unesco

Stratégie 2023 - 2030 de l'EFTP de Mauritanie

Rapport Provisoire

Avril 2023

Education 2030

Table des matières

Sigles et acronymes 4
Introduction ..... **Erreur ! Signet non défini.**
1. Contexte démographique de la Mauritanie 7
2. Performances économiques et situation du marché du travail 7
2.1. Performances économiques 7
2.2. La situation du marché du travail 8
2.2.1. Situation du chômage 8
2.2.2. Part des jeunes NEET dans la population des jeunes 9
2.2.3. Estimation du besoin en inclusion par l'emploi 9
2.3. Principaux constats de l'analyse du marché du travail 9
3. Présentation du système éducatif en Mauritanie 10
3.1. Le cadre institutionnel du système éducatif 10
3.2. La structure globale du système éducatif mauritanien 11
3.3. Le rendement global du système éducatif 13
3.4. Répartition des effectifs dans les sous-secteurs éducatifs 14
3.5. Dépenses publiques en éducation 15
4. Présentation du sous-système de l'EFTP 15
4.1. Le cadre institutionnel et règlementaire de l'EFTP 16
4.2. Les opérateurs d'EFTP 17
4.2.1. Établissements de l'EFTP relevant d'autres départements ministériels 17
4.2.2. Le secteur privé de l'EFTP 17
4.3. Partenariat et organes de concertation d'EFTP 18
4.3.1. Le partenariat 18
4.3.2. Les organes de concertation 18
4.4. Cycles et diplômes délivrés 19
4.5. L'offre quantitative de la FPT 20
4.6. Les secteurs de formation 20
4.7. Les modes de formation 21
4.8. Le personnel de l'EFTP 21
4.8.1. Effectif et répartition des formateurs 22
4.8.2. Recrutement et affectation du personnel de l'EFTP 23
4.8.3. La formation des formateurs 24
4.9. La formation continue 25
4.10. Le financement de la FT 25

DOC de TRAVAIL

4.10.1. Subventions de l'État 25
4.10.2. Fonds d'appui à la formation 25
5. Analyse PESTEL et SWOT 26
5.1. L'analyse PESTEL adaptée à l'EFTP en Mauritanie 26
5.2. Analyse SWOT 30
6. Les piliers de la stratégie 34
6.1. Les références à la SCAPP 34
6.2. Les références aux objectifs de Développement durable 35
6.3. Les références liées à la Convention N° 142 de l'OIT concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines 36
6.4. Les références à la stratégie de l'UNESCO 2022-2029 36
6.5. Les nouvelles exigences du contexte national et international 37
6.5.1. L'innovation et l'utilisation des TIC 37
6.5.2. La transition vers l'écologie et l'économie verte 37
6.5.3. Le renforcement des capacités de résilience aux chocs 37
7. La stratégie de développement de l'EFTP 2023-2030 39
7.1. La vision et les objectifs 39
7.1.1. La vision de l'EFTP à l'horizon 2030 39
7.1.2. Les objectifs 39
7.1.3. Les axes stratégiques et les objectifs spécifiques 41
7.2. Les composantes et les activités 43
7.2.1. Axe stratégique 1 43
7.2.2. Axe stratégique 2 45
7.2.3. Axe stratégique 3 46
7.2.4. Axe transversal 47
8. Les investissements 51
9. Pilotage et coordination de la stratégie et Mécanismes de suivi et évaluation de la mise en œuvre 55
9.1. Pilotage et coordination de la mise en œuvre de la stratégie EFTP 55
9.2. Mécanismes de suivi et évaluation de la mise en œuvre ..... **Erreur ! Signet non défini.**
10. Les risques et les moyens de leur mitigation 56
Annexe : Les indicateurs 59

Table des figures

Figure 1 : Taux de chômage selon la tranche d'âge et selon le sexe 8
Figure 2 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction 8
Figure 3 : Structure du système éducatif mauritanien selon les dispositions de la loi N° 2022-023 13
Figure 4 : Part des dépenses en éducation en % du PIB. 15

DOC de TRAVAIL

Figure 5 : Effectif des formateurs dans le secteur public de l'EFTP en 2022 22
Figure 6 : Schéma de la stratégie de l'EFTP 40
Figure 7 : Schéma de l'enchainement axes stratégiques, objectifs spécifiques, composantes, résultats et activités 41

Table des tableaux

Tableau 1 : Taux des NEET en Mauritanie 9
Tableau 2 : Les principales données du système éducatif mauritanien 14
Tableau 3 : Les types de formation offertes en FTP 19
Tableau 4 : Évolution des effectifs en FTP 20
Tableau 5 : Évolution des diplômés de la FTP 20
Tableau 6 : Évolution de la subvention de l'État à la FTP de 2019 à 2021 25
Tableau 7:Tableau d'analyse PESTEL 27
Tableau 8 : Matrice d'analyse SWOT de l'EFTP en Mauritanie 31
Tableau 9 : Le contenu de l'axe stratégique 1 43
Tableau 10 : Le contenu de l'axe stratégique 2 45
Tableau 11: Le contenu de l'axe stratégique 3 46
Tableau 12 : Le contenu de l'axe stratégique transversal 47
Tableau 13 : Tableau d'estimation indicative du coût de la stratégie 52
Tableau 14 : Les risques et leur mitigation 58

DOC de TRAVAIL

Sigles et acronymes

2F-TP	Fonds pour la Formation Technique et Professionnelle
AFD	Agence Française de Développement
ANAPEJ	Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes
BEP	Brevet d'Enseignement Professionnel
BES	Baccalauréat de l'Enseignement Secondaire
BFSA	Bureau Formation et Services Agricoles
BM	Banque Mondiale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
C2D	Convention Désendettement Développement
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CC	Certificats de compétences
CDC	Centres de Développement de Compétences
CET	Certificat des Études Techniques
CFAP	Centre de Formation et d'Apprentissage Professionnel
CFPP	Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel
CPE	Cellule Projets Emploi
CQF GIE	Centre Qualification & Formation/ Groupement d'Intérêt Economique
CQFMP	Centre de Qualification et de Formation aux Métiers de la Pêche/ Académie Navale
CSET	Centre supérieur d'enseignement technique
DGE	Direction Générale de l'Emploi
DG-FTP	Direction Générale de la Formation Technique et Professionnelle
EEFTP	Etablissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle
EFTP	Enseignement et Formation techniques et professionnels
ENFVA	Ecole Nationale de Formation et de Vulgarisation Agricole
ENTP	Ecole Nationale des Travaux Publics
ESUFOQ	Résultats de l'Enquête de Suivi de la Formation Qualifiante
FAP-FTP	Fonds d'Appui et de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
FC	Formation continue
FTP	Formation technique et professionnelle
GEC	Coalition mondiale pour l'éducation de l'UNESCO
GIZ	Coopération technique allemande
IDA	Agence de Développement International (Groupe de la Banque Mondiale)
IETC	Information Education et Technologie de Communication
IGHRAA	Association mauritanienne (signifiant « Lis »)
INAP-FTP	Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
KfW	Coopération financière allemande
LFTPC	Lycée de Formation Technique et Professionnelle Commerciale
LFTPI	Lycée de Formation Technique et Professionnelle Industrielle
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MRU	Ouguya (monnaie de la République Islamique de Mauritanie)
NEET	Jeunes n'étant ni en éducation, ni en emploi, ni en formation
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement économiques
ONG	Organisation non-gouvernementale
PAFPA	Programme d'Appui au Développement de la Formation par Apprentissage (PAFPA)
PAFTP	Projet d'Appui à la Formation Technique et Professionnelle
PIB	Produit intérieur brut
PIS-FTP	Programme d'Investissement dans le Secteur de la Formation Technique et Professionnelle
PME	Petites et Moyennes Entreprises

DOC de TRAVAIL

PNDSE	Programme National de Développement du Secteur de l'Education
PRESM	Projet d'Amélioration de l'Employabilité des Sortants des Mahadras,
REM/REC	Répertoire des métiers / Répertoire des compétences
SCAPP	Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée
SEN	Système éducatif national
SFTP	Système de la formation technique et professionnelle
SNE	Stratégie nationale de l'Emploi
SPE	Service Public de l'Emploi
TBS	Taux brut de scolarisation
TMGM	Techniques mathématiques et génie mécanique
TNS	Taux net de scolarisation
TPE	Très Petites Entreprises
TVET	Technical and Vocational Education and Training
UE	Union européenne
USAID	Agence des Etats-Unis d'Amérique pour le développement international

DOC de TRAVAIL

Préambule

La stratégie de l'EFTP en Mauritanie pour la période 2023-2030 a fait l'objet d'une série de travaux qui a commencé par une revue des politiques de l'EFTP dans le pays suivi par la tenue d'un atelier de trois jours et demi pour valider la Rapport de la revue et définir la vision ainsi que les axes et les objectifs de la stratégie et discuter de ses composantes.

Une vision pour l'EFTP en Mauritanie à l'horizon 2030 a été définie, ainsi exprimée :

En 2030, la Mauritanie dispose d'une population formée aux compétences du XXIème siècle pour répondre efficacement aux besoins présents et futurs du marché de travail, soutenue par un système de développement des compétences favorisant l'innovation, l'entreprenariat et l'apprentissage tout au long de la vie.

Elle projette de relever le niveau du dispositif de l'EFTP et de le mettre au service de la population en mauritanienne pour lui permettre d'acquérir les compétences, les capacités et aptitudes nécessaires pour s'insérer harmonieusement dans le marché de l'emploi.

La stratégie qui couvre la période 2023-2030 comporte trois axes stratégiques :

- Axe stratégique 1 : Amélioration de l'accès à la formation professionnelle à travers la densification et la diversification de l'offre de l'EFTP.
- Axe stratégique 2 : Amélioration de la qualité et de la pertinence de l'offre de l'EFTP.
- Axe stratégique 3 : Développement d'outils normatifs pour le rapprochement de l'offre de l'EFTP des besoins de l'économie en compétences.

Et un axe transversal : Renforcement de la Gouvernance et du pilotage.

DOC de TRAVAIL

1. Contexte démographique de la Mauritanie

La Mauritanie est un pays essentiellement désertique de 1.03 million de km² de superficie. Elle dispose de grandes étendues pastorales et de seulement 0,5 % de terres arables. Avec 4 372 037 d'habitants en 2021[1] et une densité de 4.2 habitants au kilomètre carré, il s'agit de l'un des pays les moins densément peuplés d'Afrique. En outre, plus de la moitié des Mauritaniens (56 %) vivent en zones urbaines (2021)[2]. Le taux annuel de croissance démographique est d'environ 2,11 %, qui est un taux assez élevé comparé au taux mondial qui est d'environ 1%.

Sur le plan administratif, la Mauritanie compte 15 régions/wilayas, dont 3 dans la zone de Nouakchott, qui est la capitale du pays. En 2016 la population de Nouakchott est estimée à 1 077 169 habitants[3]. Un Mauritanien sur 4 habite dans la capitale. Si l'on suppose le même rythme de croissance, la population de Nouakchott devrait être aujourd'hui, autour de 1 300 000 habitants.

La population mauritanienne est très jeune. La tranche d'âge 0-14 ans constitue 42 % du total de la population. La population des personnes âgées de 15-64 ans représente 54.7% et celle des 65 ans et plus est de 3.3%[4].

Selon la SCAPP, la Mauritanie est dans une conjoncture plutôt favorable sur le plan démographique, qu'il faudrait exploiter et renforcer par une politique de l'emploi et de développement des compétences orientée vers les jeunes.

2. Performances économiques et situation du marché du travail

2.1. Performances économiques

Selon la Banque Mondiale et les données de l'ANSADE, la croissance mauritanienne s'est redressée à 2,4 % en 2021, tirée par une augmentation de la consommation des ménages et des investissements, ainsi que par l'amélioration des résultats du secteur des services. Cette trajectoire positive devrait se maintenir et l'économie devrait croître de 4 % en 2022, soutenue par la hausse de la production des industries extractives et le renforcement de l'activité dans les services[5]. L'inflation annuelle moyenne a atteint 3,6 % en 2021, d'après le Bulletin trimestriel de conjoncture du troisième trimestre de 2022, le taux d'inflation s'est établi à 9,1% en décembre 2022 sous l'effet de la hausse des prix des denrées alimentaires et de l'énergie.

La croissance économique en 2021 est principalement due à la reprise du secteur tertiaire qui a connu une croissance de 10,2 %, après une baisse de 0.5 % en 2020 due aux restrictions imposées par la pandémie de la COVID-19[6].

Le PIB de la Mauritanie s'est établi, en 2021 à 10 milliards de US$ avec un PIB par habitant de 2 166 $[7], plaçant la Mauritanie dans la catégorie des pays à revenu intermédiaire inférieur.

Les perspectives à moyen terme

Selon la Banque Mondiale, la croissance devrait s'établir en moyenne à 6,5 % du PIB en 2023-2024, soutenue par l'ouverture de nouvelles mines, le début de la production de gaz en 2024 et la hausse des investissements publics. Le Gouvernement mauritanien prévoit que la mise en œuvre du Plan

[1] https://ansade.mr/fr/
[2] Données de la BM - https://www.banquemondiale.org/fr/country/mauritania/overview
[3] https://mauritania.opendataforafrica.org/apps/atlas/Nouakchott
[4] Données de la BM - https://www.banquemondiale.org/fr/country/mauritania/overview
[5] Données de la BM - https://www.banquemondiale.org/fr/country/mauritania/overview .
[6] ANSADE – Note sur la croissance économique en 2021 - https://ansade.mr/fr/note-sur-la-croissance-economique-en-2021
[7] Données de la BM : https://donnees.banquemondiale.org/pays/mauritanie?view=chart

DOC de TRAVAIL

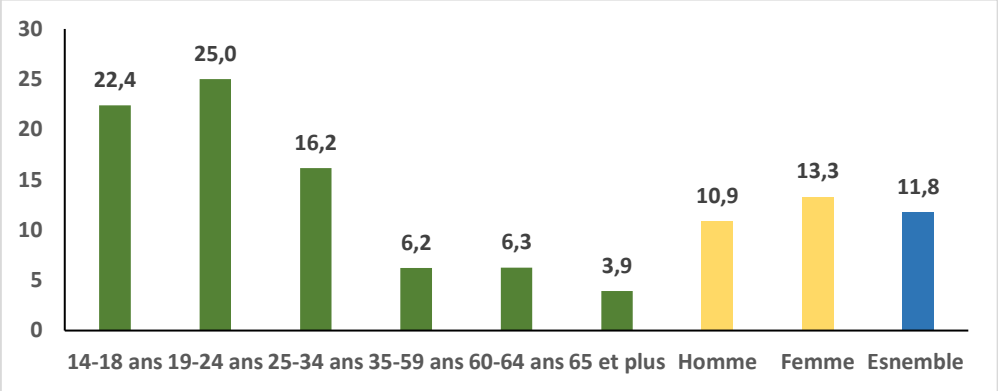
d'action de la SCAPP II, ferait gagner en moyenne 2,6 points de croissance par an et permettrait d'atteindre une croissance moyenne globale de 7,5% sur la période de mise en œuvre du PA2 SCAPP 2021-2025.

2.2. La situation du marché du travail

2.2.1. Situation du chômage

Selon le Rapport diagnostic de la stratégie Nationale de l'emploi 2019-2030, au cours de la période 2012-2017, le taux de chômage a augmenté de 1,7 point de pourcentage en Mauritanie passant de 10,1 % en 2012 à 11,8 % en 2017. La situation par sexe révèle la situation moins favorable des femmes, le chômage frappe plus les femmes que les hommes, avec des taux respectifs de 13,3 % et de 10,9 %. En se référant à l'âge, on note que le taux de chômage des jeunes de 14-34 ans est deux fois plus élevé (17,6 %) comparé aux autres tranches d'âges. Le taux de chômage de la tranche d'âge des plus jeunes âgés de 14-24 ans (22,9 %) est plus élevé que leurs ainés âgés de 25-34 ans (16,2 %).

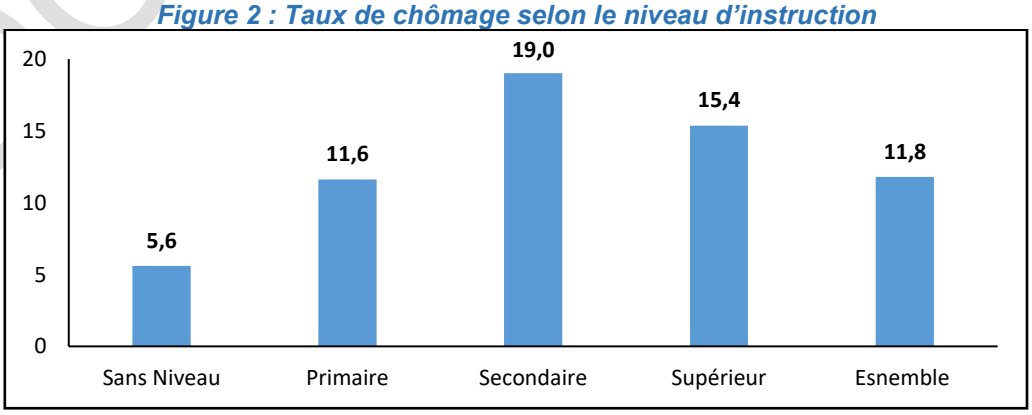
Figure 1 : Taux de chômage selon la tranche d'âge et selon le sexe



Source : Rapport diagnostic de la stratégie Nationale de l'emploi 2019-2030

On observe que le taux de chômage s'accentue avec le niveau d'éducation. Ce paradoxe révèle la profonde inadéquation des formations avec la demande d'emploi qui repose principalement sur des emplois peu ou pas qualifiés. Par ailleurs, au sein des personnes ayant suivi une formation générale, le chômage touche plus les femmes (20,2 %) que les hommes (15,4 %). Pour ce qui est de la formation technique et professionnelle, le chômage touche 41,3 % des femmes et 16,5 % des hommes, ce qui s'explique par des comportements sociaux (certains types d'activités sont du ressort des hommes dans la société mauritanienne).

Figure 2 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction



Source : Rapport diagnostic de la stratégie Nationale de l'emploi 2019-2030

Ensemble signifie la moyenne pour l'ensemble de la population.

2.2.2. Part des jeunes NEET dans la population des jeunes

Le taux des NEET (de l'anglais : Not in education, employment or training) est le pourcentage de jeunes 15-24 ans qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation. Il fournit une mesure alternative aux classiques taux d'emploi, de chômage et d'activité pour lesquels on classe les jeunes poursuivant des études parmi les inactifs. Dans l'indicateur des NEET, un jeune poursuivant des études n'est pas considéré comme inactif.

Les données collectées sur la base de données de la BM indiquent que la Mauritanie a un taux des NEET des plus élevés dans le monde. Le tableau suivant donne ce taux pour la Mauritanie et permet de faire des comparaisons avec des pays des régions MENA, de l'Afrique de l'Ouest et de l'OCDE. Même par rapport à la moyenne de la catégorie des pays à laquelle appartient la Mauritanie (les pays à revenu intermédiaire, tranche inférieure) son taux reste plus élevé : 54,8 % contre 41,4 %. Ce taux montre la pression que subit le système de l'EFPT et la responsabilité des décideurs politiques pour en améliorer la performance afin d'apporter des solutions pérennes au phénomène des NEET.

Tableau 1 : Taux des NEET en Mauritanie

Pays / Région	Taux NEET en %	Année la donnée la plus récente
Mauritanie	54,8	2019
Pays de l'OCDE	17,2	2021
Pays revenu intermédiaire, tranche inférieure	41,4	2019
Sénégal	45,9	2019
Mali	43,3	2020
Afrique du Nord et Moyen-Orient (hors revenu élevé)	44,6	2014

Source : construit à partir des données de la BM.

2.2.3. Estimation du besoin en inclusion par l'emploi

La stratégie nationale de l'emploi (SNE) pour 2019-2030, en 2017 estime le besoin d'insertion professionnelle qui devrait concerner les chômeurs et les inactifs forcés, à 444 000 dont 60 % des femmes. Dans la tranche d'âge 15-24 ans, 157 000 ont besoin d'insertion professionnelle et ce nombre est de 136 000 pour les 35-63 ans. Ces chiffres interpellent directement le dispositif de l'EFTP qui est aussi un système qui vise l'insertion durable et dans du travail décent.

L'inclusion devrait prendre en compte aussi les populations marginalisées comme les victimes d'handicaps de tout genre et ce dans l'esprit du principe 2 de l'agenda 2030 : « Ne laisser personne de côté ».

2.3. Principaux constats de l'analyse de l'EFTP par rapport au marché du travail

L'analyse de la relation entre le marché du travail et le système EFTP de la Mauritanie a permis de mettre en exergue plusieurs problématiques qui se traduisent de façon générale par une faible adéquation formation-emploi. Les problèmes relevés sont notamment relatifs à :

- Une offre d'EFTP insuffisante dans des domaines économiques porteurs comme : les technologies de l'Information et de la Communication, l'hôtellerie, le tourisme, l'exploitation du pétrolière, l'industrie minière, les énergies renouvelables. Pour remédier à cette situation, il est nécessaire de disposer des outils permettent l'identification et l'anticipation des besoins en compétences, et mener des études approfondies sur les caractéristiques de la demande d'emploi pour mieux cerner les besoins et profils recherchés par les opérateurs privés ;

DOC de TRAVAIL

- Une faible exploitation du levier de la formation en entreprise. Dans le processus d'apprentissage, la formation en entreprise joue un rôle essentiel, elle constitue le meilleur moyen d'acquérir une expérience pratique. Ce levier important de renforcement de l'adéquation formation-emploi demeure faiblement exploité en Mauritanie. A cet égard, l'Etat devra déployer des efforts pour encourager les entreprises à accueillir les stagiaires d'EFTP, grâce notamment à la mise en place de mesures d'incitation et d'encouragement. Par ailleurs, il faudra mieux valoriser les initiatives porteuses comme les chantiers-école qui ont été expérimentés avec succès en Mauritanie et dans d'autres pays par le BIT ;
- Un faible niveau de concertation entre le système de EFTP et le secteur privé. Les analyses et les rencontres réalisées sur le terrain ont mis en évidence une implication relativement correcte des opérateurs privés dans l'élaboration des curricula de formation. En effet, l'INAP-FTP déploie des efforts dans ce sens en tenant, à faire participer les professionnels à toutes les étapes du processus. Sur le plan politique, il y a le discours relatif à une grande implication du patronat dans le système EFTP, mais au plan opérationnel cela demeure peu effectif. Ainsi, il est important d'institutionaliser un espace de dialogue et de concertation entre les différents acteurs publics et privés concernés par le fonctionnement du dispositif de l'EFTP aux niveaux national, régional et sectoriel et, d'autre part, mettre en place les mécanismes et conditions nécessaires à la mise en œuvre des partenariats Public-Privé ;
- Les difficultés d'expression des besoins en compétences par les opérateurs privés. Face à cette situation, il faudra un accompagnent plus étroit des entreprises dans l'analyse de l'environnement socioéconomique du pays, les perspectives de développement leur secteur d'activité afin de parvenir à une meilleure identification des compétences dont elles pourraient avoir besoin à court et moyen terme afin de planifier leur formation ou recrutement. A noter que l'INAP-FTP déploie des efforts en tenant, dans son processus d'élaboration des curricula, à faire participer les professionnels à toutes les étapes de ce processus ;
- La forte prédominance du secteur informel qui offre près de 88,9 % des emplois. Cette problématique suggère l'élaboration des cursus de formation appropriés aux acteurs de ce secteur ainsi que la mise en place d'un système national de valorisation des acquis qui permettra une meilleure valorisation et capitalisation de l'apprentissage informel.

3. Présentation du système éducatif en Mauritanie

3.1. Le cadre institutionnel du système éducatif

Le système éducatif mauritanien comprend tous les niveaux d'éducation, de formation professionnelle et technique et de l'enseignement supérieur. Sur le plan juridique, il est régi par un ensemble de textes dont les plus importants sont :

- La loi N° 2022-023 portant loi d'orientation du Système Éducatif National (SEN) qui a été promulguée en 2022 et qui a remplacé les textes antérieurs relatifs à l'éducation nationale. Il est à préciser que cette loi est très récente et les textes d'applications y afférents ne sont pas encore publiés ;
- La loi N° 2018-038 relative à la formation technique et professionnelle.

Au sens de l'article 2 de loi N° 2022-023, le Système Éducatif National (SEN) c'est l'ensemble d'institutions et d'organismes qui règlementent et fournissent des services pour l'exercice de l'éducation / formation, conformément aux politiques et aux mesures dictées par l'État. En Mauritanie, le SEN englobe le formel, le non formel et l'informel et couvre notamment : le préscolaire, le primaire, le secondaire, la FTP, le supérieur et la recherche scientifique, l'alphabétisation et l'enseignement originel.

Dans son article 19, la loi définit l'éducation formelle qui comprend : l'enseignement préscolaire, l'enseignement de base et l'enseignement secondaire général, la formation technique et professionnelle et l'enseignement supérieur.

Trois principaux ministères veillent aux destinées du secteur éducatif mauritanien :

Doc de TRAVAIL

- le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Réforme du système éducatif (MENRSE) ;
- le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP) ;
- le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS).

D'autres ministères interviennent dans le système éducatif et de formation :

- Le Ministère du Développement Rural (MDR) qui assure la tutelle de 2 établissements ;
- Le Ministère de la Pêche et de l'Économie Maritime représente la tutelle 3 établissements, l'un des 3 centres sectoriels de la pêche, le CQFMP a bénéficié d'un soutien important de la part de l'UE[8] (mise en œuvre par OIT et AECID) pour renforcer les capacités du personnel et améliorer la formation, ainsi que pour ajouter de nouvelles offres de formation et des nouvelles infrastructures ;
- le Ministère des Affaires Islamiques et de l'Enseignement Originel (MAIEO) qui a notamment la mission d'encourager l'enseignement originel[9] et de préserver sa pérennité. Il est également chargé de mettre en œuvre et d'exécuter la stratégie du gouvernement en matière d'alphabétisation, par la planification, l'animation, l'impulsion, l'orientation, la coordination, l'évaluation et le réajustement de toute activité relative à l'alphabétisation ;
- le Ministère de l'Agriculture qui a la tutelle sur l'ENFVA - Ecole nationale de formation et de vulgarisation agricole de Kaédi ; assisté de deux centres spécialisés :
  - ✓ Centre de formation des producteurs (CFPR) ;
  - ✓ Centre de Démonstration des techniques agricoles de M'Bagne (CDTA).
- le Ministère des Pêches et de l'Économie Maritime qui supervise L'École Nationale d'Enseignement Maritime et des Pêches (ENEMP) de Nouadhibou ;
- le Ministère de Défense Nationale qui supervise la tutelle sur l'Institut Supérieur des Sciences de la Mer (ISSM) et plusieurs centres de formation professionnelle ;
- d'autres départements sectoriels opèrent dans des domaines spécifiques de l'EFTP ainsi que des entreprises publiques à l'instar de la société mauritanienne d'électricité (SOMELEC) qui est en train de rénover son école des Métiers ou la Société Nationale Industrielle et Minière de Mauritanie (SNIM) qui gère un établissement de formation. Ces établissements relevant de ministères sectoriels ou d'entreprises publiques œuvrent à satisfaire des besoins particuliers.

3.2. La structure globale du système éducatif mauritanien

Le système éducatif mauritanien est dans une phase de transition, la nouvelle structuration définie par la loi N° 2022-023 n'est pas entièrement mise en place. Cette structuration a bien défini le cursus de l'enseignement général jusqu'au baccalauréat de l'enseignement secondaire (BES), mais a transféré l'organisation de la voie de l'EFTP à des textes spécifiques. Il se trouve que la loi N° 2018-038, relative à la formation technique et professionnelle n'a pas été explicite sur l'organisation de cette voie. Il est prévu dans cette loi, à l'article 11, que : « *Les types de cursus de la formation technique et professionnelle, les conditions d'accès à ces cursus et de passage entre ceux-ci et d'autres cursus de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur sont définis par décret* ». Or ce décret n'est pas encore publié.

La figure ci-dessous donne la structure du système éducatif formel mauritanien et les différentes passerelles entre ses différents niveaux, construite à partir de la nouvelle loi. Il est constitué :

- d'une voie dite générale académique qui comporte :
  - ✓ l'enseignement fondamental obligatoire de 9 ans, organisé en deux niveaux : l'enseignement primaire de 6 ans et un enseignement collégial de 3 ans. La fin de

[8] Programme PROMOPECHE, financé par l'UE pour un montant total de 24 MEUR.

[9] L'enseignement originel est un enseignement informel mis en œuvre par les mahadras ou écoles coraniques sous la tutelle du Ministère des Affaires islamiques et de l'Enseignement Originel (MAIEO). Ce ministère gère aussi le Centre de Formation Professionnelle des Mahadras (CFPM) situé à Nouakchott.

DOC de TRAVAIL

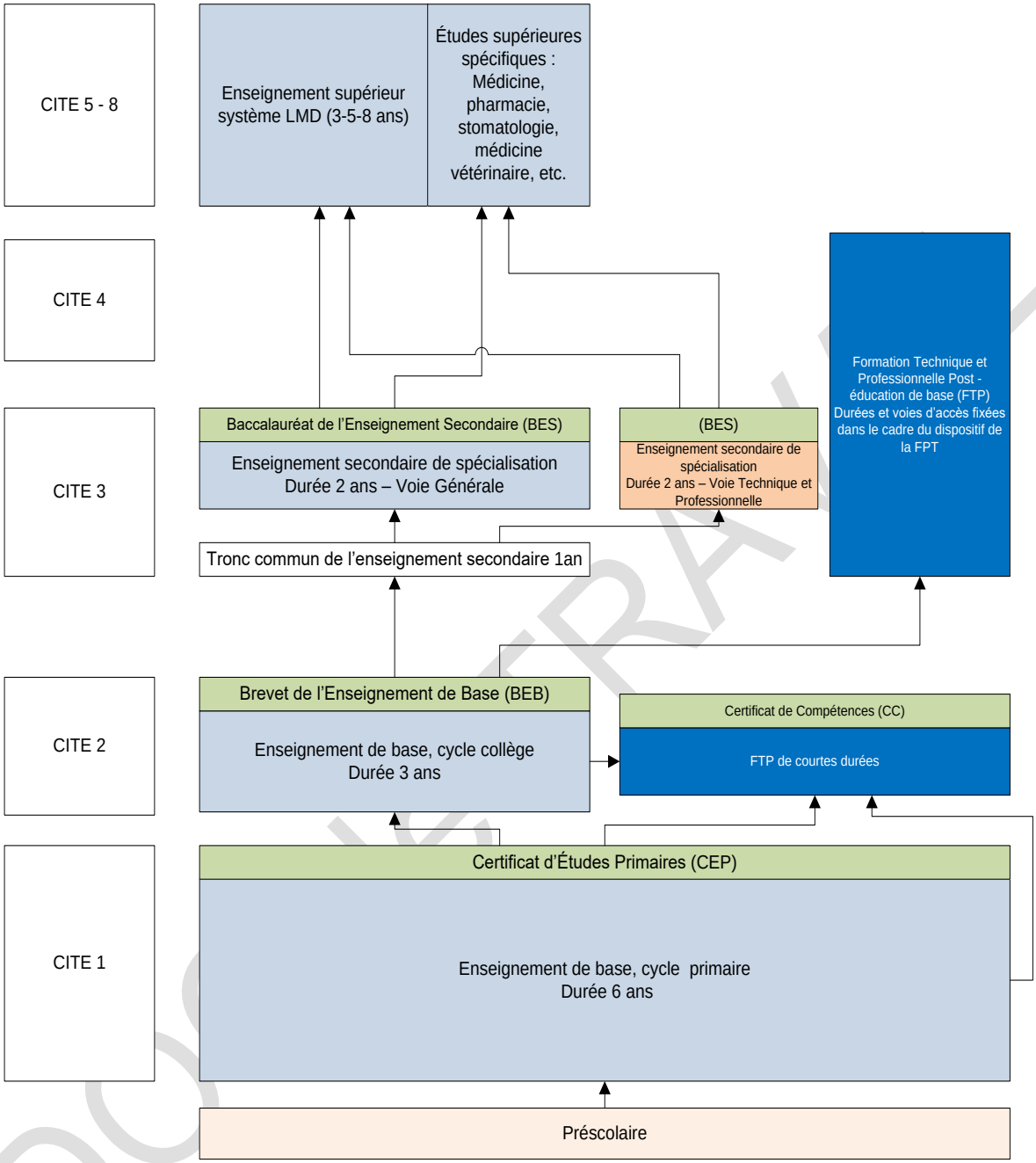
l'enseignement de base est sanctionnée par le Brevet de l'Enseignement de Base (BEB),

- ✓ l'enseignement secondaire général et technique d'une durée de trois ans, dont une année de tronc commun et deux ans de spécialisation, soit dans la voie de l'enseignement secondaire général soit dans la voie de l'enseignement secondaire technologique. Les deux voies aboutissent au baccalauréat de l'enseignement secondaire ;

- d'une voie technique et professionnelle, organisée dans le cadre du dispositif de la FTP ;
- de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique qui est organisé selon différentes dispositions :
  - ✓ trois cycles LMD de durées respectives : 3 ans pour la Licence, 2 ans pour le Master et 3 ans pour le doctorat,
  - ✓ les études d'ingénierie, de médecine, de pharmacie, de stomatologie, de médecine vétérinaire, les études dans les établissements supérieurs professionnels et les études spécifiques dans certains établissements d'enseignement supérieur sont organisées en cycles propres à ces études.

DOC de TRAVAIL

Figure 3 : Structure du système éducatif mauritanien selon les dispositions de la loi N° 2022-023



3.3. Le rendement global du système éducatif

Il n'existe pas d'étude sur le rendement du système éducatif mauritanien qui tient compte des résultats de tous les sous-secteurs (éducation, FTP et enseignement supérieur) en un indicateur commun. Il est aussi difficile d'analyser les flux d'élèves et d'apprenants entre les sous-secteurs. Mais, il est possible de faire des observations sur les effectifs des élèves en une année donnée pour avoir une idée, même très approximative, des transitions. Les transitions entre le primaire et le secondaire, d'une part et entre le secondaire et l'enseignement supérieur, se présentent comme suit :

- le taux de transition primaire – secondaire, pour l'année 2018-2019, est de 63,1 %, il est de 65,1 % pour les garçons et de 61,3 % pour les filles. Il est donné par le ratio entre le nombre

de nouveaux inscrits en 1ère année secondaire et le nombre des nouveaux inscrits de la 6ème année du fondamental[10] ;

- pour ce qui est du passage de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur, la transition est claire, elle est conditionnée par la réussite au baccalauréat, les données y afférentes existent. Pour l'exemple, le taux de réussite au baccalauréat en 2019 est de 16,82 % qui est un taux extrêmement faible dans l'absolu. Il l'est aussi par comparaison avec des pays voisins ; au Sénégal ce taux est de 37,8 pour la même année, pour le Mali il est de 25,12 %.

3.4. Répartition des effectifs dans les sous-secteurs éducatifs

Une autre manière d'approcher le rendement du système éducatif est la comparaison des effectifs des différents niveaux du système.

Le tableau N° 4, présente les effectifs des élèves, apprenants de la FTP et des étudiants dans le système mauritanien. Un « indicateur » est proposé pour approcher le rendement global du système éducatif. Il est calculé par les proportions :

- du nombre d'élèves du secondaire par rapport au nombre d'élèves du fondamental qui devrait s'approcher de 1, plus le taux de réussite dans le passage de classe et dans l'examen de la fin du fondamental est élevé plus cet indicateur se rapproche de 1. En Mauritanie, il est de 0,38, même en tenant compte de la jeunesse de la population mauritanienne, ce taux est faible ;
- du nombre d'apprenants de la FTP par rapport au nombre d'élèves du secondaire qui est de 0.04 ; ce chiffre reflète la faible proportion des jeunes dans la voie de la FTP en Mauritanie. Dans beaucoup de pays, on utilise l'indicateur nombre d'apprenants pour 100 000 habitants. Appliqué à la Mauritanie, cet indicateur est d'environ 210, au Sénégal, cet indicateur est de 521 en 2020 ;
- du nombre d'étudiants par rapport au nombre d'élèves du secondaire qui est de 0.09.

Ces chiffres ajoutés à la proportion des NEET en Mauritanie montrent la faiblesse du rendement du système éducatif dans son ensemble.

Tableau 2 : Les principales données du système éducatif mauritanien

Effectifs	Total	Filles	Année de la donnée
Fondamental public	569 326	289 873	2018-2019
Fondamental privé	108 132	54 421	2018-2020
Total fondamental	677 458	344 294	2018-2021
Secondaire public	191 129	97 395	2018-2022
Secondaire privé	67 462	33 521	2018-2023
Total secondaire	258 591	130 916	2018-2024
EFTP	9 172	absence de donnée	2020-2021
Enseignement supérieur	23 656	8 897	2019-2020
Proportion élèves secondaire fondamental	0,38		
Proportion apprenants EFTP / élèves secondaires	0,04		
Proportion étudiants / élèves secondaires	0,09		

Source : construit à partir des données des annuaires.

[10] Annuaire statistique 2018-2019 du sous secteur de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire.

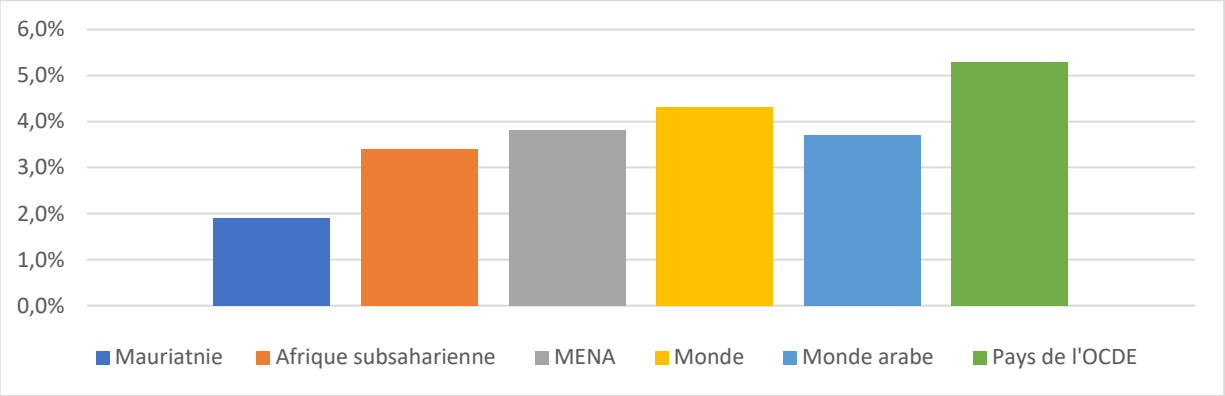
Doc de TRAVAIL

3.5. Dépenses publiques en éducation

L'un des indicateurs communs à tous les pays est le ratio des dépenses publiques dans le secteur éducatif par rapport au PIB et par rapport au budget. D'après le cadre d'action pour la mise en œuvre de l'ODD 4, l'UNESCO recommande aux pays de consacrer au secteur éducatif au moins de 4 à 6 % du PIB ; et/ou de 15 à 20 % des dépenses publiques à l'éducation. Cet objectif est considéré comme un minimum pour assurer des niveaux de qualité et d'équité adéquats dans les systèmes éducatifs.

En Mauritanie, le taux par rapport au PIB a souvent été voisin de 2 %, avec un pic de 2,8 % en 2015. En 2020, il est de 1,9 %. Le graphique de la figure 8, montre la faiblesse de la part du PIB consacré à l'éducation en Mauritanie comparativement à différentes régions y comprises celles de l'Afrique subsaharienne et du monde arabe.

Figure 4 : Part des dépenses en éducation en % du PIB.



Source : construit à partir des données de la BM.

Selon le Document de Programmation Budgétaire à Moyen Terme (DPBMT) 2023-2025, la part actuelle du PIB réservé à l'éducation est de 3,1 %. Une lecture dans le DPBMT, montre que les budgets programmés de l'année 2023 des trois ministères en charge de l'éducation (MENRE, MEFP et MESRS) totalisent 12,5 % du budget de l'État[11].

4. Présentation du sous-système de l'EFTP

En Mauritanie, les notions d'enseignement technique, d'enseignement professionnel, de formation technique et professionnelle, de formation professionnelle, etc. sont souvent utilisées pour désigner indifféremment les enseignements comportant une composante technique, technologique ou professionnelle. Il existe alors une imprécision de terminologie et une absence de consensus sur la portée et la signification de chaque terme.

Aujourd'hui, l'expression la plus courante en Mauritanie est la Formation Technique et Professionnelle (FTP). La définition officielle est celle donnée par la loi relative à la formation professionnelle (loi N° 2018-038) dans son article 2 et reprise par la loi d'orientation du système éducatif national (loi N° 2022-023) qui stipule que : « *la Formation Professionnelle et Technique est l'ensemble des formes, niveaux et cycles du processus d'enseignement, de formation et de qualification, qui ont pour objet de foire acquérir aux bénéficiaires, jeunes ou adultes, des connaissances, capacités et comportements qu'exige l'exercice d'une profession ou d'un métier* ».

La stratégie de développement du secteur, horizons 2010-2020 le définit par sa vocation : « *La FTP a pour vocation première de fournir aux personnes les connaissances et les compétences*

[11] Ces ministères concentrent *l'essentiel des dépenses dans le secteur éducatif, mais pour plus de rigueur, il faudrait y ajouter les dépenses réservées à l'enseignement originel, les dépenses d'autres départements réservés à la FTP et les dépenses des ménages au titre de l'éducation et il faut en déduire les dépenses du MEFP affectées aux programmes de l'emploi.*

*nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession en vue de leur intégration dans le marché du travail à titre d'aide-ouvrier, d'ouvrier spécialisé, d'ouvrier qualifié, de technicien ou de technicien supéri*eur ».

4.1. Le cadre institutionnel et règlementaire de l'EFTP

Durant les deux dernières décennies, l'EFTP a été rattachée à différents ministères. Elle a été soit intégrée au Ministère en charge de l'Éducation, soit érigée en un Ministère à part entière avec ou sans l'emploi. Depuis 2021, l'EFTP fait partie du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Le Décret N° 079/2021/PM/MEFP fixe les attributions du Ministre de l'Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle et l'organisation de l'administration centrale de son département.

Ainsi, la mission générale de ce département est « *de concevoir, de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer les politiques nationales en matière d'emploi et de formation technique et professionnelle, … »*[12]. L'EFTP est régi par :

- la loi N° 2018-038 relative à la formation technique et professionnelle qui a fixé les principes et règles régissant la formation technique et professionnelle ;
- la loi N° 2022-023 portant loi d'orientation du Système éducatif national qui considère que la FTP est l'une des composantes du système éducatif et qui l'a inclus dans la mission de qualification de l'école en précisant qu'elle doit s'adapter à l'évolution du marché du travail, du contexte socioéconomique et des progrès continus de la science et de la technologie ;
- le décret N° 2021-079 /P.M/M.E.F.P. fixant les attributions du Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et l'organisation centrale de son département ;
- un ensemble de décrets et d'arrêtés, précisant certaines modalités de gestion et d'organisation du dispositif de la FTP, dont notamment :
    - ✓ le décret N° 98-056, relatif aux règles d'organisation et de fonctionnement des établissements de formation technique et professionnelle,
    - ✓ l'arrêté N° R098/ MEN/DET, fixant les modalités de la formation et le régime général des examens conduisant au brevet de technicien,
    - ✓ le décret 2021-158/PM/MEFP/MFPT/ en date du 20 septembre 2021, fixant les conditions d'organisation d'apprentissage et les quotas d'apprentis par employeur,
    - ✓ l'arrêté N° 1519/MEFP du 21 décembre 2021, portant modèle du carnet d'apprentissage,
    - ✓ l'arrêté N° 1520/MEFP du 21 décembre 2021, portant modalité de contrat d'apprentissage,
    - ✓ l'arrêté N° 1549/MEFP du 27 décembre 2021, portant modalités d'organisation de sanction de l'apprentissage.

La loi relative à la formation professionnelle a notamment défini la FTP dans son cadre global qui est celui de préparation des ressources humaines. À ce titre, elle a pour but en complémentarité et en synergie avec les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, de qualifier les demandeurs de formation sur les plans professionnel, social et culturel ; de développer les capacités professionnelles des travailleurs et de doter l'entreprise des moyens d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité. Elle a pour principales cibles de contribuer à : (i) la satisfaction des besoins du marché de l'emploi en personnels qualifiés ; (ii) l'amélioration des compétences professionnelles des travailleurs, et (iii) le développement des potentialités de l'individu dans la perspective de l'accomplissement de son projet professionnel.

[12] Décret n° 079-2021 du 31 mai 2021 fixant les attributions du Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle et l'organisation de l'administration centrale de son département.

DOC EN TRAVAIL

4.2. Les opérateurs d'EFTP

Le MEFP reste, de loin, le premier opérateur de formation, mais d'autres opérateurs interviennent pour offrir des formations dans divers secteurs. Il s'agit principalement de Ministères sectoriels et du secteur privé de l'EFTP. Des centres de formation intégrés dans des entreprises importantes existent aussi à l'instar du centre créé par la Société nationale industrielle et minière (SNIM).

4.2.1. Établissements de l'EFTP relevant d'autres départements ministériels

Les tutelles des structures de l'EFTP sont réparties entre plusieurs départements. La situation des établissements qui sont actuellement sous la tutelle d'autres départements ministériels se présente comme suit :

- Le Ministère du Développement Rural (MDR) est la tutelle de 2 établissements ;
- Le Ministère de la Pêche et de l'Économie Maritime représente la tutelle 3 établissements. L'un des 3 centres sectoriels de la pêche, le CQFMP a bénéficié d'un soutien important de la part de l'UE[13] (mise en œuvre par OIT et AECID) pour renforcer les capacités du personnel et améliorer la formation, ainsi que pour ajouter de nouvelles offres de formation et des nouvelles infrastructures ;
- Le Ministère de la Défense Nationale qui assure la tutelle sur l'Institut Supérieur des Sciences de la Mer (ISSM) ;
- Le Ministère des Affaires Islamiques et de l'Enseignement Originel (MAIEO) a la responsabilité d'un Centre de Formation Professionnelle des Mahadras (CFPM) situé à Nouakchott. Cet établissement est destiné aux jeunes sortant d'écoles coraniques, Cet établissement comme les deux autres transférés au Ministère chargé de la FP (à Atar et Néma) ont été créés afin de donner aux jeunes n'ayant pas suivi le cursus de formation « normal » la possibilité d'accéder à une formation professionnelle, puis à un métier. Le MAIEO a aussi la charge de l'Institut d'Enseignement Professionnel Ighraa (IEPI) à Nouakchott ;
- Le Ministère des Affaires Sociales, de la Famille et de l'Enfance (MASEF) a en charge le Centre de formation pour la Petite enfance qui forme des monitrices de jardins d'enfants et de garderies de Nouakchott et le Centre de Formation à la Promotion Féminine (CFPF) de Nouakchott. Ce dernier qui dispose de plusieurs antennes régionales.

4.2.2. Le secteur privé de l'EFTP

Les établissements privés de l'EFTP, sont majoritairement à Nouakchott et leur offre de formation est majoritairement orientée vers le secteur tertiaire. Ils peuvent être subdivisés en deux groupes. Ceux qui préparent pour les diplômes nationaux et ceux qui se limitent à des formations non diplômantes.

- un groupe de 8 établissements seulement basés tous à Nouakchott, préparent aux diplômes nationaux[14] ;
- une autre cinquantaine d'établissements, ne préparant pas actuellement pour les diplômes nationaux est basée majoritairement à Nouakchott.

La majorité des établissements privés de l'EFTP sont affiliés à une Fédération des Instituts et Centres de formation Professionnelle et Technique Privés de Mauritanie (FICFPTP).

L'organisation du secteur privé de l'EFTP est régie par les articles 52 à 66 de la loi relative à la formation professionnelle. Ces articles définissent :

[13] Programme PROMOPECHE, financé par l'UE pour un montant total de 24 MEUR
[14] Note de la FICFPTP.

Doc de TRAVAIL

- la place de l'EFTP privée comme composante du dispositif d'éducation et de formation technique et professionnelle qui contribue au développement des ressources humaines, à la promotion sociale et professionnelle et à la réalisation des objectifs de développement ;
- les conditions d'ouverture des établissements de formation technique et professionnelle ;
- les avantages et mesures d'encouragement en faveur des établissements de formation technique et professionnelle privée ;

Il existe également des centres de formation à but non lucratif qui ont été mis en place avec l'aide de partenaires au développement. Ces centres essaient de servir spécifiquement la communauté des réfugiés et des jeunes vulnérables. Il existe actuellement un centre qui sert à la fois les réfugiés et la communauté d'accueil dans le camp de réfugiés de Mberra, Moughataa de Bassikounou. Le centre a été créé avec le soutien de l'OIT[15] sur financement de l'UE et propose des formations de courtes durées diplômantes ou qualifiantes de niveau du Certificat de Compétences (CC) ou du certificat de Qualification dans les domaines suivants : électricité, plomberie, énergie solaire, transformation alimentaire et construction[16].

4.3. Partenariat et organes de concertation d'EFTP

4.3.1. Le partenariat

Le partenariat public-privé dans le domaine de la formation professionnelle est très important, car il permet de mieux orienter le dispositif vers les véritables enjeux de développement des compétences. Il permet aussi de bénéficier de l'expertise des professionnels en matière d'identification des besoins des opérateurs économiques en qualifications et de rapprocher les établissements de FTP des entreprises et des artisans. Le développement des modes de formation en alternance et par apprentissage ne peut se développer que dans un cadre partenarial.

La Mauritanie a engagé depuis 2017, avec l'appui de la PEFOP de l'IIPE-Dakar[17] de l'UNESCO qui est financée par l'AFD, une expérience pilote pour la mise en place de cadres de partenariat régionaux. C'est un long processus de concertation, de conception et de validation, qui a abouti à mise en en place de trois Cadres Régionaux de Partenariat (CRP) par un arrêté du ministre de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle, pour les secteurs de l'agropastoral, du bâtiment et des travaux publics et de la pêche, respectivement pour les régions du Gorgol, de Nouakchott et de Nouadhibou.

L'OIT a également travaillé de manière intensive pour renforcer l'implication du secteur privé dans les activités de formation. L'OIT a piloté et diffusé l'approche de l'école chantier qui se concentre sur la formation des jeunes dans le secteur de la construction en partenariat avec les entreprises. La formation est faite sur le site et en étroite collaboration avec le secteur privé. Récemment, l'OIT a travaillé avec la technique de construction nubienne et a formé un partenariat avec l'association du secteur privé dans le domaine de la construction. En outre, l'OIT a travaillé dans le secteur de la pêche et a renforcé l'implication de l'industrie de la pêche dans l'offre de formation.

Ces expériences, menées dans un esprit de concertation sectorielle et régionale, sont un modèle qui mérite d'être évalué, valorisé et capitalisé.

4.3.2. Les organes de concertation

La loi relative à la formation professionnelle a prévu la mise en place des organes de concertation en vue de favoriser la réalisation des objectifs du système de la formation technique et professionnelle. L'objectif est d'établir une gestion participative et une concertation permanente entre l'État et autres

[15] Dans le cadre du programme « Renforcement de la résilience des populations déplacées par l'instabilité au Nord du Mali et soutien à la coexistence pacifique entre communautés » financé par l'UE
[16] Informations communiquées par le bureau de l'OIT en Mauritanie.
[17] https://pefop.iiep.unesco.org/fr/activites/mauritanie-les-cadres-regionaux-de-partenariat-pour-la-formation-professionnelle

DOC de TRAVAIL

collectivités publiques, les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales des travailleurs, les représentants du secteur privé de la formation technique et professionnelle, et l'ensemble des groupes ou centres d'intérêts concernés, notamment dans le cadre des conseils et comités prévus à cet effet[18]. Ces organes sont :

- le Conseil national consultatif de la formation technique et professionnelle qui a pour participe, par des recommandations et des avis, à l'élaboration et à la définition de la politique nationale de la formation et de l'enseignement technique et professionnels ;
- des comités, régionaux ou locaux, professionnels ou interprofessionnels, qui peuvent être institués, le cas échéant, par arrêté du ministre chargé de la formation technique et professionnelle.

La loi a renvoyé, la composition ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil consultatif à des textes règlementaires. Il est intéressant de noter que, même si la composition officielle n'est pas encore arrêtée, la loi a prévu qu'elle comporte les représentants de l'administration, les représentants des employeurs et, le cas échéant, les représentants des autres groupes ou organisations dont la participation est jugée utile. Ce qui dénote de la volonté d'élargir la concertation et de faire valoir l'esprit de partenariat dans la gouvernance de la FTP.

4.4. Cycles et diplômes délivrés

L'EFTP délivre actuellement, conformément aux dispositions du décret N° 2010-128, fixant le régime des études dans les établissements de formation technique et professionnelle, six diplômes :

- **Certificat de Compétences** (CC) : d'une durée de formation maximum de 6 à 9 mois ;
- **Certificat d'Aptitude Professionnelle** (CAP), d'une durée de la formation 2 ans, ouvert sur concours pour les jeunes ayant un niveau de quatrième année de collège ;
- **Brevet de Technicien** (BT) : d'une durée de la formation de 2 ans, ouverts sur concours pour les jeunes ayant le niveau de terminale, ou titulaire du BEP ou du CAP,
- **Brevet d'Enseignement Technique** (BET) : C'est une formation de collège technique d'une durée de quatre ans, à laquelle accèdent par sélection les élèves admis au concours d'entrée en 1ère AS. Le BET vise la poursuite d'études au lycée technique ;
- **Baccalauréat technique** (BAC T) : d'une durée de formation de 3 ans, ouvert sur concours aux lauréats des élèves admis au BEPC et orientés vers les filières scientifiques ou aux élèves admis au BET. Le bac technique prépare davantage à la poursuite d'études (BTS ou DUT), qu'à l'emploi immédiat.
- **Brevet de Technicien Supérieur** (BTS) : d'une durée-de formation 2 ans, ouvert au titulaire du bac ou du BT. Le BTS est destiné à l'entrée dans la vie active et permet également la poursuite des études.

Outre les formations diplômantes, la FTP offre également des formations continues et des formations qualifiantes. Le tableau ci-dessous récapitule les cursus des formations diplômantes et qualifiantes offertes par le FTP.

Tableau 3 : Les types de formation offertes en FTP

[18] Article 84 de la loi relative à la formation professionnelle.,

DOC de TRAVAIL

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

4.5. L'offre quantitative de la FPT

Évolution des effectifs en formation

L'évolution des effectifs en formation diplômante sur les cinq dernières années pour les établissements d'EFTP relevant du MEFP, se présente comme suit :

Tableau 4 : Évolution des effectifs en FTP

Année	CC	CAP	BET	BT	BAC	BTS	Total
2018	446	2502	1506	2184	366	172	**7176**
2019	-	2380	2047	1845	437	500	**7209**
2020	1270	2056	1302	1824	456	454	**7362**
2021	971	2974	966	2886	593	751	**9141**
2022	1655	3347	439	2493	737	854	**9525**

Source : Données de la DGFTP

La proportion des filles dans l'EFTP est passée de 37 % en 2019 à 37,5 % en 2020 pour atteindre 44,8 % en 2021. Elle était de 35 % en 2018-2019[19].

Évolution des diplômés

L'évolution des effectifs des diplômés sur les cinq dernières années pour les EEFTP relevant du MEFP, se présente comme suit :

Tableau 5 : Évolution des diplômés de la FTP

Année	BTS	BT	CAP	CC	Total
2017	91	890	1410	100	**2491**
2018	105	1021	1050	346	**2522**
2019	105	1096	825	141	**2167**
2020	211	798	667	82	**1758**
2021	211	1067	847	666	**2791**

Source : Données de la DGFTP

4.6. Les secteurs de formation

Le système de FTP couvre partiellement les principaux secteurs économiques, car il offre 152 spécialités présentées ci-après :

- **Dans le secteur agropastoral** : on y trouve : des CAP de Maraichage et de Production et santé animales, de l'Électricité rurale, ainsi quelques BT Grandes cultures et Machinisme Agricole et récemment les BTS Production et santé animale et de Protection de la Nature et

[19] Note de la DGFP – Évolution du contexte général de la FTP.

DOC de TRAVAIL

Préservation de la Biodiversité, etc.

- **Dans le domaine du BTP :** l'offre couvre : les CAP de Maçonnerie, Plomberie Générale, Structure Métallique Électricité bâtiment, Froids et climatisation, Menuiserie Bois, Menuiserie aluminium, etc.
- **Dans le domaine Industriel :** l'offre couvre : les CAP et ou BT en : Froid Industriel, Maintenances des Equipements Industriels, Mécanique Auto, Mécanique engin, Mécanique Diesel et des BTS, Génie Mécanique, Génie Electrique, Télécommunication option Technique télécom et Télécommunication option télé informatique, etc.
- **Dans le domaine tertiaire** : plusieurs BT s'y trouvent : Commerce, Comptabilité et Gestion Bureautique, Infographie, Accueil Touristique, Réception hôtelière, Agence de voyages, Couture et confection, VRI, Réseaux et Maintenance informatique, et quelques BTS Assistant (e) de Direction, Télécommunication option technico-commerciale, etc.
- **Dans nombreux domaines** : des formations donnant lieu à des Certificats Compétences ont été créée avec l'appui de la Délégation de l'UE (projets 2012-2023156)[20] dans différentes filières pour répondre à des besoins spécifiques et favoriser l'insertion des jeunes.

4.7. Les modes de formation

La loi relative à la formation professionnelle a précisé les différents modes selon lesquels la formation peut se dérouler, qui sont[21] :

- en mode résidentiel, dans les établissements de formation technique et professionnelle ;
- en alternance externe, lorsqu'elle se fait en alternance entre les établissements de formation technique et professionnelle et les entreprises ;
- en alternance interne, lorsqu'elle se fait en alternance entre les établissements de formation technique et professionnelle et les établissements d'enseignement général.

Sur le plan opérationnel, actuellement la quasi-totalité des formations des établissements de la FTP se déroule suivant le mode résidentiel. Certes, tous les programmes de CAP et BT élaborés suivant l'APC prévoient des périodes de stages en milieu professionnel. Ces périodes sont relatives à quelques modules représentant à peine 15% du volume horaire desdits diplômes. À ce titre, ces formations ne peuvent être considérées, au sens de la nouvelle loi ou même des anciens textes, comme des formations en alternance.

Par contre, certaines des formations courtes du CC et des formations qualifiantes, souvent soutenues par les projets de coopération technique, rentrent bien dans le cadre des formations en alternance et même dans les formations par apprentissage. Ce dernier mode prévoit que 80 % de la durée de la formation se passe en entreprise (article 19 de la loi n° 2018-038 relative à la FTP).

Les établissements de formation notamment, de Nouakchott, estiment disposer d'une certaine expérience des formations en alternance et par apprentissage.

On note également que tous les établissements disposent de rapports avec leur milieu professionnel, au niveau du service des relations formation-emploi, d'une liste d'entreprises qualifiées de partenaires qui reçoivent en général leurs formés en stages.

4.8. Le personnel de l'EFTP

Le personnel de la formation technique et professionnelle comprend notamment les formateurs des différentes catégories, les conseillers d'apprentissage, les conseillers pédagogiques, les méthodologues concepteurs des programmes, les inspecteurs de la formation technique et professionnelle, les conseillers en information et en orientation dans le domaine de la formation technique et professionnelle et le personnel de direction. D'autres corps peuvent être créés par

[20] Projets SAFIRE/PECOBAT/PROMOPECHE
[21] Article 12 de la loi relative à la formation professionnelle.

DOC de TRAVAIL

décret. Des experts parmi les professionnels et les artisans peuvent être chargés d'assurer des missions de formation et d'encadrement dans le cadre d'une relation contractuelle[22].

Les formateurs et les conseillers d'apprentissage assurent la formation, l'encadrement et le suivi des apprenants dans les établissements de formation et dans les entreprises économiques. En outre, des tuteurs parmi les personnels des entreprises économiques participent à la formation et à l'encadrement des apprenants dans ces entreprises.

Les corps de la formation technique et professionnelle sont régis par un statut particulier adopté par décret, dans les conditions prévues par la loi. Le statut particulier des corps de la formation technique et professionnelle pourra, dans la mesure dictée par les nécessités du service, déroger à certaines dispositions légales relatives au statut des fonctionnaires et agents contractuels de l'État qui ne correspondraient pas aux besoins propres de ces corps ou aux missions que leurs membres sont destinés à assurer.

Dans le cadre du contact et d'échange des établissements de formation technique et professionnelle avec leur environnement, les personnels de la formation technique et professionnelle peuvent exercer leurs compétences auprès des entreprises publiques ou privées, dans les conditions fixées par décret sur rapport conjoint du ministre chargé de la formation technique et professionnelle et du ministre chargé de la fonction publique.

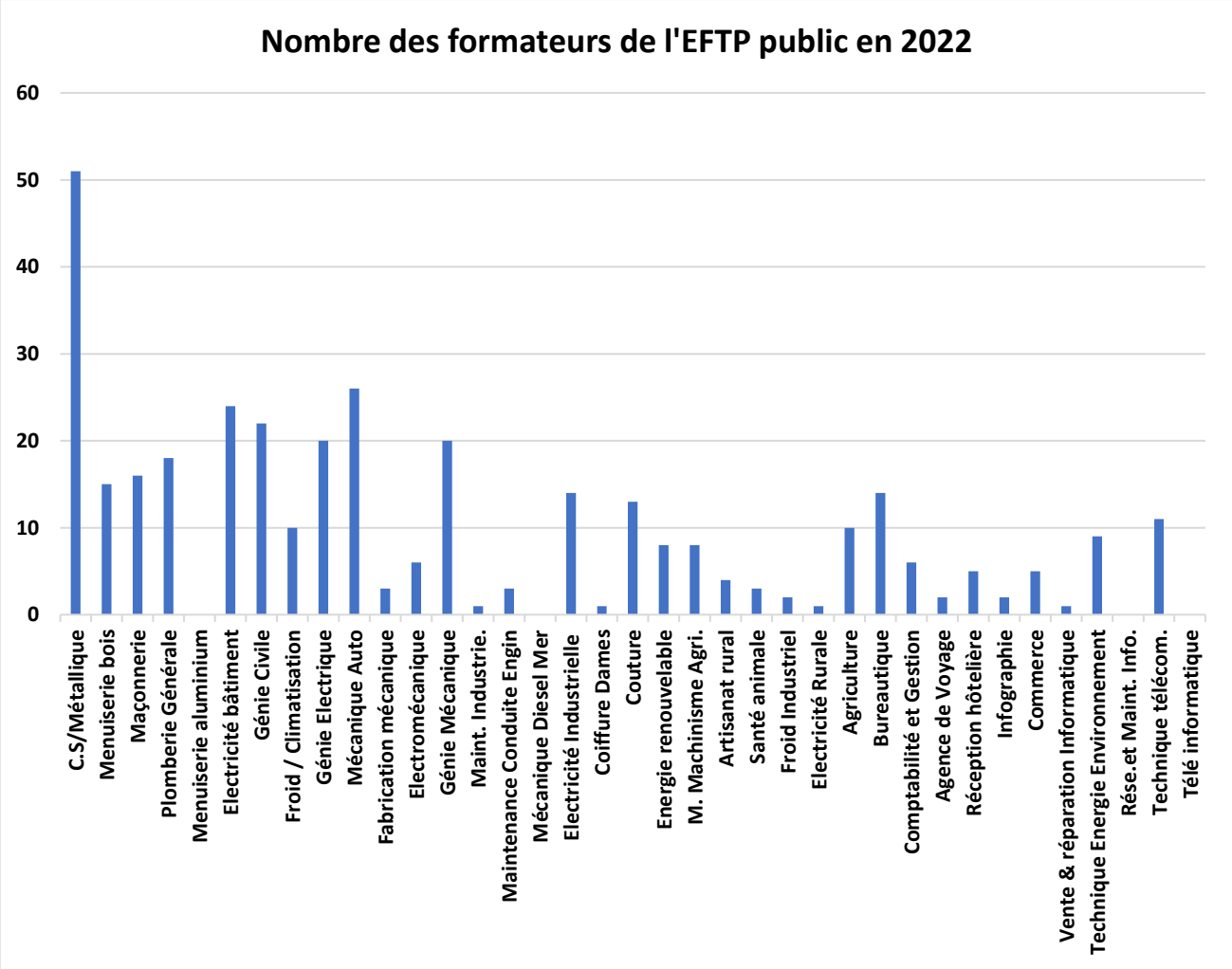
4.8.1. Effectif et répartition des formateurs

En 2022, l'EFTP sous tutelle du MEFP est encadrée par 525 formateurs, dont 354 formateurs pour la formation spécifique et 171 formateurs pour les disciplines générales. La répartition des formateurs par spécialité de la FTP relevant du MEFP en 2022 se présente suivant les données de la figure ci-dessous :

Figure 5 : Effectif des formateurs dans le secteur public de l'EFTP en 2022

DOC de TRAVAIL

[22] Étude diagnostic, financée par l'UE et réalisée fin 2021,



Source : Données DGFTP/2022.

Rapporté aux effectifs en formation, le taux d'encadrement est d'un formateur pour 18 apprenants. Ce taux est correct comparé à d'autres pays, il est proche de celui du Maroc en 2019-2029 qui est de 18.7[23]. Cet aspect doit être nuancée, en effet il y a lieu d'analyser le besoin en renforcement des capacités des formateurs en fonction de l'évolution du dispositif de l'EFTP.

4.8.2. Recrutement et affectation du personnel de l'EFTP

Le recrutement des agents de l'État est opéré, sur la base de l'accord préalable du Ministère des Finances, par le Ministère chargé de la Fonction Publique à travers la Commission Nationale des Concours. Les agents recrutés sont régis par la Loi n° 93.09 du 18 janvier 1993 portant Statut Général des fonctionnaires et agents contractuels de l'État ou par la Loi n°2004-017 en date du 6 juillet 2004 portant Code de travail.

Le statut général de la Fonction publique et le statut particulier du personnel de l'enseignement technique fixent l'âge d'accès aux corps de l'enseignement technique à 40 ans au plus et l'admission à la retraite à 63 ans d'âge.

Le déploiement des responsables des établissements se fait directement par le niveau central soit par Décret sur proposition du Ministre de la FTP (cas des établissements de 1er niveau) soit par arrêté du Ministre de la FTP (cas des Établissements de second niveau).

[23] Maroc – Formation professionnelle en chiffres 2019/2020.

L'affectation des fonctionnaires est du ressort de l'administration centrale. Les contractuels disposent de contrats les liants à leurs établissements employeurs, sont dorénavant payés directement, à l'image des fonctionnaires, par la Direction du Budget. Ils sont exceptionnellement redéployés par l'administration centrale.

Le personnel formateur comporte d'autres catégories, des contractuels et des vacataires qui peuvent être des professionnels.

4.8.3. La formation des formateurs

Les personnels de la formation technique et professionnelle poursuivent des programmes de formation et de perfectionnement périodiques dans les domaines techniques, scientifiques et pédagogiques et sont soumis périodiquement à l'évaluation et à l'inspection pédagogique.

Depuis 2019, un dispositif de formation des formateurs a été mis en place. Il est implanté au Centre Supérieur d'Enseignement Technique (CSET), il s'appuie sur un centre des ressources et trois Centres de Développement des Compétences (CDC) dans les 3 principaux secteurs de l'économie : industries, bâtiments et travaux publics et services. Le dispositif est organisé suivant la structure administrative, technique et pédagogique suivante :

- Le centre des ressources placé sous la responsabilité administrative du CSET et assure la coordination de la formation des formateurs notamment en matière d'élaboration de la planification pluriannuelle des CDC et sa mise en œuvre. Le centre des ressources est animé par un coordinateur principal et deux coordinateurs assistants ayant des missions principales de coordination des activités du dispositif, de formation et d'encadrement des formateurs stagiaires et de gestion des espaces de formation et des ressources formatives.
- Les 3 CDC sont implantés au niveau des trois établissements :
  - ✓ Industrie à l'EEFTPI Nouakchott (ex. Lycée Technique de Nouakchott) ;
  - ✓ Bâtiments et Travaux Publics à l'EEFTP BTP Nouakchott (ex. CFPP de Nouakchott) ;
  - ✓ Services à l'EEFTPC Nouakchott (ex. Lycée Commercial).

Le dispositif mis en place est chargé de la mise en œuvre la formation initiale et continue des formateurs en prenant comme standards les programmes de formation répondant aux besoins de l'économie et en instituant un système de certification internationale, pour les métiers où cette certification existe, et une certification nationale pour les autres métiers.

La formation initiale des formateurs est réalisée sur une durée de deux années suivant 3 phases, comme suit :

- une formation pédagogique d'une durée de trois mois ;
- une mise à niveau technique (formation technique) d'une durée de six mois ;
- un stage pratique couplé avec une formation technico-pédagogique d'une durée de neuf mois (dont 3 mois en entreprises et 6 mois en classes comme formateurs/stagiaires) ;

La formation continue des formateurs : chacun des 3 CDC prend en charge la formation continue des formateurs de son secteur. L'approche a consisté, tout en se référant aux programmes enseignés comme standards, à proposer au formateur prétendant à la certification les éléments suivants :

- ▪ un test de positionnement dans chaque module enseigné en vue de mesurer le nouveau de maîtrise des compétences « socles ou cœur du métier »,
- ▪ la réussite au test donne droit au certificat ;
- ▪ une formation de mise à niveau est proposée à ceux qui n'ont pas réussi le test.

La certification pourra être utilisée ultérieurement comme moyens d'accès à certaines motivations pour inciter les formateurs à s'y inscrire.

L'accès à la formation des formateurs se fait à partir du niveau de BTS ou plus suivant les spécialités. Une première promotion de 98 formateurs a été formée sur la période 2019/2021 et il est prévu de recruter encore 120 formateurs.

DOC de TRAVAIL

4.9. La formation continue

La formation continue est bien présente dans la loi relative à la formation professionnelle. Il est indiqué dans cette loi que formation continue comprend deux types :

- la formation continue organisée par les entreprises en vue de la mise à niveau de leur personnel conformément à leurs priorités et leurs exigences,
- la formation continue organisée par les établissements de formation publics et privés, visant la promotion professionnelle des travailleurs.

Dans la pratique, la formation continue n'est pas bien développée. Il est difficile de faire un constat rigoureux sur la situation de la formation continue, compte tenu du manque de disponibilité de données sur ce type d'activité.

4.10. Le financement de l'EFTP

Trois principales sources constituent généralement l'essentiel du financement de l'EFTP : les subventions de l'État, les programmes et projets d'appui au secteur et le fonds de la FTP.

4.10.1. Subventions de l'État

La subvention budgétaire de l'État qui est allouée au secteur de la FTP, dans le cadre des lois des finances. Cette subvention avait fait l'objet d'une réduction importante en 2009 avant d'évoluer au cours des dernières années pour connaitre une augmentation substantielle en 2019. Le tableau suivant donne une rétrospective du budget de fonctionnement et d'investissement accordés par les lois de finances de 2019 à 2021. On observe que le budget a subi en 2021 une légère diminution.

Tableau 6 : Évolution de la subvention de l'État à la FTP de 2019 à 2021

Année	Budget en MRU	Croissance annuelle
2019	165 939 363	
2020	177 758 810	7,12%
2021	177 315 435	-0,25%

4.10.2. Fonds d'appui à la formation

Il faut noter la création du Fonds Autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle (FAP-FTP) prévu à l'article 28 de la loi N° 98/007 du 20 janvier 1998 relative à la FTP. La gestion du FAP-FTP a été confiée en 2002 à l'INAP-FTP, en vertu du décret N° 2002-053 portant création de cet institut. Ce fonds a été transformé, en 2021 en Fonds de la formation technique et professionnelle (2FTP), il comporte deux fenêtres de financements : (i) mise en œuvre de projets d'établissements et (ii) mise en œuvre de projets de la formation continue et de la formation qualifiante. Ces financements sont attribués dans une logique de performance et de gestion basée sur les résultats[24].

La formation continue orientée vers les employés des entreprises n'est pas explicitement citée, mais on peut comprendre qu'elle est concernée par la deuxième fenêtre.

Il est intéressant de noter que l'administration du 2FTP qui est placé et géré par dans l'INAP-FTP est assuré par un comité tripartite dit Comité d'Attribution des Financements tripartite du 2FT qui comprend les membres suivants :

- 4 représentants de l'État dont deux relevant du Ministère de la tutelle technique et deux du Ministère de la tutelle financière ;
- 4 représentants des Employeurs ;

[24] Décret N° °2021-034 du 12 mars 2021 abrogeant et remplaçant le décret n° 2019-037 du 1er mars 2019,

DOC de TRAVAIL

- 4 représentants des Travailleurs.

L'existence aussi d'une taxe d'apprentissage (TA) est un catalyseur pour le développement de la formation continue. Selon, le Code Général des Impôts (CGI) mauritanien, cette taxe d'apprentissage est de 0,6% sur une assiette constituée par le montant total des appointements, salaires, indemnités et rétributions quelconques, y compris les avantages en nature, payés par le chef d'entreprise au cours de la période dont les résultats sont retenus pour l'assiette de l'impôt sur les bénéfices d'affaires des personnes physiques (IBAPP) ou de l'impôt sur les sociétés. Par comparaison à d'autres pays, la TA mauritanienne est trop faible et comporte des exonérations pour les grandes entreprises. A titre d'exemple, la Taxe de la formation professionnelle, est :

- en Tunisie de 1% de la masse salariale pour les entreprises manufacturières et de 2% pour les autres entreprises ;
- en Côte d'Ivoire, la Taxe est de 1,6 % de la masse salariale répartie en Taxe d'Apprentissage qui représente 0,4% et Taxe Additionnelle à la Formation Professionnelle Continue qui représente 1,2% ;
- au Maroc, le taux de la taxe de formation professionnelle est fixé à 1,6 % du montant des rémunérations.

Il est ainsi important d'explorer les possibilités d'augmenter les revenus de la taxe d'apprentissage par :

- l'élargissement de l'assiette de la taxe pour la généraliser à toutes les entreprises y compris les grandes entreprises ;
- l'augmentation du taux de la taxe pour l'amener progressivement à une valeur comparable aux autres pays de la région.

5. Analyse PESTEL et SWOT

Les difficultés observées lors de la phase de diagnostic ont été ordonnées et analysées selon deux démarches complémentaires, l'analyse PESTE et l'analyse SWOT. Les analyses présentées dans cette section sont une lecture des différents volets de la revue des politiques de l'EFTP en Mauritanie.

5.1. L'analyse PESTEL adaptée à l'EFTP en Mauritanie

L'analyse PESTEL est un outil d'analyse stratégique qui permet d'identifier et de mesurer les éléments susceptibles d'impacter les activités d'une entreprise ou d'une organisation et son développement. Le modèle PESTEL s'articule autour de ces 6 composants, qui peuvent être adaptés et présentés, pour le cas de l'EFTP, comme suit :

- **P pour Politique** : situation politique globale du pays et ensemble des décisions prises par les gouvernements qui peuvent impacter le dispositif de l'EFTP ;
- **E pour Économique** : ensemble des facteurs économiques qui impactent le développement de l'EFTP, comme la croissance économique, les investissements publics et privés, les engagements des secteurs productifs, la part du PIB alloué au système éducatif, etc. ;
- **S pour Sociologique** : ensemble des caractéristiques sociales influençant le fonctionnement du dispositif de l'EFTP comme les différents taux de scolarité, la perception de l'EFTP dans la société, les possibilités d'accès à al formation professionnelle, les inégalités régionales, le coût de la formation dans le secteur privé et le pouvoir d'achat des ménages, etc. ;
- **T pour Technologique** : dans le cas des entreprises, il s'agit de l'ensemble des nouveautés technologiques susceptibles de perturber le marché (dépenses publiques de recherche et développement, nouveaux brevets, découvertes…). Pour l'EFTP, on propose de considérer l'ensemble de la situation de développement de l'appareil de formation composantes matérielles (infrastructures et équipements), immatérielles (degré de maîtrise et d'adoption des aspects pédagogiques modernes, situation des ressources

humaines, ressources pédagogiques, utilisation des TIC dans la formation, etc.), organisationnelles (système d'information et manuels de procédures) ;

- **E pour Environnemental** : ensemble des facteurs liés à la prise en compte de l'aspect environnemental dans les projets et programmes d'EFTP, comme la création de nouvelles filières pour les métiers verts ou l'intégration de compétences liées à l'environnement dans différentes spécialités ;
- **L pour Légal** : ensemble des lois et des règlements impactant le cadre légal dans lequel évolue l'EFTP.

Le tableau suivant donne l'analyse PESTEL de l'EFTP en Mauritanie réalisée, à partir de la revue des politiques de l'EFTP en Mauritanie. A chaque facteur est associé un impact « Positf » ou « Négatifs ». l'impact positif est considéré comme une opportunité en faveur du facteur et l'impact négatif comme une menace pour le facteur.

Tableau 7:Tableau d'analyse PESTEL

Facteurs		Détail	Impact
Politique	La stabilité politique	La stabilité politique de la Mauritanie est bien confirmée.	Positif
	Volonté politique de développer l'EFTP	Son excellence le Président de la République a marqué cet intérêt en supervisant personnellement l'inauguration de l'École d'Enseignement technique et de Formation professionnelle des Bâtiments et Travaux publics	Positif
	La stratégie nationale de développement du pays	La Mauritanie a adopté, depuis 2016, une stratégie Nationale de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP) qui a fixé la vision pour une Mauritanie prospère et qui profite à tous.	Positif
	La politique relative au capital humain	La SCAPP a érigé la question du capital humain comme l'un des trois leviers stratégiques de sa mise en œuvre. Ce levier concerne l'EFTP comme l'une de ses composantes essentielles.	Positif
	Lien plus affirmé de l'EFTP avec l'emploi	Le choix de fusionner l'EFTP et l'emploi en un même ministère avec deux pôles Tekween (formation) et Techghil (emploi) confirme le positionnement de l'EFTP comme dispositif important au service de la compétitivité de l'économie nationale et des jeunes mauritaniens pour une insertion professionnelle de qualité.	Positif
Économique	Croissance économique favorable	Les projections de la Banque Mondiale tablent sur une croissance du PIB d'environ 6,5 % pour la période 2023-2024.	Positif
	Un déficit budgétaire en réduction[25]	Le déficit budgétaire devrait se réduire graduellement, au fil de l'amélioration du recouvrement des recettes et du recul des dépenses liées aux subventions énergétiques.	Positif
	Taux d'inflation maîtrisé	L'inflation moyenne devrait tomber progressivement à 4,5 % à l'horizon 2024	Positif

[25] Revue des politiques de l'EFTP – 2023 – page 10.

Facteurs		Détail	Impact
		grâce à la baisse des cours mondiaux des matières premières.	
	Secteur informel	Prédominance du secteur informel dans l'économie mauritanienne.	Négatif
	Conjoncture internationale	Incertitudes liées notamment à la guerre en Ukraine qui pèse sur l'économie mondiale.	Négatif
	Manque de diversification de l'économie mauritanienne	Faiblesse des activités industrielles de transformation ou de fabrication de produits finis.	Négatif
	Budget alloué à l'éducation et la formation	La Mauritanie n'est pas encore arrivée à accorder la part du PIB recommandée par l'UNESCO à l'éducation (2 % contre une recommandation entre 4 et 6 %).	Négatif
	La taxe d'apprentissage	L'existence d'une taxe d'apprentissage.	Positif
		Le taux de cette taxe est faible comparé aux autres pays aussi bien en Afrique qu'à l'échelle mondiale. Ce taux n'est que de 0,6 % de la masse salariale, son assiette est aussi très faible à cause de l'existence d'exonérations pour certaines entreprises et la prédominance du secteur informel.	Négatif
Sociologique	Situation démographique	Une croissance démographique qui évolue à un rythme annuel supérieur à 2 % et qui impose une pression sur le système éducatif global et sur le dispositif de l'EFTP.	Négatif
	Situation de la scolarité	Le Taux brut de Scolarité (TBS) se situe autour de 100 % depuis 2010.	Positif
		Au secondaire, le TBS global pour les deux cycles n'est que de 42. Le taux net de scolarité a évolué de 72 % en 2010-2011 à 84 % en 2018-2019[26].	Négatif
		Les Taux de passage de cycles et de réussites dans les examens nationaux restent faibles.	Négatif
	Situation de l'EFTP	La capacité d'accueil du dispositif de l'EFTP est très faible.	Négatif
		La qualité des formations dispensées jugée peu élevée.	Négatif
		Perception sociale plutôt négative de l'EFTP.	Négatif
		Répartition régionale inégale de l'offre de formation.	Négatif
	Le secteur privé de formation	Un secteur privé de formation concentré sur la capitale et peu diversifié en termes de filières de formation.	Négatif
		Absence d'incitations réelles pour le secteur privé de formation, même si les articles 61 à 66 de la loi 2018-38 sont consacrés aux avantages et mesures d'encouragement en faveur des établissements privés d'ETFP.	Situation qui peut évoluer positivement

[26] Statistiques du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle de l'année scolaire 2018-2019.

DOC de TRAVAIL

Facteurs		Détail	Impact
	Formation continue	La formation continue est peu développée.	Négatif
	Main d'œuvre et chômage	Prédominance du secteur informel qui offre près de 88,9 % des emplois.	Négatif
		Chômage moyennement élevé, 11,46 en 2021	Moyennement négatif
Technologique	Infrastructure	L'infrastructure des établissements d'EFTP en Mauritanie est assez contrastée avec l'existence d'établissements récents disposant d'infrastructures adaptés et d'autres en moins bon état. Globalement l'infrastructure n'est pas optimale.	Moyennement négatif
	Équipements de formation	Globalement les équipements ne sont pas très évolués et beaucoup d'établissements en manquent cruellement.	Négatif
	Ingénierie de formation	Existence d'une capacité en matière d'ingénierie de formation et d'un établissement qui veille à son développement (INAP-FTP).	Positif
	Développent des curricula	Élaboration des curricula assez avancée et existence de révision de certains curricula.	Positif
		Maîtrise de l'approche pédagogique (APC) pour l'élaboration des curricula.	Positif
		Peu d'implantation complète des curricula élaborés.	Négatif
	Ressources humaines	Nombre de formateurs suffisant avec un taux d'encadrement d'un formateur pour 18 apprenants.	Positif
		Dispositif pour la formation de formateurs en évolution avec la création des centres de développement des compétences (CDC).	Positif
	Utilisation des TIC	Quasi absence totale d'introduction des TIC dans la formation professionnelle.	Négatif
	Utilisation d'outils de gestion de la formation	Absence d'un système d'information sur l'EFTP.	Négatif
		Absence d'un cadre national de certification.	Négatif
		Absence de manuels de procédures pour la gestion aux niveaux central et des établissements.	Négatif
Environnemental	La prise en compte de l'aspect environnemental	La vision prônée par la SCAPP accorde de l'importance à l'aspect environnemental, dans les points : (ix) le respect et la préservation de l'environnement et la gestion durable des ressources naturelles, (x) la lutte contre les effets néfastes du changement climatique, (xi) la prévention et la réduction des risques de catastrophes ainsi que la réponse aux urgences.	Positif
		La réponse aux principes énoncés par la SCAPP tarde d'être intégrée dans le dispositif	Négatif

DOC de TRAVAIL

Facteurs		Détail	Impact
		d'EFTP sous forme de création de filières ou de spécialités centrées sur l'environnement.	
Légal	Cadre juridique	Deux principales lois régissent le système éducatif et de l'EFTP, elles répondent de manière exhaustive et complémentaire aux soucis de développement d'une EFTP en harmonie avec les besoins de l'économie en compétences et en complémentarité avec les autres sous-secteurs du système éducatif.	Positif
		Nécessité de compléter les dispositions de mise en œuvre des prescriptions de la loi relative à la formation professionnelle par des textes d'application.	Moyennement négatif
		Le Statut juridique d'EPA des établissements d'EFTP très favorable à plus d'autonomie.	Positif

5.2. Analyse SWOT

L'analyse SWOT vient en complément à l'analyse PESTEL, elle permet d'évaluer aussi bien les facteurs internes qu'externes sur deux axes : les aspects positifs, d'un côté, et négatifs de l'autre. Une matrice est ainsi établie permettant d'identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces.

Le tableau ci-après présente une synthèse de cette analyse sur les principaux domaines suivants :

- Le cadre législatif ;
- L'offre quantitative de formation ;
- La qualité de l'offre de formation ;
- Le partenariat et la coopération ;
- La détermination des besoins des secteurs économiques en compétences ;
- La pénétration de la formation continue dans le système productif ;
- Le financement de l'EFTP.

Tableau 8 : Matrice d'analyse SWOT de l'EFTP en Mauritanie

Domaine	Forces	Faiblesses
Le cadre institutionnel et législatif	– Un cadre législatif en évolution plaçant l'EFTP comme une composante essentielle du système éducatif. – Une édification de l'emploi et de l'EFTP en deux Pôles complémentaires : Techghil et Tekeen. – Statut juridique d'EPA des établissements d'EFTP très favorable à plus d'autonomie.	– Faible coordination entre engagements des différents ministères en termes de formation et emploi – Certains aspects restent régis par d'anciens textes d'application (antérieurs à la promulgation de la loi N° 2018-038) ou n'ont pas encore leurs textes d'application tels que la nécessité de : ▪ réviser le décret relatif à la certification, ▪ promulguer les textes d'application pour la mise en place des organes de partenariat et de concertation prévus par La loi relative à la formation professionnelle, ▪ promulguer les textes relatifs aux passerelles entre les sous-systèmes du secteur éducatif, etc.
	Opportunités	**Menaces**
	Le positionnement de l'EFTP comme une des composantes du levier 2 de la SCAPP.	Pas de menaces.
Domaine	**Forces**	**Faiblesses**
L'offre quantitative de formation	– Création de nouveaux établissements durant les dernières années. – Existence d'une offre de formations qualifiantes de courtes durées selon des modalités flexibles.	– Capacité physique du dispositif très limitée illustrée par le nombre d'apprenants pour 100 000 habitants qui est de 210. – Beaucoup d'établissements ont un grand besoin de mise à niveau et de renforcement de leurs équipements. – Répartition des établissements inégale sur le territoire (concentration sur la capitale et les grandes villes). – Articulation des sous-systèmes éducatifs peu développée induisant une faiblesse ou absence de gestion des flux entre les sous-systèmes (passerelles inexistantes.
	Opportunités	**Menaces**
	– Expression de besoins en compétences par des professionnels à l'instar des	La capacité d'exécution des projets d'investissement dans le domaine de l'EFTP n'est pas optimale.

DOCUMENT TRAVAIL

	secteurs du BTP, de l'agroalimentaire (la filière de la boulangerie et pâtisserie).	
Domaine	**Forces**	**Faiblesses**
La qualité de l'offre de formation	– Existence d'une capacité en ingénierie de formation. – Existence des CDC. – Expérience en matière de suivi de l'insertion des sortants de l'EFTP.	– Nécessité de mise à jour plus régulière des curricula. – Faiblesse en matière d'implantation des curricula. – Insuffisance quantitative et qualitative en formateurs. – Capacité insuffisante des personnels d'encadrement. – Absence d'un cadre national de certification. – Faiblesse de l'utilisation des TIC dans l'EFTP.
	Opportunités	**Menaces**
	Ouverture du dispositif de l'EFTP mauritanien sur les expériences internationales.	
Domaine	**Forces**	**Faiblesses**
Le partenariat et la coopération	– Un cadre juridique favorable. – Prédisposition des autorités et des professionnels à renforcer le partenariat. – Expérience de mise en place d'un cadre de partenariat régional dans trois régions et trois secteurs. – Forte présence des partenaires au développement avec des programmes et des projets d'appui à l'EFTP.	Insuffisance des mesures opérationnelles pour le renforcement du partenariat.
	Opportunités	Menaces
	Un courant international stimulant pour le partenariat, exemple les projets financés par l'AFD qui mettent l'accent sur le partenariat.	Les doutes sur les capacités des entreprises à coopérer avec les établissements d'EFTP.
Domaine	**Forces**	**Faiblesses**
La détermination des besoins des secteurs économiques en compétences	Un même ministère veille sur les missions de l'emploi et de la formation professionnelle.	– Absence d'un système d'information sur le marché de travail. – Faiblesse relative de coordination entre les organismes de l'emploi et de la formation.
	Opportunités	**Menaces**

DOC de TRAVAIL

	Existence d'une institution nationale en charge des statistiques (ANSADE) qui produit des informations sur la conjoncture économique et qui a une expertise en matière d'enquêtes. L'objectif de la SCAPP d'améliorer le système des statistiques mauritanien.	Absence de continuité des études quantitatives périodiques sur les principaux indicateurs pertinents pour le secteur éducatif, de formation et de l'emploi tel que la demande sur les emplois par secteur d'activité.
Domaine	**Forces**	**Faiblesses**
La pénétration de la formation continue (FC) dans le système productif	– Cadre juridique favorable. – Existence d'une taxe d'apprentissage qui peut prendre en charge des dépenses de FC.	– Absence de traditions en matière de FC. – Faiblesse de l'offre de FC de la part des établissements publics et privés d'EFTP.
	Opportunités	**Menaces**
	Augmentation de la prise de conscience de l'apport de la FC à la compétitivité de l'entreprise.	La domination du secteur informel dans l'économie mauritanienne.
Domaine	**Forces**	**Faiblesses**
Le financement de l'EFTP	Système de gestion des finances publiques sain et transparent.	– Faiblesse des ressources budgétaires accordées à l'éducation en général et à l'EFTP en particulier. – Faiblesse du taux de la taxe d'apprentissage qui est de 0,6 % de la masse salariale et faiblesse de l'assiette de cette taxe.
	Opportunités	**Menaces**
	– Existence d'un Projet d'appui à la réforme de la gestion des finances publiques (PAGEFIP 2 – phase 2) / PAGFAM sur financement de l'UE). – Dispositions des partenaires au développement à soutenir le dispositif d'EFTP.	Manque des ressources nationales et existence de plusieurs priorités sectorielles.

DOC de TRAVAIL

6. Les piliers de la stratégie

La stratégie de l'EFTP se réfère aux trois piliers suivants : i) les orientations de la SCAPP en matière de développement du capital humain, ii) les éléments de la stratégie de l'UNESCO pour l'EFTP pour la période 2022-2029 et iii) les nouvelles exigences du contexte national et international.

6.1. Les références à la SCAPP

La Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP) a fixé le cap pour le développement de la Mauritanie à l'horizon 2030. Le second plan d'action de la SCAPP élaboré en 2020 pour couvrir la période 2021-2025 a réaffirmé cette vision. Toutes les politiques sectorielles du pays sont impactées par cette stratégie et doivent y contribuer. Plus précisément, le système éducatif dans son ensemble et le dispositif de l'EFTP sont concernés par le levier stratégique 2. Comme introduit par la SCAPP, ce levier a pour objectif de promouvoir le développement d'un capital humain à même de faciliter la croissance économique et d'en tirer le meilleur profit à travers i) le relèvement de l'accès et de la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle, ii) l'amélioration des conditions d'accès aux services de santé, et iii) la promotion de l'emploi, de la jeunesse, de la culture, et de la résilience des couches les plus vulnérables.

Ainsi, le premier élément de ce levier vise le relèvement de l'accès et de la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle. Le Rapport de Synthèse du Second Plan d'Action de la SCAPP a prévu, dans le domaine de l'EFTP :

- Le développement et la diversification d'une formation diplômante et qualifiante de qualité et adaptée au contexte économique du pays ainsi que de programmes variés et pertinents en matière d'alphabétisation et d'enseignement non formel, favorisant la paix et le respect des différences ;
- Le renforcement des capacités et mise en place des passerelles nécessaires entre enseignement originel et enseignement supérieur ou formation professionnelle ;
- Le renforcement des capacités en termes de ressources humaines tant quantitatives que qualitatives (recrutement d'enseignants, formations pédagogiques et techniques, …).

Il est donc nécessaire, eu égard à ces prescriptions, que la nouvelle stratégie de l'EFTP apporte des réponses adéquates à chacun de ces volets sous forme d'objectifs clairs visant :

- La diversification des formations diplômantes et qualifiantes, axées sur la qualité et répondant aux besoins des secteurs d'activités économiques. Ceci nécessite une meilleure coordination entre les acteurs de l'EFTP et ceux des différents secteurs économiques représentés par leurs organisations professionnelles aux niveaux national, sectoriel et régional. Afin de garantir l'équité sociale, le secteur informel devrait aussi y trouver des réponses à ses besoins ;
- Des propositions concrètes de définition de passerelles entre les différents sous-secteurs du système éducatif national permettant une optimisation du fonctionnement du système global et ouvrant des horizons à tous. Il devrait y avoir des choix fort pour établir notamment des passerelles ouvrant l'accès à des formations de qualités aux élèves issus de l'enseignement originel, d'une part, et aux lauréats de l'EFTP d'intégrer des parcours de scolarité générale ou d'enseignement supérieur ;
- Le renforcement des ressources humaines du dispositif en leur accordant tout l'intérêt nécessaire pour en faire le moteur des changements escomptés et l'élément central de mise en œuvre de la stratégie.

En termes d'attentes, plus précisément pour l'EFTP, il est retenu les objectifs suivants :

- *Réguler l'accès à la formation professionnelle et aux niveaux supérieurs pour les adapter sur le plan quantitatif et qualitatif, aux besoins de l'économie, et réduire les disparités*

DOC de TRAVAIL

géographiques ou entre genres, ainsi que les inégalités économiques dans les parcours scolaires individuels à tous les niveaux ;

- *Améliorer la qualité des apprentissages et la pertinence des formations à tous les niveaux du système, renforcer et promouvoir l'enseignement scientifique et professionnel*
- *Promouvoir une offre de formation technique et professionnelle de coût abordable basée sur un dispositif d'orientation scolaire et professionnelle efficace, pilotée par les besoins économiques, mieux adaptée* aux réalités socioéconomiques régionales et locales et assurant une meilleure contribution à l'éducation pour tous tout au long de la vie[27] ;

En termes de capacité d'accueil, la SCAPP prévoit de la porter à (25 000 places) à l'horizon 2030. Elle prévoit également le développement des dispositifs de formation souples, tel que la formation qualifiante, l'apprentissage, la formation continue qui devraient offrir des opportunités de formation courtes à plus de 80.000 demandeurs d'emplois ou travailleur en activité.

6.2. Les références aux objectifs de Développement durable

Les ODD sont un ensemble de 17 objectifs que comporte le programme de développement durable des Nations Unies 2030. Ce programme est un plan d'action pour l'humanité, la planète et la prospérité qui vise aussi à renforcer la paix partout dans le monde dans le cadre d'une liberté plus grande. En particulier, l'ODD N°4 qui vise à « ***assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie*** ». La cible 4.3 vise ***à faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable***. La cible 4.4 de cet ODD se rapporte à ***une augmentation significative du nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaire à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat***.

Par ailleurs, l'EFTP touche plusieurs autres ODD.

- ✓ L'ODD5 « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » notamment en ce qui concerne la cible 5.C qui vise à renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes.
- ✓ L'ODD8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » en particulier la Cible 8.2 : Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre rapidement que le revenu moyen national, et ce de manière durable ;
- ✓ L'ODD 15 Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres en ce qui concerne la cible 15.1 lutter contre la désertification, restaurer les terres et sols dégradés, notamment les terres touchées par la désertification, la sécheresse et les inondations.

[27] La SCAPP – Volume II.

DOC de TRAVAIL

6.3. Les références liées à la Convention N° 142 de l'OIT concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines

Cette convention stipule entre autres que chaque Etat Membre devra adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelle en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi Ces politiques et ces programmes devront tenir compte : (i) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux ; (ii) du stade et du niveau du développement économique, social et culturel ; (iii) des rapports existants entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.

Les politiques et ces programmes d'orientation et de formation professionnelle doivent viser à améliorer la capacité de l'individu de comprendre le milieu de travail et l'environnement social et d'influer sur ceux-ci, individuellement et collectivement ; encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.

Chaque Etat Membre doit élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire. Il doit étendre progressivement ses systèmes d'orientation professionnelle et ses systèmes d'information continue sur l'emploi, en vue d'assurer une information complète et une orientation aussi large que possible aux enfants, aux adolescents et aux adultes, y compris par des programmes appropriés aux personnes handicapées. Il doit progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité. Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles seront élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés.

6.4. Les références à la stratégie de l'UNESCO 2022-2029

La nouvelle stratégie de l'UNESCO pour l'EFTP a défini trois priorités stratégiques[28] :

1. Développer les compétences permettant aux personnes d'apprendre, de travailler et de vivre ;
2. Développer les compétences permettant à l'économie de faire une transition vers le développement durable ;
3. Développer les compétences permettant aux sociétés d'être inclusives et résilientes.

Ces priorités sont en parfaite harmonie avec la vision et les objectifs de la SCAPP pour l'EFTP en Mauritanie.

[28] Document de travail de l'UNESCO - Stratégie de l'UNESCO pour l'EFTP (2022-2029) Transformer l'EFTP pour des transitions réussies et justes.

DOC de TRAVAIL

6.5. Les nouvelles exigences du contexte national et international

Les conséquences des changements au niveau international et ses répercussions sur le contexte national sont aussi prises en compte. Il s'agit de la prise en compte des attentes par rapport à l'intégration des exigences de : i) l'innovation et de l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ; ii) la transition vers l'écologie et l'économie verte et iii) le renforcement des capacités de résilience aux chocs induits par des situations de pandémie ou de conflits internationaux comme c'est les cas de la COVID-19 et de la guerre russo-ukrainienne.

6.5.1. L'innovation et l'utilisation des TIC

Dès 2014, la SCAPP a retenu le domaine de l'innovation et des Technologies de l'Information et de la Communication comme un des secteurs porteurs pour l'économie mauritanienne. Le pays s'est doté d'une « stratégie déclinée en projets opérationnels visant à assurer son passage à la société de l'information ». il est précisé que : « *Le développement de la recherche et de l'innovation, ces investissements feront des TICs un véritable levier de développement de la PME, notamment dans les domaines de l'industrie, du commerce et des services. Ces technologies serviront aussi de vecteur de développement des services aux citoyens, en particulier dans les domaines de l'éducation et la santé* ».

Cette orientation devrait être déclinée par la nouvelle stratégie de l'EFTP en objectifs clairs de développement de la formation dans les métiers des TIC, d'une part et dans son exploitation de dans l'amélioration des de la qualité de la formation.

6.5.2. La transition vers l'écologie et l'économie verte

Comme pour les TIC, les domaines écologiques et de l'économie verte deviennent un secteur à part entière tout en ayant une composante transversale. De nouveaux métiers devraient voir le jour dans ce domaine. L'EFTP se trouve ainsi au croisement entre les impératifs de répondre aux besoins de l'économie en compétences et au respect des exigences du développement durable. Les prochaines années seront marquées par l'émergence de nouvelles attentes et de nouveaux besoins. En plus de la main d'œuvre spécialisée dans le domaine de gestion de l'environnement, la technicité environnementale sera largement exigée des nouveaux travailleurs à tous les niveaux.

6.5.3. Le renforcement des capacités de résilience aux chocs

Les épreuves de la pandémie du COVID-19 et du conflit en Ukraine ont eu des répercussions très graves à l'échelle mondiale. Les pays en voie de développement ont été très impactés. Plusieurs leçons doivent être tirées de ces épreuves dont notamment la nécessité de développer les capacités endogènes de résilience vis-à-vis des difficultés.

Plus spécifiquement, la pandémie a démontré les carences de beaucoup de pays en moyens d'enseignement, de formation et de travail à distance. Alors que dans les pays nantis de moyens technologiques performants, la scolarité n'a été que peu perturbée, dans les pays ne disposant pas des mêmes moyens l'école était totalement à l'arrêt. La faute en incombe à la faiblesse des réseaux internet, au coût de l'accès aux réseaux et à la pauvreté de contenus éducatifs digitalisés.

La guerre en Ukraine a démontré la dépendance de beaucoup de pays en matière d'approvisionnement en produits alimentaires dont les céréales vis-à-vis des pays concernés par le conflit et des réseaux de commerce international.

DOC de TRAVAIL

Ces leçons devraient inciter les décideurs à œuvrer à se prémunir des conséquences de ces perturbations. L'EFTP n'est certes pas en mesure de résoudre ces problématiques, mais elle est en mesure de contribuer à apporter des éléments d'atténuation. Deux défis en particulier doivent être relevés : le défi de développement de la digitalisation et celui de l'agriculture (dans toutes ses domaines : cultures, pêche artisanale et industrielle, élevage, etc.) pour viser le maximum d'autosuffisance alimentaire/la sécurité alimentaire. Il est évident que l'EFTP peut jouer un rôle en préparant les jeunes à des métiers en rapport avec ces deux défis.

6.5.4. Les chalenges des grands projets

La Mauritanie vit un moment particulier de son développement économique. L'exploitation du champ gazier off-shore et l'exploitation du port en eaux profondes sont tout autant des opportunités et des chalenges pour le secteur de développement des compétences en général et pour l'EFTP en particulier.

DOC de TRAVAIL

7. La stratégie de développement de l'EFTP 2023-2030

7.1. La vision et les objectifs

7.1.1. La vision de l'EFTP à l'horizon 2030

La vision du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour l'EFTP à l'horizon 2030 s'inscrit dans la vision globale de la SCAPP pour le pays. Elle est ainsi formulée :

En 2030, la Mauritanie dispose d'une population formée aux compétences du XXIème siècle pour répondre efficacement aux besoins présents et futurs du marché de travail, soutenue par un système de développement des compétences favorisant l'employabilité, l'innovation, l'entreprenariat et l'apprentissage tout au long de la vie.

Elle projette de relever le niveau du dispositif de l'EFTP et de le mettre au service de la population mauritanienne pour lui permettre d'acquérir les compétences, les capacités et aptitudes nécessaires pour s'insérer harmonieusement dans le marché de l'emploi.

Bien que les programmes de l'EFTP s'adressent prioritairement aux jeunes hommes et femmes en quête de formation, cette vision prend aussi en compte toutes les catégories de la société, jeunes, adultes, femmes, travailleurs, chômeurs en quête d'insertion ou de réinsertion, tous niveaux d'instruction ou d'éducation confondus. La vision met aussi l'accent sur l'innovation et l'entreprenariat comme compétences transversales nécessaires pour un développement harmonieux de la société du XXème siècle.

7.1.2. Les objectifs

Objectif global

De cette vision découle l'objectif global suivant :

- Edifier un système d'EFTP performant équitable et inclusif au service de l'économie contribuant à sa compétitivité et à son essor et offrant aux jeunes les moyens d'acquérir les compétences leur permettant une insertion rapide et durable dans des emplois décents. Ce système devrait aussi permettre aux entreprises d'améliorer les compétences de leurs travailleurs à travers un système de formation continue accessible, flexible et efficace.

Pour ce faire des objectifs spécifiques et des résultats attendus sont identifiés, ainsi que les actions et activités qui seront mises en œuvre pour atteindre ces objectifs. Un système de suivi et évaluation doit être mis en place afin de s'assurer que les résultats souhaités sont effectivement atteints.

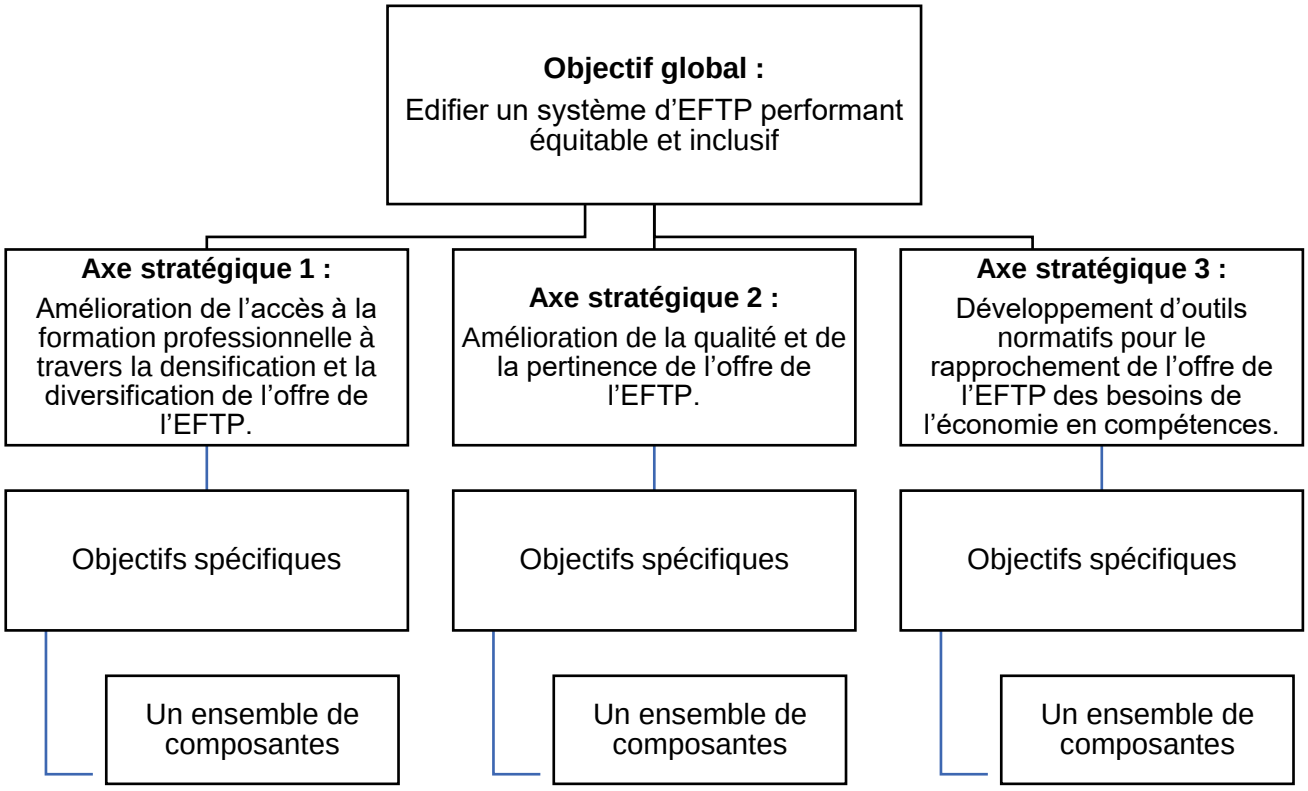
L'architecture de la stratégie

La stratégie est conçue selon un format de déclinaisons successives. Ainsi, l'objectif global est décliné en 3 axes stratégiques et un axe transversal. Chaque axe est précisé par des objectifs spécifiques. Dans un but de clarté et en prévision de conception d'un système de suivi et d'évaluation de la stratégie, les axes stratégiques sont décomposés en composantes qui sont déclinées en résultats à atteindre par un ensemble d'actions/activités. Les objectifs spécifiques d'un même axe stratégique couvrent les composantes de ce même axe.

DOC de TRAVAIL

L'architecture globale de la stratégie est donnée par le schéma de la figure 1.

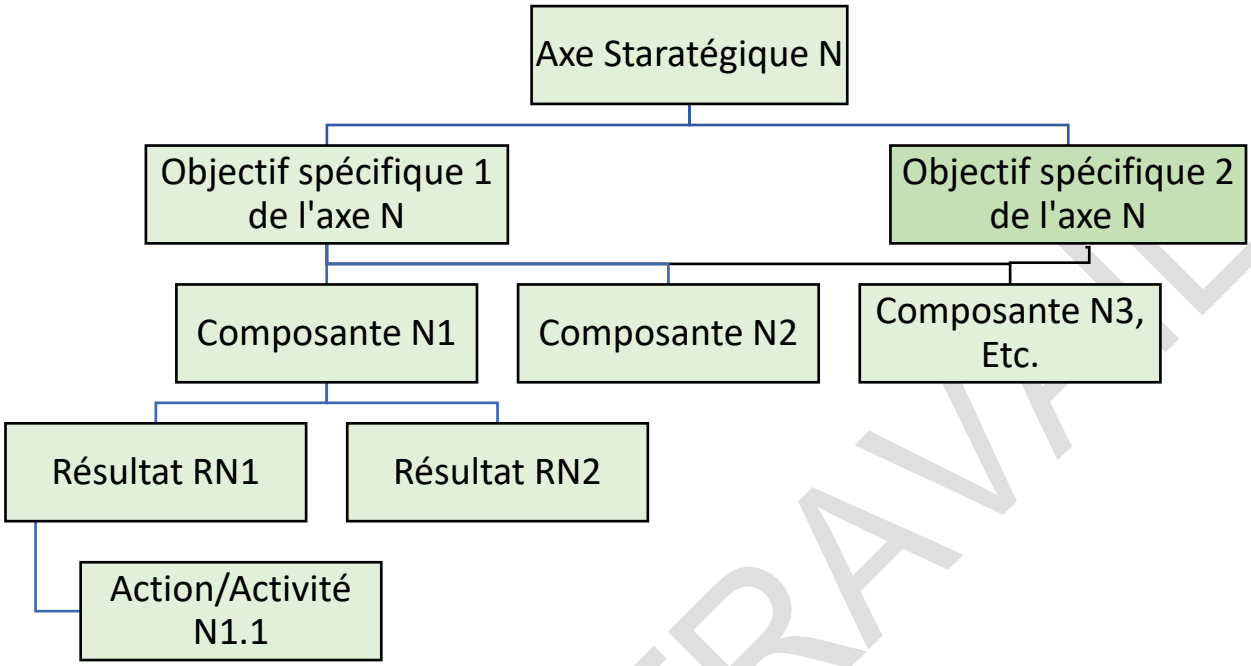
Figure 6 : Schéma de la stratégie de l'EFTP



Les liens objectifs spécifiques d'un axe stratégique donné, composantes, résultats et activités sont donnés par le schéma de la figure 2.

DOC de

Figure 7 : Schéma de l'enchainement axes stratégiques, objectifs spécifiques, composantes, résultats et activités



7.1.3. Les axes stratégiques et les objectifs spécifiques

Axe stratégique 1 : Amélioration de l'accès à la formation professionnelle à travers la densification et la diversification de l'offre de l'EFTP.

Ce premier axe vise à :

- Élargir la capacité du dispositif national à offrir des formations techniques et professionnelles, afin de répondre à la demande des secteurs productifs en compétences et de profiter aux jeunes dans toutes les régions du pays.
- Promouvoir la formation par alternance et par apprentissage.
- Offrir des programmes de formation qualifiante courtes durées à l'intention de populations de tous les milieux. Les formations sont ciblées sur des qualifications demandées par le tissu économique formel et informel afin d'assurer au maximum l'insertion des bénéficiaires.
- Promouvoir la formation continue.

L'axe stratégique 1 est décliné en deux objectifs spécifiques.

- **Objectif spécifique 1.1 :** Porter la capacité du dispositif de l'EFTP à :
  - ✓ 25 000[29] à l'horizon 2030 postes de formation diplômante, avec un objectif de 16 000 à mi-parcours (fin 2026) ;
  - ✓ 80 000 en formation qualifiante, avec un objectif de 60 000 à mi-parcours.

Cet objectif spécifique est le seul exprimé par des chiffres, c'est la volonté des autorités d'afficher clairement la capacité projetée en termes de postes de formation pour fixer le cap et indiquer l'ambition de la stratégie.

[29] Ce chiffre est donné par une note de la DGFP intitulée Mise à niveau et perspectives du dispositif de la FTP avec l'Objectif de 25000 apprenants en 2030.

DOC de TRAVAIL

- **Objectif spécifique 1.2 :** Développer l'offre de formation continue et la promouvoir auprès des entreprises et des individus

Axe stratégique 2 : Amélioration de la qualité et de la pertinence de l'offre de l'EFTP.

En complément à l'axe stratégique 1, cet axe vise le développement des intrants essentiels pour dispenser des formations de qualité. Il s'agit de :

- Mettre à la disposition des opérateurs de formation de curricula conçus selon les normes internationales et de renforcer la capacité des structures du ministère à en produire ;
- Concevoir et mettre en œuvre une politique enseignante, qui peut s'inspirer du « Guide de l'UNESCO pour l'élaboration d'une politique de formation des formateurs et des personnels d'encadrement » ;
- Et pour consolider l'approche, il est prévu d'adopter un système d'assurance qualité qui permet que les produits ou services fournis par le dispositif d'EFTP sont conformes aux exigences et à la satisfaction des clients. Les clients ici sont les employeurs et les demandeurs de formation.

Il est aussi essentiel de viser la mise en place de passerelles entre les différentes composantes du système éducatif. Mais cet objectif dépend d'autres ministères et devrait être débattu dans une instance interministérielle lors de la préparation de la nouvelle stratégie du système éducatif.

Les objectifs spécifiques de cet axe sont :

- **Objectif spécifique 2.1 :** Développer tous les intrants nécessaires pour une formation professionnelle de qualité.
- **Objectif spécifique 2.2 :** Doter le dispositif de l'EFTP d'un système d'assurance qualité (SAQ).

Remarque : la formation ne peut être de qualité que si elle est pertinente. La pertinence se mesure par le positionnement par rapport aux besoins présents et futurs en compétences des secteurs économiques

Axe stratégique 3 : Développement d'outils normatifs pour le rapprochement de l'offre de l'EFTP des besoins de l'économie en compétences.

L'axe vise à inscrire l'EFTP en Mauritanie dans une démarche de pilotage du système par la demande économique en compétences. Ceci ne va pas à l'encontre du droit des populations à bénéficier d'une formation professionnelle. Bien au contraire, plus la formation répond aux besoins de l'économie, plus les bénéficiaires trouveront plus rapidement et durablement un emploi. L'objectif de cet axe ne s'arrête pas à assurer les moyens d'un pilotage par la demande, mais va plus loin en visant à offrir aux demandeurs de formation et à la population en général l'information nécessaire pour s'orienter vers la formation qui correspond le mieux à leurs aspirations.

- **Objectif spécifique 3.1 :** Doter le dispositif d'EFTP d'outils nécessaires pour un pilotage de la formation par la demande en compétences.
- **Objectif spécifique 3.2 :** Développer et mettre en œuvre un système d'information et d'orientation professionnelle (IOP).

A ces axes est ajouté un axe transversal :

Axe transversal : Renforcement de la Gouvernance et du pilotage.

Il comporte une multitude d'éléments / actions qui ont pour finalité d'assurer une gouvernance basée sur :

DOC de TRAVAIL

- Le partenariat avec les branches professionnelles qui doit opérer à tous les niveaux et peser sur les choix cruciaux qui concernent les orientations du dispositif, l'expression des besoins en compétences, l'établissement de relations avec les établissements de formation, le développement de la formation en alternance et l'apprentissage, la contribution des professionnels à l'évaluation, etc.
- Le financement : l'EFTP est coûteux et exige une forte capacité financière pour l'implémenter. Les pays en voie de développement ont rarement les moyens d'investir dans un dispositif de qualité. La Mauritanie ne déroge pas à la règle. Il est donc nécessaire de réfléchir sur les moyens pour faire évoluer le financement pour mobiliser le maximum de ressources, les affecter selon les priorités et les gérer le plus efficacement possible.
- La Planification et Suivi-évaluation.
- La communication.
- Et la Gestion de ressources humaines (GRH).

Ces éléments sont regroupés en trois objectifs spécifiques :

- **Objectif spécifique 4.1 :** Développer le partenariat avec les branches professionnelles et les acteurs du marché du travail.
- **Objectif spécifique 4.2 :** Assurer un financement adéquat de l'EFTP.
- **Objectif spécifique 4.3 :** Piloter le système de l'EFTP en se concentrant sur les résultats, afin de promouvoir les principes de responsabilité, de transparence et de reddition de comptes.
- **Objectif spécifique 4.4 : Développer une communication efficace afin de renforcer la visibilité de l'EFTP et l'adhésion des populations bénéficiaires**

Pour le pilotage par les résultats, il y a lieu de préciser la nature des résultats voulus et à quel niveau. Pour un dispositif de l'EFTP, le résultat immédiat peut être celui des taux d'enrôlement des jeunes dans la formation professionnelle, de mise en œuvre de la formation en alternance et de l'apprentissage, la participation des filles, la réussite dans les différents cycles, etc. Mais d'autres résultats de type d'effets doivent être intégrés tels que les taux d'insertions professionnelles et avec un regard rétrospectif sur une période suffisamment significative on peut ajouter la mesure d'impacte sur l'économie.

7.2. Les composantes et les activités

Les trois axes stratégiques sont déclinés en composantes, objectifs spécifiques et actions à mettre en œuvre. Les tableaux qui suivent présentent cette distribution.

7.2.1. Axe stratégique 1

Tableau 9 : Le contenu de l'axe stratégique 1

DOC de TRAVAIL

Axe stratégique 1 : Amélioration de l'accès à la formation professionnelle à travers la densification et la diversification de l'offre de l'EFTP.

- **Objectif spécifique 1.1 : Augmenter** la capacité du dispositif de l'EFTP et la diversifier. La capacité sera portée à :
  - ✓ 25 000 à l'horizon 2030 postes de formation diplômante, avec un objectif de 16 500 à mi-parcours (fin 2026) ;
  - ✓ 80 000[30] en formation qualifiante, avec un objectif de 60 000 à mi-parcours.
- **Objectif spécifique 1.2 :** Développer l'offre de formation continue et la promouvoir auprès des entreprises et des individus

Composantes	Résultats attendus	Actions
Densification de l'Offre initiale	R1.1 La capacité du dispositif d'EFTP est étendue	✓ A1.1.1 Réhabilitation/rénovation de certains établissements de formation ✓ A1.1.2 Création de nouveaux établissements de formation ✓ A1.1.3 Promotion de la formation délocalisée ✓ A1.1.4 Promotion de l'apprentissage et de la formation en alternance ✓ Promotion de la formation à distance
Diversification de l'offre initiale	R1.2 Le nombre des filières de formation est développé de manière à couvrir tous les besoins des secteurs productifs en compétences.	✓ A.1.2.1 Mise en place d'un mécanisme d'identification des besoins en formation en association avec le secteur privé ✓ A.1.2.2 Création de nouvelles filières de formation en fonction de l'évolution de la demande
Amélioration de l'accès équitable à l'EFTP	R1.3 : Des opportunités à l'accès à l'EFTP à tous sur un même pied d'égalité sont accrues	✓ A1.3.1 Création de structures d'hébergement ✓ A1.3.2 Création des conditions d'accès à des populations à besoins spécifiques ✓ A1.3.3 Sensibilisation des demandeurs de formation parmi les populations vulnérables
Développement de la formation continue (FC)	R1.4 : L'offre de FC au profit des entreprises et des individus est développée	✓ A1.4.1 Promotion de la FC auprès des entreprises pour les inciter à former leurs personnels pour une meilleure compétitivité de l'entreprise ✓ A1.4.2 Développement de modules continue à l'intention des personnels des entreprises ✓ A1.4.3 Renforcement des capacités des établissements d'EFTP en matière d'offre de FC ✓ A1.4.4 Renforcement des capacités des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)

La réhabilitation et la création des établissements comportent les volets de génie civil et l'acquisition des équipements.

L'offre de formation continue peut être développée en améliorant l'accès aux informations sur les formations et en mettant en place des systèmes qui encouragent et facilitent la participation des employés. Par exemple, le développement de la formation sur le lieu de travail (formation en intra-entreprise) ou les rassemblements de travailleurs de même profil en formation interentreprises. La

[30] Objectif fixé par la SCAPP.

DOC de TRAVAIL

création d'une plateforme de formation en ligne donnerait aux employés le moyen de se former de manière autonome et flexible et pourrait offrir des possibilités de formation à des individus qui ne peuvent pas se rendre physiquement dans des établissements de formation.

Il est aussi important de promouvoir l'importance de la formation continue auprès des professionnels (entreprises et artisans) et de populations concernées. Une communication claire et cohérente sur les avantages de la formation pour les employés et l'entreprise, ainsi que des programmes de reconnaissance et de récompense pour ceux qui participent à des programmes de formation peuvent encourager l'engagement et la participation des employés.

7.2.2. Axe stratégique 2

Tableau 10 : Le contenu de l'axe stratégique 2

Axe stratégique 2 : Amélioration de la qualité et de la pertinence de l'offre de l'EFTP. - **Objectif spécifique 2.1 : Développer tous les intrants nécessaires pour une formation professionnelle de qualité.** - **Objectif spécifique 2.2 : Doter le dispositif de l'EFTP d'un système d'assurance qualité (SAQ)**		
Composantes	**Résultats attendus**	**Actions**
Développement des référentiels de formation	R2.1 : Les formations dispensées par le dispositif d'EFTP sont dotées de curricula appropriés et répondants aux normes de qualité et aux besoins des secteurs économiques.	✓ A2.1.1 Renforcement des capacités qualitatives et quantitatives de tous les intervenants dans la chaine d'ingénierie de formation ✓ A2.1.2 Élaboration des curricula / standards métiers pour les spécialités qui n'en disposent pas ✓ A2.1.3 Actualisation/Révision des curricula de formation ✓ A2.1.3 Implantation des programmes après leur officialisation
Formation des Formateurs	R2.2 Une politique enseignante pour la formation et le renforcement des capacités des formateurs est mise en œuvre.	✓ A2.2.1 Renforcement en ressources humaines et moyens matériels et financiers des 3 Centres de Développement de Compétences (CDC) existants ✓ A2.2.2 Création de nouveaux CDC ✓ Identification des besoins en formation de formateurs ✓ A2.2.3 Organisation des stages d'immersion des formateurs en entreprises ✓ A2.2.4 Mise en place des mécanismes pour inciter les formateurs à la formation continue
Assurance qualité de l'EFTP	R2.3 Le dispositif d'EFTP est doté d'un système d'assurance qualité (SAQ)	✓ A2.3.1 Développement d'un référentiel national qualité de la FP ✓ A2.3.2 Implanter le référentiel qualité de la FP (de type certification ISO)
	R2.4 Le bon mangement pédagogique, administratif et financier des établissements d'EFTP est assuré.	✓ A2.4.1 Identification des besoins en formation des managers et personnels d'encadrement ✓ A2.4.2 Organisation des sessions de formation pour les managers et personnels d'encadrement

DOC de TRAVAIL

Axe stratégique 2 : Amélioration de la qualité et de la pertinence de l'offre de l'EFTP. - Objectif spécifique 2.1 : Développer tous les intrants nécessaires pour une formation professionnelle de qualité. - Objectif spécifique 2.2 : Doter le dispositif de l'EFTP d'un système d'assurance qualité (SAQ)		
Composantes	**Résultats attendus**	**Actions**
		✓ A2.4.3 Révision du cadre règlementaire relatif aux managers et personnels d'encadrement

On entend par formateurs, les formateurs statutaires des établissements d'EFTP ; les professionnels de l'entreprise qui interviennent à titre de formateurs dans les établissements de formation ; les maîtres d'apprentissage qui forment les jeunes en situation de travail ; les formateurs/tuteurs en ligne pour la formation à distance ; les tuteurs qui accueillent et accompagnent les jeunes lors des stages ou séquences de professionnalisation en entreprise.

7.2.3. Axe stratégique 3

Tableau 11: Le contenu de l'axe stratégique 3

Axe stratégique 3 : Développement d'outils normatifs pour le rapprochement de l'offre de l'EFTP des besoins de l'économie en compétences. - Objectif spécifique 3.1 : Doter le dispositif d'EFTP d'outils nécessaires pour un pilotage de la formation par la demande en compétences. - Objectif spécifique 3.1 : Développer et mettre en œuvre un système d'information et d'orientation professionnelle (IOP)		
Composantes	**Résultats attendus**	**Actions**
Système d'observation de l'emploi et des qualifications/Système d'Information sur le Marché de Travail	R3.1 Le dispositif d'EFTP et de l'Emploi est doté d'un système d'information sur le marché de l'emploi et des qualifications.	✓ A3.1.1 Réalisation d'un état des lieux sur le système actuel d'informations sur le marché du travail (connaitre l'existant en termes d'informations disponibles, identifier les gaps, saisir les rôles et responsabilités des différents acteurs) ✓ A3.1.2 Redynamisation de l'observatoire de l'emploi ✓ A3.1.3 Mise en place d'une plateforme de collaboration entre les différents acteurs en charge du suivi des questions de l'emploi ✓ A3.1.4 Réalisation des études prospectives sur les opportunités d'emplois ✓ A3.1.5 Réalisation des études sectorielles sur les opportunités d'emplois ✓ A3.1.6 Élaboration d'une nomenclature nationale des métiers
Cadre National de Certification et de Qualification (CNCQ)	R3.2 Un système de certification répondant aux normes internationales est opérationnel.	✓ A3.2.1 Mise en place d'une équipe technique pour définir le schéma national du CNCQ et le processus de son élaboration ✓ A3.2.2 Organisation des campagnes d'information et de sensibilisation sur l'importance et l'utilité du CNCQ ✓ A3.2.3 Élaboration et adoption du CNCQ

DOC de TRAVAIL

Axe stratégique 3 : Développement d'outils normatifs pour le rapprochement de l'offre de l'EFTP des besoins de l'économie en compétences. - Objectif spécifique 3.1 : Doter le dispositif d'EFTP d'outils nécessaires pour un pilotage de la formation par la demande en compétences. - Objectif spécifique 3.1 : Développer et mettre en œuvre un système d'information et d'orientation professionnelle (IOP)		
Composantes	**Résultats attendus**	**Actions**
		✓ A3.2.4 Officialisation du CNCQ par un texte juridique ✓ A3.2.5 Déploiement du CNCQ (éventuellement commencer par une phase pilote)
Valorisation des Acquis d'Expériences (VAE)	R3.3 Un système de VAE est opérationnel.	✓ A3.3.1 Évaluation de la phase pilote de la VAE ✓ A3.3.2 Extension de l'expérimentation à d'autres métiers ✓ A3.3.3 Mise à l'échelle du dispositif VAE ✓ A3.3.4 Élaboration d'un plan de communication et sensibilisation sur la VAE
Système d'Information et d'Orientation Professionnel (IOP)	R3.4 Un système d'IOP est opérationnel.	✓ A3.4.1 Élaboration d'une politique nationale d'orientation scolaire, professionnelle et universitaire. Cette politique pourrait proposer le système de passerelles entre les différents cycles du système éducatif. ✓ A3.4.2 Élaboration d'un plan de communication et de sensibilisation sur l'importance, la portée et l'utilité de l'EFTP ✓ A3.4.3 Développement des outils devant permettre les élèves pour les filières données ✓ A3.4.4 Implantation de cellules d'information, d'orientation et de suivi de l'insertion dans les établissements d'EFTP en partenariat avec les services Techghil.

7.2.4. Axe transversal

Tableau 12 : Le contenu de l'axe stratégique transversal

Axe stratégique transversal : Renforcement de la Gouvernance et du pilotage. - Objectif spécifique 4.1 : Développer le partenariat avec les branches professionnelles et les acteurs du marché du travail - Objectif spécifique 4.2 : Assurer un financement adéquat de l'EFTP - Objectif spécifique 4.3 : Piloter le système de l'EFTP en se concentrant sur les résultats, afin de promouvoir les principes de responsabilité, de transparence et de reddition de comptes - Objectif spécifique 4.4 : Développer une communication efficace afin de renforcer la visibilité de l'EFTP et l'adhésion des populations bénéficiaires		
Composantes	**Résultats attendus**	**Actions**
Partenariat	R4.1 le partenariat avec les professionnels est développé	✓ A4.1.1 Mise en place des instances de coordination et de partenariat prévues par la loi n° 2018-038 et tenir compte des aspects sectoriels et régionaux

OC de TRAVAIL

Axe stratégique transversal : Renforcement de la Gouvernance et du pilotage. - **Objectif spécifique 4.1 : Développer le partenariat avec les branches professionnelles** et **les acteurs du marché du travail** - **Objectif spécifique 4.2 : Assurer un financement adéquat de l'EFTP** - **Objectif spécifique 4.3 : Piloter le système de l'EFTP en se concentrant sur les résultats, afin de promouvoir les principes de responsabilité, de transparence et de reddition de comptes** - **Objectif spécifique 4.4 : Développer une communication efficace afin de renforcer la visibilité de l'EFTP et l'adhésion des populations bénéficiaires**		
Composantes	**Résultats attendus**	**Actions**
		✓ A4.1.2 Évaluation et Valorisation de l'expérimentation du partenariat et notamment la création des CRP ✓ A4.1.3 Renforcement des capacités du secteur privé impliqué dans la gouvernance de l'EFTP ✓ A4.1.4 Renforcement de l'autonomie des établissements d'EFTP selon un modèle de gestion partenariale ✓ A4.1.5 Mise en place d'une plate-forme de concertation et de dialogue entre les instances de formation et les fédérations professionnelles
Financement	R4.2 Un système de financement de l'EFTP adéquat et soutenable pour les finances publiques est opérationnel	✓ A4.2.1 Extension de la taxe sur les deux dimensions : i) élargissement de l'assiette et ii) augmentation du taux ✓ A4.2.2 Amélioration de la gestion du fonds et allègement de ses procédures ✓ A4.2.3 Adoption de la budgétisation par objectifs ✓ A4.2.4 Instauration/révision et opérationnaliser des normes dans l'affectation des budgets des établissements ✓ A4.2.4 Incitation des établissements à réaliser des ressources propres
Planification et Suivi-évaluation	R4.3 Un système de suivi et évaluation est opérationnel	✓ A4.3.1 Développement d'un système de collecte, de traitement et de diffusion des données relatives au fonctionnement du dispositif ✓ A4.3.2 Adoption d'outils de pilotage au niveau central et aux niveaux opérationnels ✓ A4.3.3 Développement d'outils de suivi et évaluation ✓ A4.3.4 Renforcement des Capacités en matière de suivi, évaluation et de pilotage
	R4.4 les principes de transparence et de redevabilité sont promus	✓ A4.4.1 Mise en place d'un système de repporting (tableau de bord, TB) sur l'utilisation des ressources ✓ A4.4.1 Exploitation de la plateforme Tekwin pour informer sur l'atteinte des objectifs

DOC de TRAVAIL

Axe stratégique transversal : Renforcement de la Gouvernance et du pilotage. - **Objectif spécifique 4.1 : Développer le partenariat avec les branches professionnelles** et **les acteurs du marché du travail** - **Objectif spécifique 4.2 : Assurer un financement adéquat de l'EFTP** - **Objectif spécifique 4.3 : Piloter le système de l'EFTP en se concentrant sur les résultats, afin de promouvoir les principes de responsabilité, de transparence et de reddition de comptes** - **Objectif spécifique 4.4 : Développer une communication efficace afin de renforcer la visibilité de l'EFTP et l'adhésion des populations bénéficiaires**		
Composantes	**Résultats attendus**	**Actions**
Communication et sensibilisation	R4.5 La communication et sensibilisation sur l'EFTP est développée	✓ A4.5.1 Élaboration d'une politique de communication ✓ A4.5.1 Mise en œuvre des actions prévues par la politique de communication
Gestion de ressources humaines (GRH)	R4.6 Un système de GRH performant est mis en place	✓ A4.6.1 Adoption d'un système de Gestion des carrières en cohérence avec la règlementation en vigueur ✓ A4.6.1 Mise en place d'un plan de RC des RH en axant sur les besoins des postes de travail

Cet axe transversal s'inscrit dans son contenu et sa formulation dans les orientations de la SCAPP et plus particulièrement les interventions :

- **9.1 :** Amélioration de la performance du Système de Planification du Développement, qui vise notamment :
  - ✓ « *La réforme du système national de planification afin d'améliorer les performances du système de formulation, à travers notamment l'élaboration et l'adoption d'un référentiel de la planification et du suivi-évaluation des stratégies et politiques publiques, la mise en place des mécanismes nécessaires pour veiller à la cohérence des stratégies de développement.*
  - ✓ *L'amélioration du dispositif institutionnel pour le rendre plus fonctionnel à travers un meilleur fonctionnement des Comités de développement sectoriel (CDS) pour devenir de véritables cadres sectoriels de dialogues autour de la SCAPP et des différentes stratégies sectorielles, et un meilleur fonctionnement des CDR.*
  - ✓ *Renforcement des capacités techniques et matérielles des administrations en charge du suivi évaluation de la mise en œuvre de la SCAPP, des SCRAPP et des différentes stratégies de développement, des ODD et de l'Agenda 2063.*
  - ✓ *Développement d'une stratégie nationale pour l'amélioration de la couverture des indicateurs et cibles des ODD et de leur localisation.*
- ***9.2 :*** *Développement de la Statistique, en aide à la décision ;*
- ***9.6 :*** *Gestion efficace des finances publiques ;*
- ***Intervention 9.8 :*** *Transformation de l'administration et amélioration de la performance de ses ressources humaines*

Il apparait nécessaire que la mise en œuvre des activités de l'axe transversal doive être menée en coordination avec les structures concernées de l'Etat en charge du pilotage de la SCAPP afin de :

- Rester dans le cadre général des orientations de la SCAPP en matière de gouvernance. Plus particulièrement, le point de l'intervention 9.1 relatif au suivi des différentes stratégies de développement, des ODD et de l'Agenda 2063. Ce point concerne le dispositif de l'EFTP qui

DOC de TRAVAIL

est une partie prenante de mise en œuvre de l'ODD4 dans sa composante relative à l'EFTP selon le processus de l'Examen national volontaire ou encore Revue nationale volontaire (RNV) qui est un processus par lequel un pays évalue et présente les progrès réalisés au niveau national concernant la mise en œuvre du Programme 2030.

- Bénéficier des avancements qui seront réalisés par les différentes interventions de la SCAPP.

DOC de TRAVAIL

8. Les investissements

La stratégie présente de manière agrégée les investissements estimés nécessaires pour la mise en œuvre de la stratégie. Les estimations sont effectuées à partir de données sur des projections d'investissements effectuées par la DGFP. Elles sont présentées sous formes de projets qui qui concernent :

1. La réhabilitation et l'extension des capacités d'établissements d'ETFP ;
2. La construction de l'Ecole de l'Enseignement Technique et de Formation Professionnelles Mines, du Pétrole et de l'Energie (MPG) ;
3. La construction de 8 nouveaux établissements, il est notamment proposé de doter d'Akjoujt (Wilaya de l'Inchiri) qui est le dernier chef-lieu de Wilaya sans structure publique de formation, 7 départements peuvent accueillir les nouveaux établissements de formation. Il s'agit de :
   - ✓ Timbdra au Hodh Echarghi,
   - ✓ Tintane au Hodh El Gharbi,
   - ✓ Barkewel en Assaba,
   - ✓ Embagne au Gorgol,
   - ✓ Goraye au Guidimagha,
   - ✓ Kermessene au Trarza,
   - ✓ Dar Naim à NKTT Nord ;
4. L'inscription annuelle, dans la loi des finances de l'état, d'une rubrique permanente d'investissement destinée à l'achat des équipements des établissements et la maintenance des locaux et la rénovation des espaces pédagogies. Ce projet portera le nom de Projet de dotation en budget d'investissement de maintenance et de complément d'équipement ;
5. La transformation de 4 établissements de formation en établissements d'excellence appelés à être gérés en partenariat avec le privé, selon un modèle à concevoir, dans les secteurs des BTP, de la pêche, de l'agriculture et dans l'industrie.
6. Le renforcement des capacités institutionnelles et opérationnelles en matière d'ingénierie de formation. Ce projet concerne tout le dispositif et sera mis en œuvre par l'INAP-FTP. Il vise à renforcer les capacités de l'INAP-FTP en tant qu'organisme national qui a pour mission :

   - ✓ L'étude et la recherche sur l'évolution des emplois et des qualifications,
   - ✓ L'analyse des besoins en formation,
   - ✓ L'élaboration des référentiels et programmes de formation,
   - ✓ La conception et la production des outils didactiques et pédagogiques,
   - ✓ L'analyse des besoins en formation continue des formateurs et des personnels d'encadrement,
   - ✓ Le conseil en orientation, l'information et la documentation sur les formations et les métiers,
   - ✓ La promotion de la formation continue et de l'apprentissage,
   - ✓ Le suivi des sortants du système de la formation technique et professionnelle ;

L'INAP-FTP demeure également chargé de jouer un rôle d'interface dynamique entre le système de formation technique et professionnelle et le marché du travail. À ce titre, il est chargé de :

- ✓ Assurer les activités d'ingénierie, d'assistance technique, de financement et de suivi évaluation des contrats programmes et de performance des établissements publics de formation technique et professionnelle axés sur l'amélioration de la qualité de la formation initiale et le développement des modes de formation par apprentissage et par alternance ;
- ✓ Assurer les activités d'ingénierie, de financement et de suivi-évaluation de la formation continue, la formation qualifiante, etc.

DOC de TRAVAIL

Ce rappel confirme la position centrale qu'occupe l'INAP-FTP et justifie amplement de le spécifier par un projet et lui consacrer les ressources nécessaires pour se développer. L'INAP-FTP est appelé aussi à mettre en œuvre d'autres composantes de cette stratégie, en gros les principales composantes immatérielles. Il lui sera notamment confié la mise en œuvre les composantes et actions relatives à :

7. La révision, l'élaboration et l'implémentation des curricula ;
8. La promotion de la formation délocalisée ;
9. La promotion de l'apprentissage et de la formation en alternance ;
10. La promotion de la formation à distance ;
11. La mise en place d'un mécanisme d'identification des besoins en formation en association avec le secteur privé ;
12. La création de nouvelles filières de formation en fonction de l'évolution de la demande ;
13. La promotion de la FC auprès des entreprises ;
14. Le renforcement des capacités des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ;
15. La mise en place d'un système d'assurance qualité (SAQ) de l'EFTP ;
16. Le renforcement du Système d'observation de l'emploi et des qualifications/Système d'Information sur le Marché de Travail (SIMT) ;
17. Le développement d'un Cadre National de Certification et de Qualification (CNCQ) ;
18. Le renforcement de la valorisation des Acquis d'Expériences (VAE) et son opérationnalisation à large échelle ;
19. La conception d'un Système d'Information et d'Orientation Professionnel (IOP) ;

La formation de formateurs qui comporte:

20. Le développement organisationnel des CDC, la dotation de ces structures des ressources humaines et matérielles et la planification d'un ensemble d'action de renforcement des capacités des formateurs ;
21. La formation et le renforcement des capacités des formateurs doit inclure :
    - ✓ Les anciens formateurs sur des capacités / compétences en rapport avec leurs spécialités,
    - ✓ Les nouveaux formateurs qui seront recrutés pour pour le fonctionnement des extensions des capacités des établissements et des nouveaux établissements qui seront créés,
    - ✓ Des immersions en entreprises pour les formateurs qui ne disposent pas d'une expérience professionnelle (en entreprise),
    - ✓ Des formations sur l'utilisation des TIC en formation professionnelle, etc.
22. Un autre projet doit être dédié à l'axe transversal dont la mise en œuvre doit être confiée à la DGFP et les structures en charge de la gestion financière et administrative au MEFP, et avec la collaboration des instances des Ministères en charge des finances et l'instance en charge du système de suivi-évaluation (SSE) de la SCAPP.

Le tableau suivant récapitule ces projets :

Tableau 13 : Tableau d'estimation indicative du coût de la stratégie

N° du projet	Projet	Coût estimé en Millions de MRU	Structure responsable	Valeur en Millions €
1	La réhabilitation et l'extension des capacités d'établissements d'ETFP	286	DGFP	7,15

Doc de TRAVAIL

N° du projet	Projet	Coût estimé en Millions de MRU	Structure responsable	Valeur en Millions €
2	La construction de l'Ecole de l'Enseignement Technique et de Formation Professionnelles Mines, du Pétrole et de l'Energie (MPG)	560	DGFP	14,00
3	La construction de 8 nouveaux établissements	2 350	DGFP	58,75
4	Projet de dotation en budget d'investissement de maintenance et de complément d'équipement	4 000(1)	DGFP	100,00
5	La transformation de 4 établissements de formation en établissement d'excellence	400	DGFP	10,00
6	Le renforcement des capacités institutionnelles et opérationnelles en matière d'ingénierie	100	INAP-FTP	2,50
7	La révision, l'élaboration et l'implémentation des curricula	400	INAP-FTP	10,00
8	La promotion de la formation délocalisée	200	INAP-FTP	5,00
9	La promotion de l'apprentissage et de la formation en alternance	300	INAP-FTP	7,50
10	La promotion de la formation à distance	100	INAP-FTP	2,50
11	La mise en place d'un mécanisme d'identification des besoins en formation en association avec le secteur privé	100	INAP-FTP	2,50
12	La création de nouvelles filières de formation en fonction de l'évolution de la demande	100	INAP-FTP	2,50
13	La promotion de la FC auprès des entreprises	200	INAP-FTP	5,00
14	Le renforcement des capacités des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)	50	INAP-FTP	1,25
15	La mise en place d'un système d'assurance qualité (SAQ) de l'EFTP	100	INAP-FTP	2,50
16	Le renforcement du Système d'observation de l'emploi et des qualifications	100	INAP-FTP	2,50
17	Le développement d'un Cadre National de Certification et de Qualification (CNCQ)	100	INAP-FTP	2,50
18	Le renforcement de la valorisation des Acquis d'Expériences (VAE) et son opérationnalisation à large échelle	50	INAP-FTP	1,25
19	La conception d'un Système d'Information et d'Orientation Professionnel (IOP)	100	INAP-FTP	2,50
20	Le développement organisationnel des CDC	150	CDC	3,75
21	La formation et le renforcement des capacités des formateurs	800	CDC	20,00
22	Les projets de l'axe transversal	500	DGFP	12,50
	Total	**11 046**		276,15

DOC de TRAVAIL

(1) Ce chiffre a été obtenu en multipliant par 8, l'estimation donnée par la DGFP qui concerne l'inscription annuelle, dans la loi des finances de l'état, d'une rubrique permanente d'investissement destinée à :
    i. l'achat des équipements des établissements d'un montant de : 200 000 000 MRU ;
    ii. la maintenance des locaux et la rénovation des espaces pédagogies d'un montant de : 300 000 000 MRU.

L'estimation de coûts reste, à ce stade, indicative. Son affinement se fera lors de l'étape de l'élaboration du Plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie. Par ailleurs, il est important d'effectuer une estimation de l'effet des investissements sur les budgets annuels de fonctionnement. En effet, l'augmentation de la capacité du dispositif s'accompagne par des besoins en recrutement des personnels formateurs et autres et par l'augmentation des frais d'acquisition de la matière d'œuvre ainsi que d'autres dépenses. En ce qui concerne les formateurs, la note de la DGFP que le nombre de formateurs nécessaire devrait être de 1 983 formateurs soit un quasi quadruplement du nombre actuel. Toutes ses charges sont appelées les charges récurrentes qu'il faut estimer de manière rigoureuse et répartir leur évolution sur la durée de mise en œuvre de la stratégie.

DOC de TRAVAIL

9. Pilotage et coordination de la stratégie et Mécanismes de suivi et évaluation de la mise en œuvre

9.1. Pilotage et coordination de la mise en œuvre de la stratégie EFTP

Le pilotage et la coordination de la mise en œuvre de La stratégie de l'EFTP pour la période 2023-2030 sera assurée à deux niveau à savoir stratégique et opérationnel.

Au niveau stratégique, deux options pourraient alors être envisagées. La première consisterait à placer le Comité de Pilotage au niveau de la primature et dans une logique de rationalisation de synergie d'action, le Comité interministériel sur l'Emploi pourrait être reconfiguré pour devenir le « Comité Interministériel sur l'Emploi et la formation professionnelle ». Cette option permettra de mieux aborder les préoccupations relatives à l'adéquation formation-emploi au niveau stratégique. La deuxième option consiste à placer le pilotage stratégique au niveau de la Présidence de la République. Il pourrait s'agir de faire évoluer le Conseil Présidentiel sur l'Investissement en « Conseil Présidentiel sur l'Investissement, l'Emploi et la Formation professionnelle ».

Quelque soit l'option retenue, le comité de pilotage comprendra les représentants des principaux acteurs de l'Enseignement de la formation professionnelle ; à savoir :

- ✓ Le ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- ✓ Le Ministère du Développement Rural ;
- ✓ Le Ministère de la Défense Nationale ;
- ✓ Le Ministère des Affaires Islamiques et de l'Enseignement Originel ;
- ✓ Le Ministère des Affaires Sociales, de la Famille et de l'Enfance ;
- ✓ Le Ministère du Pétrole, des Mines et de l'Énergie ;
- ✓ Le Ministère du Commerce, de l'Industrie, de l'artisanat et du Tourisme ;
- ✓ Le Ministère des Pêches et de l'Économie Maritime ;
- ✓ Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ;
- ✓ Le Ministère de l'Education et de la Réforme du Système Éducatif ;
- ✓ Le Ministère de l'Économie et des Finances ;
- ✓ Les représentants de la centrale patronale ;
- ✓ Les représentants des centrales syndicales ;
- ✓ Les représentants du secteur privé de l'offre d'EFTP ;
- ✓ Les représentants des partenaires techniques et financiers ;
- ✓ Les représentants des établissements d'EFTP.

Ce comité de Pilotage sera assisté d'un Comité technique interministériel qui comportera éventuellement des groupes de travail. Ce comité sera composé de représentants des structures et institutions représentées au Comité de Pilotage. Les membres du comité technique interministériel constitueront de fait, les points focaux de leurs structures respectives avec pour rôle de mobiliser toutes les informations et données nécessaires au pilotage de la stratégie EFTP.

9.1. Mécanismes et dispositif de suivi-évaluation de la mise en œuvre

Pour sa mise en œuvre optimale, la stratégie de l'EFTP 2023-2030 sera accompagnée par un plan d'action qui couvre toute la période, divisé en deux phases : une phase 2023 – 2026 et une deuxième phase 2026-2030. Cette subdivision permet d'avoir, en plus du suivi continu et annuel, de faire une évaluation à mi-parcours et de proposer d'éventuelles rectifications au niveau des objectifs, des coûts des activités et des cibles indicateurs.

DOC de TRAVAIL

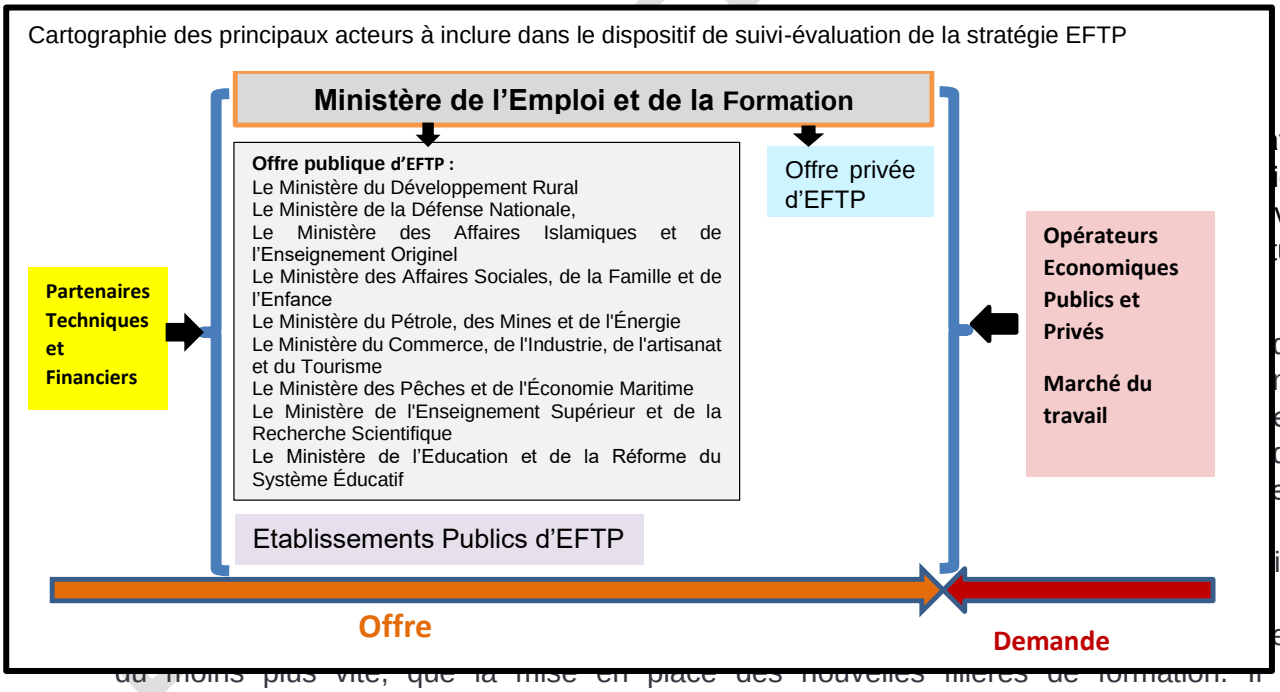
Le suivi périodique se fera par l'intermédiaire d'indicateurs qui seront classés en indicateurs d'outputs et indicateurs d'effets. L'élaboration de ces indicateurs est reportée à l'élaboration du plan d'action. Afin d'aider à leur élaboration, l'annexe présente une première version qui sera discutée, amendée et complétée.

Dans un souci de cohérence avec la SCAPP, il est recommandé que le Comité sus-mentionné, soit à l'image des comités de développement sectoriel (CDS). Pour son organisation et ses procédures, ce comité s'inspirera du système national MOUTABAA. La mission du suivi évaluation sera31 de :

- Informer sur les progrès par rapport à l'atteinte des objectifs fixés ;
- Agir afin d'améliorer le pilotage et l'efficacité des projets de la stratégie et appuyer la prise de décision (opérationnelle et stratégique) ;
- Assurer une redevabilité dans le processus de mise en œuvre des projets de la stratégie et mieux communiquer sur les résultats.

Des rapports périodiques semestriels et annuels de mise en œuvre et un système informatisé seront mis en place (sous forme d'un tableau de bord). L'évaluation de la stratégie de l'EFTP concernera la contribution à la revue volontaire de l'ODD4, dans son volet formation professionnelle.

En ce qui concerne le dispositif de suivi-évaluation, il sera conçu de sorte à prendre en compte tous acteurs selon une approche offre et demande de façon à pouvoir suivre en permanence l'adéquation ente les formations offertes et les besoins en compétences de l'économie afin de renforcer l'adéquation formation-emploi, réduire le chômage et augmenter la productivité des entreprises.



ver
ion,
vec
tuer

des
nce
eux
des
eau

ible

ent,
est

théoriquement possible de se trouver dans une situation où certaines filières promues soient dépassées.

4. Risque lié au relatif manque des compétences des ressources humaines du dispositif à mettre en œuvre la stratégie : ce risque aussi a été observé dans beaucoup de pays ;
5. Risque lié au changement des dirigeants : le changement des dirigeants est toujours une éventualité possible sur une période de huit ans, il est donc possible que de nouveaux dirigeants aient l'envie de changer d'orientations ;

[31] Rapport de Synthèse du Second Plan d'Action de la SCAPP

6. Risque sur l'adhésion et mobilisation des acteurs : la stratégie, en plus des réalisations matérielles, vise des objectifs de changements au niveau des modes de gestion et des comportements, il est possible de rencontrer certaines résistances auprès de certains acteurs internes ;
7. Risque sur l'adhésion et mobilisation des professionnels vis-à-vis de leur rôle dans la mise en œuvre de la stratégie : là aussi c'est un risque qui est loin d'être négligeable et qui a été observé dans beaucoup de pays. Il est souvent accentué par l'absence d'incitations appropriées.

Le tableau suivant récapitule ces risques, leur probabilité et les propositions de leur mitigation :

DOC de TRAVAIL

Tableau 14 : Les risques et leur mitigation

Risque	Probabilité	Actions de mitigation
1. Risque sur l'investissement	Faible, engagement élevé des autorités	✓ Plaider la cause de l'EFTP auprès du Gouvernement ✓ Coordonner avec le Ministère des Affaires Économiques et du Développement ✓ Sensibiliser les PTF pour appuyer davantage l'EFTP en Mauritanie
2. Risque sur l'estimation des coûts	Moyen à fort	✓ Avant de fixer le coût final, faire des revues collectives par un panel de spécialistes dans tous les domaines : génie civil, choix des équipements élaboration des curricula, études, etc. ✓ Laisser un peu de flexibilité pour redéployer d'une composante à l'autre certaines ressources
3. Risque lié à l'évolution des besoins en compétences	Moyennement faible	✓ Concevoir les curricula sous forme modulaire, il est impossible qu'un curriculum devienne obsolète dans sa totalité, ainsi le dispositif aura plus de réactivité devant des changements éventuels ✓ Privilégier une conception modulable des infrastructures ✓ Privilégier l'acquisition d'équipements ayant le maximum de polyvalence
4. Risque lié au relatif manque des compétences des ressources humaines	Moyennement faible à moyen	Accompagner la mise en œuvre de la stratégie par un programme de renforcement des capacités des ressources humaines en matière d'EFTP et de gestion des projets
5. Risque lié au changement des dirigeants	Très faible	Adoption de la stratégie de manière solennelle qui renforce l'engagement des autorités Encourager l'appropriation des différentes composantes par les structures pérennes du Ministère
6. Risque sur l'adhésion et mobilisation des acteurs	Moyen	Communiquer sur la stratégie pour en faciliter l'appropriation par les différents acteurs
7. Risque sur l'adhésion et la mobilisation des professionnels	Moyen à moyennement fort	Continuer à impliquer les professionnels dans le processus d'élaboration de la stratégie et de son approbation Communiquer sur les avantages que procure la mise en œuvre de la stratégie aux secteurs économiques Réfléchir à des incitations morales ou matérielles aux branches professionnelles et aux entreprises les plus impliquées dans le partenariat avec le Ministère.

DOC de TRAVAIL

Annexe : Les indicateurs

Intitulé de l'indicateur	Nature de l'indicateur	Objectif de la stratégie en 2030	Objectif de la stratégie en 2026	Valeur de référence 2022	Les cibles annuelles		
					2024	2025	2026
Effectif dans les établissements/an (formation diplômante)	**Nombre**	**25 000 (Voir SCAPP)**		**9 600**			
Pourcentage des effectifs en entreprises par rapport aux effectifs en formation	**Taux de croissance cumulé**						
Effectif en formation qualifiante/an	**Nombre**	**80 000**					
Taux d'achèvement (formation diplômante)	**Pourcentage**						
Taux de déperdition (formation diplômante)	**Pourcentage**						
Taux d'exécution du budget d'investissement	**Pourcentage**						
Nombre de programmes de formation créés ou révisés	**Nombre**						
Taux d'insertion des sortants formés (Indicateur d'effet)	**Pourcentage**						
Taux de satisfaction des employeurs (1)	**Pourcentage**						

(1) La détermination de ce taux nécessite de mener une étude, il peut être décomposé en sous-indicateurs avec des taux de satisfaction répartis sur une échelle : très satisfait, satisfait, insatisfait, très insatisfait.

DOC de TRAVAIL