



REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

Honneur- Fraternité – Justice

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

(MFPTEMA)

Avec l'appui du :

**Bureau International
du Travail**



**Banque Africaine
de Développement**



**STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI
POUR 2019-2030**

RAPPORT I

DIAGNOSTIC

Février 2019

TABLE DES MATIERES

Liste des acronymes et abréviations.....	4
Liste des tableaux dans le corps du rapport.....	6
Liste des tableaux annexe II	6
Liste des graphiques.....	7
Liste des encadrés.....	7
INTRODUCTION.....	8
I - LA SITUATION DE L'EMPLOI.....	10
1. Estimation du besoin d'inclusion par l'emploi	10
1.1 Les inactifs sociétaux (ou structurels).....	11
1.2 La main d'œuvre potentielle (inactifs contraints par l'état du marché de l'emploi)	11
1.3 Effectifs en besoin d'insertion professionnelle.....	12
2. Caractéristiques qualitatives des emplois.....	14
2.1 La structure de la population active occupée	14
2.1.1 Structure de l'emploi selon les secteurs institutionnels public et privé	14
2.2 La qualité des emplois.....	17
2.2.1 Lieu de travail et qualité des emplois.....	17
2.2.2 Statut dans l'emploi et mode de rémunération.....	17
2.2.3 Durée hebdomadaire du travail	18
2.2.4 Situation de la formalisation de l'emploi	18
2.2.5 Les rémunérations et la qualité des emplois	20
2.2.6. Niveau de revenu, pauvreté et protection sociale.....	22
2.3 Organisation du marché du travail et attentes des citoyens	24
2.3.1 Expression des besoins en emplois et organisation du marché.....	24
2.3.1.1 Conditions d'accès à l'emploi.....	24
2.3.1.2 Actifs occupés et désir de changement d'emploi	26
2.3.1.3 Recherche d'emploi et recrutement	26
2.3.2 Attentes en matière d'emploi	27
2.3.2.1 Préférence pour l'entrepreneuriat ou le salariat selon le niveau scolaire...	27
II – MISE EN ŒUVRE ET CADRE DE GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI.	28
1. Les organes du Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi, et de la Modernisation de l'Administration.....	28
1.1 Le département central	28
1.1.1. Les missions du MFPTEMA.....	28
1.1.2. Les Directions Générales du MFPTEMA.....	29

1.2. Les structures publiques relevant du MFPTEMA.	32
1.2.1. L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ)	33
2. Les programmes relatifs à l'emploi du MFPTEMA.	34
2.1. Les programmes actifs de l'emploi portés par l'ANAPEJ.	34
2.2. Le Programme National Intégré des Micro entreprises (PNIME).....	36
2.3. Le Dispositif CAP INSERTION.	36
3. Les principaux programmes et entités ne dépendant pas du MFPTEMA	40
3.1. Le Fonds de soutien à l'emploi	41
3.2. Financement des GIE des diplômés-chômeurs en BTP.	41
4 Faible connaissance des besoins et utilisation inefficace des moyens : situation corrigée à travers la dernière restructuration du Département.	42
4.1 Problématique de l'intégration du dispositif de gouvernance de l'emploi.....	43
4.2 Insuffisances du système d'information sur l'emploi	45
4.3 Meilleure connaissance des besoins et intégration des actions.....	46
ANNEXE I – QUANTIFIER LES EFFECTIFS EN DIFFICULTE D'INSERTION PROFESSIONNELLE	47
1. Comment identifier le besoin non satisfait en insertion professionnelle ?.....	48
2. Quantification du besoin en insertion professionnelle en 2017.....	49
ANNEXE II – TABLEAUX.....	51
LISTES DES PERSONNES RENCONTREES	62
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	64

Liste des acronymes et abréviations

A : inactifs pour raison d'âge ou d'handicap
AC : Actifs en Chômage
AFD : Agence Française de Développement
AGR : Activités Génératrices de Revenus
AMEXTIPE : Agence Mauritanienne d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public
ANAPEJ : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes
APD : Aide Publique au Développement
AO : actifs occupés
BAD : Banque Africaine de Développement
BIT : Bureau International du Travail
BM : Banque Mondiale
BTP : Bâtiments et travaux publics
CDD : Caisse des Dépôts et de Développement
CDHLCPI : Commissariat aux Droits de l'Homme, à la Lutte contre la Pauvreté et à l'Insertion
CDMT : Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CFPP : Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel
CMAP : Centre Mauritanien d'Analyse des Politiques
CSLP : Cadre Stratégique de Lutte contre la pauvreté
CSPE : Conseil Supérieur de la Promotion de l'Emploi,
CTSE : Comité Technique de Suivi de l'Emploi.
D : Effectifs en besoin non satisfait d'insertion professionnelle
DE : Direction de l'Emploi
DPMIP : Direction de la Promotion de la Microfinance et de l'Insertion Professionnelle
DEPC : Direction des Etudes de la Programmation et de la Coopération
DFTP : Direction de la Formation Technique et professionnelle
E : Emigration nette
EPCV : Enquête Permanente sur les Conditions de Vie des Ménages
ENE-SI : Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel de 2017
ENRE-SI : Enquête Nationale de Référence sur l'Emploi et le secteur informel de 2012
F : Femmes au foyer
FAP-FTP : Fonds Autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
FMI : Fonds Monétaire International
HIMO : Haute Intensité de Main-d'œuvre
IC : inactifs contraints (ou forcés par la situation du marché du travail)
IMF : Institutions de Micro Finance
INAP-FTP : Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
IS : inactifs structurels ou sociétaux
LFTP : Lycée de Formation Technique et Professionnelle
Manuf : Activités manufacturières

MAED : Ministère des Affaires Economiques et de Développement (MAED)
MASEF : Ministère des Affaires Sociales de l'Enfance et de la Famille
MEFPTIC : Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des Technologies de l'information et de la Communication
MFPTEMA : Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi et de la Modernisation de l'Administration.
MPE : Micro et Petites Entreprises
MRU : Ouguiya mauritanienne
NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication
ONG : Organisation Non Gouvernementale
ONS : Office National des Statistiques
PAFEJ : Projet d'Appui à la Formation et l'Emploi des Jeunes
PAFPA : Programme d'Appui au Développement de la Formation par Apprentissage
PAFTP : Projet d'Appui à la Formation Technique et Professionnelle
PAO : Plan d'Action Opérationnel
PD : Population Disponible pour l'emploi
PIB : Produit Intérieur Brut
PME : Petites et Moyennes Entreprises
PNIDDLE : Programme National Intégré de Décentralisation de Développement Local et d'Emploi des Jeunes
PNIME : Programme National Intégré de promotion de la Micro et petite Entreprises
PNUD : Programme des Nations Unis pour le Développement
PP : population potentiellement disponible pour l'emploi
PRAPS : Programme Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel
PRECAMF : Projet de Renforcement des Capacités des Acteurs de la Microfinance
PRESM : Projet d'Amélioration de l'Employabilité des Sortants des Mahadras
PS : Population scolarisée
RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RIM : République Islamique de Mauritanie
PIP : Programmes d'Investissements Publics
PROCAPEC : Agence de Promotion des Caisses Populaires d'Epargne et de Crédit
SCAPP : Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée
SIMEF : Système d'Information sur le Marché de l'Emploi et de la Formation
SNMPE : Stratégie Nationale des Micros et Petites Entreprises
TCAM : Taux de croissance annuel moyen
TPE : Très Petites Entreprise
UNPM : Union Nationale du Patronat Mauritanien.

Liste des tableaux dans le corps du rapport

Tableau 1 Programmes, objectifs et publics cible de l'ANAPEJ	34
Tableau 2 Bilan sommaire des activités de l'ANAPEJ (2005 -2015)	35
Tableau 3 Evolution du portefeuille "Fonds de soutien à l'emploi"	41

Liste des tableaux annexe II

Annexe II - Tableau 1 Structure de la population par type d'activité en 2017.....	51
Annexe II - Tableau 2 Composition des inactifs sociétaux selon la classe d'âge.....	51
Annexe II - Tableau 3 Composition des inactifs sociétaux	52
Annexe II - Tableau 4 Composition des inactifs contraints par l'état du marché du travail... 52	
Annexe II - Tableau 5 Effectif des personnes en besoin d'emploi selon le sexe et la classe d'âge.....	52
Annexe II - Tableau 6 Taux de besoin en emploi selon le sexe et la classe d'âge	53
Annexe II - Tableau 7 Effectifs des inactifs forcés ou chômeurs selon le niveau scolaire et le milieu	53
Annexe II - Tableau 8 Taux de besoin en emploi selon le sexe et le niveau scolaire	53
Annexe II - Tableau 9 Secteur et milieu d'emploi des enfants de moins de 14 ans	53
Annexe II - Tableau 10 Structure de l'emploi par secteur d'activité économique, milieu, nature institutionnelle et taille de l'établissement	54
Annexe II - Tableau 11 Part des actifs occupés dans le secteur public par secteur d'activités et niveau scolaire en 2017	54
Annexe II - Tableau 12 Lieu de travail des actifs occupés selon le secteur d'activité en 2017	55
Annexe II - Tableau 13 Lieu de travail des actifs occupés selon le niveau scolaire en 2012-13	55
Annexe II - Tableau 14 Statut dans l'emploi et mode de rémunération selon le secteur d'activité en 2012-2013.....	55
Annexe II - Tableau 15 Statut dans l'emploi et mode de rémunération dans le secteur privé selon niveau scolaire en 2012-2013	56
Annexe II - Tableau 16 Durée médiane du travail en jours et heures selon le niveau scolaire des travailleurs en 2012-13	56
Annexe II - Tableau 17 Durée hebdomadaire médiane habituelle de travail, en heures selon le statut et le mode de rémunération	56
Annexe II - Tableau 18 Conditions contractuelles de l'emploi des salariés du secteur privé . 57	
Annexe II - Tableau 19 Evolution du SMIG mensuel brut en vigueur au 31 décembre de l'année de 2004 à 2014.....	57
Annexe II - Tableau 20 Revenu mensuel médian selon le niveau scolaire et le secteur d'activité en 2012-2013.....	57
Annexe II - Tableau 21 Revenu mensuel médian selon le statut dans l'emploi et le secteur d'activité en 2012-2013.....	57
Annexe II - Tableau 22 Fonction du revenu mensuel en Mauritanie par milieu (ENE-SI-2017)	58
Annexe II - Tableau 23 Pourcentage de travailleurs appartenant à des ménages pauvres et rapport de leur revenu moyen à la productivité moyenne du secteur	58
Annexe II - Tableau 24 Structure du recrutement dans le secteur privé selon la taille de l'établissement	59
Annexe II - Tableau 25 Structure du recrutement dans l'ensemble du marché du travail selon la classe d'âge.....	59

Annexe II - Tableau 26 Actifs occupés ayant cherché à obtenir un autre emploi durant la semaine précédant l'enquête.....	59
Annexe II - Tableau 27 Mode de recherche d'emploi selon le type de chômeur et leur niveau scolaire.....	60
Annexe II - Tableau 28 Personnes désirant le travail indépendant ou l'entrepreneuriat selon le niveau scolaire et le type d'activité.....	60
Annexe II - Tableau 29 Effectif des personnes préférant un emploi indépendant selon leur niveau scolaire et le motif de leur préférence.....	60
Annexe II - Tableau 30 Personnes désirant un emploi salarié selon le niveau scolaire et le type d'activité	60
Annexe II - Tableau 31 Effectif des personnes préférant un emploi salarié selon leur niveau scolaire et le motif de leur préférence	61
Annexe II - Tableau 32 Personnes désirant un emploi salarié auprès de l'administration ou des entreprises publiques.....	61

Liste des graphiques

Graphique 1 Mesure des effectifs en besoin d'insertion professionnelle en 2017.....	13
Graphique 2 Poids de l'emploi urbain et des actifs occupés de niveau secondaire et supérieur en milieu urbain	15
Graphique 3 Part des unités de moins de cinq employés dans l'emploi urbain par secteur....	16
Graphique 4 Conditions d'accès à l'emploi dans les secteurs public et privé en 2017.....	25

Liste des encadrés

Encadré 1 Définitions nécessaires à la mesure de l'effectif en besoin d'insertion professionnelle.....	10
--	----

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

Ce rapport présente le résultat des travaux de la première étape portant sur le diagnostic sur la situation de l'emploi en 2017 et sur les institutions et les outils de la politique de l'emploi.

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

L'appréciation de l'état des institutions et des outils de la politique de l'emploi est fondée sur de nombreux rapports d'experts et sur les informations recueillies lors d'une dizaine d'entretiens avec les responsables des différents Départements Ministériels et agences publiques et avec les représentants des syndicats du patronat et des travailleurs.

Ce document comporte deux parties :

- La première a pour objet le diagnostic du marché du travail pour déterminer le besoin quantitatif d'insertion professionnelle de la population en âge de travail ;
- La seconde partie présente et analyse les institutions de l'emploi.

Il est suivi de deux annexes. La première expose le concept de besoin quantitatif en emploi. La deuxième annexe regroupe l'ensemble des tableaux statistiques utilisés pour caractériser la situation de l'emploi.

I - LA SITUATION DE L'EMPLOI

La Stratégie Nationale de l'emploi a pour but d'identifier le besoin en emploi vécu par la population mauritanienne comme une réalité quantitative et qualitative et les institutions, les politiques et les programmes de nature à faciliter la satisfaction de ce besoin.

Le diagnostic de la SNE évalue le besoin quantitatif d'inclusion par l'emploi et les caractéristiques qualitatives des emplois (partie I) et le dispositif public (institutions et programmes) de promotion de l'emploi (partie II).

1. Estimation du besoin d'inclusion par l'emploi¹

1.1 Composition de la population selon le type d'activité

En 2017, la population de plus de quatorze ans représentait 2,2 millions de personnes.

Les inactifs structurels (ou sociétaux) représentaient 1,1 millions, les personnes actives occupées 731 mille et le besoin en emplois était estimé à 354 mille personnes, dont près de 100 000 en chômage et 254 mille inactifs en besoins d'emplois.

Encadré 1 Définitions nécessaires à la mesure de l'effectif en besoin d'insertion professionnelle

La population inactive comprend les inactifs structurels et les inactifs contraints. La population active comprend les actifs occupés et les chômeurs.

Les inactifs structurels ou sociétaux sont constitués par des personnes en dehors de l'âge de travail, pour leur jeunesse ou leur âge avancé, par des personnes retenues loin des activités générant du revenu pour des raisons familiales, par des personnes scolarisées ou en formation et par des personnes ayant choisi de rester inactives car leur condition économique le leur permet.

Les inactifs en besoin d'insertion professionnelle sont des personnes qui souhaiteraient disposer d'une occupation, mais qui, pour des raisons liées à l'état du marché du travail, ne sont pas engagées dans une recherche active d'emploi.

Les actifs occupés sont des personnes qui disposent d'une occupation qui leur assure un revenu, perçu de manière directe ou indirecte, dans le cas où ils sont des aides familiaux non rémunérés.

Les chômeurs sont des personnes qui se sont déclarées être dans une recherche active d'emploi pendant une période de référence.

La population en besoin d'insertion professionnelle regroupe les inactifs contraints (ou forcés par la difficulté de trouver une occupation) et les actifs en situation de chômage.

¹Pour quantifier l'effectif des personnes en besoin d'insertion professionnelle, nous nous sommes basés sur la lecture des résultats de l'ENE-SI 2017 effectuée par l'ONS (Office National de la Statistique, "Situation de l'emploi et du secteur informel en Mauritanie- 2017"). Ce choix a engendré, non pas sans ignorance, des changements qui peuvent affecter la situation de l'emploi à court ou moyen terme. Par exemple, le phénomène de l'orpaillage a suscité des emplois qui sont estimés à plusieurs milliers. Le degré de durabilité de ces emplois n'est pas connu. Le caractère récent n'a pas permis de les prendre en compte dans le plan d'échantillonnage élaboré pour l'ENE-SI 2017. Une étude spécifique relative à ces emplois pourrait être effectuée et ses résultats pris en compte dans les statistiques officielles de l'ONS.

1.2 Les inactifs sociétaux (ou structurels)

Les inactifs sociétaux sont constitués de quatre catégories : la population scolarisée ou en formation, la plus importante (36%), les femmes au foyer (34%), les personnes hors âge de travail, handicapées ou malades de longue durée (18%) et les inactifs pris en charge, à plus de deux tiers de sexe féminin (10%) et des inactifs volontaires (rentiers ou pris en charge près de 3%)².

Parmi, les inactifs scolarisés de 14 à 24 ans (358 525), la catégorie des 14-18 ans est la plus importante avec plus de 260 mille personnes.

Les autres inactifs sont des :

- Jeunes déscolarisés de 14-18 ans : 80 360, soit 8 % de l'ensemble des inactifs
- Jeunes de 18-34 ans inactifs et non scolarisés : environ 376 000 personnes, considérant pour leur majorité leur inactivité comme justifiée par des raisons sociales ou familiales ;
- Personnes de 60 ans et plus, soient plus de 160 mille personnes (15% des inactifs) ;
- Des personnes en âge de travail (35 à 59 ans), soient environ 226 000 (21% de l'ensemble). Dans cette catégorie, la composante la plus importante est celle des femmes au foyer (160 mille environ).

La proportion des femmes est moins élevée parmi les inactifs scolarisés ou en formation, et plus élevée parmi les inactifs pour raison familiale ou sociale, que chez les hommes. Les personnes inactives pour des raisons liées à l'âge ou pour des raisons familiales sont plus nombreuses parmi les personnes sans niveau scolaire ou de niveau scolaire primaire³.

1.3 La main d'œuvre potentielle (inactifs contraints par l'état du marché de l'emploi)

La population des inactifs contraints comprend des personnes découragées ou désespérées par la recherche d'emploi, des personnes désemparées, des personnes en situation d'attente ne cherchant pas d'emploi et des personnes ne cherchant pas d'emploi mais disposées à accepter un emploi si celui-ci leur est proposé.

Parmi les inactifs contraints par l'état du marché du travail, la classe d'âge des 14-34 ans est la plus nombreuse : 59 % des hommes et 63% des femmes.

² Voir tableau 1 en annexe II.

³ Voir les tableaux 2 et 3 en annexe II.

Le poids des femmes est aussi plus élevé. Ainsi, 63 % des inactifs forcés sont des femmes (217 000 sur un total de plus de 345 000).

Les femmes présentent une plus grande proportion de découragés et de désemparés (personnes désespérées par manque de qualification ou ne sachant pas comment chercher un emploi). Il en est de même pour les ruraux et des catégories de niveau primaire. Ces catégories appellent des actions de soutien spécifiques⁴.

1.4 Effectifs en besoin d'insertion professionnelle

Le besoin d'insertion professionnelle concerne les chômeurs et les inactifs forcés. En 2017, nous avons estimé ce besoin à près de 444 000 emplois. Près de 60 %, des personnes concernées sont des femmes.

Près de 157 000 mille jeunes de 15-24 ans sont en besoin d'insertion professionnelle. Ce nombre atteint 125 mille pour la classe d'âge 25-34 ans. L'effectif des personnes en besoin d'insertion professionnelle de 35-63 ans est de 136 milles.

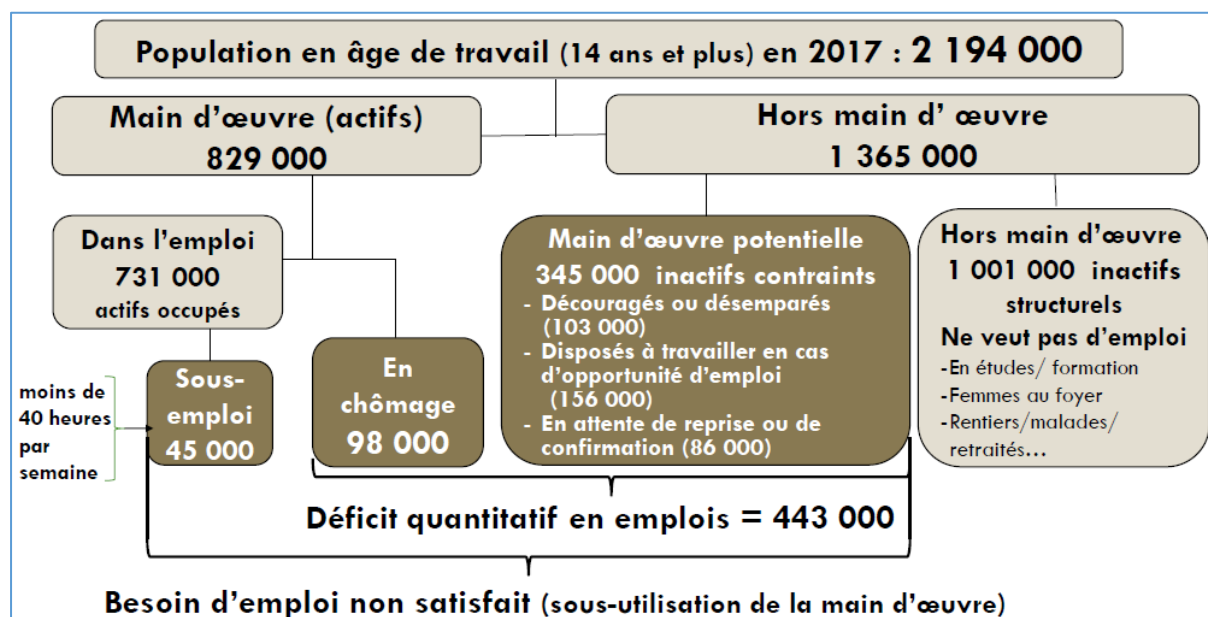
En rapportant le nombre des personnes en besoin d'insertion professionnelle au nombre de personnes actives (occupées et en chômage) et potentiellement actives (incluant les inactifs forcés), on peut estimer un taux de besoin d'insertion professionnelle assimilable à un concept élargi de taux de chômage. Bien entendu, les enfants de moins de 14 ans sont exclus de ce calcul. Le taux en besoin d'insertion professionnelle en emplois rapporte au numérateur les personnes en besoin d'insertion professionnelle (chômeurs et inactifs forcés) à l'effectif des actifs effectifs et potentiels (occupés, chômeurs et inactifs forcés).

Le taux du besoin d'insertion professionnelle décrit une situation de tension au sein d'une catégorie particulière appelant des approches de prévention et de réparation, ainsi que des méthodes d'encadrement et de sensibilisation spécifiques.

⁴ Voir tableau 4 en annexe II.

⁵ Voir tableau 5, en annexe II.

Graphique 1 Mesure des effectifs en besoin d'insertion professionnelle en 2017



Source : d'après notre traitement des données brutes de l'ENE-SI 2017 de l'ONS, en application de la méthodologie du « Rapport II, Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre », 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens (ne)s du travail (Genève, 2-11 octobre 2013), Bureau International du Travail Département de statistique, Genève, 2013, page 23.

Le taux du besoin d'insertion professionnelle en 2017 atteint 26,1% pour les hommes et 58,9% pour les femmes. Il est respectivement de 38,3% et 27,3% pour les hommes de 15-24 ans et de 25-34 ans. Pour les femmes, il est respectivement pour les 15-24 ans et les 25-34 ans, de 69.6% et 61.4%⁶.

Près de 53% du stock de besoin en insertion professionnelle est en milieu urbain. 30% des personnes de niveau primaire en milieu rural sont non occupées, contre seulement 8% des personnes de niveau scolaire secondaire. En milieu urbain, 56% des personnes potentiellement actives et non occupées sont de niveau primaire et secondaire⁷.

Ainsi, le graphique ci-dessus décrit une situation où le besoin quantitatif en emploi concerne autant les chômeurs au nombre de 98 000 en 2017 que les inactifs contraints au nombre de 345 000.

L'examen du besoin d'insertion professionnelle par catégories désigne les cibles prioritaires de la politique de l'emploi. Les femmes présentent un pourcentage de population active et potentiellement active de 49% et les jeunes de 14-24 ans un pourcentage de 59%. Pour les personnes de niveau éducatif primaire, ce

⁶ Voir tableau 6 en annexe II.

⁷ Tableau 7 en annexe II.

pourcentage est de 40%, pour celles de niveau secondaire il est de 42% et pour celles de niveau supérieur de 27%⁸.

L'examen du besoin d'insertion professionnelle (38%), par catégories, indique les cibles prioritaires de la politique de l'emploi : les femmes (49%), les jeunes (de 15-24 ans, 49% pour les hommes et 70% pour les femmes), les personnes de niveau éducatif primaire (40%) et secondaire (42%).

2. Caractéristiques qualitatives des emplois

2.1 La structure de la population active occupée

L'emploi, tel que révélé par l'enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENE-SI) 2017 représente un effectif d'environ 738 000 personnes, dont plus de 75 000 enfants, de 10 à 13 ans⁹.

Le travail des enfants est concentré principalement dans l'agriculture (59%) et dans le milieu rural (76%). Il est le fait d'unités de production de petite taille dans l'agriculture, l'artisanat et les services.

Nous retiendrons dans la suite de ce chapitre un effectif de 731 000 personnes actives occupées. Cet effectif constituera la base de l'analyse des structures et de la qualité des emplois.

2.1.1 Structure de l'emploi selon les secteurs institutionnels public et privé

L'emploi dans le secteur privé est dominant avec 89,9% des actifs occupés. Le secteur public, administrations et entreprises publiques, emploie 73 527 personnes, soit 10,1% de l'ensemble des actifs occupés. Les unités privées de petite taille (ménages ; établissements employant moins de 5 personnes) représentent les quatre cinquièmes de l'emploi¹⁰.

2.1.2 Répartition de la population active occupée selon le milieu et le secteur d'emploi

La population active rurale représente près de 44 % des actifs occupés.

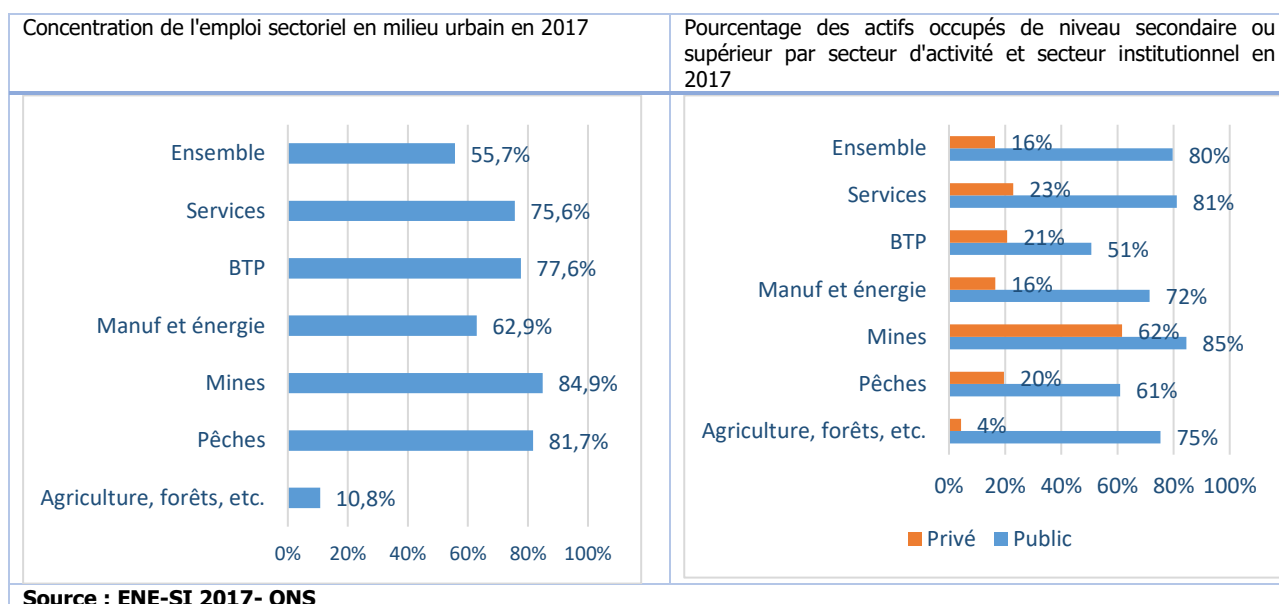
Avec plus de 215 mille actifs occupés, le secteur agricole emploie 29 % des actifs occupés, dont 10,7 % en milieu urbain. En milieu rural, le secteur agricole offre 58 % des emplois, suivi par le secteur des services qui en représente environ 27%.

⁸ Tableau 8, annexe II.

⁹ Tableau 9, annexe 2

¹⁰ Tableau 10, annexe 2.

Graphique 2 Poids de l'emploi urbain et des actifs occupés de niveau secondaire et supérieur en milieu urbain



Le premier secteur d'emploi est, cependant, le secteur des services qui représente plus 49% des emplois. Plus des trois quarts des emplois de services (76%) sont en milieu urbain. Il en est de même pour les secteurs de la pêche, des mines, du BTP et des activités manufacturières et des branches eau et énergie.

2.1.3 Répartition de la population active occupée selon le secteur institutionnel et le niveau scolaire

Le secteur public qui emploie près de 10% de la population active occupée concentre 85,8 % de la main d'œuvre ayant un niveau secondaire ou supérieur. Le secteur privé qui représente près de 90% de l'emploi dispose de moins de 15% de cette catégorie de main d'œuvre¹¹.

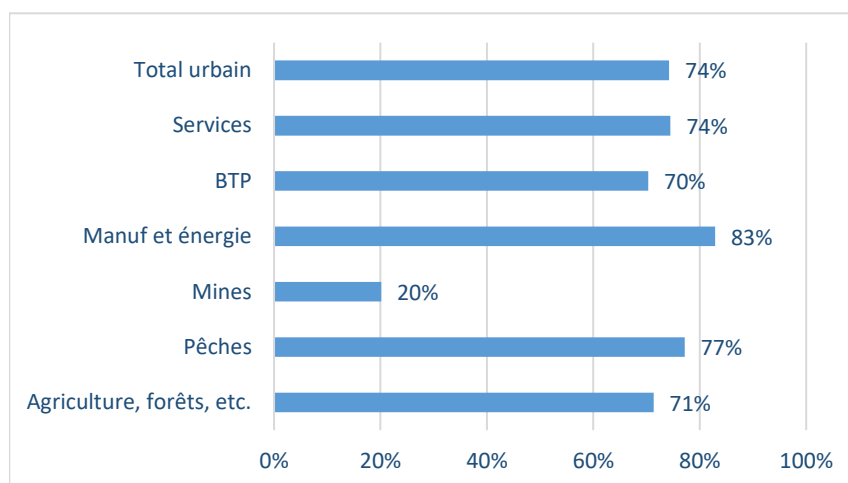
La concentration de la main d'œuvre de niveau supérieur dans les établissements publics est frappante dans tous les secteurs, notamment dans la pêche, les activités manufacturières et les services, où elle atteint 64%. Cette proportion est aussi importante dans le secteur de l'industrie, de l'agriculture et des BTP, où respectivement 48%, 41% et 50% de l'emploi.

Il découle de cette observation que la plus grande part des emplois, localisée dans le secteur privé qui représente le plus grand potentiel d'emploi, est la moins bien dotée en capacités d'encadrement.

¹¹ Tableau 11, annexe II.

Il s'agit, par ailleurs, d'unités d'emplois à caractère familial et de très petites tailles. Ainsi, dans le secteur privé, en milieu urbain, près de 4 emplois sur 5 seraient le fait d'unités de moins de 5 employés. Ce rapport est encore plus élevé dans le secteur des pêches (77%) et dans les unités manufacturières (83%). Dans le BTP, les services et l'agriculture, cette proportion est supérieure à 7 emplois sur 10.

Graphique 3 Part des unités de moins de cinq employés dans l'emploi urbain par secteur



Cette proportion est plus faible dans le secteur minier (20%), dominé, respectivement, par des grandes entreprises (plus de 20 emplois).

Ainsi les structures d'emploi recèlent un potentiel d'évolution lié à des insuffisances dans leur développement :

- ***Concentration de la main d'œuvre à potentiel d'apprentissage dans le secteur public et présence insuffisante dans le privé ;***
- ***Concentration des activités non agricoles à fort potentiel de croissance dans le milieu urbain et insuffisante couverture en milieu rural ;***
- ***Prédominance des unités de très petite taille dans l'ensemble des secteurs, sauf dans le secteur minier.***

Ces trois faiblesses désignent les lignes de mobilisation du potentiel de développement des entreprises : gains d'économies d'échelle, mise à niveau technique et organisationnelle et meilleure couverture du territoire national.

2.2 La qualité des emplois

2.2.1 Lieu de travail et qualité des emplois

Une partie importante des employés ne dispose pas de local professionnel. C'est dans les activités agricoles, la pêche et les mines que plus des deux tiers des actifs occupés disposent de locaux professionnels.

Le pourcentage de travailleurs disposant de locaux professionnels dans les secteurs manufacturiers, de l'eau et de l'électricité et dans les services est faible. Le type de localisation dominant dans ces activités est le poste fixe sur la voie publique, le marché public et le travail à domicile. L'activité dans les locaux des clients est normale dans le cas des prestataires de services du bâtiment ou encore sur la voie publique pour les actifs occupés dans le BTP¹².

Il est, toutefois, difficile de se limiter à une information sur l'emplacement des activités pour inférer de leur manque d'équipement et de leur précarité. On observe qu'environ 15% des travailleurs ambulants disposent d'un véhicule, alors que 77% des travailleurs ne disposant que de leur véhicule comme localisation de leur emploi sont dans des activités commerciales.

2.2.2 Statut dans l'emploi et mode de rémunération

La part du salariat dans l'économie mauritanienne est de 43%. Cette proportion est relativement faible dans les activités agricoles, 15%, avec près du cinquième formé de salariés à la tâche. Le pourcentage de salariés atteint 86% dans les mines, 88% dans le BTP et 70% dans la pêche. Il est aussi très élevé dans les services avec 53%.

Le mode de rémunération à la tâche, au jour ou à l'heure est un indice de précarité. Il concerne 28% de l'ensemble des salariés, plus de la moitié des salariés du BTP et 45 % des salariés des activités manufacturières¹³.

Les travailleurs indépendants comptent pour 41,9% des actifs occupés, dans l'ensemble de l'économie, 45,3% dans l'agriculture, 55,5% dans les activités manufacturières et 41,4% dans les services. Leur poids relatif est plus réduit dans les mines, la pêche et le BTP.

Les aides familiaux, travailleurs rémunérés en nature ou non rémunérés représentent 15% des actifs occupés dans l'ensemble de l'économie. 40% des actifs occupés dans le secteur agricole sont des aides familiaux. Dans le secteur des pêches, les aides

¹² Tableaux 12 et 13, annexe II.

¹³ Tableau n14, annexe II.

familiaux représentent seulement 5% des actifs occupés, moins de 4% dans les activités manufacturières et de 6% dans les services¹⁴.

On observe que plus le niveau scolaire est élevé, plus la proportion de salariés et la part de ceux payés par un salaire fixe est élevée. La précarité salariale est plus élevée parmi les travailleurs sans niveau scolaire et de niveau primaire.

La proportion des indépendants et des aides familiaux est d'autant plus élevée que leur salaire est faible.

2.2.3 Durée hebdomadaire du travail

La durée légale du temps de travail est fixée à 40 heures. Toutefois, l'ENE-SI 2017 indique des niveaux horaires de travail hebdomadaire nettement plus élevés. La moyenne globale est de 47,59 heures. De fait, c'est parmi les catégories de travailleurs au bas niveau éducatif que s'observe les durées hebdomadaires de travail les plus élevées, en jours et en heures¹⁵.

Pour les travailleurs de niveau scolaire supérieur, le nombre de jours médian est de 5 et le nombre d'heures médian de travail est de 40. L'écart avec les actifs occupés de niveau secondaire est assez faible. Il est de plus du cinquième pour les actifs occupés ayant un niveau scolaire primaire ou inférieur. On observe des niveaux d'heures hebdomadaires plus élevés pour les aides familiaux que pour les indépendants.

Les salariés de niveau scolaire secondaire ou supérieur ont des durées de travail plus faibles que les indépendants et les aides familiaux. Quant à ceux ayant un niveau scolaire primaire ou inférieur, la durée de travail médiane est plus élevée que pour les indépendants¹⁶.

2.2.4 Situation de la formalisation de l'emploi

La législation du travail en Mauritanie est définie par la loi n°2004-015 portant sur le Code du travail. Celle-ci reconnaît deux types de contrats principaux : le CDI et le CDD (renouvelable 2 fois dans une limite de 2 ans consécutifs). Elle fixe les conditions de licenciement, et celles du travail des femmes et des enfants. Elle établit les modalités de contrôle par l'inspection et la médecine du travail et soumet les infractions à pénalités. Les différends sont traités par le Tribunal du travail qui peut être saisi après qu'une tentative de conciliation ait eu lieu. La Direction Générale du

¹⁴ Tableau 15, annexe II.

¹⁵ Voir tableau 16, annexe II.

¹⁶ Voir tableau 17 et 18, annexe II.

Travail du Ministère en charge du travail a la responsabilité de faire appliquer la loi, mais dans les faits, le respect du droit du travail est limité.

Le droit à la négociation collective est garanti par le code du travail. Un processus de consultation tripartite existe également ; il réunit l'Etat, les représentants syndicaux et le Conseil économique et social.

L'emploi salarié est une convention explicite ou implicite établie entre l'employeur et l'employé. La convention implicite suppose qu'une règle courante est applicable pour fixer les conditions de l'emploi. Une négociation préalable entre l'employeur et l'employé assure une meilleure garantie du respect des droits de ce dernier. Cette négociation se déroule oralement. Elle peut être sanctionnée par un contrat écrit.

La situation de formalisation de l'emploi est mesurable à travers la fréquence d'application des règles légales ou socialement admises. L'enquête de référence sur l'emploi et le secteur informel rapporte le point de vue des employés du secteur privé sur les pratiques de leur employeur, en matière d'établissement des contrats, de livraison de bulletin de paie de déclaration à la Caisse nationale de Sécurité Sociale, de tenue d'une comptabilité et d'inscription au registre du commerce.

Le pourcentage de contrats de salariat explicite, dans le secteur privé, était de 16,5%. La pratique de cette négociation préalable est plus courante parmi les salariés sans niveau scolaire ou avec un niveau primaire. Elle est un peu moins fréquente quand le niveau scolaire est plus élevé.

Le contrat écrit concerne 29,8% des salariés. Cette proportion est plus élevée pour les salariés de niveau scolaire secondaire et supérieur. La livraison d'un bulletin de paie représente une preuve d'emploi pour le salarié. Elle est un moyen d'exiger le respect des règles contractuelles en matière de paiement des salaires. Seulement, 9,6% et 18,4% des salariés sans niveau scolaire ou de niveau primaire reçoivent respectivement un bulletin de paie. Cette proportion est de 56,3% pour les salariés ayant un niveau secondaire et de 77,1% pour les salariés ayant un niveau supérieur.

Le pourcentage de salariés se disant déclarés à la CNSS est très faible : 7,4 %. On observe une progression très significative de ce pourcentage en fonction du niveau scolaire des travailleurs. Cependant, ce pourcentage reste faible aussi bien pour les employés de niveau secondaire (14,4%) que pour les employés de niveau scolaire supérieur (27,9%).

Il est important de constater que plus les employés ont un niveau scolaire élevé plus l'unité est en mesure de tenir une comptabilité et de s'inscrire au registre du commerce.

Le non-respect des règles formelles de l'emploi salarié est un phénomène ne traduisant pas forcément une volonté délibérée. Il reflète pour une grande part l'insuffisance des capacités de gestion liées au niveau éducatif et au niveau de productivité des unités.

La négociation et le dialogue social sont une pratique ancrée dans la réalité sociale mauritanienne. Cependant, elle ne couvre qu'une fraction des emplois échappant à l'économie informelle.

Le patronat est organisé en fédérations sectorielles et dispose d'une structure les regroupant : L'Union Nationale du Patronat Mauritanien (UNPM)

Les salariés disposent de plusieurs centrales et syndicats autonomes. Les principales centrales sont l'Union des travailleurs de Mauritanie (UTM), la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM), la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM), l'Union des syndicats libres de Mauritanie (USLM) et l'Union générale des travailleurs de Mauritanie (UGTM). Les syndicats autonomes concernent la profession de dockers et l'enseignement. La Mauritanie est également membre de l'Union des Syndicats des Travailleurs du Maghreb Arabe.

Les syndicats de travailleurs sont conscients des limites de leur action dans un contexte dominé par l'économie informelle. Ils prônent une stratégie visant la « formalisation » de l'économie informelle. Les modalités et les conditions de réussite de cette stratégie sont à définir.

2.2.5 Les rémunérations et la qualité des emplois

Le salaire minimum légal en Mauritanie est fixé depuis 2011 à 3 000 MRU par mois. Il est sujet à des révisions après plusieurs années. La dernière révision date de 2011¹⁷.

Nous avons pris comme référence des salaires, les déclarations de fourchettes de salaire perçues par les actifs occupés interrogés lors de l'ENE-SI 2017.

Les réponses sont incomplètes. Toutefois, l'identification des médianes nous donne un aperçu des revenus nets perçus par les travailleurs indépendants et salariés.

Le revenu médian mensuel, en 2017, est de 4 500 MRU, soit supérieur de 50% au SMIG¹⁸.

¹⁷ Voir tableau 19.

¹⁸ Tableau 20, annexe II.

La structure des revenus médians est déterminée suivant une logique reflétant une progression en fonction du revenu et des disparités de revenu inters sectoriels.

Les rémunérations sont plus élevées, par ordre de décroissance, dans le secteur minier, les pêches, les services, les BTP et les activités manufacturières¹⁹.

Dans les branches mines, pêches et services, les salariés perçoivent des revenus plus élevés que les salariés des autres branches d'activités.

Le tableau 22 en annexe II retrace une fonction de revenu estimée pour les actifs occupés en milieu urbain.

Cette fonction estime les composantes du revenu moyen observé par l'ENE-SI 2017. Ce faisant, cette fonction indique les facteurs déterminant la formation des revenus observés, comme des variations autour d'un revenu de base (la constante) équivalent à peu près à 150% du SMIG.

Le fait d'avoir effectué des études est rémunéré à hauteur de 4% de cette constante multipliée par le nombre moyen d'années d'études (2,5 ans), soit en équivalent arithmétique 244 MRU. L'expérience professionnelle est rémunérée selon un coefficient de 1% multiplié par le nombre moyen d'années d'expérience professionnelle, soit 338 MRU.

Les caractéristiques personnelles, les conditions d'emploi et l'appartenance à un secteur d'emploi particulier du secteur privé, par rapport au public posé comme référence, déterminent une différenciation des salaires.

Le fait d'être masculin assure une rémunération supplémentaire de 54% au-dessus de la constante. Celui d'être étranger, avec un niveau d'études supérieur, une rémunération de 26% par rapport à cette constante. Le fait d'être une femme divorcée détermine une décote relativement à la constante de 11%.

Les travailleurs indépendants reçoivent, en moyenne, un revenu de 30 % supérieur du fait de leur statut. De même, les salariés des grandes unités reçoivent un salaire supérieur à celui des travailleurs des entreprises de taille de 2 à 19 employés de près de 14%. Le fait d'être auto-employé détermine un niveau de salaire plus bas de 24%. Les travailleurs ayant un statut permanent et payé à la quinzaine ou au mois reçoivent un revenu de 13% inférieur à la moyenne. Le fait d'être déclaré à la CNSS ou d'avoir bénéficié d'une formation en entreprise est associé à un avantage salarial de 11%.

¹⁹ Tableau 21, annexe II.

Quant à l'appartenance sectorielle, c'est seulement dans les secteurs de la pêche et des mines que les travailleurs sont mieux payés que dans la branche des services. Ce sont les travailleurs des activités manufacturières qui perçoivent les salaires les plus faibles, suivis par ceux du secteur agricole. Viennent ensuite ceux des BTP.

Il est important de conserver à l'esprit que la fonction de revenu estimée n'est que la représentation d'un point moyen exprimant la contribution d'un ensemble de facteurs à la formation du revenu moyen. De nombreux facteurs explicatifs manquent. Il convient aussi de souligner que tous les coefficients sont statistiquement significatifs.

2.2.6. Niveau de revenu, pauvreté et protection sociale

Si le niveau de revenu contribue incontestablement à la qualité des emplois, il est probable aussi que sa composition en revenu net direct et en revenu indirect provenant des prestations sociales et une plus grande part de celles-ci contribue fortement à stabiliser le revenu du plus grand nombre de travailleurs et à les mettre à l'abri des chocs qui peuvent les affecter et à leur éviter de se retrouver dans une situation de pauvreté monétaire.

Le revenu indirect est un revenu provenant d'un retour de contributions librement consenties ou obligatoires sous formes de prestations sociales conditionnelles.

Les prestations qui ont un rôle protecteur contre la pauvreté sont principalement les allocations familiales, l'assurance arrêt de travail pour maladie, la prise en charge des soins de santé et la retraite.

L'adoption de régimes de protection sociale dépend principalement de la confiance que les professionnels peuvent placer dans un dispositif d'assurance sociale. Il convient de considérer, cependant, que c'est l'amélioration des revenus dus à des gains de productivité qui représente la principale incitation pour l'adoption collective par une profession d'un régime d'assurance sociale.

L'Enquête Nationale sur les Conditions de Vie des ménages en Mauritanie réalisée par l'ONS en 2014, communément appelée EPCV 2014, fournit des données et des indicateurs qui combinés à ceux de l'ENE-SI 2017 permettent d'apprécier la situation de la pauvreté des travailleurs et de porter une mesure approximative de la capacité contributive des différentes branches de l'économie. C'est dans cette capacité contributive que se situe le potentiel de leur intégration dans le cadre de régimes de protection sociale offrant un minimum de prestations.

L'EPCV 2014 a permis de déterminer le seuil de pauvreté monétaire à 16 944 MRU par personne et par an. En dollars des Etats-Unis, ce seuil est de 1,35 par jour. Le seuil de pauvreté extrême est fixé à 12 603 MRU, soit 1 USD par jour. La taille

moyenne des ménages est de 6,2. Le seuil de pauvreté monétaire moyen par ménage est de 105 mille MRU.

L'EPCV a déterminé également le nombre de pauvres et de les classer en fonction du secteur d'emploi du chef de ménage. Le nombre moyen des actifs occupés par ménage est de 1,67.

Le tableau 23 en annexe II donne une indication sur le nombre de travailleurs (actifs occupés) dont les ménages vivent sous le seuil de pauvreté. Il montre aussi le rapport du revenu moyen par actif occupé généré dans le secteur au revenu moyen des ménages pauvres.

Ce rapport est un indicateur de la marge potentielle, à prélever sur le revenu des individus, à allouer à des cotisations destinées à alimenter des prestations sociales couvrant des risques spécifiques.

Le nombre des actifs appartenant à des ménages pauvres serait de 316 mille environ, soit près de 40 % de l'effectif total des actifs occupés. Les deux tiers des actifs occupés appartenant à des ménages pauvres sont concentrés dans le secteur des services. C'est dans le secteur agricole que le revenu moyen des ménages pauvres est le plus bas, en dépit du fait que la proportion des travailleurs appartenant à des ménages pauvres n'est que de 27% comparativement à 64% dans le secteur des services. Le faible écart entre le PIB par emploi (revenu moyen par actif occupé) et le revenu moyen des actifs occupés des ménages pauvres désigne une situation où une grande partie des actifs occupés dans l'agriculture et l'élevage dispose d'un revenu relativement voisin du seuil de pauvreté, quoique supérieur.

En revanche dans les autres secteurs, on observe de plus grandes disparités dans la distribution des revenus. En dehors du secteur minier, où la rente est très élevée et contribue largement aux revenus de l'Etat, le rapport du revenu moyen est légèrement supérieur à 3 dans les BTP et l'industrie, et légèrement inférieur à 3 dans les services.

Il convient d'observer que presque tous les emplois offrent un revenu supérieur au seuil de pauvreté monétaire.

Aussi, les actifs occupés des ménages pauvres le sont du fait de risques liés au ménage, principalement le nombre de personnes dépendantes dans le ménage à la charge des actifs occupés ou encore des pertes d'emploi ou des arrêts de travail dus à la maladie.

La redistribution des revenus est effectuée principalement au sein des ménages. Ce phénomène souligne l'intérêt de la protection sociale appuyée sur la solidarité

professionnelle. Celle-ci permet de sortir les ménages pauvres de la pauvreté en mutualisant la couverture des risques pesant sur les travailleurs.

2.3 Organisation du marché du travail et attentes des citoyens

D'après la législation du travail et de l'emploi dans le secteur privé, l'accès à l'emploi est libre et exclut le monopole d'embauche par un service de l'emploi. Le marché de l'emploi est régulé par décret de façon à protéger les candidats à l'emploi, et à assurer la transparence et l'équité dans l'accès à l'emploi.

Dans ce cadre, l'Etat peut être amené à créer, en liaison avec les partenaires sociaux, une agence ou toute autre institution chargée de promouvoir l'accès à l'emploi et le placement. De même, l'Etat peut autoriser par arrêté l'ouverture de bureaux de placement privés agréés dans le cadre d'un statut professionnel réglementé et préalablement défini par décret.

La dynamique de recherche d'emploi est très importante pour l'économie. Elle permet d'optimiser le bien-être social et de faire meilleur usage des compétences disponibles. Pour les actifs occupés, elle reflète, à la fois, leur insatisfaction et la capacité du marché de l'emploi à offrir des opportunités d'emploi. Il en est de même des actifs, chômeurs à la recherche active d'emplois : le pourcentage de chômeurs parmi les personnes en besoin d'emploi est un indicateur du dynamisme du marché du travail.

La catégorisation est essentielle pour poser clairement la problématique du renforcement de l'employabilité des personnes en besoin d'emploi, pour les encadrer et pour les aider à réaliser leurs ambitions professionnelles.

La prévention des problèmes de chômage et d'inactivité se fait lors de la transition école-emploi. Elle appelle une activité d'orientation durant les périodes de scolarité et de formation.

La prévention des pertes d'emplois et des entrées en chômage ou en inactivité forcée se fait par des activités de formation continue et surtout d'organisation des méthodes de recherche d'emploi.

2.3.1 Expression des besoins en emplois et organisation du marché

2.3.1.1 Conditions d'accès à l'emploi

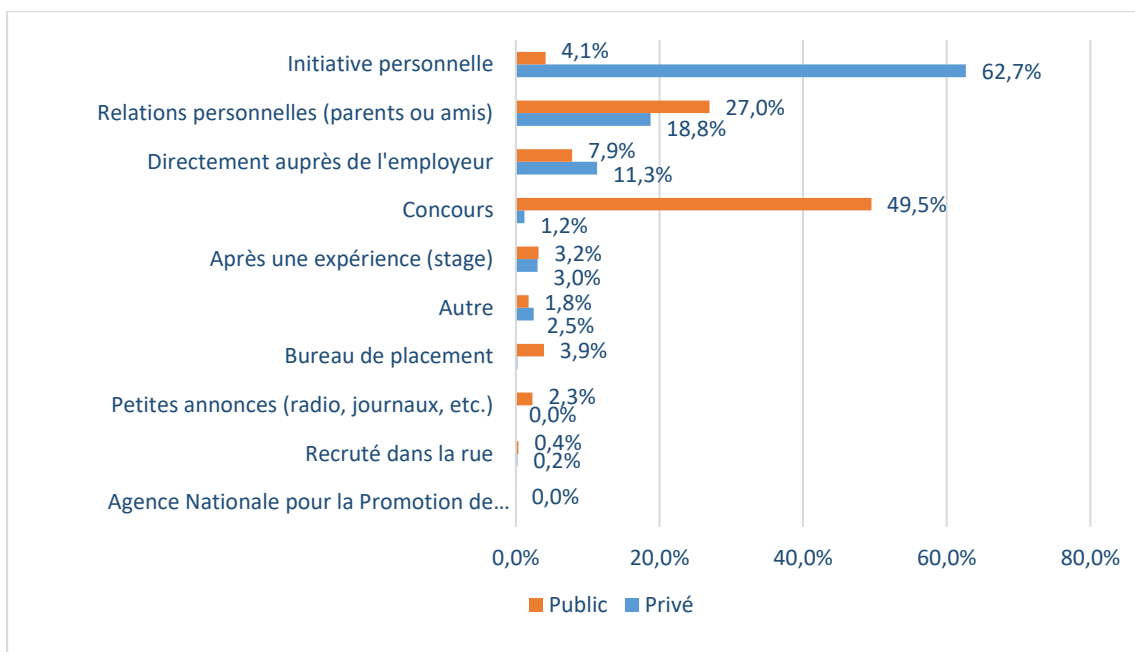
L'emploi est réparti entre le secteur public et le secteur privé respectivement à hauteur de 10% et de 90%. L'examen de la structure d'accès à l'emploi révèle comme forme d'accès principale aux emplois publics la réussite aux concours (49,5% des cas) et pour le secteur privé l'initiative personnelle (62,7 % des cas). Le recours

aux relations personnelles ou familiales est une forme répandue moins pour le secteur privé (18,8 % des cas) que pour le secteur public (27 %).

L'initiative personnelle comme démarche d'obtention d'emploi ne représente qu'une très petite fraction de l'accès aux emplois publics (4,1% des cas). Il convient de lui donner un sens par rapport au fait que la prise de contact avec l'employeur n'a pas nécessité d'entreprise par la famille ou les amis.

La troisième modalité d'accès à l'emploi dans le secteur public est la réponse aux annonces. Le recours aux agents de placements sur le marché du travail, publics ou privé est significatif seulement pour le secteur public (3,9% pour les agents de placements privés et 0,01% pour l'ANAPEJ).

Graphique 4 Conditions d'accès à l'emploi dans les secteurs public et privé en 2017



L'initiative personnelle est une modalité qui reflète, pour le secteur privé, principalement une démarche de création d'auto-emploi. Il ressort clairement que l'initiative personnelle est une démarche d'obtention de l'emploi fréquente dans 7 cas sur dix lorsqu'il s'agit d'un auto-emploi, dans 45% des cas lorsque l'emploi est dans une TPE de moins de 5 employés. Cette proportion tombe à 3 sur 10 pour les entreprises de 6 à 20 emplois et à 14 % des cas dans les entreprises de plus de 20 emplois²⁰.

En revanche, on observe que les recours au capital social et à l'entremise de la famille sont d'autant plus élevés que la taille de l'entreprise s'accroît. Il en est de

²⁰ Tableau 24, annexe II.

même, mais dans un rapport beaucoup moindre, dans le cas des emplois trouvés lors d'un contact direct de l'entreprise.

On observe que l'emploi des jeunes est beaucoup plus tributaire des relations personnelles et de l'appui familial que celui des actifs occupés plus âgés. Les jeunes de 15-24 ans sont les plus nombreux à contacter directement l'employeur²¹.

Dans tous les cas, il semble que le mécanisme d'encadrement et de mise en relation des offreurs et demandeurs d'emploi soit encore une réalité marginale. Or, ce sont les jeunes de 15-24 ans et de 25- 34 ans qui auraient le plus besoin de l'appui d'une structure d'intermédiation, dans le respect d'une logique d'équité sociale conforme à la législation du travail.

2.3.1.2 Actifs occupés et désir de changement d'emploi

Sur plus de 740 mille actifs occupés, environ 2 000 ont recherché un emploi durant la semaine précédant l'enquête. Cela représente un pourcentage, assez faible de 3.2%.

Le pourcentage de travailleurs insatisfaits de leur emploi courant est croissant en fonction du niveau scolaire des actifs. Les deux tiers des actifs occupés cherchant un emploi²².

2.3.1.3 Recherche d'emploi et recrutement

Les données de l'ENE-SI 2017 indiquent que la forme dominante de recherche d'emploi est le recours aux relations personnelles. Cette démarche est plus fréquente parmi les chercheurs d'emploi de niveau scolaire primaire et inférieur, et en particulier parmi les chômeurs ayant déjà perdu leur emploi²³.

Le deuxième mode de recherche est le contact direct avec les employeurs. Ce mode de recherche est plus fréquent chez les chômeurs ayant déjà perdu leur emploi.

Bien que le nombre d'observations n'assure pas une représentativité suffisante, il convient de noter que les chômeurs de niveau scolaire supérieur ayant perdu leur emploi sont 38% à recourir à des intermédiaires du marché du travail.

Les primo-demandeurs d'emploi de niveau scolaire supérieur sont aussi 43 % à rechercher un emploi en participant à des concours, et aussi, 15% à répondre aux petites annonces.

²¹ Tableau 25, annexe II.

²² Tableau 26, annexe II.

²³ Tableau 27, annexe II.

2.3.2 Attentes en matière d'emploi

2.3.2.1 Préférence pour l'entrepreneuriat ou le salariat selon le niveau scolaire

Quelle est l'attitude effective vis-à-vis des emplois désirés ?

Dans l'ensemble, 41% des personnes interrogées, démontrant leur intérêt en perspective d'un emploi, souhaiteraient un emploi de travailleur indépendant ou d'employeur. Ce pourcentage décroît avec le niveau scolaire²⁴.

Ainsi, le pourcentage des personnes sans niveau scolaire de personnes désirant créer leur entreprise est de 59%. Ce pourcentage tombe à 18% pour les personnes ayant un niveau scolaire secondaire et à 7% pour celles ayant un niveau supérieur.

Les personnes à faible niveau scolaire indiquent qu'avec un travail indépendant, elles disposent de plusieurs avantages : gagner plus, être son propre chef, ne pas être désavantagé en étant salarié, disposer d'horaires flexibles et d'un travail intéressant²⁵.

Inversement, c'est parmi les personnes à niveau éducatif élevé que l'on trouve la préférence pour le travail salarié. Il n'est pas étonnant par ailleurs que parmi les chômeurs le pourcentage préférant le salariat soit plus élevé. Le chômage est quasiment synonyme de recherche d'emploi salarié. Une personne désirant créer une entreprise ne cherche pas d'emploi, mais plutôt du capital, des associés, et ou des informations et des appuis commerciaux ou techniques.

De manière générale, les personnes préférant le salariat disent ne pas désirer prendre de risque (ne pense pas pouvoir se mettre à son compte dans de bonnes conditions ou encore Avoir une sécurité de l'emploi et du salaire satisfaisante). Peu font référence à une promotion ou au bénéfice de prestations sociales²⁶.

Enfin, le plus marquant est la préférence pour le salariat dans le secteur public. La prévalence de cette préférence est forte parmi les personnes ayant un niveau éducatif supérieur ou secondaire. Ainsi, plus de 4 personnes sur 5 ayant un niveau supérieur préfèrent le salariat dans le secteur public²⁷.

²⁴ Tableau 28, annexe II.

²⁵ Tableau 29, annexe II.

²⁶ Tableaux 30 et 31, annexe II.

²⁷ Tableau 32, annexe II.

II – MISE EN ŒUVRE ET CADRE DE GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

1. Les organes du Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi, et de la Modernisation de l'Administration

1.1. Le département central

1.1.1. Les missions du MFPTEMA

En mai 2007, une réorganisation institutionnelle du secteur en charge de l'emploi, à la suite un processus de regroupement s'est traduit par la création d'un Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle aux côtés du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi. Le Département était alors chargé d'une mission générale de conception, coordination, suivi et évaluation des politiques nationales en matière d'emploi, d'insertion, et de formation professionnelle et technique.

Pour la première fois, les questions liées à la problématique de l'emploi relevaient d'un même département ministériel. Cette réorganisation institutionnelle n'a pas pour autant réglé le problème de la multiplicité des acteurs et surtout de chevauchement de leurs attributions et de leurs activités ; d'où persistance de la faiblesse des résultats et de l'inefficacité des interventions.

En 2009, par décret n° 114-2009 du 17 septembre 2009, l'emploi et la formation professionnelle furent regroupés sous la tutelle d'un même ministre. Ce décret fut modifié en mai 2010 et en octobre 2013.

Actuellement, le cadre institutionnel en charge des questions de l'emploi est régi par le décret n° 313-2018 du 06 décembre 2018 fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi et de la Modernisation de l'Administration et l'organisation de l'administration centrale de son Département (MFPTEMA).

Au terme de ce décret, le MFPTEMA a pour mission générale de concevoir, coordonner, suivre et évaluer les politiques nationales en matière de fonction publique, de travail, d'emploi, de sécurité sociale et de modernisation de l'Administration.

A cet effet, il est chargé des questions relatives à :

- L'élaboration et l'application de la politique nationale en matière de fonction publique, travail, emploi et modernisation de l'administration ;
- La conception et l'harmonisation de la réglementation générale dans le domaine de la fonction publique, travail, emploi et modernisation de l'administration ;

- L'élaboration et l'application des textes régissant les fonctionnaires et les agents contractuels de l'Etat et la gestion et le suivi des rapports avec les partenaires sociaux représentant les employeurs et les travailleurs ;
- La coordination, en relation avec les ministères concernés, des réformes institutionnelles entreprises par l'Etat au sein des administrations centrales ;
- La préparation, la mise en œuvre et le contrôle des règles relatives aux conditions de travail et aux droits des salariés ;
- La définition et la mise en œuvre des Stratégies et les programmes de promotion et de développement de la micro finance et de la micro et petite entreprise ;
- Le développement, en concertation avec les départements ministériels concernés, de la coopération bilatérale et multilatérale et des échanges en matière de modernisation de l'Administration et d'E-Gouvernement ;
- Le traitement de l'information du personnel de l'Etat et la numérisation des actes et procédures ;
- La modernisation de l'administration par l'outil numérique, notamment la simplification des procédures et formalités, la normalisation des documents et imprimés administratifs et l'amélioration de la productivité et de l'efficacité des services, et la rationalisation de leur coût ;
- L'élaboration et la mise en œuvre des politiques de promotion de la bonne gouvernance relevant de ses compétences ;
- Le développement d'études et d'outils pour l'amélioration des relations entre l'administration et les usagers du service public ;
- L'élaboration et la mise en œuvre des mesures destinées à renforcer les capacités nationales notamment en matière de ressources humaines, en relation avec les ministres concernés ;

Pour ce faire, il dispose des directions générales opérationnelles ci-après :

- La Direction Générale de la Fonction Publique (DGFP) ;
- La Direction Générale du Travail (DGT) ;
- La Direction Générale de l'Emploi (DGE) ;
- La Direction Générale de la Modernisation de l'Administration (DGMA).

1.1.2. Les Directions Générales du MFPTEMA

a) La Direction Générale de la Fonction Publique (DGFP)

La Direction Générale de la Fonction Publique a pour attributions :

- L'application de la réglementation générale de la fonction publique de l'Etat, des établissements publics à caractère administratif et des collectivités territoriales

- La tenue à jour d'une documentation complète et des statistiques sur la fonction publique ;
- La tenue et la mise à jour d'un fichier des retraites ;
- L'étude des avis de la Commission Nationale d'Equivalence des Diplômes sur l'évaluation des diplômes, grades ou titres scolaires et/ou universitaires et d'initier, le cas échéant, les arrêtés établissant l'équivalence de diplômes ;
- Le suivi du contentieux en matière de personnel de l'Etat ;
- La gestion des questions disciplinaires en collaboration avec les organes et services compétents ;
- Le suivi des questions relatives aux rapports de l'Etat avec les organisations syndicales des fonctionnaires et autres agents publics ;
- La coordination et le suivi de l'action des responsables des ressources humaines en collaboration avec les différents ministères ;
- La conservation et l'archivage des dossiers des agents de l'Etat.

La Direction Générale de la Fonction Publique est dirigée par un Directeur Général assisté d'un Directeur Général Adjoint. La Direction Générale de la Fonction Publique comprend deux (2) directions :

- La Direction de la Réglementation et des contentieux (DRC) ;
- La Direction de la Gestion des Personnels de l'Etat (DGPE).

b) La Direction Générale du Travail

La Direction Générale du Travail a pour attributions :

- La conception et la mise en œuvre de la politique nationale en matière de travail et de prévoyance sociale ;
- La coordination, le suivi et le contrôle de l'ensemble des activités des services chargés du travail et de la prévoyance sociale ;
- L'élaboration et l'application de la réglementation en matière de travail et de la sécurité sociale ;
- La supervision des négociations collectives entre partenaires sociaux ;
- Le règlement des différends individuels et collectifs du travail ;
- La réalisation des études et le suivi des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sociale ;
- La collecte des données administratives relatives au travail et à la sécurité sociale ;
- Le suivi des relations avec les autres états et les organisations internationales en ce qui concerne les questions de travail et de la prévoyance sociale ;

- L'élaboration des rapports périodiques sur l'état de l'inspection du travail.

La Direction Générale du Travail est dirigée par un Directeur Général assisté d'un Directeur Général adjoint et comprend trois Directions :

- Direction de l'Administration du Travail (DAT) ;
- Direction de la Réglementation et du Dialogue Social (DRDS) ;
- Direction de la Prévoyance Sociale et de la Migration (DPSM).

La Direction Générale du Travail comprend des Inspections régionales du travail qui sont créées, au besoin, par Arrêté du Ministre chargé du travail.

c) Direction Générale de l'Emploi (DGE)

La Direction Générale de l'Emploi est chargée de :

- Définir les orientations et les objectifs en matière de développement de l'emploi ;
- Promouvoir le développement du partenariat et favoriser les convergences et les synergies entre tous les acteurs publics ou privés concernés et participer à toutes les instances techniques, consultatives ou délibérante sur l'emploi ;
- Veiller à la cohérence de la politique de l'emploi avec les politiques de développement économique et sociale ;
- Initier les lettres de mission et les contrats programmes à signer entre l'Etat et les entités publiques et privés intervenant dans le secteur de l'emploi et assurer le suivi-évaluation de leur mise en œuvre ;
- Promouvoir le développement de la micro finance et de la Micro, Petite et moyenne entreprise ;
- Elaborer des programmes innovants d'auto-emploi et d'insertion professionnelle et sociale des jeunes et déléguer leur mise en œuvre à des structures publiques ou privées ;
- Prendre toute initiative, en harmonie avec les orientations et les objectifs de développement de l'emploi, visant à renforcer les capacités d'embauche des entreprises ;
- Promouvoir l'adéquation de la formation et de l'emploi ;
- Assurer le suivi des performances des programmes et des institutions en charge de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de l'insertion ;
- Promouvoir le développement des initiatives privés de placement et d'auto-emploi, les agréer et superviser leur action ;
- Gérer en liaison avec les structures concernées, l'emploi des migrants ;
- Promouvoir le placement des Mauritaniens à l'étranger ;

- Développer au plan international toute relation de coopération avec les organismes ou institutions en charge de l'emploi et de l'insertion.

La Direction Générale de l'Emploi (DGE) est dirigée par un Directeur Général assisté par un Directeur Général Adjoint. La DGE comprend les deux directions suivantes :

- La Direction des Stratégies et Politiques de l'Emploi (DSPE) ;
- La Direction de la Promotion de la Microfinance (DPM).

d) Direction Générale de la Modernisation de l'Administration (DGMA)

La Direction Générale de la Modernisation de l'Administration a pour attributions :

- La mise en œuvre de la politique nationale en matière de réforme administrative ;
- La bonne gouvernance et la promotion de l'évaluation des politiques publiques ;
- La promotion et le développement d'outils d'accès au service public ;
- L'impulsion des actions et mesures de renforcement des capacités des administrations de l'Etat ;
- La modernisation des méthodes et de l'organisation des services administratifs par la simplification des procédures et formalités, la normalisation des documents et imprimés administratifs, l'amélioration de la productivité et de l'efficacité des services et la rationalisation de leur coût ;
- L'amélioration des relations entre l'administration et les usagers ;
- La mise en œuvre d'outils d'évaluation et de gestion de la performance des agents ;
- La formation et le perfectionnement du personnel de l'Etat.

La Direction Générale de la Modernisation de l'Administration est dirigée par un Directeur Général assisté d'un directeur Général adjoint et comprend les deux directions suivantes :

- La Direction de la réforme de l'Administration (DRA) ;
- La Direction de la Formation et du Perfectionnement (DFP).

1.2. Les structures publiques relevant du MFPTEMA

Les structures publiques relevant de la tutelle du Ministre de la Fonction Publique, du travail, de l'emploi et de la Modernisation de l'Administration sont :

- La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;

- L'Office National de la Médecine du Travail (ONMT) ;
- L'Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ) ;
- Agence de Promotion des Caisses Populaires d'Épargne et de Crédit (PROCAPEC).

De ces institutions, seule l'ANAPEJ est concernée directement par les questions de l'emploi.

1.2.1. L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ)

L'ANAPEJ, créée en 2005 dans un contexte politique, économique et social en pleine mutation, bénéficie d'un statut particulier. C'est un établissement public à caractère administratif jouissant d'une autonomie administrative et financière. L'Agence dispose d'un fonds destiné à améliorer l'employabilité des jeunes par le renforcement des capacités, les programmes d'auto-emploi et le placement/insertion.

Sa mission principale est de contribuer à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, en vue de favoriser l'épanouissement économique, social et culturel des populations cibles.

Dans ce cadre, l'ANAPEJ assure :

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

- La mobilisation et la gestion des fonds nécessaires à la promotion de l'emploi.

2. Les programmes relatifs à l'emploi du MFPTEMA

2.1. Les programmes actifs de l'emploi portés par l'ANAPEJ

Dans les faits, l'ANAPEJ met en œuvre quatre programmes physiques majeurs : (i) l'auto - emploi ; (ii) le placement ; (iii) le développement des compétences et (iv) l'observation de l'emploi.

Tableau 1 Programmes, objectifs et publics cible de l'ANAPEJ

Programmes	Objectifs	Public cible
Auto Emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir l'esprit d'initiative et d'entreprise chez les jeunes demandeurs d'emploi ; - Renforcer les capacités entrepreneuriales et managériales des demandeurs d'emploi ; - Faciliter l'accès au crédit au profit des demandeurs d'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes sans emploi inscrits à l'ANAPEJ ; - Groupes spécifiques : handicapés, femmes, retraités actifs.
Placement	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter l'accès à l'emploi salarié pour le public cible de l'Agence ; - Créer des partenariats avec les employeurs et les partenaires au développement ; - Informer, encadrer et orienter les demandeurs d'emploi ; - Développer les compétences nécessaires pour l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnes sans emploi inscrites à l'Agence ayant demandé un emploi salarié ou un stage ; - Groupes spécifiques : handicapés, femmes, retraités actifs.
Développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et analyser les capacités nationales en termes de formation professionnelle ; - Identifier les besoins de formation du public cible ; - Mettre en œuvre des actions de formation, de reconversion et d'adaptations professionnelles en vue d'augmenter les chances d'employabilité des bénéficiaires ; - Développer des partenariats avec les Instituts et centres de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes diplômés sans emploi. Cette population, en constante augmentation, souffre d'un problème d'inadéquation manifeste entre les profils et les besoins du marché ; - Les jeunes déscolarisés. Ce sont ceux qui ont abandonné les études et n'ont pas de qualification ; - Les jeunes non scolarisés et sans qualification. Ce sont les plus vulnérables sur le marché de l'emploi ; Les groupes spécifiques. Il s'agit des Handicapés, des femmes et des retraités actifs.
Observation de l'emploi et des compétences	Réaliser des études et des enquêtes sur les questions de l'emploi afin de connaître les déterminants du chômage dans le pays et les facteurs intervenants dans sa réduction.	Jeunes sans emploi

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Tableau 2 Bilan sommaire des activités de l'ANAPEJ (2005 -2015)

Années	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Dotation du fonds de l'ANAPEJ en millions de MRU</i>	43	75	60	80	80	12	52	15	23	30	25
<i>Programme/Activité</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>	<i>Nombre de bénéficiaires</i>
<i>Formation pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi</i>	424	617	576	555	78	78	73	60	180	100	1596 ⁽¹⁾
<i>Stage de qualification et de reconversion</i>	0	31	172	250	0	0	0	10	78	15	216
<i>Insertions définitives et temporaires</i>	132	2010	730	1308	352	75	456	350	161	220	820
<i>Financement des projets</i>	367	337	212	300	156	0	138	60	115	100	138
<i>Crédit d'extension</i>	0	0	0	0	90	0	190	70	90	70	60
<i>Appui aux promoteurs</i>	0	0	300	0	440	0	212	190	200	230	160
<i>Modernisation des moyens de transport</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2430
Total	923	2995	2160	2413	1026	163	1069	740	824	735	5420

2015 Y compris 1250 personnes sur la conduite des véhicules tricycle et 206 sur la couture et bureautique à travers partenariat avec la fondation koweïtienne et est exceptionnelle pour l'ANAPEJ. Il y a eu la distribution de 1250 tricycles à raison d'un tricycle pour 2 demandeurs d'emploi. Aussi, l'Agence a bénéficié d'un financement supplémentaire de l'INAP-FTP pour la formation sur conduite de tricycle et l'assurance et du carburant par tricycle.

Source : ANAPEJ

- Le programme de l'auto - emploi ciblant les jeunes inscrits à l'ANAPEJ et des groupes spécifiques comme les handicapés, les femmes et les retraités actifs. Il s'agit ici de promouvoir l'esprit d'initiative et d'entreprise, de renforcer les capacités entrepreneuriales et managériales et de faciliter l'accès au crédit ;
- Le programme de placement centré autour de la création de partenariats avec les employeurs et les bailleurs de fonds, l'information, l'encadrement, l'orientation et le développement des compétences. Le programme cible les personnes sans emploi inscrites à l'Agence ayant demandé un emploi salarié ou un stage et un certain nombre de groupes spécifiques comme les handicapés, les femmes et les retraités actifs ;
- Le Programme de développement de compétences dont l'objet est d'identifier et d'analyser les capacités nationales en termes de formation professionnelle et les besoins de formation du public cible, la mise en œuvre des actions de formation, de reconversion et d'adaptation professionnelles et le développement des partenariats avec les instituts et centres de formation. Il concerne fondamentalement les jeunes diplômés sans emploi, les jeunes déscolarisés, les jeunes non scolarisés et sans qualification et des groupes spécifiques d'handicapés, de femmes et de retraités actifs ;
- L'Observatoire de l'emploi dont l'objet est de réaliser des études et des enquêtes sur les questions de l'emploi afin de connaître les déterminants du chômage dans le pays et les facteurs intervenants dans sa réduction.

2.2. Le Dispositif CAP INSERTION

L'initiative CAP Insertion a été développée en Mauritanie par l'ONG Gret depuis 2008, dans le prolongement des enseignements tirés de l'expérience Twize. Face à l'évaluation jugée pertinente et efficace de cette expérimentation, le Centre d'appui à l'insertion des jeunes (CAP Insertion) a été transféré aux autorités publiques nationales et locales mauritaniennes.

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

L'enjeu est de répondre aux problématiques d'insertion des jeunes par l'accès :

- A l'information ;

- A la formation professionnelle ;
- Au monde de l'entreprise ;
- A l'orientation, à l'accompagnement, à un suivi individualisé, de proximité et dans la durée.

CAP Insertion cible à l'heure actuelle les jeunes de 15 à 35 ans des quartiers périphériques de Nouakchott où se concentrent les poches de pauvreté.

Le dispositif a pour ambition de s'étendre au niveau national en maillant davantage le territoire de Nouakchott mais aussi en s'implantant dans de nouvelles wilayas.

Trois antennes ont été mises en place dans les quartiers de Dar Naïm, Arafat et Tevragh Zeina afin de permettre à une très large majorité des jeunes d'y accéder en proximité, sans avoir de déplacements trop importants à faire.

Ces antennes proposent un accompagnement aux jeunes et une intermédiation avec les partenaires.

a) Accompagnement des jeunes

CAP Insertion accueille les jeunes via ces antennes situées au sein des quartiers périurbains. Des "conseillers insertion" les orientent et les aident à définir leurs orientations professionnelles : diagnostics socioprofessionnels, élaboration de parcours d'insertion. Ensuite, une gamme de services, adaptée à chaque cas, est offerte :

- Apprentissage des techniques de recherche d'emploi ;
- Information sur les métiers ;
- Aide à postuler pour des formations ;
- Accompagnement de jeunes en formation ;
- Accompagnement de jeunes en stages ;
- Accompagnement de jeunes en recherche d'emploi suite à des formations ;
- Accompagnement en début d'emploi ;
- Etc.

b) Mise en réseau des acteurs

CAP Insertion tisse un réseau avec de nombreux partenaires :

- Les entreprises formelles et informelles qui transmettent des offres et accueillent les jeunes ;
- Les organisations professionnelles ;
- Les centres de formation publics et privés ;

- Les institutions nationales publiques ;
- Les mairies et les autres acteurs locaux intervenant auprès des jeunes dans les quartiers.

Le Cap Insertion collecte les informations auprès de ces acteurs et les relaie vers les jeunes demandeurs d'emploi. Le CAP Insertion met les jeunes en relations avec ces acteurs en assurant un premier filtre.

Les services proposés :

Information, accueil, orientation, accompagnement

- Sensibilisation, information sur les questions d'insertion socioprofessionnelle ;
- Diagnostics socioprofessionnels, élaboration de parcours d'insertion ;
- Aide à la définition d'objectifs professionnels ;
- Tables rondes avec des intervenants extérieurs (professionnels, centres de formation, etc.) ;
- Orientations vers des offres d'emplois, de stages ou de formations ;
- Appuis sur les TRE (Techniques de recherche d'emploi : CV, lettres de motivation ;
- Préparation aux entretiens d'embauche, démarchage, recherche d'offres sur Internet).

Appuis pour aider les jeunes à se former

- Recensement de l'offre de formation des opérateurs publics et privés ;
- Appui au dépôt de candidatures, préparation aux concours d'entrée ;
- Collecte en direct d'offres de stages et d'apprentissages ;
- Suivi tout au long de la formation, appui à la recherche de stages.

Appuis pour rapprocher les jeunes des entreprises

- Collecte et affichage des offres de stages et d'emploi, des avis publics ;
- Appui au dépôt de candidatures (en réponse à des offres et en candidatures spontanées) ;
- Appui à la constitution de dossiers pour les concours de la fonction publique ;
- Démarchage d'entreprises formelles et informelles ;
- Suivi des jeunes entrés en entreprise pendant leur période d'intégration.

Le dispositif « Cap Insertion » a été rattaché dans sa gestion technique, lors de la dernière restructuration du département, à l'ANAPEJ.

2.3. Le Programme National Intégré de promotion de la Micro et petite Entreprise (PNIME)

Le Programme National Intégré de promotion de la Micro et petite Entreprise (PNIME) a été adopté en 2003. Sa première phase fut mise en œuvre de 2006 à 2007.

Les composantes du programme étaient définies comme suit :

- Services d'appui à la création et au développement de la micro et petite entreprise dans un environnement favorable ;
- Système de financement adapté à la MPE ;
- Développement technologique et intensification de l'approche HIMO.

Par rapport aux attentes, cette première phase n'a pu atteindre que des résultats limités. Entre autres facteurs, la période de transition politique dans laquelle le pays se trouvait et les réaménagements institutionnels n'ont pas été favorables à sa mise en œuvre.

a) Objectif stratégique du PNIME

L'objectif stratégique du PNIME est de favoriser et soutenir l'émergence et la pérennité de micros et petites entreprises afin de lutter contre la pauvreté, amoindrir le chômage et améliorer les conditions de vie de la population.

L'atteinte de cet objectif est conditionnée par la réalisation des trois objectifs spécifiques suivants :

- i Le renforcement des compétences techniques et managériales des micros et petits entrepreneurs ;
- ii L'amélioration de l'accès des MPE à des services financiers adaptés qui répondent à leurs besoins et tiennent compte de leurs spécificités (taille, activité, etc.) ;
- iii Assurer la pérennité des MPE par un suivi en amont et aval.

b) Choix des régions de déploiement du PNIME

Suite à la phase pilote, les autorités mauritaniennes ont fortement exprimé leur volonté d'étendre, en collaboration avec les partenaires techniques et financiers du pays, l'expérience du PNIME dans toutes les régions du pays.

c) Bénéficiaires du PNIME

Les principaux bénéficiaires du PNIME sont, d'un côté, les micros et petits créateurs d'entreprises existantes et les activités génératrices de revenus à fort potentiel d'évolution vers la MPE, et de l'autre, les créateurs de MPE ayant des caractéristiques entrepreneuriales patentes. D'où l'impératif d'adoption de critères permettant de déceler ces caractéristiques entrepreneuriales qui sont essentiellement personnelles. Il appartient à la coordination du PNIME de déterminer ces critères d'évaluation et de sélection.

Les bénéficiaires indirects sont :

- Les institutions de microfinance ;
- Les centres de formation technique et professionnelle ;
- Certaines collectivités locales ;
- Les organisations socioprofessionnelles.

3. Les principaux programmes et entités ne dépendant pas du MFPTEMA

Il existe en dehors de ce ministère d'autres structures publiques qui avaient intervenu ou qui continuent à l'être dans la conception et la mise œuvre des programmes publics de promotion et de développement de l'emploi.

Les principaux programmes et structures ciblés de lutte contre la pauvreté à fort contenu en emploi ont concerné fondamentalement :

- PNIDDLE : Développement des infrastructures en faveur des communes ;
- AMEXTIPE, infrastructures ;
- ANESP, infrastructures ;
- TWIZE : Habitat social, micro crédit et formation en BTP ;
- CHEMAMA : Infrastructures et activités agricoles ;
- VAINCRE : Développement communautaire ;
- PIERRE TAILLEE : Promotion de l'utilisation des intrants locaux ;
- TOUMZE : Appui ciblé à l'élevage ;
- LEHDADE & PASK I ET II : Développement des poches de pauvreté des zones enclavées ;
- FONDS MAURITANIE – CANADA DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETE ;
- FILETS DE SECURITE : Lutte contre la mendicité, interventions dans les poches de grande pauvreté en milieu rural ;
- L'Agence d'Exécution des Microprojets (AEMP du CSA) à partir de 1999 ;
- L'Agence de Promotion de l'Accès Universel aux Services (APAUS) à partir de 2002 ;
- Le Commissariat aux Droits de l'Homme, à l'Action Humanitaire et aux Relations avec la Société Civile (CDHAHRSC) à partir de 2008 ;

- Le programme des AGR du Ministère des Affaires Sociales de l'Enfance et de la Famille (MASEF) ;
- L'Agence TADAMOUN à partir de 2013, pour lutter contre la pauvreté et les séquelles de l'esclavage et l'insertion des rapatriés mauritaniens du Sénégal.

A cela se sont ajoutées les actions de la Caisse des Dépôts et de Développement (CDD) qui est un établissement public autonome à statut spécial doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle a été créée par la loi 027/2011 du 17 mars 2011 et est rattachée au Premier Ministre.

Les principaux financements de la CDD sont :

3.1. Le Fonds de soutien à l'emploi

Le Fonds de Soutien à l'Emploi (FSE) est un programme lancé en 2012 en réponse au problème de l'emploi en général, et celui des jeunes en particulier.

Il comporte trois composantes : (i) l'appui aux activités génératrices de revenus durables notamment dans les zones précaires, au profit des couches vulnérables, (ii) l'insertion des diplômés chômeurs et (iii) la promotion des Très petites entreprises (TPE).

Sa gestion a été confiée à la CDD sous forme d'un mandat de gestion bâti sur des conventions signées, pour chaque wilaya, entre la CDD et l'Etat représenté par le Ministère des Finances.

Les financements accordés dans le cadre de ce programme sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3 Evolution du portefeuille "Fonds de soutien à l'emploi"

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Montant des financements (millions MRU)	14	78	280	135	27	177	711
Nombre de dossiers financés	118	1 009	2 767	1 320	286	2 092	7592

3.2. Financement des GIE des diplômés-chômeurs en BTP.

La CDD avait signé un accord avec l'ex-Ministère de l'emploi, de la formation professionnelle et des technologies de l'information et de la communication pour le financement de 10 GIEs à 15 membres (150 diplômés chômeurs) devant évoluer dans le secteur du BTP pour une enveloppe globale de 40 millions de MRU.

Cet accord a été précédé par la réalisation d'une étude portant sur l'identification d'un modèle de gestion de GIE dans le secteur des BTP.

L'objectif visé par cette activité est de renforcer les capacités des acteurs de ce secteur porteur de croissance et générateur d'emplois.

4 Faible connaissance des besoins et utilisation inefficace des moyens : situation corrigée à travers la dernière restructuration du Département.

Avant la dernière restructuration de décembre dernier, les institutions d'encadrement de l'emploi étaient caractérisées par une multiplicité d'intervenants, mus par des objectifs similaires et mettant en œuvre, de façon peu coordonnée, des programmes actifs d'emploi. L'accueil et le placement étaient des fonctions très faiblement prises en charge. Les actions de renforcement de l'employabilité des chercheurs d'emploi étaient très en deçà des besoins. La promotion de la micro et de la petite entreprise étaient appuyées par plusieurs institutions et structures de projet. Le microcrédit constituait une fonction d'appui qui n'a pas été nécessairement orientée vers la création d'emploi.

L'éparpillement des programmes actifs de l'emploi entre plusieurs départements ministériels rendait la mission de coordination des actions en faveur de l'emploi plus difficile. La dispersion institutionnelle des actions en faveur de l'emploi réduisait la lisibilité de leur incidence et une appréhension correcte de la pertinence et de la rentabilité des ressources budgétaires et financières qui leur étaient allouées.

La dispersion institutionnelle ne permettait pas d'optimiser la complémentarité existante entre les programmes visant des objectifs sociaux, tels que la lutte contre la pauvreté, l'établissement d'une équité selon le genre dans le marché du travail, et les programmes de l'emploi.

La séparation de la fonction de protection des travailleurs, confiée au Département en charge du travail, et de la fonction de promotion de l'emploi rendait complexe l'activité de prévention des conflits que facilitait l'observation du marché du travail et de traitements des conflits du travail par le biais de programmes actifs de l'emploi.

Ce Constat résumait une situation marquée par deux types de déficits s'alimentant l'un l'autre : d'une part, la faible intégration du dispositif de gouvernance de l'emploi, d'autre part, le manque de connaissance du volume des besoins.

4.1 Problématique de l'intégration du dispositif de gouvernance de l'emploi

L'ex-MEFPTIC a été, certes, au cœur du dispositif de l'emploi, mais avait eu du mal à s'affirmer en raison de changements institutionnels fréquents et qui illustraient les difficultés à trouver la bonne combinaison pour s'attaquer à la problématique de l'emploi.

La configuration de l'ex-MEFPTIC devait permettre, en principe, de fédérer des éléments fortement corrélés d'une même thématique, mais elle n'avait pas réussi à créer la synergie nécessaire entre les différents segments qui la composent.

L'un des problèmes qui ont été longtemps posés, concernait l'insuffisante prise en compte de la transversalité du secteur et l'insuffisance des ressources humaines et financières qui lui étaient alloués. Ce constat a eu des répercussions sur la qualité du pilotage des politiques et des programmes dans un contexte marqué par :

- i) la dispersion des efforts consentis par les pouvoirs publics ;
- ii) la faible mobilisation des ressources destinées aux programmes de promotion de l'emploi ;
- iii) l'absence de coordination entre les différents intervenants dans le secteur ;
- iv) la faiblesse structurelle des entités administratives chargées de la conception et du suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi (directions centrales). Elles étaient en effet peu dotées en ressources humaines compétentes et motivées²⁸ et en outils de travail.

Le département se heurtait aussi à des difficultés liées à l'absence de vision stratégique ou manque de clarté dans le partage des rôles entre les structures qui le composaient, à la faiblesse des ressources humaines et des moyens et au déficit d'application des normes managériales.

Les interférences entre les fonctions de conception et d'exécution constituaient également un des problèmes auquel sont confrontées tant les structures centrales que les autres entités. Il en était ainsi de l'ex-Direction de la Promotion de la Microfinance et de l'Insertion Professionnelle qui mettait en œuvre des programmes d'insertion et de l'ANAPEJ laquelle participe à la conception de la politique de l'emploi, tout comme l'inspection interne, l'ex Direction de la Formation Professionnelle et Technique d'une part et l'INAP-FPT, d'autre part.

²⁸ Les rémunérations dans la fonction publique sont faibles. Tout comme les promotions, elles sont déconnectées du rendement et de la compétence.

Les structures autonomes connaissaient des dysfonctionnements plus ou moins importants, chacune, en fonction de sa propre histoire et n'étaient pas suffisamment intégrées dans la dynamique globale de l'emploi.

La volonté du gouvernement de faire de l'emploi une option prioritaire de son action était contrariée par la multiplicité des intervenants publics, le chevauchement de leurs attributions avec pour conséquences, à la fois, une duplication des actions et une dispersion des efforts affectant aussi bien la lisibilité que l'efficacité de l'action gouvernementale à ce niveau.

Aussi, l'ex- Direction de l'Emploi qui avait pour mission, entre autres, d'effectuer des enquêtes et de tenir des statistiques fiables sur l'emploi et l'insertion professionnelle, alors que l'ex Direction des Etudes, de la Programmation et de la Coopération collectait les informations et élaborait les statistiques y afférentes ; missions qui sont celles aussi de l'observatoire de l'emploi au niveau de l'ANAPEJ.

L'extrême modestie des montants alloués au fonctionnement de certaines entités qui sont censées jouer un rôle moteur dans la dynamique de l'emploi, doublée de l'éparpillement des ressources financières et des fonds alloués à l'emploi, en raison de l'éclatement des structures, engendraient des coûts de fonctionnement pour chaque structure, avec une diversité des procédures et un effet d'entraînement qui aurait pu être maximisé si tous ces fonds étaient intégrés dans un dispositif de financement unique.

La dispersion des ressources consécutive à l'éclatement des structures se traduisait également par la diversité des fonds dédiés à l'emploi. Ainsi, l'on relève :

- Le fonds de l'ANAPEJ destiné à améliorer l'employabilité des jeunes par le renforcement des capacités, les programmes d'auto-emploi et le placement/insertion qui dispose d'une dotation annuelle de 30 Millions MRU.
- Le Fonds d'appui à l'emploi et à l'insertion dont la Caisse de Dépôt et de Développement(CDD) assure le mandat de gestion. Il est d'un montant de 1 Milliard MRU pour le financement de micro-projets orientés vers l'emploi et l'insertion.

Les institutions de microfinance, l'ex- Direction de la Promotion de la Microfinance et de l'Insertion Professionnelle (DPMIP) et les structures qui lui étaient affiliées, aussi bien que l'ANAPEJ concevaient les mêmes programmes d'auto-emploi avec les mêmes objectifs, de placement et de formation, chacun en fonction de son propre agenda ; tout comme, il existait des services chargés de la micro finance et de la micro entreprise au niveau de l'ex-DPMIP. Ces mêmes services se retrouvaient également au niveau de l'ANAPEJ et du PRECAMF.

Dans le cadre du financement des Micro et Petites Entreprises (MPE) et des IMF, le PNIME et l'ex-PRECAMF se partageaient quasiment le même public cible, sachant que l'ANAPEJ contractualisait avec les IMF pour le financement des candidats à l'auto-emploi.

La CDD et l'ANAPEJ ainsi que le réseau de la PROCAPEC, faisaient les mêmes démarches, auprès des mêmes bailleurs de fonds (BAD, FADES, BID...) pour le financement des programmes d'auto-emploi.

Toutes les structures faisaient également des études sur l'emploi, l'insertion et la formation pour un appui à l'employabilité des jeunes.

4.2 Insuffisances du système d'information sur l'emploi

Le système d'information sur l'emploi était parcellaire et ne permettait pas de fournir des données quantitatives et qualitatives permettant de faciliter la prise de décision par les pouvoirs publics et d'informer l'opinion publique et les Partenaires Techniques et Financiers sur l'évolution de la situation de l'emploi dans le pays.

Il n'existait pas un dispositif d'évaluation de l'ensemble de ces initiatives permettant d'en donner une image intégrée et quantifiée de façon à montrer le degré de satisfaction des besoins d'accueil, de placement, de renforcement à l'employabilité et d'appui aux entreprises de toutes taille, susceptible de générer des emplois par leur création ou par leur extension. Or, une connaissance quantifiée des besoins pour l'accueil, le placement et l'appui aux chercheurs d'emploi pour les orienter, améliorer leur employabilité, les encadrer et soutenir leurs projets professionnels est nécessaire pour une bonne définition de la nature et de la taille des outils de la politique de l'emploi. Elle permet d'apprécier la conformité des moyens aux besoins, de mieux gérer la diversité des initiatives et de renforcer leur coordination dans le temps. Elle est la condition de la coordination des allocations de ressources et donc de leur optimisation.

L'existence d'un système d'information fiable est susceptible de générer des informations pertinentes sur les profils des demandeurs d'emploi, de sorte à permettre aux employeurs de procéder à des insertions plus facilement en créant une adéquation entre le profil recherché et l'emploi proposé. Pour atteindre un tel objectif, une refonte en profondeur doit être opérée en vue d'une fusion des divers systèmes d'informations parcellaires existants. L'expérience de l'observatoire de l'emploi de l'ANAPEJ peut être capitalisée pour fédérer ces systèmes d'information et assurer un meilleur partage de données entre les intervenants.

4.3 Meilleure connaissance des besoins et intégration des actions

La multiplicité des centres de conception et de décision au niveau du secteur de l'emploi posait le problème de coordination des actions à entreprendre et de leur mise en cohérence. Or, le dispositif global de pilotage était non seulement complexe, mais non fonctionnel.

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

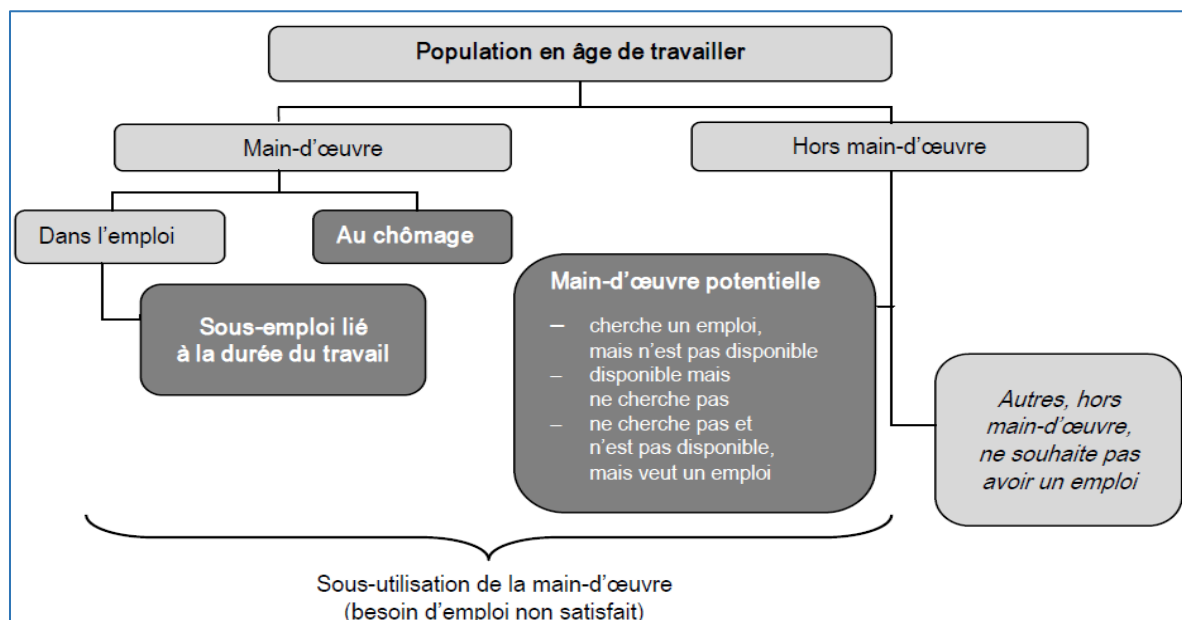
- Créer les conditions favorables à la prise en compte de l'emploi dans tous les programmes et politiques sectoriels comme une priorité nationale transversale ;
- Développer une réelle synergie entre les activités des différentes structures administratives chargées de la conception et du suivi d'une part et des structures opérationnelles chargées de la mise en œuvre d'autre part ;
- Rationnaliser des ressources publiques destinées à la promotion de l'emploi.

ANNEXE I – QUANTIFIER LES EFFECTIFS EN DIFFICULTE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

La contribution principale de la SNE qu'il serait souhaitable d'intégrer à la SCAPP réside dans l'établissement d'un diagnostic de la situation de l'emploi prenant en compte les concepts recommandés par la 19ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail²⁹.

Au-delà du chômage, on trouve, parmi les mesures reflétant les problèmes d'absorption insuffisante de la main-d'œuvre chez les personnes dans l'emploi, le sous-emploi lié au temps de travail ou à l'intensité insuffisante du travail et, chez les personnes hors de la main-d'œuvre, les situations de découragement et d'autres obstacles contextuels à l'emploi ».

Graphique 5 Composantes de la sous-utilisation de la main-d'œuvre liée à l'absorption insuffisante de l'offre de travail



Source : Bureau International du Travail « Rapport II, Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre », 19e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail (Genève, 2-11 octobre 2013), Département de statistique, Genève, 2013, page 23

Cette conférence qui retient comme référence les concepts statistiques d'emploi, d'inactivité et de chômage a recommandé de considérer la « sous-utilisation de la main d'œuvre ». Cette sous-utilisation y est qualifiée comme « le besoin d'emploi

²⁹« Un seul indicateur ne peut pas appréhender toutes les formes de besoin non satisfait de travail en échange d'une rémunération ou d'un bénéfice ni être utilisé seul en tant qu'indicateur global des performances du marché du travail. Il est donc nécessaire de compléter le taux de chômage par des mesures indiquant les situations d'absorption insuffisante de la main-d'œuvre chez les personnes dans l'emploi et celles qui sont hors de la main-d'œuvre. », page 21, Bureau International du Travail « Rapport II, Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre », 19e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail (Genève, 2-11 octobre 2013), Département de statistique, Genève, 2013.

non satisfait ». La SNE désigne ce concept par l'expression besoin quantitatif de l'emploi.

1. Comment identifier le besoin non satisfait en insertion professionnelle ?

La population disponible en âge de travail dépend de facteurs démographiques. Elle augmente avec la croissance naturelle (nombre de naissances moins les décès) et diminue avec la migration nette (nombre d'émigrants moins le nombre d'immigrants).

Si nous désignons par PP, la population en âge de travail, formée en principe de personnes de plus de 14 ans³⁰, et par E, la population migrante nette, la population disponible pour l'emploi (PD) sera donnée par l'équation suivante :

$$PD = PP - E.$$

La population disponible pour l'emploi comporte 4 catégories :

- IS, la population hors main d'œuvre, ou inactifs structurels ou sociétaux ;
- IC, inactifs contraints à l'inactivité par la situation du marché du travail ou main d'œuvre potentielle ;
- AC, la main d'œuvre en chômage ;
- AO, la main d'œuvre en emploi ou actifs occupés.

La population hors main d'œuvre (inactifs sociétaux ou structurels), notée IS, est formée par des catégories plutôt objets de la politique sociale. Il s'agit des femmes au foyer (F), des personnes retirées de la vie active pour raison d'âge ou de handicap (A), des rentiers et personnes prises en charge (R) et des personnes scolarisées et/ou en formation (S). On peut représenter les inactifs sociétaux ou structurels par l'équation **IS = F + A + R + S**.

³⁰ « Selon la définition retenue par le BIT, la population en âge de travailler comprend toutes les personnes des deux sexes ayant dépassé un âge spécifié. Ce sont toutes les personnes à partir d'un âge spécifié ou l'âge légal au travail conformément à la Convention (n° 138, 1973), relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi. L'âge minimum spécifié conformément à cette convention ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire. Les pays ont cependant la possibilité de l'adapter à leur propre contexte. Dans le cas de la Mauritanie, l'âge légal d'accès au travail est de 14 ans dans le secteur privé (selon la loi 2004-017, article 153) ». La limite inférieure étant de 14 ans et la limite supérieure de 64 ans, l'ONS définit la population en âge de travailler par toutes les personnes âgées de 14 à 64 ans en âge révolu. D'après ONS, « Situation de l'emploi et du secteur informel en Mauritanie en 2017 », août 2017, page 21. Le travail des enfants, tel que rapporté par l'ENE-SI 2017, concernerait environ 7500 enfants de 10 à 13 ans en 2017. Compte tenu de la faiblesse de ce chiffre, nous avons préféré, pour l'analyse du besoin en insertion professionnelle, ne tenir compte que de la population en âge de travail. Ce choix ne préjuge pas de la nécessité de traiter la problématique du travail des enfants comme une question sociale de première importance, appelant une gestion spécifique du droit de l'enfance.

Les inactifs contraints, IC, sont des personnes disposant de l'âge de travail et potentiellement désireuses de prendre un emploi, si l'occasion leur est donnée.

Elles se distinguent des actifs en chômage par le fait que, à la différence de ces derniers, elles n'ont pas procédé de manière active à la recherche d'un emploi durant le mois précédent leur interview.

Aussi, propose-t-on de mesurer le besoin en insertion professionnelle (D) comme la somme de l'effectif de la main d'œuvre potentielle (inactifs contraints) et de l'effectif des actifs en chômage. Il est donné par l'équation :

$$D = IC + AC.$$

Il est obtenu, par ailleurs, par la différence entre la population disponible en âge de travail PD et la somme des inactifs structurels et des actifs occupés, telle que :

$$D = PD - (IS + AO) = PP - (E + IS + AO)$$

2. Quantification du besoin en insertion professionnelle en 2017

Pour quantifier le besoin non satisfait en insertion professionnelle, nous avons pris en considération la population de 10 ans et plus. En toute logique, il convient de considérer pour identifier le besoin non satisfait en insertion professionnelle, seulement, la population de 15 ans et plus.

Toutefois, le travail des enfants de 10 à 14 ans est un fait non négligeable qu'il convient d'observer et de considérer comme une réalité imposée par la pauvreté et dont la résorption devrait être réalisée dans les plus brefs délais. C'est dans cet objectif, précisément, qu'il est important de ne pas omettre dans la présentation des données quantitatives le travail des enfants.

Dans les conventions statistiques internationales relatives à l'emploi, les inactifs sont une catégorie définie par défaut. Seule la population en activité (ou main d'œuvre) est définie positivement. Les personnes actives (la main d'œuvre) disposent d'une occupation (main d'œuvre en emploi) ou sont à la recherche d'une occupation (main d'œuvre au chômage). Les personnes inactives (population hors main d'œuvre) sont les autres personnes.

Utilisant les données de l'enquête de référence sur l'emploi et le secteur informel de 2017, nous avons, pour l'analyse de l'activité de la population, pris en considération les individus de quatorze ans et plus. Nous avons retenu, en conséquence, une définition légèrement différente de celle de l'ONS qui considère la population active (ou main d'œuvre) comme la somme du nombre de personnes âgées de 14 à 64 ans

révolu, qui sont occupées et qui sont au chômage. Nous avons inclus dans la population active les personnes actives ou en chômage de plus de 64 ans³¹.

³¹ Moyennant cette distinction, nous retenons le même concept de la population active que celui de l'ONS. Ainsi, la population active comprend toutes les personnes des deux sexes qui fournissent, durant la période de référence, la main-d'œuvre disponible pour la production de biens et services qui font partie du domaine de la production, comme défini par le Système de comptabilité nationale (SCN).

ANNEXE II – TABLEAUX

Annexe II - Tableau 1 Structure de la population par type d'activité en 2017

Caractéristiques de la population de 10 ans et plus	Inactifs sociétaux	Inactifs besoin d'emploi	en Chômeurs	Actifs occupés	Ensemble
Effectifs des 14ans et plus	1001231	345239	98293	730651	2194264
Structure d'ensemble	45,63%	15,73%	4,48%	33,30%	100,00%
Sexe					
Masculin	31,54%	13,40%	5,61%	47,98%	100,00%
Féminin	56,45%	17,52%	3,61%	22,03%	100,00%
Classe d'âge					
14-18 ans	76,77%	12,40%	2,41%	8,35%	100,00%
19-24 ans	52,04%	19,88%	7,01%	21,01%	100,00%
25-34 ans	32,60%	19,27%	7,63%	39,58%	100,00%
35-59 ans	28,97%	13,70%	3,47%	52,29%	100,00%
60-64 ans	38,94%	15,05%	2,77%	41,41%	100,00%
64 et plus	61,61%	14,84%	0,89%	21,73%	100,00%
Niveau scolaire					
Sans	43,18%	15,38%	2,26%	38,11%	100,00%
Primaire	43,47%	17,73%	4,41%	33,54%	100,00%
Secondaire	56,18%	12,38%	5,86%	24,94%	100,00%
Supérieur	27,83%	9,63%	9,43%	51,93%	100,00%

Source : ENE-SI 2017-traitement des données brutes –ONS

Annexe II - Tableau 2 Composition des inactifs sociétaux selon la classe d'âge

Classe d'âge	Causes d'inactivité					Total en %	Effectif total
	Femme au foyer	Scolarité ou formation	Santé ou vieillesse	Pris en charge	Par choix - Pris en charge		
14-18 ans	3%	26%	1%	3%	1%	33%	332518
18-24 ans	5%	10%	1%	2%	1%	18%	179918
25-34 ans	9%	2%	1%	2%	1%	15%	151448
35-59 ans	15%	0%	3%	1%	1%	20%	203934
60 -64 ans	1%	0%	2%	0%	0%	3%	31948
65 ans et plus	2%	0%	8%	0%	0%	10%	101464
Total en %	35%	38%	15%	9%	3%	100%	1001230
Total	350349	379509	148124	93305	29943	1001230	

Source : D'après les données de l'ENE-SI 2017- ONS

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 3 Composition des inactifs sociétaux

Cause d'inactivité	Effectifs des inactifs sociétaux	Femme au foyer	Scolarité ou formation	Santé ou vieillesse	Pris en charge	Par choix - Pris en charge	Total
Ensemble	1001230	34,99%	37,90%	14,79%	9,32%	2,99%	100,00%
Masculin	300573	1,94%	63,53%	22,62%	8,75%	3,16%	100,00%
Féminin	700657	49,17%	26,91%	11,44%	9,56%	2,92%	100,00%
Classe d'âge							
14-18 ans	332518	7,90%	77,51%	3,08%	9,00%	2,52%	100,00%
18-24 ans	179918	25,66%	54,00%	3,64%	11,94%	4,75%	100,00%
25-34 ans	151448	62,55%	14,27%	4,95%	14,09%	4,13%	100,00%
35-59 ans	203934	75,12%	1,27%	13,76%	7,06%	2,79%	100,00%
60 -64 ans	31948	42,81%	0,28%	50,13%	5,75%	1,03%	100,00%
64 ans et plus	101464	16,06%	0,33%	78,59%	4,28%	0,73%	100,00%
Niveau							
Sans	197345	54,38%	2,97%	31,24%	8,24%	3,18%	100,00%
Primaire	505814	40,10%	28,69%	14,89%	12,63%	3,69%	100,00%
Secondaire	274260	13,62%	76,71%	3,38%	4,60%	1,69%	100,00%
Supérieur	23814	11,96%	76,15%	7,96%	2,44%	1,49%	100,00%

Source : D'après les données de l'ENE 2017- ONS

Annexe II - Tableau 4 Composition des inactifs contraints par l'état du marché du travail

% par sexe, milieu et niveau scolaire	Attitude vis-à-vis de l'emploi de la main d'œuvre potentielle				Total
	Attente de reprise	Attente de confirmation	Découragé ou désespéré	Disposé en cas d'opportunité	
Total	79743	6250	103296	156121	345410
% femme	47%	45%	64%	71%	63%
% ruraux	59%	13%	55%	54%	54%
Niveau scolaire					
Sans	24%	4%	16%	22%	20%
Primaire	60%	22%	61%	60%	60%
Secondaire	13%	60%	21%	16%	17%
Supérieur	3%	14%	2%	2%	2%

Source : D'après les données de l'ENE-SI 2017-ONS

Annexe II - Tableau 5 Effectif des personnes en besoin d'emploi selon le sexe et la classe d'âge

Effectifs des inactifs forcés ou chômeurs					
Sexe	Classe d'âge				Total
	14-24 ans	25-34 ans	35-63 ans	64 ans et plus	
Masculin	65343	45866	54739	15292	181240
Féminin	91773	79089	80821	10607	262290
Total	157116	124955	135560	25899	443530

Source : D'après les données de l'ENE-SI 2017- ONS

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 6 Taux de besoin en emploi selon le sexe et la classe d'âge

Sexe	Classe d'âge				Total
	14-24 ans	25-34 ans	35-64 ans	64 ans et plus	
Masculin	48,59%	28,77%	18,14%	35,72%	28,39%
Féminin	69,80%	52,94%	34,26%	56,21%	48,96%
Total	59,08%	40,46%	25,21%	41,99%	37,77%

Source : D'après les données de l'ENE-SI 2017- ONS

Annexe II - Tableau 7 Effectifs des inactifs forcés ou chômeurs selon le niveau scolaire et le milieu

Milieu de résidence	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Urbain	23003	112537	75861	15582	226983
Rural	57621	145004	13200	724	216549
Total	80625	257541	89061	16306	443532

Source : D'après les données de l'ENE-SI 2017- ONS

Annexe II - Tableau 8 Taux de besoin en emploi selon le sexe et le niveau scolaire

Sexe	Niveau scolaire				Ensemble
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Masculin	21%	30%	34%	24%	28%
Féminin	41%	52%	53%	36%	49%
Total	32%	40%	42%	27%	38%

Source : D'après les données de l'ENE-SI 2017- ONS

Annexe II - Tableau 9 Secteur et milieu d'emploi des enfants de moins de 14 ans

Milieu	Agriculture, forêts,	Pêches	Mines	Manuf	BTP	Services	Total
Urbain	70	170	0	313	326	919	1798
Rural	4332	112	37	500	161	593	5735
Total	4402	282	37	813	487	1512	7533

Source : ENE-SI 2017 - ONS

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 10 Structure de l'emploi par secteur d'activité économique, milieu, nature institutionnelle et taille de l'établissement

Milieu	Etablissement d'emploi		Secteur d'activité						Total en %	Effectif total
	Nature	Taille	Agriculture, forêts, etc.	Pêches	Mines	Manuf et énergie	BTP	Services		
Urbain	Privé	Une personne	1,2	0,2	0,1	3,7	0,6	14,4	20,2	148 015
		2 à 5 employés	0,9	1,3	0,1	2,4	2,2	7,5	14,4	106 015
		6 à 20 employés	0,2	0,4	0,1	0,6	0,3	2,2	3,8	27 921
		Plus de 20 employés	0,1	0,1	0,6	0,5	0,2	1,2	2,5	18 620
		Non déclarée	0,6	0,0	0,0	0,2	0,8	4,1	5,7	41 833
	Public	Non déclarée	0,2	0,1	0,1	0,6	0,2	7,9	9,1	66 242
	Total			3,1	2,1	1,0	7,9	4,3	37,3	55,7
Rural	Privé	Une personne	11,9	0,0	0,1	3,3	0,2	6,7	22,2	163 375
		2 à 5 employés	8,1	0,4	0,1	0,8	0,6	1,6	11,4	85 699
		6 à 20 employés	0,7	0,0	0,0	0,1	0,1	0,4	1,4	9 992
		Plus de 20 employés	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,5	3 701
		Non déclarée	4,9	0,0	0,0	0,4	0,4	2,2	7,8	59 486
	Public	Non déclarée	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	1,0	7 285
	Total			25,8	0,5	0,2	4,7	1,2	12,0	44,3
Total en %			28,9	2,6	1,2	12,6	5,5	49,3	100,0	
Effectif total			215 298	19 036	8 937	92 528	40 792	361 593		730 651

Source : ENE-SI 2017- pondération RGPH 2013

Annexe II - Tableau 11 Part des actifs occupés dans le secteur public par secteur d'activités et niveau scolaire en 2017

Niveau scolaire	Secteur d'activité						Total
	Agriculture,	Pêches	Mines	Industrie	BTP	Services	
Sans	0,0	3,5	2,2	1,7	2,4	2,1	1,1
Primaire	0,2	1,1	4,0	1,7	2,5	6,1	3,3
Secondaire	3,6	5,0	9,4	11,1	2,9	35,1	26,4
Supérieur	40,9	33,9	15,3	47,6	52,8	64,0	59,4
Total	0,6	3,7	8,4	4,8	3,9	18,0	10,1

Source : Source : ENE-SI 2017- ONS.

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 12 Lieu de travail des actifs occupés selon le secteur d'activité en 2017

Lieu de travail	Secteur d'activité						Total
	Agriculture, forêts, etc.	Pêches	Mines	Manuf et énergie	BTP	Services	
Ambulant ou véhicule	18,8	23,1	12,5	7,3	19,3	15,5	15,7
Domicile des clients	0,7	0,0	2,5	1,6	41,8	1,6	3,5
Poste sur la voie publique ou marché public	15,4	16,8	6,1	26,6	17,4	36,8	26,5
Travailleur à domicile	4,4	1,0	0,4	18,1	2,5	9,4	8,4
Local professionnel	56,7	58,9	77,6	20,1	15,3	23,1	34,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Annexe II - Tableau 13 Lieu de travail des actifs occupés selon le niveau scolaire en 2012-13

Lieu de travail	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Ambulant ou véhicule	14,1	17,1	13,8	9,4	15,7
Domicile des clients	3,8	3,7	2,4	2,3	3,5
Poste sur la voie publique ou marché public	31,7	24,7	26,6	19,7	26,5
Travailleur à domicile	18,0	22,6	15,2	1,9	19,8
Local professionnel	32,3	31,9	41,9	66,6	34,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Annexe II - Tableau 7 Statut dans l'emploi et mode de rémunération selon le secteur d'activité en 2012-2013

Statut dans l'emploi et mode de rémunération	Secteur d'activité						Total
	Agriculture, forêts, etc.	Pêches	Mines	Manuf. et énergie	BTP	Services	
Salariés	15,1	69,8	86,3	40,5	87,8	52,9	43,2
Salaire fixe (mois, quinzaine,	11,7	19,6	71,6	22,1	28,5	44,7	31,1
Au jour ou à l'heure de travail	0,4	2,7	2,3	5,4	22,8	1,7	3,0
A la tâche	2,9	47,5	12,5	13,0	36,6	6,6	9,1
Indépendants	45,3	25,2	12,5	55,5	11,2	41,4	41,9
Commission	1,2	4,9	0,0	1,4	1,4	1,2	1,3
Bénéfices	44,1	20,3	12,5	54,1	9,9	40,2	40,5
Aides familiaux	39,7	5,0	1,2	3,9	0,9	5,6	14,9
En nature (produits,	19,7	3,6	0,0	0,6	0,2	0,4	6,1
N'est pas rémunéré	19,9	1,4	1,2	3,3	0,7	5,2	8,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 8 Statut dans l'emploi et mode de rémunération dans le secteur privé selon niveau scolaire en 2012-2013

Statut dans l'emploi et mode de rémunération	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Salariés	31,4	36,5	65,6	87,3	43,2
Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	19,5	23,4	54,0	82,1	31,1
Au jour ou à l'heure de travail	2,7	3,1	2,8	3,3	3,0
A la tâche	9,2	10,0	8,7	1,8	9,1
Indépendants	46,4	48,2	26,7	10,1	41,9
Commission	1,6	1,3	1,2	0,5	1,3
Bénéfices	44,7	46,9	25,5	9,6	40,5
Aides familiaux	22,2	15,3	7,7	2,6	14,9
En nature (produits, nourritures)	10,0	6,4	1,6	0,1	6,1
N'est pas rémunéré	12,2	8,9	6,2	2,5	8,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Annexe II - Tableau 9 Durée médiane du travail en jours et heures selon le niveau scolaire des travailleurs en 2012-13

Durée du travail hebdomadaire	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Médianes					
Nombre de jours par semaine	7	7	6	5	7
Nombre d'heures par semaine	60	56	46	40	56
Effectifs	174 187	390 064	121 741	44 434	730 426

Annexe II - Tableau 10 Durée hebdomadaire médiane habituelle de travail, en heures selon le statut et le mode de rémunération

Mode de rémunération	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Salariés	59,1	55,2	44,0	40,3	49,5
Salaire fixe (mois, quinzaine, semaine)	62,3	57,9	41,9	40,1	49,1
Au jour ou à l'heure de travail	57,6	55,1	56,0	53,8	55,6
A la tâche	49,2	49,1	49,0	45,3	49,0
Indépendant	55,1	56,1	53,1	46,8	55,6
Commission	51,6	58,7	30,2	27,6	54,3
Bénéfices	55,2	56,0	54,5	47,7	55,7
Aides familiaux	68,1	61,5	45,6	46,6	65,5
En nature (produits, nourritures)	66,1	58,7	67,3	50,4	63,6
N'est pas rémunéré	69,5	64,1	39,0	46,1	66,3
Total	60,4	56,1	46,2	40,5	55,2

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 11 Conditions contractuelles de l'emploi des salariés du secteur privé

Indicateurs de qualité des emplois	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
En % de l'effectif des salariés					
Effectifs des salariés du secteur privé	94446	60834	75171	32067	262518
Contrat de salarié	60,5	73,0	84,7	90,0	76,4
Contrat écrit	6,5	13,0	51,1	69,2	29,8
Contrat verbal	54,1	60,0	33,7	20,7	46,6
Bulletin de paie	9,6	18,4	56,3	77,1	35,1
Déclaration CNSS	0,6	2,3	14,4	27,9	7,4
Effectifs des indépendants du secteur privé	80497	187946	32486	4504	305433
Comptabilité	10,4	6,4	12,2	48,0	8,6
Inscription au Registre du Commerce	0,0	0,7	2,2	44,0	1,2

Annexe II - Tableau 12 Evolution du SMIG mensuel brut en vigueur au 31 décembre de l'année de 2004 à 2014

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Montant mensuel	12802	21041	21041	21041	21041	21041	21041	30000	30000	30000	30000	30000

Source : BIT

Annexe II - Tableau 13 Revenu mensuel médian selon le niveau scolaire et le secteur d'activité en 2012-2013

Secteur d'activité	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Agriculture, forêts, etc.	40207	24302	29524	130448	29757
Pêches	58904	56822	74514	86322	60055
Mines	30559	44114	100949	149103	98710
Manuf et énergie	19695	20640	47528	107843	29080
BTP	47666	50845	49315	79522	50155
Services	30742	39323	59536	100261	47982
Total	35198	31483	59268	101102	44947

Annexe II - Tableau 14 Revenu mensuel médian selon le statut dans l'emploi et le secteur d'activité en 2012-2013

Mode de rémunération	Revenu estimé en Ouguiyas par mois						
	Secteur d'activité						
	Agriculture, forêts, etc.	Pêches	Mines	Manuf et énergie	BTP	Services	Total
Salariés							
Salaire fixe	29212	54926	119404	44439	49249	39517	39198
Au jour ou à l'heure de	55200	57015	20313	47398	46258	50043	47870
A la tâche	72503	58921	30159	38780	57718	49224	49996
Indépendants au bénéfice	30860	83703	23971	16804	48083	34039	30242

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 15 Fonction du revenu mensuel en Mauritanie par milieu (ENE-SI-2017)

Variables	Unités	Statistiques	Coefficients	Revenu	Structure
				(en UM)	
Revenu moyen mensuel observé (UM)	Logarithme	10,6702			
Revenu moyen observé	Arithmétique			43052	100%
Revenu moyen estimé	Arithmétique			43052	100%
Composantes du revenu moyen					
Constante	Arithmétique		10,03	22665	52,65%
Caractéristiques du capital humain					
Nombre d'années d'études	Arithmétique	2,5	0,04	2422	5,63%
Nombre d'années d'expérience	Arithmétique	9,2	0,01	3378	7,85%
Caractéristiques personnelles					
Sexe masculin	Proportion	65,33%	0,54	12107	28,12%
Femme divorcée	Proportion	5,51%	-0,11	-247	-0,57%
Chef de ménage	Proportion	53,69%	0,09	1918	4,45%
Etranger- niveau scolaire élevé	Proportion	3,22%	0,26	349	0,81%
Conditions d'emploi et type					
Travailleur indépendant	Proportion	52,87%	0,30	7259	16,86%
Perception d'un salaire fixe	Proportion	36,53%	-0,13	-2375	-5,52%
Auto-employé seul	Proportion	44,01%	-0,24	-4723	-
Etablissement de plus de 20	Proportion	3,34%	0,14	195	0,45%
Recruté sur la base de relations	Proportion	21,17%	0,05	415	0,96%
Réception d'un bulletin de paie	Proportion	10,67%	0,41	1942	4,51%
Appartenance à un syndicat de	Proportion	5,54%	0,26	656	1,52%
Déclaré à la CNSS	Proportion	4,53%	0,11	237	0,55%
Ayant bénéficié d'une formation	Proportion	7,84%	0,11	386	0,90%
Secteur d'emploi					
Agriculture	Proportion	23,54%	-0,21	-2234	-5,19%
Pêches	Proportion	3,08%	0,17	239	0,56%
Mines	Proportion	1,39%	0,05	31	0,07%
Industries manufacturières, eau	Proportion	13,57%	-0,26	-1565	-3,64%
Bâtiments et Travaux Publics	Proportion	6,26%	0,00	-3	-0,01%
Nombre d'observations	631326				
R² (Pourcentage de la variance	22%				

Annexe II - Tableau 16 Pourcentage de travailleurs appartenant à des ménages pauvres et rapport de leur revenu moyen à la productivité moyenne du secteur

Secteurs d'activité	Effectif total des actifs occupés	Nombre des actifs occupés pauvres	Pourcentage des actifs occupés pauvres	Revenu moyen des actifs occupés pauvres (1000 MRU/an)	PIB par emploi / Revenu moyen des actifs occupés pauvres
Agricultur	305972	8320	27,2%	39,333	158%
Pêche	19525	4773	24,4%	44,227	248%
Mines	14431	899	6,2%	49,614	5075%
Industrie	63388	3098	4,9%	43,605	337%
BTP	58090	1058	18,2%	44,081	337%
Services	325797	2090	64,2%	42,450	288%
Total	787203	3160	40,1%	41,143	339%

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 17 Structure du recrutement dans le secteur privé selon la taille de l'établissement

Mode de recherche d'emploi	Taille					Total
	Une personne	2 à 5 employés	6 à 20 employés	Plus de 20 employés	Non déclarée	
Initiative personnelle	86,6%	50,1%	19,0%	11,5%	24,5%	56,8%
Relations personnelles (parents ou amis)	8,0%	27,9%	42,6%	39,2%	23,9%	19,6%
Directement auprès de l'employeur	2,3%	15,1%	26,4%	17,2%	18,0%	11,0%
Concours	,0%	,5%	3,3%	24,6%	21,3%	6,1%
Après une expérience (stage)	2,4%	3,6%	5,2%	2,2%	3,2%	3,1%
Autre	,6%	2,4%	2,0%	,8%	6,0%	2,4%
Bureau de placement	,0%	,0%	1,2%	3,0%	1,7%	,6%
Petites annonces (radio, journaux, etc.)	,0%	,0%		,1%	1,0%	,3%
Recruté dans la rue	,0%	,4%	,4%	1,3%	,3%	,2%
Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANAPEJ)					,0%	,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe II - Tableau 18 Structure du recrutement dans l'ensemble du marché du travail selon la classe d'âge

Mode d'obtention de l'emploi	Classe d'âge						Total
	14-18 ans	18-24 ans	25-34 ans	35-59 ans	60 -64 ans	64 ans et plus	
Initiative personnelle	40,5%	40,9%	52,1%	61,3%	68,2%	72,5%	56,8%
Relations personnelles (parents ou amis)	29,3%	27,7%	21,4%	17,2%	13,9%	14,8%	19,6%
Directement auprès de l'employeur	20,2%	21,2%	15,0%	7,0%	7,0%	4,4%	11,0%
Concours	,1%	4,1%	5,4%	8,2%	1,9%	1,5%	6,1%
Après une expérience (stage)	2,3%	2,7%	2,8%	3,4%	2,9%	3,0%	3,1%
Autre	7,5%	3,0%	2,4%	1,7%	2,9%	3,5%	2,4%
Bureau de placement	,2%	,1%	,5%	,8%	1,1%		,6%
Petites annonces (radio, journaux, etc.)		,0%	,2%	,3%	1,3%	,3%	,3%
Recruté dans la rue		,4%	,3%	,2%	,8%		,2%
Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi				,0%			,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe II - Tableau 19 Actifs occupés ayant cherché à obtenir un autre emploi durant la semaine précédant l'enquête

	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Effectifs ayant cherché un emploi	6040	10051	5477	1557	23125
Pourcentage ayant cherché un emploi	3,47%	2,58%	4,50%	3,50%	3,17%
Motifs de la recherche d'emploi					
Accroître les revenus	58,5%	65,2%	84,1%	69,9%	68,3%
Améliorer les conditions de travail	55,0%	53,3%	32,9%	67,3%	49,8%
Trouver un travail plus sécurisant	38,5%	39,5%	35,8%	33,8%	38,0%
Travailler 40 heures par semaine	0,0%	5,2%	17,3%	15,3%	7,4%
Autres	3,41%	6,84%	14,02%	18,69%	8,44%

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 20 Mode de recherche d'emploi selon le type de chômeur et leur niveau scolaire

Mode de recherche d'emploi \ niveau scolaire	Chômeur ayant perdu un emploi précédent					Chômeurs recherchant un premier emploi				
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total
Relations personnelles	61%	67%	75%	53%	67%	52%	64%	51%	15%	56%
Autre	4%	6%	2%	1%	5%	9%	17%	5%	2%	12%
Directement chez les employeurs	15%	11%	9%	7%	11%	3%	6%	8%	1%	6%
Concours	0%	0%	5%	9%	2%	0%	2%	21%	43%	10%
Recherche dans la rue	7%	9%	3%	0%	7%	18%	7%	2%	0%	7%
Cherche à créer une entreprise	12%	6%	1%	0%	5%	17%	3%	4%	3%	5%
Petites annonces (journaux, etc.)	0%	1%	0%	14%	1%	0%	0%	5%	15%	3%
ANAPEJ	0%	0%	1%	15%	1%	0%	0%	1%	19%	1%
Bureau de placement	1%	1%	3%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	0%
Après une expérience (stage)	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	3%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectifs	8641	43702	17244	3341	72928	14621	64493	34037	7209	120360
Pourcentage ligne	12%	60%	24%	5%	100%	12%	54%	28%	6%	100%

Annexe II - Tableau 21 Personnes désirant le travail indépendant ou l'entrepreneuriat selon le niveau scolaire et le type d'activité

Niveau scolaire	Type d'activité				Total
	Inactifs	Inactifs	Chômeurs	Actifs	
Sans	60%	65%	33%	60%	59%
Primaire	45%	50%	29%	42%	43%
Secondaire	12%	29%	17%	20%	18%
Supérieur	4%	13%	9%	5%	7%
Ensemble	35%	52%	25%	44%	41%

Annexe II - Tableau 22 Effectif des personnes préférant un emploi indépendant selon leur niveau scolaire et le motif de leur préférence

Raison pour laquelle les personnes en besoin d'emploi préféreraient créer un emploi indépendant	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Ne pense pas pouvoir trouver d'emploi salarié satisfaisant	8045	5411	1773	104	15333
Espère gagner plus	27349	20524	7233	236	55342
Flexibilité des horaires	7357	2851	521	0	10729
Travail plus varié, plus intéressant	5145	4801	2762	326	13034
Etre son propre chef	15727	11011	4566	566	31870
Autre	1411	1971	699	0	4081
Total	65034	46569	17554	1232	130389

Annexe II - Tableau 30 Personnes désirant un emploi salarié selon le niveau scolaire et le type d'activité

Niveau scolaire	Type d'activité				Total
	Inactifs	Inactifs malgré eux	Chômeurs effectifs	Actifs occupés	
Sans	27%	23%	53%	30%	29%
Primaire	43%	40%	62%	53%	48%
Secondaire	81%	61%	76%	77%	75%
Supérieur	92%	87%	88%	93%	91%
Ensemble	54%	37%	65%	49%	50%

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

Annexe II - Tableau 31 Effectif des personnes préférant un emploi salarié selon leur niveau scolaire et le motif de leur préférence

Raison pour laquelle les personnes en besoin d'emploi préféreraient un emploi salarié	Niveau scolaire				Total
	Sans	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Ne pense pas pouvoir se mettre à son compte dans de bonnes conditions	56448	38772	14034	985	110239
Espère gagner plus	11083	10060	10656	1732	33531
Pour avoir une sécurité de l'emploi et du salaire satisfaisante.	26907	36605	27244	6253	97009
Pense qu'il existe une possibilité de promotion	457	911	949	1205	3522
Bénéficiaire de prestations sociales	1435	2251	1429	161	5276
Autre	1654	788	960	0	3382
Total	97984	89387	55272	10336	252979

Annexe II - Tableau 23 Personnes désirant un emploi salarié auprès de l'administration ou des entreprises publiques

Niveau scolaire	Type d'activité				Total
	Inactifs	Inactifs malgré	Chômeurs	Actifs occupés	
Sans	21%	13%	31%	20%	19%
Primaire	35%	28%	41%	36%	34%
Secondaire	79%	57%	60%	68%	69%
Supérieur	82%	75%	85%	81%	81%
Ensemble	50%	28%	47%	37%	39%

LISTES DES PERSONNES RENCONTREES

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

VOLUME I DE LA STRATEGIE NATIONALE DE L'EMPLOI (2019-2030) : DIAGNOSTIC.

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

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Textes de lois et règlements

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

Etudes et publications

Office National de la Statistique (ONS)

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

Ministère de l'Economie et des Finances (MEF)

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

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

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

Centre Mauritanien d'Analyse des Politiques (CMAP)

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

Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD)

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

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

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

Caisse des Dépôts et développement (CDD)

- Rapport d'activités 2015

Banque Africaine de Développement (BAD)

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

Bureau International du Travail (BIT)

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

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

- Synthèse Etude insertion 2015
- Présentation PAFPA

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

- World Population Prospects : The 2012 Revision