

AM Edité par l'Agence Mauritanienne d'Information

HORIZONS

Magazine mensuel N 038 / Septembre 2023



**L'emploi des jeunes, c'est la
voie d'un avenir sûr**





Programme du Président de la République : Engagement citoyen et des horizons prometteurs pour les jeunes

- 6 **La ministre de l'Emploi :**
La nouvelle stratégie du département vise globalement à adapter la formation aux besoins du marché du travail
- 8 **Cellule de Suivi de l'Exécution des Priorités Stratégiques :**
«La gestion axée sur les résultats et basée sur la redevabilité...»
- 10 **Stratégies d'emploi et applications pratiques :**
Une approche et des outils innovants pour accélérer l'employabilité
- 15 **Fonction publique :**
D'un appareil anachronique à une administration pragmatique
- 17 **UNPM :**
Partenaire stratégique de création d'emplois et de richesses
- 20 **Agence TECHGHIL :**
Absorber le chômage et épanouir le pays
- 23 **La Commission nationale des concours :**
La voie royale pour accéder à la fonction publique
- 26 **Le Conseil National de la Jeunesse :**
Un dispositif au cœur des politiques et activités de jeunesse
- 28 **Accès à l'emploi des personnes vivant avec un handicap :**
Des structures de formation inadaptées

HORIZONS

Magazine mensuel



Revue Mensuelle Editée par l'Agence Mauritanienne d'Information (AMI)

Directeur de Publication

Mohamed Fall Oumeir Beye,
Directeur Général de l'AMI

Directeur de la Rédaction

Maarouf Ould Oudaa

Rédacteur en Chef

Khalilou Diagana

Secrétaire de Rédaction

Abderrahmane Ould Cheikh

Chef Desk Maquette

Elhadrami Ould Ahmedou
Tél : +(222) 47 00 00 55
had.mac@gmail.com

Cheikh Mamoudou Sy
Tél : +(222) 44 12 36 95

Photographe : Ahmed O/ El Hadj

AMI

Tél. 45 25 29 70 / 45 25 29 40

Fax : 45 25 55 20

Email : chaabrim@gmail.com

amiakhbar@gmail.com

B.P : 371 / 467

Direction Commerciale :

Tél. 45 25 27 77

Email : dgsami@yahoo.fr



Tirage: Imprimerie AL MAZAYA



EDITORIAL

La jeunesse à l'heure des possibles

De tous les atouts aux mains de la Mauritanie, sa jeunesse constitue le plus précieux de par son dynamisme, sa vitalité, sa capacité à nourrir des ambitions et son aptitude à créer le nouveau et à relever les défis.

Elle est le ressort des mutations sociales et économiques et l'image en construction de ce que sera la société de demain.

Nous avons en Mauritanie une jeunesse plurielle qui représente plus de 60% de la population, c'est-à-dire un large socle sur lequel se construisent les projets et l'avenir et s'édifie la fabrique de la société du futur.

Cette large base de notre pyramide démographique est en soi un capital appréciable quand l'on sait que le vieillissement des sociétés constitue, ailleurs, une source de fragilisation des économies et un handicap majeur au développement.

La jeunesse est l'âge du rêve, des expérimentations, de l'apprentissage des responsabilités, de la force de l'engagement, de la préparation à l'accès à l'indépendance matérielle, de la construction identitaire de l'autonomie, de l'insertion sociale et citoyenne et, surtout, celui des choix possibles, des attentes diverses et des défis multiples. Défis de la déperdition scolaire, de la perte de liens sociaux et de l'observation de comportements et pratiques déviants tels que l'oisiveté, l'addiction à la drogue, la délinquance juvénile, la marginalisation, l'immigration clandestine, la criminalité, la toxicomanie et l'extrémisme.

Parallèlement à ces risques, réels du reste, notre jeunesse dispose d'énormes potentialités nationales d'insertion et jouit désormais de perspectives prometteuses pour son épanouissement.

En fait, ce ne sont pas les opportunités qui manquent : les espaces d'instruction et de formation se sont diversifiés, les entités économiques se sont multipliées, de nouveaux secteurs émergents sont en pleine expansion et jamais autant de possibilités d'insertion, d'inclusion et d'épanouissement de la jeunesse n'ont pas été aussi disponibles.

A ces atouts, s'ajoute l'affirmation d'une volonté politique de mettre la jeunesse au cœur des priorités, de l'impliquer dans la vie publique et de l'outiller pour qu'elle joue pleinement son rôle dans la société.

Volonté déjà présente dans le programme du Président de la République, Monsieur Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani quand il faisait remarquer : « Une jeunesse bien formée, bien encadrée a plus de chance de réussir dans sa vie et de mieux faire face aux défis du monde actuel. L'engagement citoyen de notre jeunesse est quant à lui déterminant dans l'œuvre de construction nationale. Je m'emploierai dans ce domaine à mener une politique où les jeunes seront considérés non pas comme de simples bénéficiaires, mais des acteurs de plein droit ».

Depuis, une véritable dynamique s'est enclenchée pour repenser les politiques de jeunesse avec pour enjeu la préparation de la jeune génération aux défis contemporains, à en faire un vecteur de cohésion sociale au travers d'une école républicaine fédératrice, d'une formation en adéquation avec le marché du travail et d'une proposition de parcours professionnels motivants.

De plus, les jeunes peuvent compter sur l'engagement du Président de la République, renouvelé il y a seulement quelques semaines, à l'occasion de la journée mondiale de la jeunesse, lorsqu'il les a assurés dans un tweet dans lequel il affirme : « Je vous appelle à être présents dans les différents domaines et nous serons toujours à vos côtés pour vous soutenir et vous accompagner continuellement ».

Aux jeunes d'inventer des voies, d'imaginer un avenir et de faire le choix entre les opportunités à portée de main dans leur propre pays et celui de « la mode » de franchissement du mur de l'immigration clandestine avec tous les risques et désagréments que cela comporte.

La raison leur dicte le devoir de saisir les opportunités locales, de s'investir pour réussir ici même et non ailleurs et d'avoir à l'esprit de contribuer aux chantiers qui leur sont construits.

La Rédaction

Programme du Président de la République : **Engagement citoyen et des horizons prometteurs pour les jeunes**

Le Programme du Président de la République affiche comme priorité absolue une politique en faveur de la jeunesse dont les principaux axes sont la formation, la création d'emplois durables et la responsabilisation des jeunes à travers une multitude de projets structurants de nature à

favoriser le vivre ensemble et une vision constructive de l'avenir en leur offrant à la fois un sens élevé d'appropriation de leur avenir, le reflet de leurs aspirations et un contenu authentique, crédible, fiable et inspirant des idéaux de patriotisme et d'attachement aux valeurs morales de notre peuple.



« L'engagement citoyen de notre jeunesse est quant à lui déterminant dans l'œuvre de construction nationale », a souligné le Président de la République, M. Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani, avant de préciser qu'il s'emploiera dans ce domaine à « mener une politique où les jeunes seront considérés non pas comme de simples bénéficiaires, mais des acteurs de plein droit » en encourageant leur prise de parole et leur expression autour des questions nationales concernant leurs besoins, préoccupations et attentes mais aussi en sou-

tenant le dialogue avec les jeunes, entre les jeunes et moins jeunes et avec les institutions afin que la jeunesse mauritanienne soit reconnue comme partie à part entière dans la vie publique.

En Mauritanie, comme ailleurs en Afrique, la jeunesse représente un capital humain d'une grande importance primordiale dans le développement. Elle contribue au progrès social, économique et technique et dispose d'une forte volonté d'agir pour entraîner le changement pour des lendemains meilleurs.

La Mauritanie sera ce qu'en fera sa jeunesse

La population mauritanienne est majoritairement jeune, dans la tranche d'âge comprise entre 18 à 30 ans, situation qui place la jeunesse à l'avant-garde de l'effort de construction national en tant que citoyens responsables, capables d'initiatives et de dynamisme, moteur du progrès, force vive de la Nation et garante de sa stabilité et de son avenir.



Le Président Mokhtar Ould Daddah, bâtisseur de l'Etat moderne ne disait-il pas, à juste titre, que « la Mauritanie sera ce qu'en fera sa jeunesse ».

Les projets menés par le Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du programme du Président de la République rythment déjà les activités des différents acteurs publics impliqués dans la politique en faveur des jeunes, fabriquent de nouveaux métiers, appuient les initiatives de nature à encourager les jeunes à s'investir dans la création d'entreprises génératrices d'emploi et de revenus et favorisent l'orientation vers la maîtrise et l'exploitation des Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication en vue de promouvoir l'esprit créatif et l'émergence de nouveaux talents.

Dans notre pays, l'avenir des générations futures exige des mesures fortes pour mettre tout en œuvre dans l'optique de placer les jeunes au cœur de l'ensemble des projets, programmes et politiques publiques.

L'éducation, l'emploi, la lutte contre la pauvreté et la marginalisation, la Santé, l'environnement, la lutte contre la délinquance juvénile et l'activité de loisirs sont autant de créneaux qui ont été privilégiés au cours des quatre premières années du mandat du Président de la République qui viennent d'être clôturées par un bilan positif à la hauteur des aspirations des jeunes et des réponses à leurs préoccupations. « La jeunesse est au cœur de mes priorités et je suis conscient des situations de vulnérabilité qui marquent une partie de cette population », a dit M. Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani

avant de préciser « qu'une jeunesse bien formée et bien encadrée a plus de chance de réussir dans sa vie et de mieux faire face aux défis du monde actuel ».

Dans ce cadre, l'engagement citoyen de la jeunesse est considéré comme déterminant dans l'œuvre de construction nationale. C'est ainsi qu'un programme de service civil volontaire a été institué et dénommé Watanouna, en français « notre patrie », doté d'un budget de 10 Millions MRU. Ce programme qui intervient dans les secteurs d'activité par solidarité nationale a déjà connu l'adhésion de plus de 10 000 jeunes dont 50% de filles. Il va offrir aux jeunes les conditions propices pour consacrer, de façon volontaire, une partie de leur temps à différentes formes d'expression de la solidarité nationale dans le cadre d'actions de développement local, d'éducation et d'appuis conseils à d'autres jeunes et aux communautés.

Dans le souci d'anticiper l'avenir du pays, et grâce au chantier prioritaire de la politique de la jeunesse, le message du Président aux jeunes est sans équivoque, à savoir prendre leur destin en mains, servir de locomotive aux changements dans le pays, faire valoir leur potentiel de créativité et d'espérance, donner davantage d'essor au mouvement associatif résultant des progrès de notre démocratie pluraliste et développer le volontariat, la solidarité et l'esprit d'entraide qui font la force de notre Nation et consacrent les valeurs sublimes de notre peuple.

Programme national de volontariat pour le développement durable en Mauritanie

Le Programme national de volontariat pour le développement durable en Mauritanie vise à :

- Promouvoir l'esprit civique et la citoyenneté ;
- Organiser et coordonner des activités des volontaires ;
- Octroyer les agréments d'engagement des volontaires nationaux aux organismes sans but lucratif et aux personnes morales de droit public mauritanien qui désirent mener des activités volontaires d'intérêt social.

Pour ce faire, le Programme suit une démarche consistant à :

- Signer des conventions avec l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, les associations professionnelles, les entreprises, les organisations de la société civile et tout autre partenaire institutionnel intéressé ;
- Concevoir et mettre en œuvre le cadre organisant le travail du volontariat en Mauritanie. Le programme national de volontariat pour le développement durable en Mauritanie peut être agréé par les administrations compétentes pour les exécutions de certaines activités en relation avec ses attributions.

La ministre de l'Emploi :

La nouvelle stratégie du département vise globalement à adapter la formation aux besoins du marché du travail

La ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Mme Zeinebou Mint Ahmednah, a indiqué que son département a préparé une stratégie nationale pour l'emploi et mis en place une plateforme numérique de gestion des travailleurs étrangers. Elle a ajouté, dans une interview exclusive accordée au magazine Horizons que le département a procédé à la restructuration de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes, devenue Agence Techghil afin d'adapter ses missions aux exigences du marché du travail. Voici cette interview dans son intégralité :

Horizons: Pouvez-vous éclairer le lecteur sur les principaux axes de la stratégie de votre département en matière d'emploi ?

La ministre : Le volet emploi du programme "Taahoudaty" de Son Excellence le Président de la République s'articule autour de trois axes :

Le premier axe : Lancement d'un programme opérationnel au niveau des secteurs porteurs de l'économie nationale, tels que l'agriculture, la pêche, les énergies renouvelables, etc.

Le deuxième axe : La conceptualisation et la mise en œuvre de programmes d'emploi ciblant les groupes vulnérables de la société, en particulier les jeunes et les femmes.

Le troisième axe : Développement et restructuration du service public de l'emploi afin de pouvoir suivre et mettre en œuvre les nouvelles politiques de l'emploi. Sur la base de ces orientations, le secteur a préparé une stratégie nationale pour l'emploi basée sur les quatre axes principaux suivants :

- Harmoniser la politique économique nationale et les politiques sectorielles avec l'emploi ;
- Renforcer les capacités des services publics en matière d'exploitation et d'intégration ;
- Piloter le développement du capital humain selon une logique basée sur la demande
- Mise en place d'un cadre de gouvernance opérationnelle de l'emploi.

Horizons: Quelles sont les principales réalisations accomplies par le ministère pour honorer les engagements du Président de la République dans le domaine de l'emploi ?

La ministre: Concernant les réalisations du secteur au cours des quatre dernières années, les plus importantes d'entre elles peuvent être résumées comme suit :

- Préparer une stratégie nationale pour l'emploi ;
- Mettre en place une plateforme numérique de gestion des travailleurs étrangers,



- Réviser le décret précisant les conditions d'emploi des travailleurs étrangers, instituant une autorisation de travail pour les travailleurs étrangers,
- Restructuration des participations opérationnelles avec :

La restructuration de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes, devenue l'Agence Nationale pour l'Emploi (agence pour l'emploi) afin d'adapter ses missions aux exigences du marché du travail ;

- Désignation d'une coordination de projets d'emploi,
- La création et activation du Fonds national pour l'emploi,
- L'organisation de journées nationales de la microfinance ;
- La création de programmes et de projets pour le soutien de l'Emploi ;
- Le programme "Mon projet mon avenir" ;
- Le programme "Ma profession",

Le Projet d'employabilité des jeunes financé par la Banque mondiale ;

- Projet d'appui à l'employabilité des jeunes financé par la Banque Africaine de Développement ;
- Le financement de 3500 projets, qui ont permis la création de près de 10000 opportunités d'emploi, dont 300 dans la zone du Triangle de l'Espoir,
- Organisation de campagnes de sensibilisation aux métiers offrant des opportunités d'emploi ;
- Mise en place de guichets opérationnels dans chaque wilaya ;
- Signature d'une convention de fonctionnement avec la Fédération du Patronat pour soutenir l'entrepreneuriat au profit de 2000 bénéficiaires de femmes et de jeunes de l'Assaba et du Guidimakha;

- Signature d'un contrat de travail au profit de 6000 jeunes avec le Syndicat du Patronat,

- Allouer un soutien financier de six mois aux diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle de la promotion 2019 à 2023. Allouer des ressources importantes à l'entrepreneuriat des jeunes, dont plus de 5000 projets ont été financés, permettant la création d'environ 15000 emplois.

Horizons: Comment jugez-vous la réussite des efforts de mauritanisation des emplois engagés par le département ?

La ministre: Dans le cadre de la facilitation du suivi des travailleurs étrangers en Mauritanie, une plateforme numérique a été élaborée pour gérer les permis de travail, de faciliter les démarches d'établissement des permis et le suivi des travailleurs étrangers dans le secteur formel.

Dans le cadre du suivi des plans d'assouplissement résultant de l'autorisation des travailleurs étrangers pour des professions non disponibles sur le marché du travail national, 60 ingénieurs nationaux ont été formés dans divers domaines industriels (dont 40 ont été formés au Maroc).

Près de 2000 Mauritaniens ont été formés dont plus de la moitié a trouvé des emplois.

Révision du décret qui définit les conditions et modalités d'octroi de licences aux travailleurs étrangers, en coordination avec les secteurs concernés (le secteur responsable de l'activité et le secteur du travail chargé de l'application de la législation du travail).

Horizons: Quel bilan faites-vous du programme d'attribution de bourses mensuelles engagé ces derniers mois pour aider les nouveaux diplômés dans leur processus de recherche d'emploi ? Ce programme a-t-il contribué à atténuer l'exode des jeunes vers l'étranger ?

La ministre: Ce programme est considéré comme unique dans la région, car c'est la première fois qu'une aide financière ait été allouée à des demandeurs d'emploi dans leur cheminement vers le marché du travail.

Ce programme ne se limite pas au simple soutien financier, mais il accompagne également les bénéficiaires avec un certain nombre de formations dans le domaine des langues, de l'informatique et des techniques de recherche d'emploi. Le nombre total de bénéficiaires de ce programme au 30 juin 2023 a atteint 6327 jeunes issus de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle pour les années 2019, 2020, 2021, et le programme se poursuivra au cours des prochains mois pour inclure les diplômés de 2022 et 2023, car il est prévu que 7000 autres diplômés en bénéficieront.

Il ne fait aucun doute que cette intervention, qui, comme nous l'avons dit, est la première du genre dans la région, a contribué efficacement à l'entrée des jeunes sur le marché du travail, réduisant ainsi la migration des jeunes.

Horizons: Quels résultats concrets votre département a-t-il obtenus dans les domaines dont il a la charge ?

La ministre: Au cours des deux dernières décennies, la formation professionnelle était soit confiée au Département de Education nationale, soit jumelée avec l'Emploi dans un ministère entièrement distinct. Depuis 2021, la formation professionnelle relève du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle comprend deux secteurs : l'emploi et la formation professionnelle. Le lien organique qui les unit témoigne de la volonté des autorités de construire des ponts solides entre l'offre de formation et les besoins de compétences du marché du travail.

L'adéquation entre l'emploi et la formation professionnelle reflète la volonté des pouvoirs publics d'établir des ponts solides entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail

D'une manière générale, l'unification de l'Emploi et de la Formation professionnelle en un seul département ministériel a un impact positif sur le développement de la main-d'œuvre et l'amélioration de l'économie locale en augmentant la qualité des compétences professionnelles et en améliorant leur compatibilité avec les besoins du marché du travail. Quant aux résultats, le département a capitalisé de nombreuses réalisations au cours de la période récente, notamment :

Au cours de la période 2019-2023, les principales activités suivantes ont été menées :

- L'élaboration et la validation d'une stratégie nationale de formation technique et professionnelle pour 2023-2030 ;
- La formation de 18.002 jeunes hommes et femmes de niveau BT, en plus de la formation de courte durée dans tous les domaines de l'économie nationale pour 18.358 jeunes hommes en quête de leur qualification initiale, ce qui représente 90 % de l'objectif déclaré de 40.000 dans le programme Taahoudaty de Son Excellence le Président de la République;
- la création d'une école d'enseignement technique et de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics à Riyad/Nouakchott-Sud, concrétisant le programme Taahoudaty,
- La création de deux écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle programmées dans les engagements du Président de la République, l'une dans le domaine des minéraux, du

pétrole et du gaz à Nouakchott, et l'autre dans le domaine des services et technologies de l'information à Nouadhibou,

- La rénovation et l'agrandissement du Centre Supérieur d'Enseignement Technique, de l'École d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle de Rosso et de l'École d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle d'Atar,
- La création de 3 Centres de Développement des Compétences (CDC) pour améliorer la qualité de la formation technique et professionnelle et la concrétisation de "mon programme d'engagement". Ces centres ont permis la formation initiale et continue de 340 professeurs de l'enseignement technique.
- L'augmentation du nombre d'enseignants (professeurs, instructeurs et vacataires) de 427 unités à plus de 600 unités, entre 2019 et 2023.
- L'élaboration de 95 programmes de formation pour tous les niveaux d'apprentissage.
- La réalisation de 24.258 bancs scolaires au profit des établissements d'enseignement fondamental et secondaire.
- La mobilisation d'un budget d'investissement en 2023 pour l'achat d'équipements, d'une valeur

d'environ 2 milliards MRO au profit des écoles de formation.

Le maintien des ressources financières en dirigeant la taxe d'apprentissage vers le fonds de formation technique et professionnelle de l'Institut national pour la promotion de la formation technique et professionnelle.

- La signature d'un accord de partenariat avec le Syndicat du Patronat pour mieux répondre aux besoins de qualification du marché du travail, qui a permis la création de 1500 opportunités de formation de courte durée.

Horizons: Quelles perspectives pour l'emploi et la formation professionnelle à la lumière des prévisions économiques prometteuses, y compris l'exploitation du gaz ?

La ministre: De nombreux secteurs de l'économie mauritanienne promettent de considérables perspectives de croissance qui se traduiront par la création de nombreuses opportunités d'emplois. Ces secteurs sont le pétrole et le gaz, l'industrie et les mines, le bâtiment, les travaux publics, le tourisme et les services.

Pour bénéficier de ses ressources et améliorer leur compétitivité, la Mauritanie doit fournir une main d'œuvre capable de répondre aux exigences de qualité d'une économie de plus en plus mondialisée. Sans cela, elle ne bénéficiera que de bénéfices

anodins et demeurera confrontée aux défis de la sous-utilisation de son capital humain.

Afin de fournir une main d'œuvre qualifiée dans le domaine du pétrole et du gaz et dans le cadre de la mise en œuvre des engagements de Son Excellence le Président de la République, Monsieur Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani, une école d'enseignement technique et de formation professionnelle des mines, de pétrole et de gaz a été créée à Nouakchott. La remise de diplômes à la première promotion de cette école a eu lieu cette année.

Des travaux seront également menés pour élargir et diversifier l'offre de formation et d'assurance qualité, en mettant l'accent sur :

- La détermination de la taille de l'offre de formation en fonction des besoins et l'élargissement de l'accès à tous les jeunes, en tenant compte des équilibres régionaux et de la parité hommes/femmes ;
- L'achèvement de la construction de l'École d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle des Mines, du Pétrole et du Gaz à Nouakchott,
- La construction de nouvelles institutions de formation, la réhabilitation des institutions qui en ont besoin et le renouvellement des équipements vétustes ;
- Le développement des modèles de configuration en alternance,
- L'orientation de l'offre de formation conformément aux exigences des programmes nationaux et internationaux en matière de transformation numérique et de développement durable ;
- Le développement de l'ingénierie de configuration ;
- Le renforcement du partenariat avec les secteurs de production privés
- La mobilisation des ressources de financement à travers la consolidation et la pérennisation d'un budget d'investissement au bénéfice du secteur.

Traduit de l'arabe par
Mbareck Sabbar

Cellule de Suivi de l'Exécution des Priorités Stratégiques :

«La gestion axée sur les résultats et basée sur la redevabilité...»

La Cellule de Suivi de l'Exécution des Priorités Stratégiques (CSEPS) a été créée par décret N°211-2020/PR, du 18/12/2020 du Président de la République. Elle est effectivement opérationnelle depuis janvier 2022. Principale raison de la création de cette cellule : « En intitulant son Programme « Mes engagements », le Président de la République entendait en être comptable devant le peuple mauritanien et à lui rendre compte de la réalisation de ses objectifs à la fin de son

mandat» explique Monsieur Yahya Ould Kebd, Chargé de Mission à la Présidence de la République et coordinateur de la Cellule. Monsieur Ould Kebd s'exprimait, le premier aout dernier au cours de la journée portes ouvertes sur « L'emploi des jeunes... Bilan et perspectives », organisée par l'Agence mauritanienne d'information, à l'occasion du quatrième anniversaire de l'investiture du Président de la République.

Khalilou Diagana

Le Chargé de mission avait noté que la CSEPS est inspirée des « concept de « Delivery Unit » « qui ont fait leur preuve dans beaucoup de pays émergents ou aspirant à l'être. »

Ces Delivery Unit « sont généralement des institutions gouvernementales qui suivent les progrès accomplis et renforcent la capacité des ministères, départements et agences afin de mettre en œuvre les priorités stratégiques des Gouvernements. »

Monsieur Ould Kebd a noté que « Cette démarche constitue en soi une rupture avec des pratiques politiques répandues, notamment en



Afrique, où les promesses électorales ne sont presque jamais tenues et entretiennent, auprès de l'opinion publique, l'impression d'une rhétorique purement incantatoire. » Ainsi, « les citoyens ont souvent le sentiment que les projets et réformes s'enchaînent et s'accumulent, sans pour autant que leur impact ne soit perceptible dans leur vie quotidienne. »

C'est pourquoi, « s'inspirant des bonnes pratiques internationales, le Président de la Ré-



publique, SEM. Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani, a bien voulu, par la création de la Cellule de Suivi de l'Exécution des Priorités Stratégiques (CSEPS), introduire un mécanisme novateur de monitoring au niveau de notre système de gouvernance et donner du crédit à la parole publique. »

Cette nouvelle approche « vise à faire ancrer au sein de l'administration une culture de gestion axée sur les résultats, basée sur la redevabilité, la transparence et la synergie entre les acteurs. »

Missions de la CSEPS

Dans sa présentation, le chargé de missions a expliqué que « la CSEPS a pour missions de : « suivre en relation avec les ministères et l'ensemble des acteurs impliqués, l'exé-

cution des projets et réformes phares du programme du Président de la République; Evaluer, périodiquement, l'état d'avancement de ce programme; Apporter un appui technique (Conseil) aux structures en charge de son exécution ; Soumettre à la Présidence de la République les recommandations à même d'améliorer l'efficacité et l'efficacité de l'action gouvernementale.

Pour l'accomplissement de ces missions, la CSEPS dispose d'une Plateforme Numérique en ligne dédiée au suivi, en temps réel, des projets, réformes et programmes phares, d'une matrice de suivi des priorités stratégiques et de notes d'alertes (NDA) et suivi des problèmes critiques.

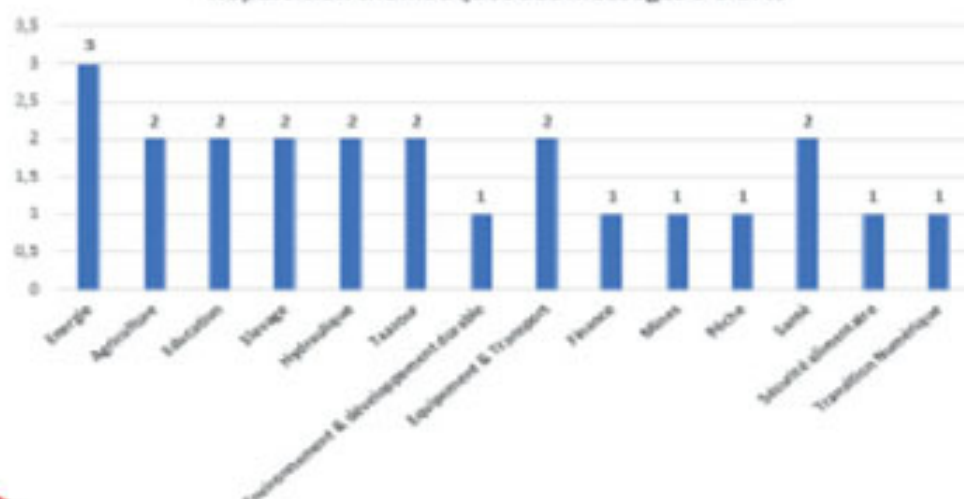




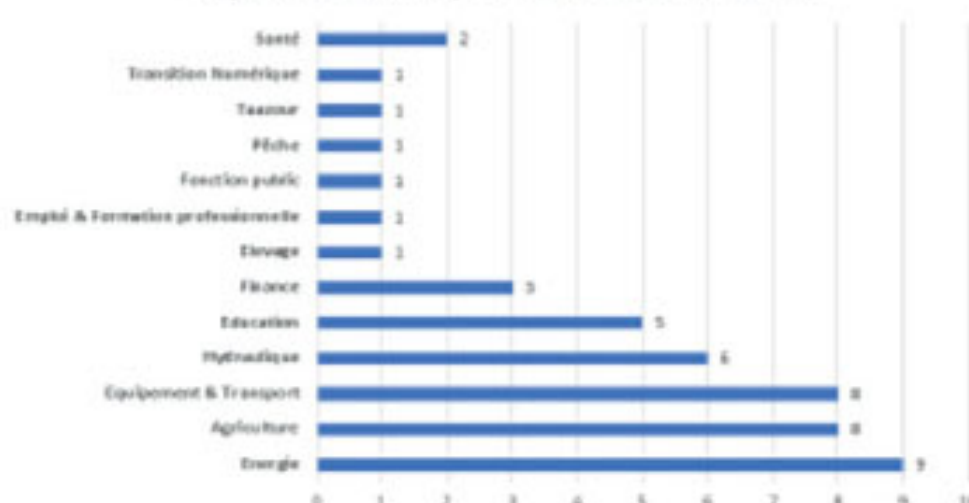
Des résultats de suivi

23 Notes d'alerte et 47 notes circonstanciées ont été élaborées

Répartition thématique des messages d'alerte



Répartition thématique de notes circonstanciées



La Plateforme numérique (PFN) en ligne «est conçue et coconstruite avec les structures cibles autour des 8 interfaces. La PFN visualise en temps réel l'avancement des projets, par axe et sous-axe du Programme du Président de la République.

Elle génère des alertes en cas de retards mais aussi des recommandations et des outils pour une prise de décision appropriée ;

Le suivi des réformes et programmes phares permet d'établir des statistiques par engagement/Secteur/Département/Projet/Wilaya/Moughataa/commune/ par structure en charge d'Exécution/par statut.

La PFN permet également aux départements

cibles de disposer d'un outil intégrant l'ensemble de leurs données.

La matrice d'investigation de suivi des priorités stratégiques est un outil provisoire et pratique pour la collecte de données en attendant son exploitation totale dans la plateforme, de suivi des priorités stratégiques mis en cohérence avec la stratégie SCAPP et les objectifs de développement durable (ODD). Cette matrice comporte : 183 priorités stratégiques et 915 cibles

A travers les notes d'alertes (NDA) et suivi des problèmes critiques adressées au Cabinet de la Présidence de la République, la cellule

rend compte périodiquement de l'état de mise en œuvre des priorités stratégiques en mettant l'accent sur les projets structurants et sur les réformes d'envergure.

Elle génère, explique Monsieur Ould Kebd, des alertes toutes les semaines au gouvernement sur des blocages constatés de certains projets d'importance, tout en proposant des solutions pour surmonter les problèmes soulevés.

Il a ajouté que les alertes discutées en Conseil des Ministres suscitent souvent des instructions fermes de SEM le Président de la République qui ont un effet immédiat sur la résolution des blocages constatés.

« Malgré les pesanteurs de toute sorte, la DU (Delivery Unit) mauritanienne, a réussi, en peu de temps, à s'imposer sur l'échiquier institutionnel mauritanien, à alerter les autorités sur les dysfonctionnements constatés dans la mise en œuvre de certains projets structurants afin de prendre les mesures qu'exige la situation, à produire des rapports périodiques et améliorer la coordination au niveau du système de planification et de communication intergouvernementales » note le responsable de la Cellule.

La CSEPS entend, ajoute-t-il « développer, à l'avenir, son champ d'action pour élargir sa mission à la facilitation de la mise en œuvre des grands projets et réformes stratégiques et pouvoir se rendre sur le terrain, s'il le faut. »

La cellule ambitionne aussi « de servir de levier (think tank) pouvant contribuer à la conduite du changement en matière de formulation, de suivi et de mise en œuvre des projets stratégiques. »

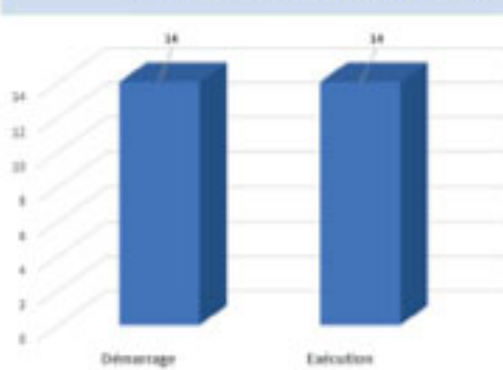
Des résultats de suivi

l'état de mise en œuvre de 183 priorités stratégiques suivies par la CSEPS se présentent comme suit :

Situation des projets



Situation des réformes phares



Stratégies d'emploi et applications pratiques :

Une approche et des outils innovants pour accélérer l'employabilité

La promotion de l'emploi est au cœur des Priorités du mandat en cours du président de la République Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani.

C'est ainsi que le programme TAAHOUDAATI a jeté les trois piliers de cette nouvelle orientation à savoir: Un plan d'emploi dans les secteurs promoteurs de l'économie nationale; Des programmes spéciaux d'emploi destinés aux groupes vulnérables; et la réforme du Service Public d'Emploi (SPE) avec notamment l'élargissement des missions; la mise en place d'un système d'information, la territorialisation de l'offre de services et la restructuration du SPE.

Selon les statistiques disponibles les plus récentes de l'Enquête Permanente sur les Conditions de

vie des ménages 2019, le taux de chômage en Mauritanie tourne autour 12,2% (11,8% selon l'ENESI 2017).

Ce taux est élevé dans les grands centres urbains (15,7%) par rapport à 7,6% au niveau rural.

Il concerne plus les femmes que les hommes : taux respectifs de 17,3% et de 9,3% (13,3% et 10,9% selon l'ENESI 2017).

Les jeunes sont les plus touchés : près d'un jeune de moins de 35 ans sur cinq est au chômage. Plus du quart (28%) des jeunes de 20-24 ans est au chômage ;

Le chômage diminue au fur et à mesure que l'âge avance et ceci quel que soit le sexe.

Par Bakari Gueye

La stratégie nationale de l'emploi : Un processus en constante amélioration

La nouvelle version de la stratégie de l'emploi proposée pour la Mauritanie, pour la période 2017-2030, consiste à mettre à jour la Stratégie Nationale de l'Emploi de 2009-2013, en l'inscrivant dans la cadre des orientations de la Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP), en cours d'élaboration.

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

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

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

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

Cette stratégie est le fruit d'un long processus qui a commencé au début des années 2000 et tient compte d'un contexte en mutation continu.

En effet, le pays a connu ces dernières années des changements importants dus aux mutations socio-économiques et à une croissance démographique affirmée. C'est donc dans ce contexte que se construisent l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi et la mise en place d'un système efficace d'information sur le marché de l'emploi et de la formation.



Dès le début ce furent là les objectifs principaux du Projet nommé PNE-SIMEF. Financé par la Banque Africaine de Développement, le projet s'inscrit dans le Programme Pour le Travail Décent/Mauritanie, signé en 2012 tout en constituant une composante d'un projet plus global mis en œuvre par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Lancé officiellement en novembre 2015, PNE-SIMEF insiste notamment sur l'établissement d'une politique nationale sensible au genre. La principale réalisation est l'élaboration d'une stratégie nationale sur l'emploi basée entre autre sur un diagnostic des structures nationales émettrices et utilisatrices des statistiques y afférent ainsi que le renforcement du système d'information sur le marché du travail. A cela s'ajoute notamment la formation de plus de 100 personnes sur des thématiques stratégiques liées à la protection sociale, à la Gestion Axée sur les Résultats ou la budgétisation sensible au genre.

Le projet trouve sa justification dans deux insuffisances majeures dans le dispositif mauritanien de

lutte contre le chômage et la précarité. Il s'agissait à l'époque de palier l'absence d'une politique nationale de l'emploi et d'un système national intégré d'information sur l'emploi.

La stratégie nationale de l'emploi a été revue en 2009 mais la situation de l'emploi a changé en raison, entre autres, de la croissance démographique et des mutations économiques et sociales que la Mauritanie a connues. Aussi, son actualisation s'imposait-elle pour tirer les leçons des expériences de la mise en œuvre de plusieurs dispositifs de lutte contre le chômage et le sous-emploi et promouvoir l'accès à un emploi décent et stable, condition essentielles pour la réduction durable de la pauvreté dans un contexte national et international favorable à la promotion de l'emploi. Mais pour que cette politique soit efficace et que le suivi et l'évaluation puissent être réalisés, il a toujours été jugé indispensable de mettre en place un système national d'information sur le marché de l'emploi et de la formation (SIMEF) qui soit à la fois consensuel et cohérent.

De ce fait, les emplois productifs et décents sont au cœur de l'agenda du développement en Mauritanie. Ils sont le fondement d'une vie digne de chaque mauritanienne et de chaque mauritanien. C'est pourquoi les mandants tripartites de l'OIT en Mauritanie se sont engagés résolument à combler l'énorme déficit de travail décent par la formulation et la mise en œuvre du Programme pays de promotion du travail décent (PPTD).

La formulation du PPTD Mauritanie s'est caractérisée par une approche participative et inclusive pilotée par la partie nationale tout au long du processus. Les mandants tripartites de l'OIT en Mauritanie ont participé à l'identification des principaux enjeux, défis et propositions d'axes d'intervention. Ces éléments ont été développés, enrichis et structurés dans un projet de document de PPTD pour la Mauritanie. La signature du PPTD a été un moment fort avec une présence massive des représentants de haut niveau de la partie nationale, démontrant ainsi une appropriation nationale effective.

Par rapport aux expériences dûment capitalisées, le PPTD Mauritanie comporte un certain nombre d'innovations, notamment pour ce qui concerne le pilotage du processus de formulation par la partie nationale et la réflexion autour des ressources nécessaires à sa concrétisation : suivi-évaluation, stratégie de communication et renforcement des capacités des membres du comité de pilotage. Le PPTD Mauritanie est un document vivant qui doit être mis à jour et amélioré sur la base des résultats pertinents du suivi et de l'évaluation de son impact. Il avait constitué une immense contribution à l'accélération de la réalisation de l'Agenda du travail décent en Afrique.

Actuellement plusieurs initiatives visent à apporter des solutions appropriées aux problèmes d'insertion des jeunes dans le tissu socioprofessionnel. C'est ainsi que le Programme Nafooré qui vient d'être lancé se caractérise par des actions concrètes au profit des jeunes.

Sur financement de l'USAID à travers l'ONG américaine Mercy Corps et en étroite collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP), le projet d'urgence Crisis Modifier (modificateur de crise) entame sa deuxième phase de distribution du cash au profit des franges des populations à risques dont l'âge est compris entre 15 et 29 ans.

Sa mise en œuvre dans sa zone d'intervention (Néma, Aioun, Rosso et Nouakchott) est assurée par le consortium d'ONGs (CPI, CIPE, Ecodev et Adicor) dans le cadre du programme Nafooré.

Ce projet d'urgence vient de lancer simultanément du 3 au 4 Aout à Néma, Aioun, Rosso et Nouakchott, avec l'appui de ses partenaires de mise en œuvre les ONGs ADICOR et CIPE, une série d'actions concrètes au profit des jeunes.

Il s'agit de la deuxième distribution du Cash For training (C4T), du Cash For Business et de kits alimentaires. Ont profité du Cash For training (C4T) 270 jeunes vivant dans des familles vulnérables et



issues des différents centres de formations à Néma, Aioun, Rosso et Nouakchott. Quant au Cash For Business il vient appuyer 100 micros -entreprises dirigées par des jeunes porteurs de projets au niveau d'Aioun et Néma.

Ces bénéficiaires ont été identifiés au préalable sur la base d'un diagnostic participatif réalisé sur le terrain en collaboration avec les autorités administratives et communales ainsi que les associations locales des jeunes.

La première distribution de Cash For training a eu lieu du 31 mai au 1^{er} juin. Elle a ciblé des jeunes qui répondent aux mêmes critères d'identification initialement arrêtés.

Objectifs : Appuyer les pouvoirs publics dans leurs efforts de mise en œuvre des stratégies nationales visant à assurer la protection des populations vulnérables dans un contexte rendu de plus en plus difficile à cause des conséquences de la guerre en Ukraine, de la mondialisation et de leurs effets, non sans risques, sur les débouchés, l'emploi et l'insertion des jeunes.

En effet le Cash For training octroyé aux élèves est de nature à les encourager à poursuivre leurs études en couvrant (une partie) des frais de transport et des besoins en fournitures scolaires et contribue inéluctablement dans la lutte contre la déperdition scolaire qui constitue une véritable réoccupation des pouvoirs publics...

L'autre distribution, celle du cash for business, s'inscrit également dans la droite ligne des orientations nationales en matière d'emploi et d'insertion des jeunes.

Notons que le Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle qui est chargé de mettre

en œuvre cette stratégie a pour mission générale de concevoir, de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer les politiques nationales en matière d'emploi et de la formation professionnelle. Sa mission consiste à élaborer et mettre en œuvre les politiques nationales en matière d'Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle ; Elaborer et appliquer les textes législatifs et réglementaires relatifs à l'Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle ; Fixer les plans et les programmes visant la promotion et le développement des domaines de l'Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle ; Soutenir l'action nationale dans les domaines de l'Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle ; et Concevoir et mettre en œuvre des actions transversales avec les départements ministériels concernés par la problématique de l'Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle.

Objectifs et réalisations de la Stratégie Nationale de l'Emploi

La Stratégie Nationale de l'Emploi a pour objectif de limiter le déficit quantitatif et qualitatif dans le domaine de l'Emploi. Cette stratégie s'articule autour de quatre axes principaux : Axer la politique économique nationale et les politiques sectorielles sur l'emploi; Renforcer les services publics de l'emploi et de l'insertion ; Orienter le développement du capital humain selon une logique axée sur la demande; Développer le cadre de gouvernance de l'emploi et Développer une offre de formation professionnelle répondant aux besoins du marché de l'emploi.



Quant aux réalisations elles comprennent les volets suivants : Elaboration d'une Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) ; Mise en place d'une Agence Nationale pour l'Economie Solidaire et Sociale; Création d'une plate forme numérique pour la gestion de la main d'œuvre étrangère; Révision du décret fixant les conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère et instituant le permis de travail pour les travailleurs étrangers; La restructuration des services d'emploi avec : la restructuration de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ) devenue Agence Nationale pour l'Emploi (Agence TACHQHIL) pour adapter ses missions à la demande et à l'offre du marché ; la création de la Coordination des Projets Emploi ; la création et l'opérationnalisation du Fonds National de l'Emploi (FNE).

On note également l'organisation des journées Nationales de la Micro-Finance ; la création des Programmes et Projets d'appui à l'Emploi : Mon projet mon avenir , Programme MEHNTI , Projet d'Employabilité des Jeunes sur financement de la BM et le Projet Employabilité des Jeunes sur financement de la BAD.

S'agissant du bilan consolidé du PEJ-BAD ses réalisations se résument comme suit : Création de 4 agences locales TECHGHIL dans la wilaya du Brakna ; Recrutement de 26 personnes au profit des Agences Locales TECHGHIL dans la wilaya du Brakna ; Formation de 20 Conseillers emploi des Agences Locales TECHGHIL dans la wilaya du Brakna ;Création de 4 Agences CAPEC dans la wilaya du Brakna ; et Recrutement de 16 personnes au profit des Agences CAPEC dans la wilya du Brakna .

Le Secteur de la Formation Professionnelle constitue pour sa part un volet important de la politique de l'emploi. Il est fondé sur une stratégie dynamique et a à son actif des réalisations importantes.

La Stratégie Nationale de la Formation Technique et Professionnelle

La Stratégie Nationale de la Formation Technique et Professionnelle est basée sur les axes stratégiques suivants: Amélioration de l'accès à la formation professionnelle à travers la densification et la diversification de l'offre de l'EFTP ; Amélioration de la qualité et de la pertinence de l'offre de l'EFTP ; Développement d'outils normatifs pour le rapprochement de l'offre de l'EFTP des besoins de l'économie en compétences et Renforcement de la Gouvernance et du pilotage.

Elle est fondée sur les données de base suivantes. D'abord sur le Système Public de la Formation Technique et Professionnelle sous tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui comprend : 19 Ecoles d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle ; Le Centre Supérieur d'Enseignement Technique ; La Cellule en charge de la Création de l'Ecole d'Enseignement Technique et Professionnel à Akjoujt et le

Les tableaux suivants font le point de l'essentiel des réalisations :

Désignation	MPMA 1	MPMA 2	MPMA 3	Total	MPMA 4 prévisionnel
Nombre des projets financés	482	603	1 713	2 798	3 000
Montant des financements	105 498 086	166 347 605	207 446 308	479 291 999	400 000 000
Nombres d'emploi créés	1 446	1 809	5 100	8 355	6 500

Bilan Consolidé de MEHNETI pour les années 2021 - 2023

N°	Intitulé de l'action
1	Formation et insertion de 300 jeunes dans la zone de l'espoir
2	Appui à l'autonomisation de 500 apprentis et la reconversion de 200 diplômés vers des métiers porteurs
3	Formation Insertion de 50 sortants de l'école de formation professionnelle de Nema
4	Appui à l'autonomisation de 800 apprentis
5	Valorisation des métiers au profit de 500 bénéficiaires
6	Validation des acquis d'expériences au profit de 500 bénéficiaires
7	Organisation des ateliers régionaux de concertation et d'échange sur les freins psychosociaux qui entravent l'exercice de certains métiers porteurs d'emploi
8	Campagne de sensibilisation sur les métiers porteurs d'emploi en partenariat avec les fédérations des artisans et les associations des chômeurs

Centre IQRAA.

Ces établissements ont accueilli plus de 11000 jeunes au cours de l'année de formation 2022-2023, repartis entre 98 spécialités, sous la supervision de plus de 600 professeurs/Formateurs et contractuels. En juillet 2023, le Système de Formation Technique et Professionnelle a injecté 3.099 jeunes sur le marché du travail (1.363 travailleurs qualifiés, 1.344 techniciens et 359 techniciens de haut niveau) ainsi que 33 titulaires du Baccalauréat technique dans la première session.

Les réalisations suivantes sont également à signaler :Élaboration et approbation d'une stratégie nationale de formation technique et professionnelle pour la période de 2023 à 2030 ; La formation de 18.002-jeunes aux niveaux de certification ainsi que des formations de courte durée dans tous les secteurs de l'économie nationale au profit de 18.358-jeunes à la recherche de leur qualification initiale. Ce qui

représente 90 % des objectifs déclarés dans Taahoudaty (40 000) ; Création à Riyad/Nouakchott Sud d'une Ecole d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle pour Les Bâtiments et les Travaux Publics conformément aux engagements dans Taahoudaty ;Acquisition temporaire de bâtiments au sein de l'École Technique Industrielle et de Formation Professionnelle pour commencer la formation des étudiants de l'École Technique et de Formation Professionnelle des Mines, Pétrole et de Gaz en attendant l'achèvement des bâtiments de l'école actuellement en construction; Location d'un bâtiment pour démarrer la formation en attendant la construction de l'École d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle des Services et des Technologies de l'Information à Nouadhibou, qui sera lancée la fin de cette année 2023 ;





Réhabilitation et extension du Centre Supérieur d'Enseignement Technique, de l'École d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle de Rosso et de l'École d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle d'Atar ; Création de 3 centres de développement des compétences (CDC) pour améliorer la qualité de la formation technique et professionnelle, conformément au Programme Taahoudaty.

Ces centres ont permis la formation initiale et continue de 340 enseignants de l'enseignement technique; Augmentation du nombre d'enseignants (enseignants, formateurs, contractuels) de 427 à plus de 600, entre 2019 et 2023; L'élaboration d'une étude visant à introduire le système de qualité dans le système d'enseignement technique et de formation professionnelle, l'Institut national pour la promotion de la formation technique et professionnelle d'enseignement technique et de formation professionnelle ont bénéficié de cette étude ; Préparation de 95 programmes de formation pour tous les niveaux de formation ; la fabrication de 24 258 tables scolaires pour les établissements d'enseignement de base et secondaire; la mobilisation d'un budget d'investissement en 2023 pour l'achat d'équipement, évalué à environ 2 milliards MRO pour les institutions de formation; la durabilité des ressources financières en affectant la taxe d'apprentissage au Fonds pour la formation technique et professionnelle de l'Institut national pour la promotion de la formation technique et professionnelle; La signature d'un accord de partenariat avec le Patronat pour mieux répondre aux besoins du marché du travail en matière de qualifications a permis de créer 1 500 possibilités de stage à court terme.

En plus de tout cela le bilan consolidé de MIHNETI pour les années 2021-2023 a permis la formation et l'insertion de 300 jeunes dans la zone de l'espoir ; l'appui à l'autonomisation de 500 apprentis et la reconversion de 200 diplômés vers les métiers porteurs ; la formation-Insertion de 50 sortants de l'école de formation professionnelle de Néma ; l'appui à l'autonomisation de 800 apprentis ; la valorisation des métiers au profit de 500 bénéficiaires ; la validation des acquis d'expériences au profit de 500 bénéficiaires ; l'organisation des ateliers régionaux de concertations et d'échanges sur les freins psychosociaux qui entravent l'exercice de certains métiers porteurs d'emplois ; et la campagne de sensibilisation sur les métiers porteurs d'emplois en partenariat avec les fédérations des artisans et des associations des chômeurs.

L'amélioration de la situation nationale de l'emploi passe nécessairement par l'affirmation d'une volonté politique claire, plaçant l'emploi au cœur des préoccupations du gouvernement, l'existence d'une vision d'ensemble cohérente au sein du département chargé de l'emploi et l'infléchissement des politiques macroéconomiques et sectorielles pour les rendre plus favorables à l'emploi.

Telle est l'une des convictions de départ retenues dans le document de la stratégie nationale de l'emploi.

Le citoyen constitue le moyen et la finalité de ce programme de développement et doit, par conséquent, bénéficier d'une formation pouvant lui garantir l'accès à un emploi décent.

Le défi à relever est énorme et le gouvernement ne cesse de réitérer sa volonté de réunir les conditions favorables à la promotion de l'emploi décent à tous les jeunes mauritaniens et l'insertion économique des groupes vulnérables.

Autres réalisations :

Insertion de 50 jeunes filles sortantes des centres techniques et professionnels à travers le financement de 50 unités de production de masques en partenariat avec la PROCAPEC et MEHNTI

Production et distribution de 50 000 masques dans le cadre de lutte contre la COVID-19

Appui financier dans le cadre de l'insertion de 70 jeunes (anciens détenus)

Appui à la Création et le lancement du Programme : Mon Projet Mon Avenir

Atelier de formation et sensibilisation sur la Microfinance Islamique

Organisation d'une Journée nationale de la Microfinance sous le thème « Relance du secteur de la Microfinance dans les circonstances de la COVID-19 »

Formation en Education Financière au profit de 250 prometteurs de MPE et AGRs en partenariat avec la PROCAPEC

Réalisation d'une étude sur le Potentiel des Emplois en milieu rural

Atelier de formation et sensibilisation sur le plan comptable spécifique à la Microfinance

Formation et sensibilisation sur les guides d'Entrepreneurs au profit de 50 nouveaux entrepreneurs identifiés par le Patronat

Renforcement des capacités des institutions de Microfinance et de leurs clients (Formation, sensibilisation et équipements)

Formation et sensibilisation sur les guides d'Entrepreneurs au profit de 25 nouveaux entrepreneurs identifiés par l'Association des Professionnels de la Microfinance (APROMI)

Appui à la création et mise en place de la Coordination des Projets Emploi (CPE)
Financement pour la modernisation de 05 MPE (boucheries modernes) en partenariat avec la PROCAPEC

Financement, suivi, accompagnement et renforcement des capacités de 20 bénéficiaires (MPE, PME et AGRs)

Appui et renforcement des capacités de l'entrepreneuriat féminin en collaboration avec les organisations patronales féminines

Financement de 25 coopératives dans le secteur de transformation des produits locaux à Néma

Financement de 44 Coopératives agricoles à Gorgol

Formation en éducation financière au profit de 50 promoteurs à Néma

Formation en éducation financière au profit de 44 promoteurs à Gorgol

Formation et insertion de 300 jeunes dans le domaine de BTP

Agence Nationale pour l'Emploi (Agence TECHGHIL)

Conformément au Décret n°024/2021 du 18 Février 2021, l'Agence TECHGHIL a pour mission de contribuer dans un cadre de concertation entre l'Administration, les organismes professionnels des travailleurs, les employeurs et les organisations de la société civile, à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi, à travers la création de l'emploi en vue de favoriser l'épanouissement économique, social et culturel des populations.

Programmes TECHGHIL

Pour réaliser sa mission et atteindre ses objectifs, l'Agence TECHGHIL s'appuie sur 4 programmes de promotion de l'emploi:

Programme Auto-emploi

« Promotion de l'auto emploi et développement de l'esprit entrepreneurial »

Programme de Placement et d'Insertion Professionnelle

« Faciliter l'accès à l'emploi salarié et à l'insertion professionnelle »

Programme de Développement des Compétences

« Favoriser l'Adéquation offre/ demande »

Programme d'Observation du marché de l'emploi

« Fournir des données actualisées sur le marché de l'emploi »

Offre de services

Pour les chercheurs d'emploi

- Accueil et inscription ;
- Amélioration d'employabilité ;
- Mise à disposition des offres d'emploi ;
- Stage en entreprise et accompagnement vers l'emploi ;
- Accompagnement des porteurs de projets ;
- Facilitation de la mobilité professionnelle.

Pour les Employeurs

- Saisie et diffusion de leurs offres d'emploi sur le système d'information DELIL et au niveau des agences locales TECHGHIL ;
- Présélection des candidats ;
- Transmission des CVs des candidats présélectionnés à l'entreprise ;
- Organisation des entretiens de recrutement au niveau des agences locales TECHGHIL.

Pour les Structures et Etablissements de formation:

- Conseil et information sur les besoins du marché local ;
- Contribution à l'actualisation de l'offre de formation (les métiers de demain) ;
- Accompagnement pour l'insertion des sortants.

Pour les autorités locales et centrales

- Mise à disposition des données sur le marché de l'emploi ;
- Accompagnement dans l'identification de leurs orientations stratégiques en matière d'emploi.

Pour les Partenaires Techniques et Financiers (PTFs) :

- Conseil
- Mise à disposition des données sur le marché local ;
- Appui technique à la mise en œuvre de leurs interventions.

Territorialisation de l'offre de services

Au lieu de 6 Agences locales de l'ANAPEJ, TECHGHIL dispose aujourd'hui de 22 Agences locales, qui couvrent tous les chef-lieu de wilayas en plus de sept Moughataas.

Ce maillage territorial se poursuivra graduellement durant les prochaines années afin d'assurer un service de proximité.

الوكالة الوطنية للتشغيل (تشغيل)
Agence Nationale pour l'Emploi (TECHGHIL)



وكالاتنا المحلية Notre réseau



La répartition actuelle des Agences locales de TECHGHIL sur le territoire national est présentée par la carte ci-dessus:

Digitalisation des services (SI DELIL)

DELIL est un nouveau Système d'Information Intégré qui offre des services aux différents clients et partenaires de l'Agence TECHGHIL (Chercheurs d'emploi, Employeurs et Centres de Formation, ...) et la traçabilité du parcours des bénéficiaires :

Pour les chercheurs d'emploi un Espace personnel pour :

- L'inscription en présentiel ou en ligne ;
- La visualisation et la mise à jour des données personnelles,
- La génération de CVs
- La visualisation et la candidature aux offres d'emploi
- L'accès à des informations sur les centres de formation
- Mise à disposition d'outils digitaux (Moocs etc ...);

Pour les chercheurs d'emploi un Espace personnel pour(suite) :

- Le suivi des candidatures en cours
- Les orientations vers les différents parcours (formation, stage, placement, entrepreneuriat);
- Les échanges à distance avec son conseiller (via un outil de dialogue)
- Une orientation systématique via l'intelligence artificielle
- Des notifications

Pour les employeurs un Espace pour :

- L'inscription en présentiel ou en ligne
- La publication des offres
- La visualisation des CVs des candidats
- La liste des candidats ordonnés selon des critères établis
- Des notifications

Pour les centres de formation un Espace pour :

- L'inscription en présentiel ou en ligne ;
- La publication des offres de formation et des listes des métiers demandés,

- Des notifications.

Réalisations de l'Agence TECHGHIL

Les principales réalisations de l'Agence au 30 juin 2023 :

- Extension du réseau de 6 à 22 agences locales pour un service de proximité

- Développement du système d'information DELIL.

Ce qui a conduit, entre autres résultats, à :

- L'accueil et l'orientation de 294 010 chercheurs d'emploi

- L'inscription de 93 803 chercheurs d'emploi

- L'amélioration de l'employabilité à travers la formation de 18633 chercheurs d'emploi

- La formation en CREE et Education financière de 4892 porteurs de projets et leur accompagnement vers le Financement.

- La formation en Entrepreneuriat / accompagnement de 8210 bénéficiaires de GIE ;

- L'accompagnement de 6327 sortants de l'Enseignement supérieur et de la FTP dans le cadre du programme Mouravagha/Stagi instauré par le Président de la République.

- Prospection de 1179 entreprises/UPIs au niveau de Nouakchott et Nouadhibou

- Collecte et traitement de 1400 offres d'emploi

- Mise en stage de 1887 chercheurs d'emploi.

Perspectives 2024

- Accueillir et orienter de 130 000 Demandeurs d'Emploi ;

- Inscrire sur DELIL de 55 000 Demandeurs d'Emploi ;

- Prospecter de 2 150 Entreprises ;

- Mettre en stage et accompagner 3 000 Demandeurs d'Emploi

- Accompagnement de 10 000 Jeunes sortants des promotions 2022 et 2023

- Accompagnement de 5 000 Porteurs de projets (Formation, coaching et conseil)

- Financement de 1 100 Porteurs de projets

L'ensemble de ces actions contribueront à la création de 11.850 emplois.

Fonction publique :

D'un appareil anachronique à une administration pragmatique

Corps professionnel d'employés qui travaillent dans le secteur public et son système de gestion, la fonction publique joue un rôle principal au sein de l'appareil d'Etat, en fournissant aux autorités publiques un outil de gestion entièrement intégré pour gérer l'ensemble des fonctionnaires, du recrutement à la retraite.

Ces fonctionnaires ont la responsabilité d'aider à fournir des services publics et de soutenir les politiques du gouvernement en jouant également un rôle important de conseil au travers d'études et pour éclairer et faciliter les prises de décision au niveau des sphères gouvernementales.

La Fonction publique conduit les processus de recrutement, de sélection, de formation, de développement, de rémunération et de gestion des employés du secteur public. Elle comprend l'élaboration de politiques de gestion du personnel conçues pour aider les gouvernements à atteindre leurs objectifs stratégiques et à gérer leur personnel de manière plus efficace et efficiente. Ces politiques

garantissent que les fonctionnaires sont correctement équipés pour effectuer leur travail et qu'ils constituent une main-d'œuvre motivée et productive.

Depuis l'indépendance de la Mauritanie, la Fonction publique a été le principal pourvoyeur des emplois formels absorbant la quasi-totalité des sortants des écoles et instituts qui n'arrivaient pas à combler les besoins en ressources humaines d'un appareil naissant. Elle a assuré ainsi un rôle de pourvoyeur majeur d'emplois, de principal distributeur de revenus et, subséquemment, une fonction sociale de premier plan.

Le système de fonction publique dominant depuis l'avènement de l'Etat mauritanien est basé sur les principes statutaires du modèle hiérarchique, la séparation du grade et de l'emploi, la subdivision en catégories et en corps, la participation des fonctionnaires à la gestion.

HMS

Réformes et révisions des statuts

Plusieurs tentatives de réforme et de révision du statut général de la Fonction publique ont été envisagées par les pouvoirs publics successifs depuis la promulgation de la loi du 1er juillet 1961 qui a vu fixer le premier statut général de la fonction publique mauritanienne. Le souci d'avoir une fonction publique propre pour que la Mauritanie s'émancipant davantage de l'héritage colonial français s'inspirant fortement des réalités du pays et de son contexte socio-culturel était une préoccupation constante qui n'a cessé de hanter les pouvoirs publics du pays.

C'est dans ce cadre que des tentatives de réforme ont été engagées en 1967, 1973 et 1980 avant d'arriver à la grande réforme de 1987-1993. Aussi, les améliorations envisagées dans le cadre de cette réforme se sont prolongées jusqu'à 2016, date de migration de la nomenclature des corps prévus par les statuts de 1969 pris en application de la loi 67.169 du 18/07/1967 vers la nouvelle nomenclature des corps prévus par les nouveaux statuts particuliers des corps pris en application de la loi 93.09 du 18/01/1993.

Contraintes des programmes d'ajustement structurels

Si les choix stratégiques opérés dans le cadre des réformes de 1967, 1973 et 1980 sont aujourd'hui complètement dépassés par l'évolution historique de la Fonction publique mauritanienne elle-même et la forte présence du nouveau management public dans le domaine, ceux de 1987-1993 sont toujours présents et résistants, constituant encore aujourd'hui un réel rempart en dépit des énormes efforts de modernisation en cours.

La capacité de renouvellement de la Fonction publique a été largement inhibée par les crises que la

Mauritanie a eu à traverser et par les contraintes et restrictions envisagées dans le cadre des programmes d'ajustement structurel imposés par les bailleurs de fonds dans les années 80, et entraînant notamment la mise en veille des recrutements et la suppression de l'auxiliaire.

Les politiques d'ajustement structurel qui se sont généralisées au cours des années 1980, ont mis fin à l'âge des recrutements à tour de bras et des restrictions draconiennes ont été imposées de telle sorte que les recrutements dans la plupart des secteurs de la Fonction publique étaient bloqués exceptés dans ceux jugés prioritaires, tels que la santé et l'éduca-

tion, où ils étaient d'ailleurs fortement limités.

La Mauritanie a renégocié plusieurs fois ses programmes d'ajustement avec, à la clef, de menues concessions l'autorisant progressivement à procéder à des recrutements dans la Fonction publique jusqu'à la fin des programmes d'ajustement quand elle a reconquis sa souveraineté dans sa gestion du portefeuille des ressources humaines publiques.

Ces dernières années, la qualité de la fonction publique a fait l'objet d'une attention croissante, ce qui a conduit à mettre davantage l'accent sur la nécessité pour les fonctionnaires d'avoir les compétences et aptitudes liées à leurs charges.



Dynamique de modernisation de l'administration

Aujourd'hui une dynamique de modernisation de la Fonction publique est en cours, orientée vers un plus grand investissement dans le facteur humain et dans sa motivation sur la base du mérite, l'amélioration substantielle du dispositif juridique et statutaire de la Fonction publique à travers une gestion transparente et rigoureuse de l'emploi public, de la rémunération et de la carrière des agents, une amélioration qualitative et quantitative de la gestion des personnels de l'Etat, la restauration de l'autorité, de la crédibilité et de l'impératif d'efficacité de l'administration. En fait, tout un chantier de mise à niveau de la Fonction publique par un retour à l'éthique originelle de ce corps, une remise à plat des procédures et un recentrage sur les rôles et objectifs qui lui sont assignés.

Cette réforme de la Fonction publique qui a pour objet l'avènement d'une administration efficace au service du citoyen procède d'une nouvelle prise de conscience du rôle central que celle-ci joue dans le fonctionnement de l'appareil de l'Etat.

En témoigne bien le constat dressé par le Président de la République, Monsieur Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani, quand il déclarait dans ses engagements de candidat à la présidentielle : « Je sais que ce sont les fonctionnaires et agents de l'Etat qui conçoivent les politiques publiques, préparent leur adoption, les mettent en œuvre ou supervisent et assurent le suivi de leur mise en œuvre. Dans les écoles, dans les centres de soins, dans les bureaux administratifs, sur les chantiers et la voie publique, aux frontières, un peu partout sur l'ensemble du territoire national et à l'Extérieur, ce sont ces fonctionnaires civils et militaires qui donnent à l'Etat un visage humain pour le citoyen. Je veillerai à ce que le professionnalisme, l'intégrité et le respect des standards techniques et moraux soient des caractéristiques constantes de notre Administration ». Des efforts considérables ont été déployés depuis lors en vue de corriger les dysfonctionnements régulièrement réitérés dans nos services public, notamment en mettant fin à la dilution des responsabilités, à la prolifération des structures administratives avec des chevauchements de compétences,

à l'obsolescence des textes législatifs et réglementaires et à l'absence d'adéquation des profils et des emplois.

Rajeunissement des personnels de l'Etat

En matière de ressources humaines, la politique de rajeunissement des personnels de la Fonction publique a permis le doublement du taux de souscription aux emplois publics au cours des quatre dernières années, avec pour la seule année en cours 16 000 recrutements, majoritairement des jeunes, portant la masse salariale publique à plus de 21 milliards en 2023.

Par ailleurs des efforts ont été consentis en faveur de l'enracinement de la culture de rendement, de la systématisation de l'évaluation et de la reddition des comptes, de l'ancrage de la conscience professionnelle, l'éthique et le sens de l'Etat parmi les fonctionnaires et agents de l'Etat au service d'une administration plus orientée vers le citoyen.

C'est ainsi qu'il a été procédé à la réhabilitation des fonctionnaires et agents de l'Etat par le principe de la récompense et la sanction conformément aux procédures prévues par la réglementation, que les salaires des fonctionnaires et agents de l'Etat ont été revalorisés de façon conséquente et que le régime général de la retraite dans la fonction publique a été révisé afin de tenir compte de l'évolution du niveau de vie.

De même le dispositif de transparence de l'accès aux emplois publics a été renforcé pour garantir l'égalité de tous au moment où les procédures d'accès au service public ont été simplifiées et facilitées particulièrement celles relatives à la vie quotidienne et aux conditions de délivrance de services publics et à la gestion de la cité (santé, hygiène, restauration, transport, commerce, habitat, contrôle urbain, travail, etc.). Un programme « Khadematty » a été mis en place pour faciliter l'accès au service public et le rapprocher de ses usagers.

L'objectif est que chaque citoyen puisse effectuer facilement toutes les démarches administratives, obtenir les informations dont il a besoin, accéder rapidement et dignement à ses droits.

Numérisation de 90% des dossiers des fonctionnaires

Les réformes engagées ont permis au début de cette année la numérisation de 90% des dossiers des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, la finalisation de la réorganisation des archives de l'administration publique, l'assainissement du fichier du Personnel Non Permanent et la préparation des projets de textes portant régularisation de la situation administrative de ce personnel. En outre, un accent particulier a été mis sur l'amélioration et la sécurisation de l'application de gestion du personnel de l'Etat 'El Mawarid'.

Les efforts se focalisent cette année, sur l'élaboration de la stratégie de la fonction publique, la révision de la loi relative au statut général et ses textes d'application, en plus de la révision du régime de la retraite et de la pension ; l'affinement du système d'information des équivalences des diplômes et la finalisation de la numérisation des dossiers des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Ce processus englobe le renforcement des services rendus aux usagers et le parachèvement du processus d'adoption d'un statut de la fonction publique territoriale.

Les efforts portent cette année sur la poursuite du projet de digitalisation des services publics, la mise en place d'un projet pilote d'identité numérique, la mise à niveau et l'extension du Réseau Intranet Administratif Haut Débit en fibre optique, la gestion électronique du courrier administratif et la mise en place d'une plateforme pour la gestion des marchés publics.

Ces projets contribueront au développement et à l'amélioration continue du système Khadamaty au niveau de tous les secteurs du service public, notamment en termes de facilitation de l'accès aux services digitalisés et aux paiements électroniques, de dématérialisation des correspondances administratives et de réduction des délais.

Force est de constater que nous assistons actuellement à une mutation progressive de la Fonction publique animée par une administration de plus en plus décentralisée, gérée de façon de plus en plus digitalisée et reprenant son rôle pivot au centre de l'appareil de l'Etat comme moteur de l'action publique au service du développement.

Textes régissant les ressources humaines de l'Etat

- Loi 61 – 016 du 30/1/1961, fixant le régime des pensions civiles de la caisse de retraite de la République Islamique de la Mauritanie
- Loi 93.09 du 18 janvier 1993 portant statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat
- Loi 99-041 du 05 Août 1999 fixant les règles de gestion du personnel des Douanes
- Loi n° 2011 – 049 portant statut spécial des corps, eaux, forêts et chasse
- Loi n° 2012 – 003 abrogeant et remplaçant certaines dispositions de la loi 61 – 016 du 30/1/1961, fixant le régime des pensions civiles de la caisse de retraite de la République Islamique de Mauritanie, modifié par la loi n° 65 – 074 du 14/4/1965
- Loi n° 94 – 012 du 17 Février 1994 Portant Statut de la Magistrature modifiée et complétée par Ordonnance n° 2006-016 du 12 juillet 2006
- Loi organique n°2018-011 modifiant certaines

dispositions de la loi organique n°2011-032 du 11 Juillet 2011 relative à l'indemnité des membres du parlement

- Loi n°2018-033 abrogeant et remplaçant la Loi n°2010-007 du 20 Janvier 2010 portant Statut de la Police nationale II.9 Loi n° 2020 – 005 abrogeant et remplaçant certaines dispositions de la loi n° 2018 – 33 du 08 août 2018 portant statut de la police nationale

- Projet de loi n°2021 – 007 du 22 février 2021 modifiant certaines dispositions de la loi N° 67-039 du 23 Février 1967, instituant un régime de sécurité sociale

- Loi N°2021- 008 du 24 février 2021 relative à la police environnementale

- Loi n°2021-009 du 26 février 2021 Portant Statut des Personnels de la Sécurité Civile

Textes relatifs à la moralisation de l'administration

publique

- Loi 68-066 du 04 Mars 1968 réprimant les détournements et soustractions commis par les agents de l'Etat et assimilés dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions

- Loi 69-410 du 15 Novembre 1969 modifiant la loi 68-066 du 04 Mars 1968 réprimant les détournements et soustractions commis par les agents de l'Etat

- Loi 70-029 du 23 Janvier 1970 sur les réquisitions des personnels

- Ordonnance 2007-025 du 09 Avril 2007 portant Code de Déontologie des Agents public

- Loi 2007-054 du 18 Septembre 2007 relative à la Transparence Financières de la vie publique

- Loi n° 2015-009 du 27 janvier 2015 Fixant certaines modalités de l'exercice du droit de grève dans les services publics

UNPM :

Partenaire stratégique de création d'emplois et de richesses

Par Mamadou THIAM

L'Union Nationale du Patronat Mauritanien est un acteur majeur de la politique nationale de l'emploi. Au cours des dernières années, l'UNPM s'est attelée à accompagner les efforts des pouvoirs publics en matière d'emploi et de lutte contre le chômage. Un accompagnement fortement salué et qui entre en droite ligne de l'ambition fortement affichée de l'UNPM. Dans les objectifs stratégiques affichés dans sa vision, l'UNPM entend "mettre en valeur le rôle essentiel de l'entreprise en tant que principal facteur de création de richesse et d'emplois et donc, de développement économique et social; prouver que l'esprit d'entreprise est au cœur de la prospérité des nations".

L'UNPM entretient des liens étroits avec les différents dispositifs nationaux de la formation technique, professionnelle et de l'emploi. Le patronat est représenté dans les Conseils d'Administration de tous les Conseils d'Administration des Ecoles de Formation Professionnelle et préside alternativement le Comité d'Attribution des Financements (CAF) du FAP-FTP. Pour matérialiser cette vision, différentes initiatives ont été mises en œuvre.

« Le Patronat attache une attention particulière à la formation professionnelle et à ses rôles de leadership dans l'efficacité du travail des institutions, en offrant une main-d'œuvre qualifiée, notamment dans la perspective de retombées économiques prometteuses pour notre pays ; ce qui appelle à mettre en place une approche inclusive pour renforcer la formation professionnelle, réviser les cadres institutionnels et les programmes scolaires et adapter les conclusions aux exigences des besoins du marché national », a affirmé M. Mohamed Zeine El Abidine Ould Cheikh Ahmed, président de l'Union Nationale du Patronat Mauritanien, le 16 décembre 2021, lors du lancement par Son Excellence le Président de la République, d'un programme spécial d'appui à l'emploi, à la formation et à l'insertion professionnelle.

« L'UNPM a œuvré à accompagner les efforts gouvernementaux liés à l'emploi et à la formation, tant en termes de conception que d'exécution, en contribuant d'abord à créer des cadres institutionnels et à parapher des partenariats et des accords garantissant une participation effective aux efforts des pouvoirs publics, dont la signature à ce propos, d'un partenariat public-privé dans le domaine de la formation technique et professionnelle », a dit M. Mohamed Zeine El Abidine Ould Cheikh Ahmed.



« Dans sa ferme volonté de concrétiser la vision de Son Excellence le Président de la République spécifique à la promotion de la jeunesse et à accompagner les efforts des pouvoirs publics dans le secteur de l'emploi, le Patronat s'engage à créer 10 000 opportunités au cours de l'année prochaine (ndlr 2022) », a affirmé Ould Cheikh Ahmed.

Il a, enfin, noté la mise en place de son institution d'un mécanisme approprié pour mettre en œuvre et assurer le suivi d'exécution sur le terrain de la réalité de cet engagement.

Lors de ses différentes rencontres avec les membres

du gouvernement notamment le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, le président du Patronat mauritanien ne cesse d'évoquer l'importance du partenariat et les efforts déployés par l'Union dans le domaine de l'emploi et de la formation, évoquant les accords conclus entre le patronat et le ministère, reconnaissant à ce dernier, d'avoir largement honoré ses obligations dictées par ces accords en offrant des milliers d'opportunités d'emploi. Il a exprimé également la disponibilité du patronat à travailler avec diligence et efficacité pour accompagner le ministère dans ce domaine. En outre, le président de l'UNPM a rappelé le 23 décembre 2021, lors de la tenue du quatorzième congrès de l'Union nationale du patronat mauritanien que : " Notre Union est une plateforme efficace pour l'emploi, un soutien à l'aide sociale et un outil pour stimuler l'investissement".

Un partenariat fécond

Les Fédérations affiliées à l'UNPM, participent à l'élaboration et la validation des programmes de formation dans les centres de formation professionnelle et offre également des stages dans les entreprises. L'UNPM préside les Cadres Régionaux de Partenariat dans le domaine de la formation professionnelle (BTP-Nouakchott / Pêche NDB / Agriculture -Gorgol). Aussi, le patronat participe à l'élaboration du Cadre Sectoriel de Partenariat (Energie)", énumère M. Mohamed Lemine Mohamed Mahfoud (dit Mini) coordinateur de la cellule formation professionnelle à l'UNPM.



La nouvelle unité de coordination et de suivi appelée Cellule Formation Professionnelle a été mise en place par le bureau de l'UNPM, élu en 2018, qui a jugé utile de renforcer "la synergie avec les dispositifs de la formation technique". Mais aussi de permettre à l'UNPM de jouer pleinement son rôle", ajoute son coordinateur. "Cette cellule est chargée du suivi et des prises de contacts avec les établissements de formation professionnelle", poursuit M. Mohamed Lemine Mohamed Mahfoud (dit Mini). Dans le cadre de la convention cadre de partenariat : Partenariat public /privé en formation technique et professionnelle, les accords suivants ont signés:

- Signature, le 23 octobre 2019, d'une convention de partenariat entre l'Union Nationale du Patronat Mauritanien et le Ministère de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Technique et Professionnelle (afin de déterminer les besoins du marché du travail à partir de la main-d'œuvre nationale disponible sur des expériences adaptées aux besoins nationaux en matière d'emploi, et moyens de s'assurer que les diplômés des établissements de formation technique et professionnelle bénéficient d'opportunités d'emploi auprès des employeurs Action nationale).
- Signature, le 17 décembre 2019, de l'accord cadre de partenariat entre l'Union Nationale du Patronat Mauritanien et le Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse et des Sports pour offrir 6000 opportunités d'emploi.
- Signature, le 24 décembre 2021, de l'accord cadre de partenariat entre l'Union Nationale du Patronat Mauritanien et le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour offrir 10 000 opportunités d'emploi.

Plateforme efficace pour l'emploi

C'est dans cette optique qu'en décembre 2019, le président de l'Union Nationale du Patronat Mauritanien, M. Mohamed Zeine El Abidine Ould Cheikh Ahmed et le ministre de l'emploi, de la jeunesse et des sports de l'époque, Dr. Taleb Ould Sid' Ahmed avait paraphé un accord en vertu duquel 6000 jeunes mauritaniens devaient être insérés dans les différentes fédérations de l'Union nationale du patronat mauritanien (UNPM) dans le premier semestre de 2020.

Les jeunes insérés sont répartis entre les fédérations de l'UNPM comme suit:

- Fédération de l'agriculture : 1500 employés ;
- Fédération des pêches : 1000 employés ;
- Fédération du bâtiment : 1000 employés ;
- Fédération de l'industrie : 500 employés ;
- Fédération des transports : 500 employés ;
- Fédération des services professions libérales : 500 employés ;
- Fédération du tourisme : 500 employés ;
- Fédération des boulangeries et pâtisseries : 500 employés.

S'exprimant pour l'occasion, le ministre avait apprécié cet effort réussi de l'UNPM dans la



concrétisation des plans visant l'emploi du grand nombre des jeunes chômeurs par la création des opportunités d'emploi dans différents domaines.

Il a ajouté que l'accord constitue un acquis pour le peuple mauritanien, majorité et opposition, notant que le chômage a des conséquences graves sur les peuples dans le monde moderne.

Pour sa part, le président de l'UNPM, M. Mohamed Zein El Abidine Ould Cheikh Ahmed, s'était félicité de la signature de cet accord et remercié le ministère pour sa collaboration avec les fédérations de l'UNPM pour l'emploi de 6000 emplois, ce qui aura une incidence positive sur le pays.

Il avait remercié également les fédérations et les hommes d'affaires qui ont exprimé leur disponibilité à accompagner le programme "Taahoudaty". Aussi avait-il noté qu'un centre de formation et de perfectionnement sera ouvert ultérieurement à Rosso.

Partenariat tripartite pour favoriser l'emploi des jeunes

La signature, le 8 juillet 2021, au ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle d'un partenariat tripartite « STAGI » entre le Gouvernement, le Patronat (UNPM), et le PNUD Mauritanie concrétise la "volonté des trois partenaires d'appuyer le renforcement des capacités et l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômées pour accélérer la résorption du chômage et faciliter leur insertion et leur participation au développement économique et social du pays", a déclaré le Représentant résident du PNUD, Anthony Ngororano. « En effet, si dans le monde entier les jeunes sont l'avenir, beaucoup d'entre eux malheureusement n'ont plus confiance dans cet avenir, et ce pour plusieurs raisons, parmi lesquelles le manque d'opportunités économiques

et d'emplois décents et durables », a-t-il ajouté.

Le programme vient consolider et compléter d'autres initiatives, en cours de mise en œuvre, entre le ministère de l'Emploi et le PNUD, dont le Programme national de volontariat en Mauritanie (PNVM) pour le développement durable et le projet « Promouvoir des emplois et d'autres moyens de subsistance respectueux de l'environnement ». Le nouveau partenariat, qui devient un partenariat public/privé, s'adjoint des partenaires techniques et financiers (PTF) et vise, par l'octroi d'une formation technique à de jeunes diplômées à la recherche d'un premier emploi, à renforcer leur employabilité grâce à la mise en place d'un programme de stages au sein des entreprises mauritaniennes.

La mise en place d'un tel programme de stages pour les jeunes vise à « connecter l'offre d'emploi des entreprises à la demande des jeunes ». Elle passe donc par un partenariat avec le patronat qui dispose des capacités techniques nécessaires pour l'encadrement des jeunes stagiaires et leur permettre de mettre en pratique leur formation académique, et d'acquérir l'expérience nécessaire pour saisir les opportunités d'emploi qui se présenteront à eux/elles dans la suite de leurs carrières professionnelles. La mise en place de ces stages contribuera également à la satisfaction des besoins en qualifications des mêmes entreprises qui vont ainsi bénéficier de l'expertise que ces jeunes qualifiés, dynamiques et très motivés pour s'insérer dans la vie active.

La mise en œuvre prochaine de ces stages, dans le cadre du partenariat tripartite STAGI, s'étalera sur trois ans. Il prévoit, avec un large focus ciblant les jeunes femmes, de faire bénéficier 4500 jeunes sans emploi d'opportunités de formation, soit 1000 jeunes la première année, 2000 la deuxième année et 1500 la troisième année.



Le lancement du programme STAGI qui, par le biais des institutions du secteur public et privé, en partenariat avec l'Union Nationale du Patronat Mauritanien (UNPM) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), va aider ces jeunes à accéder au marché du travail ».

Tout en pérennisant le partenariat entre les trois parties, la nouvelle Convention-cadre va optimiser les opportunités d'emplois offertes par le marché du travail et permettre aux jeunes diplômés sélectionnés, de vivre une expérience pratique dans différents secteurs d'activité de l'économie nationale, et ainsi accroître leur inclusion, leur insertion et leur participation au développement et à la croissance socio-économique du pays. Le PNUD, qui accorde un intérêt particulier à la thématique d'employabilité des jeunes, apportera ainsi son expertise technique pour l'opérationnalisation de ce partenariat, conformément à sa mission d'accompagnement des efforts de développement du gouvernement.

A l'époque, le Représentant résident du PNUD, Anthony Ngororano avait salué et félicité le président de l'Union nationale du patronat mauritanien (UNPM) pour avoir pleinement contribué à la mise en place du programme STAGI. Ce programme est d'une haute importance stratégique pour la Mauritanie, en général, et pour les jeunes diplômés, en particulier. Son objectif principal est de favoriser l'insertion socio-professionnelle de cette catégorie importante de la population, en améliorant son employabilité et son insertion dans le tissu économique et social.

Un système de coaching et de mentorat sera mis à la disposition du programme aux fins de renforcer les capacités techniques, de leadership et de mentorat. STAGI vise en réalité l'autonomisation des jeunes, ce que les anglais appellent le

« Youth empowerment ».

Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en tant que vaste réseau de connaissances et de savoirs dans le monde, mettra tout en œuvre pour que STAGI en République islamique de Mauritanie soit un modèle d'excellence, de transparence, d'inclusion et d'intégrité. Le programme STAGI s'inscrit parfaitement dans les objectifs du Programme prioritaire élargi du président de la République islamique de Mauritanie (PROPEP), Son Excellence Monsieur Mohamed Cheikh El Ghazouani, et des actions prioritaires de la SCAPP (2016-2030).

STAGI est aussi la réponse opérationnelle au programme présidentiel du président de la République pour l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle. En étroite collaboration avec le secteur privé, et le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, le PNUD s'engage à faire en sorte que le programme STAGI contribue à l'accélération de la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD), notamment l'Objectif 8 « Emploi décent et croissance économique ».

Résultats encourageants

Aux cours des deux dernières années, 2 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié des formations qualifiantes ou continues, selon les données fournies par l'UNPM.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord cadre de partenariat entre l'Union Nationale du Patronat Mauritanien et le Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse et des Sports pour offrir 6000 opportunités d'emploi, et malgré les conditions difficiles résultant de la pandémie de COVID-19, ce qui suit a été accompli :

- 1 500 offres d'emploi de la Fédération nationale aux entrepreneurs mauritaniens pour la construction d'infrastructures.
- 500 offres d'emploi de la Fédération Nationale des Transports.
- 500 offres d'emploi de la Fédération du Tourisme en cours de sélection.
- 500 offres d'emploi de la Fédération Mauritanienne des Boulangeries et Confiseries, la première promotion de la phase de formation.
- 890 offres d'emploi du Syndicat national de la pêche sont en cours.

Suite à l'enquête emploi pour la période de 01 août 2020 et le 30 juillet 2021, 17 640 emplois ont été créés, réparties selon les fédérations professionnelles comme suit :

- Fédération du Commerce : 780 emplois permanents.
- Fédération Nationale de la Pêche : 4000, dont 1000 emplois permanents, 2000 non permanents et 1000 saisonniers.
- Fédération de l'industrie, des mines et de l'énergie : 506, dont : 432 emplois permanents et 74 emplois non permanents.

- Fédération Nationale des Transports : 207 dont 177 permanents et 30 non permanents.
- Fédération mauritanienne de l'agriculture : 8950, dont 1500 emplois permanents, 550 emplois non permanents et 6900 saisonniers.
- La Fédération des entrepreneurs mauritaniens pour la construction d'infrastructures : 1500, dont 1000 emplois permanents et 500 emplois non permanents.
- La Fédération Mauritanienne des Boulangeries et pâtisseries : 180 dont 120 emplois permanents et 60 emplois non permanents.
- Fédération des Services : 250 emplois permanents.
- Fédération des Institutions financières: 1 007 dont 395 emplois permanents et 612 emplois non permanents.
- Fédération du tourisme : 260 emplois permanents.

Suite à l'enquête emploi pour la période de 01 août 2021 et le 30 juillet 2022, 2000 emplois ont été créés, par le secteur privé.

« Des Conventions sont en cours d'exécution sur la formation continue et qualifiante entre le Fonds de formation technique et professionnelle d'une part, et la Fédération nationale de la pêche, la Fédération mauritanienne de l'agriculture et la Fédération mauritanienne des Boulangeries et pâtisseries d'autre part », affirme M.Mohamed Lemine Mohamed Mahfoud(dit Mini) coordinateur de la cellule formation professionnelle à l'UNPM.

« Au cours des deux dernières années, près de 2 000 personnes ont bénéficié de formation. Une formation qualifiante pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, et une formation continue pour les travailleurs leur permettant de s'adapter aux conditions du travail qui ne cessent de changées pour offrir une réponse adéquate à la demande et aux exigences des consommateurs' 'estime M.Mohamed Lemine Mohamed Mahfoud (dit Mini).

L'identification des besoins en formation se fait en étroite collaboration entre les fédérations professionnelles et l'UNAFTP. sur la base des besoins de métiers des entreprises effectués par les spécialistes que sont conçus les programmes de formation, rappelle-t-il.

Récemment, renseigne M.Mohamed Lemine Mohamed Mahfoud (dit Mini). « Nous avons offert 220 opportunités de stage dans le domaine de la menuiserie aluminium, électricité de bâtiment et Froid et climatisation au profit des jeunes formés par le Conseil Régional de Nouakchott ».

Force est de constater que l'UNPM est un partenaire stratégique de création d'emploi et de richesse en Mauritanie. Le secteur privé emploie 90 % de travailleurs dans le pays, et joue du coup un rôle moteur dans l'économie mauritanienne.

Agence TECHGHIL :

Absorber le chômage et épanouir le pays

***Par Baba Dianfa TRAORE**

« Le Président de la République, Son Excellence Monsieur Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani, a placé la promotion de l'emploi au cœur des Priorités de son mandat », a confirmé le Directeur Général de l'Agence Nationale pour l'Emploi, M. Mohamed Dieh Sidaty Mohamed El Mahfoudh. Il a rappelé que l'Agence a fait d'importantes réalisations en procédant notamment à une extension de son réseau qui n'était que de 6 agences locales alors qu'actuellement il a atteint 22 agences

pour assurer un service de proximité. « Parallèlement, le système d'information DELIL a été développé, ce qui a donné, entre autres résultats, l'accueil et l'orientation de 294 010 chercheurs d'emploi ; l'inscription de 93 803 chercheurs d'emploi et l'amélioration de de l'employabilité à travers la formation de 18633 chercheurs d'emploi.

En perspective, l'Agence compte, en 2024 accueillir et orienter 130 000 demandeurs d'emploi;

inscrire sur Delil de 55 000 demandeurs d'emploi ; prospector 2 150 entreprises ; et mettre en stage et accompagner 3 000



« Le Président de la République, Son Excellence Monsieur Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani, a placé la promotion de l'emploi au cœur des priorités de son mandat », a confirmé le directeur général de l'Agence Nationale pour l'Emploi (Agence Techghil), M. Mohamed Dieh Sidaty Mohamed El Mahfoudh, au "Mensuel Horizons Magazine".

Ce programme TAAHOUDAATI, programme prioritaire du Président de la République, s'articule sur un plan d'emploi dans les secteurs promoteurs de l'économie nationale ; des programmes spéciaux d'emploi destinés aux groupes vulnérables et la réforme du Service Public d'Emploi (SPE). C'est sur ces trois piliers de cette nouvelle orientation que prend appui ce programme. Ils sont sous-tendus par l'élargissement des missions, la mise en place

d'un système d'information, la territorialisation de l'offre de services et la restructuration du SPE.

Mission de l'Agence

Parlant de la mission de son institution, le Directeur Général a souligné que "conformément au décret n°024/2021 du 18 Février 2021, l'Agence Techghil a pour mission de contribuer, dans un cadre de concertation entre l'Administration, les organismes professionnels des travailleurs, les employeurs et les organisations de la société civile, à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi". "Cette action est traduite à travers la création de l'emploi en vue de favoriser l'épanouissement économique, social et culturel des populations", fait-il remarquer.

Selon l'Enquête Permanente sur les Conditions de vie des ménages 2019, le taux de chômage était 12,2% alors que selon l'ENESI (Enquêtes sur l'emploi) de 2017, il était de 11,8%.

Il a été remarqué que ce taux est élevé dans les grands centres urbains où il est de 15,7% par rapport à 7,6% au niveau des milieux ruraux. Cela concerne plus les femmes que les hommes dont les taux respectifs sont de 17,3% et de 9,3% (13,3% et 10,9% selon l'ENESI 2017).

Les jeunes sont les plus touchés par le chômage. C'est ainsi que près d'un jeune de moins de 35 ans sur cinq est au chômage. Plus du quart (28%) des jeunes de 20-24 ans est au chômage. Par contre, le chômage diminue au fur et à mesure que l'âge avance et ceci quel que soit le sexe.





Le Programmes Techghil porte fruit

Pour pallier cette situation, l'Agence Techghil n'épargne aucun effort pour réduire ces taux de chômage notamment chez les jeunes se trouvant parmi les catégories les plus affectées. Pour réaliser sa mission et atteindre ses objectifs, l'Agence Techghil, explique M. Mohamed Dieh Sidaty Mohamed El Mahfoudh, s'appuie sur quatre (4) programmes de promotion de l'emploi. Il s'agit :

- « du Programme Auto-emploi qui assure la « promotion de l'auto emploi et développement de l'esprit entrepreneurial » ;
- le Programme de Placement et d'Insertion Professionnelle qui « facilite l'accès à l'emploi salarié et à l'insertion professionnelle » ;
- le Programme de Développement des Compétences qui, lui, « favorise l'adéquation offre/demande » et le Programme d'Observation du marché de l'emploi qui, pour sa part, « fournit des données actualisées sur le marché de l'emploi »

Territorialisation de l'offre de services

L'agence Techghil a également une nouvelle approche qui privilégie la territorialisation de l'offre de service. Autrement dit, au lieu d'avoir été dotée seulement de six (6) Agences locales de l'ANAPEJ comme à l'époque, TECHGHIL dispose aujourd'hui de 22 Agences locales, qui couvrent tous les chefs-lieux de wilayas en plus de sept moughataas.



Le Directeur Général de l'Agence Techghil révèle que « ce maillage territorial se poursuivra graduellement durant les prochaines années afin d'assurer un service de proximité.

La répartition actuelle des Agences locales de TECHGHIL couvre une bonne partie du territoire.

Principales réalisations de l'Agence au 30 juin 2023

M. Mohamed Dieh Sidaty Mohamed El Mahfoudh a rappelé que l'Agence a fait d'importantes réalisations. Il a notamment déclaré qu'elle a procédé à une extension de son réseau qui n'était que de 6 agences locales alors qu'actuellement il a atteint 22 agences pour assurer un service de proximité.

Parallèlement, le système d'information DELIL a été développé, ce qui a donné, entre autres résultats, l'accueil et l'orientation de 294 010 chercheurs d'emploi ; l'inscription de 93 803 chercheurs d'emploi et l'amélioration de l'employabilité à travers la formation de 18633 chercheurs d'emploi.





Par ailleurs, l'Agence a assuré la formation en CREE et l'éducation financière de 4892 porteurs de projets et leur accompagnement vers le financement ; la formation en entrepreneuriat / accompagnement de 8210 bénéficiaires de GIE ou encore l'accompagnement de 6327 sortants de l'Enseignement supérieur et de la FTP dans le cadre du programme Mouravagha/Stagi instauré par le Président de la République.

Aussi, l'Agence Techghil a procédé à la prospection de 1179 entreprises/UPIs au niveau de Nouakchott et Nouadhibou ; la collecte et traitement de 1400 offres d'emploi et la mise en stage de 1887 chercheurs. Il est important

de rappeler que l'ensemble de ces actions ont contribué à la création de 10 305 emplois.

En perspective, l'Agence compte, en 2024 accueillir et orienter 130 000 demandeurs d'Emploi ; inscrire sur DELIL de 55 000 Demandeurs d'Emploi ; prospector 2 150 entreprises ; et mettre en stage et accompagner 3 000 demandeurs d'emploi.

En plus, il s'agira d'accompagner 10 000 jeunes sortants des promotions 2022 et 2023 ; d'accompagner de 5 000 porteurs de projets (formation, coaching et conseil) et financer 1 100 porteurs de projets. C'est ainsi que l'ensemble de ces actions contribueront à la création de 11 850 emplois.

Digitalisation des services (SI DELIL)

DELIL est un nouveau Système d'Information Intégré qui offre des services aux différents clients et partenaires de l'Agence TECHGHIL (Chercheurs d'emploi, Employeurs et Centres de Formation, ...) et la traçabilité du parcours des bénéficiaires :

Pour les chercheurs d'emploi un Espace personnel pour :

- L'inscription en présentiel ou en ligne ;
- La visualisation et la mise à jour des données personnelles,
- La génération de CVs
- La visualisation et la candidature aux offres d'emploi
- L'accès à des informations sur les centres de formation
- Mise à disposition d'outils digitaux (Moocs etc ...);

Pour les chercheurs d'emploi un espace personnel pour le suivi des candidatures en cours

- Les orientations vers les différents parcours (formation, stage, placement, entrepreneu-

rial);

- Les échanges à distance avec son conseiller (via un outil de dialogue)
- Une orientation systématique via l'intelligence artificielle
- Des notifications

Pour les employeurs un espace pour :

- L'inscription en présentiel ou en ligne
- La publication des offres
- La visualisation des CVs des candidats
- La liste des candidats ordonnés selon des critères établis
- Des notifications

Pour les centres de formation un Espace pour :

- L'inscription en présentiel ou en ligne ;
- La publication des offres de formation et des listes des métiers demandés,
- Des notifications.

Offre de Services

Pour mieux organiser et rendre ses missions fluides, l'Agence Techghil a mis en place une excellente offre de services.

Pour les chercheurs d'emploi :

- Accueil et inscription ;
- Amélioration d'employabilité ;
- Mise à disposition des offres d'emploi ;
- Stage en entreprise et accompagnement vers l'emploi ;
- Accompagnement des porteurs de projets ;
- Facilitation de la mobilité professionnelle.

Pour les Employeurs:

- Saisie et diffusion de leurs offres d'emploi sur le système d'information DELIL et au niveau des agences locales TECHGHIL ;
- Présélection des candidats ;
- Transmission des CVs des candidats présélectionnés à l'entreprise ;
- Organisation des entretiens de recrutement au niveau des agences locales TECHGHIL.

Pour les Structures et Etablissements de formation :

- Conseil et information sur les besoins du marché local ;
- Contribution à l'actualisation de l'offre de formation (les métiers de demain) ;
- Accompagnement pour l'insertion des sortants.

Pour les autorités locales et centrales :

- Mise à disposition des données sur le marché de l'emploi ;
- Accompagnement dans l'identification de leurs orientations stratégiques en matière d'emploi.

Pour les Partenaires Techniques et Financiers (PTFs) :

- Conseil
- Mise à disposition des données sur le marché local ;
- Appui technique à la mise en œuvre de leurs interventions.

La Commission nationale des concours :

La voie royale pour accéder à la fonction publique

La Commission Nationale des Concours est créée par l'article 54 de la loi n° 93-09 du 18 janvier 1993 portant statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat. Composée d'un président et de sept membres, la CNC est créée auprès du Premier ministre avec statut d'Autorité administrative indépendante », désignant les membres du jury des concours, ainsi que le cas échéant, les correcteurs des épreuves spécialisées.

L'emploi et la fonction en Mauritanie comptent parmi les choses qui déterminent, en premier, le statut social et la « nature » de l'individu. C'est un peu qui dirait : « dis-moi ce que tu fais, je te dirais qui tu es ». Bien que les métiers et les professions libérales constituent, de plus en plus, une destination privilégiée pour les jeunes qui veulent réussir par leurs propres compétences et expériences, la Fonction publique continue à être vue comme la sécurité et le refuge pour ceux qui veulent faire carrière, comme ont dit. Pour y accéder, la Commission Nationale des Concours (CNC) est la voie royale qui assure transparence et équité des recrutements « à la carte » des différents départements et administrations publiques.

Le président de la Commission Nationale des Concours, M. Cheikhna Ould Idoumou, a mis l'accent, dans l'entretien qu'il a accordé à l'AMI, sur le rôle de la CNC et les principales mesures prises, depuis 2019, pour assurer la bonne organisation et la transparence des concours nationaux :

« L'organisation de tous les concours de la Fonction publique et, naturellement aussi, ceux demandés par des établissements publics ou parapublics est du ressort de la Commission Nationale des Concours. Cela dénote de la volonté de l'Etat, et notamment de Son Excellence le Président de la République, Monsieur Mohamed Ould Cheikh El-Ghazouani, de permettre à tous les Mauritaniens d'être dans les mêmes conditions de justice, de transparence et d'équité quand ils se présentent à un concours de recrutement à la Fonction publique.

L'objectif est d'assurer à tous les Mauritaniens l'accès à la fonction publique dans des conditions optimales de transparence, de justice et d'équité. Notons, à ce sujet, que de mesures



importantes ont été prises à partir de 2019, pour l'atteinte de cet objectif. Il s'agit notamment de textes nouveaux qui prennent compte de ce souci de transparence et corrigent certaines lacunes dont se plaignaient par le passé les candidats tels l'examen oral, dont l'objectivité peut être douteuse. Un décret a donc été pris pour supprimer l'oral dans les concours écrits. Les candidats étaient également présentés par ordre alphabétique, alors que le « premier » de la liste pouvait ne pas être retenu à cause de sa moyenne. La CNC a donc décidé, pour plus de transparence, de présenter les listes par ordre de mérite. C'est une équivoque qui a été levée parce que si on présentait en tête de liste « Ahmed » et en dernière position « Yahya », on entretenait une sorte de confusion si les résultats du « dernier » par ordre alphabétique était meilleurs que ceux du « premier » parce que son nom commence par « A ». Les seuls motifs de non admission étaient l'insuffisance de résultat (classement par ordre de mérite), les dossiers non conformes et les diplômes falsifiés. Comme mesure aussi de ce souci de transparence, la possibilité offerte aux candidats de faire des réclamations argumentées, dès le dépôt du dossier, sur le rejet de celui-ci, les résul-

tats obtenus ou la sélection sur dossier. Cette mesure de justice et de souci de transparence a permis à beaucoup de candidats de faire des réclamations et d'obtenir gain de cause quand des erreurs ont été effectivement commises. »

Le bilan de dix ans en quatre

En ce qui concerne le bilan, le président de la Commission nationale des Concours a déclaré qu'à partir de 2019, le travail accompli, en termes de recrutement pour la fonction publique a été remarquable : « nous pouvons dire, chiffres à l'appui, qu'au cours des quatre dernières années, le recrutement pour le compte de la Fonction publique a concerné plus de 16.000 postes. En comparaison avec les dix années précédentes (14.500 personnes en tout), on ne peut que se réjouir de ce coup d'accélérateur effectué grâce au volet emploi du programme « Taahoudati » du Président de la République. Grâce à cette volonté politique, nos rapports aux candidats aux différents concours organisés par la CNC se sont nettement améliorés et les citoyens sentent, de plus en plus, que c'est un service public qui fait jouer la transparence et l'équité à plein régime.





Nous avons aussi entrepris, au cours de cette année 2023, et dans un souci de rapprochement de l'administration des citoyens, une révolution numérique totale qui fait que tous les dossiers ne sont recevables que par le biais de notre plateforme. Ainsi, 80.000 dossiers pour le recrutement de 8000 emplois en 2023 sont passés par cette voie. On est loin de la mauvaise expérience de 2019 quand le même nombre de postulants à l'emploi ont perdu du temps et de l'énergie dans les files interminables, les bousculades, la fermeture de certaines voies d'accès et plusieurs autres inconvénients que la plateforme permet aujourd'hui d'éviter.

Je ne puis terminer mon propos sur la transparence du travail effectué par la Commission Nationale des Concours sans citer la séparation complète entre les différentes tâches : organisation du concours, surveillance, secrétariat, anonymat, correction. Car, par le passé, certains agissements s'inscrivant en porte-à-faux avec la transparence étaient rendus possibles par l'appartenance de certains membres à deux de ces structures, voire plus. Aujourd'hui, celui qui est membre du jury ou chargé de la correction, ne peut rien savoir du travail effectué par la commission d'anonymat et vice-versa. Nous avons aussi pris des mesures pratiques de bonne organisation et de transparence comme la limitation à 20 candidats dans une salle et à une personne par table.

Le processus de chaque concours est précisé du début à la fin, dans un guide qui permet à chacun de s'informer sur ces droits et ses devoirs. »

Dans son rôle d'organisation et de transparence des concours, la CNC adresse chaque année au Premier ministre un rapport sur le recrutement dans les différents corps de l'Etat. Ce rapport est rendu public et permet de prendre connaissance de l'action du gouvernement dans le domaine de l'emploi dont la cible principale est majoritairement la frange des jeunes, qu'ils soient sortant des universités, aspirants à une formation dans les écoles professionnelles (ENS, ENAJM, ENIs, écoles de santé, etc).

Au mois d'août 2023, le site de la Commission nationale des Concours affichait une multitude de concours pour la fonction publique dont le plus important, en nombre, était celui de l'éducation nationale (1480 unités). Au cours de cette année, plusieurs concours ont été organisés par la CNC au profit de plusieurs départements : éducation, santé, justice, intérieur et décentralisation, agriculture, pêche, etc.

En 2020 et en 2021, alors que la Mauritanie,



comme l'ensemble des pays du monde, se débattait dans les conséquences désastreuses de la pandémie du Covid-19, le gouvernement avait continué à solliciter le concours de la CNC pour pourvoir en personnel qualifié ses différents services notamment ceux qui sont en contact direct avec les sollicitations de populations.

Au début de l'année 2020 et au cours du mois de janvier, les étapes restantes du concours de recrutement de 10 unités au profit de l'ex ONS, ont pu être parachevées. Aussi, en plus de cette opération de sélection, cinq autres concours ont été organisés au titre de l'année 2020. Ce qui a permis le recrutement de 994 fonctionnaires issus de diverses spécialités au profit de six (6) départements ministériels. Les places ainsi pourvues répartissent comme suit : (i) des places destinées à la formation au niveau des écoles qui sont au nombre de 4 concours représentant un taux de 66.6% des concours organisés pour 854 places, soit 86% des places à pourvoir ; (ii) des places pour l'utilisation immédiate dont le nombre de concours organisé est quatre (4) concours représentant ainsi 33.6% pour 140 places, soit 14%. Le ratio pour la participation à l'ensemble de ces concours a atteint 27 candidats concurrençant pour une

place. Aussi, les places ont été pourvues, à moins de 52.17% en ce qui concerne l'accès par voie d'Ecoles alors que ce ratio a approché le taux de 87.5% en ce qui concerne la voie immédiate.

Au titre de l'année 2021, la commission nationale des concours a organisé douze (12) concours qui ont permis le recrutement de 2380 unités de diverse spécialité au profit de 7 départements ministériels en plus de la cour des comptes. Ces places sont réparties entre des places réservées aux Ecoles de formation dont le nombre de concours de recrutement représente 25% du nombre de concours organisés avec un nombre de places de 1532 places. Ce qui représente 64% du nombre global des postes ouverts avec d'autres places ouvertes pour une utilisation immédiate au sein de l'administration qui sont au nombre de 9 concours représentant 75% (avec 848 places, soit 36%). Les places ouvertes pour le recrutement direct ont été pourvues à 100% alors que celles orientées vers les écoles professionnelles l'ont été seulement à 69%. Ce gap résulte, soit du fait que certaines spécialités n'ont pas trouvé de candidatures ou un nombre de candidats inférieurs au nombre de postes demandés ou qu'il s'agit de concours infructueux.



Les recrutements au sein de la fonction publique demeurent concentrés au niveau des deux secteurs des ressources humaines : l'enseignement (56%) et la santé (26%), soit un taux de 82% du nombre total des recrutements effectués, les recrutements par voie de formation au niveau des écoles professionnelles avec un taux de 69%, les places ouvertes pour l'utilisation immédiate ont atteint seulement 31%.

Le taux de candidature par poste demeure encore élevé. Il est au-dessus de 25 candidats par poste surtout en ce qui concerne les recrutements pour l'utilisation immédiate. Il faut aussi souligner la faiblesse du niveau des candidats de façon dramatique de telle sorte que certaines spécialités n'ont pas pu avoir le nombre d'admissibles suffisants et d'autres concours organisés n'ont connu aucun candidat admissible. Les préoccupations de la CNC concernent aussi l'absence de certaines spécialités sur le marché du travail. Une donne qui doit conduire les administrations en charge de l'orientation scolaire à plus de veille en la matière. Il s'agit surtout des docteurs vétérinaires, des ingénieurs, des topographes, l'aviation civile, les techniciens professionnels de la santé notamment en matière d'anesthésie, radio et

en kinésithérapie.

Enfin, dans son Rapport 2021, la Commission Nationale des Concours révèle que les tentatives de postuler avec de faux diplômés continuent d'exister et que, dans ce cadre, « quelques diplômes falsifiés ont pu être identifiés (Bac, BEPC et certains diplômes professionnels). Les détenteurs de ces faux diplômes ont été évincés du concours et les administrations compétentes concernées ont été mises au courant de ces fraudes avec des informations précises sur les candidats. »

Ce souci de transparence a conduit la Commission Nationale des Concours à produire une douzaine de rapports annuels entre 2009 et 2021 dans lesquels elle fait part aux autorités concernées, mais aussi à l'opinion publique nationale et à toutes personnes voulant prendre connaissance, pour une raison ou une autre, des recrutements de la Fonction publique, de l'état des lieux des concours nationaux, des difficultés que rencontre leur organisation et des mesures à prendre pour en assurer le bon déroulement et la transparence, l'objectif étant de satisfaire pleinement les dispositions constitutionnelles de l'article 12 de la constitution du 20 juillet 1991 qui dispose que « tous les citoyens peuvent accéder aux fonctions et emplois publics sans autres conditions que celles fixées par la loi » et aux dispositions législatives de la loi 93.09 du 18/01/1993 portant statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat qui, en son article 51 prévoit que « le concours est le procédé de droit commun pour le recrutement des fonctionnaires » et que « les recrutements effectués en méconnaissance de cette règle sont nuls et de nul effet et peuvent être retirés à tout moment ».

Un long processus de mise à niveau pour plus de transparence

La Commission a été organisée une première fois par le décret n° 96-021 du 19 mars 1996 et a commencé son travail en 1997. Depuis sa dernière réorganisation suivant le décret n° 2008-076 du 2 avril 2008, ses missions ont été redéfinies, le nombre de ses membres ramené à cinq et ses fonctions de régulation et d'exécution confiées aux juries désignées ont été séparées.

L'article 3 de ce décret précise que la Commission, autorité administrative indépendante, a pour mission générale de veiller à la transparence des concours d'accès à la fonction publique et qu'elle est notamment chargée de : (i) la désignation des membres du jury ainsi que, le cas échéant, des correcteurs des épreuves

spécialisées ; (ii) la définition de normes objectives d'évaluation ; (iii) la tenue d'un fichier de personnes ressources régulièrement mis à jour et dans lequel sont choisis les membres des jurys ; (iv) la production d'un rapport annuel sur les concours de recrutement dans les emplois publics adressé au Premier ministre. L'article 11 du même décret oblige les autorités et les administrations à fournir à la Commission toutes les facilités nécessaires pour lui permettre de mener les missions qui lui sont confiées dans les meilleures conditions.

La Commission Nationale des Concours doit, conformément à l'article 28 du décret n° 2006-126 du 4 décembre 2006 portant statut particulier des enseignants chercheurs universitaires et hospitaliers universitaires, valider les travaux des jurys de recrutement de ce corps.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Direction Générale de la Fonction Publique. Le décret n° 157-2007 du 6 septembre 2007 relatif au Conseil des ministres et aux attributions du Premier ministre et des ministres classe, en son article 13, la Commission Nationale des Concours parmi les structures qui relèvent du Premier ministre en vertu des textes qui les instituent.

Bien que créée depuis la loi 93/09 du 18/01/1993 ci-dessus mentionnée, la Commission Nationale des Concours n'a été organisée qu'en 1996 (décret 96/021 du 19/03/1996) et n'a commencé son travail qu'avec la nomination de ses membres en 1997.

Cette commission avait profité du fait que les textes n'interdisaient pas à ses membres à l'époque de faire partie des jurys chargés de superviser les concours administratifs, pour accompagner en amont et en aval les différentes opérations de sélection des candidats aux emplois publics permanents de la fonction publique. Dans cette formule, la commission a fonctionné pendant trois mandats exercés (1997-2000, 2000-2003, 2003-2006). Le décret 2008/076 du 02/02/2008 abrogeant et remplaçant le décret 96/021 du 19/03/1996 a introduit certaines modifications relatives à l'organisation et au fonctionnement de la CNC. Il s'agissait notamment de : (i) la réduction du nombre des membres de 07 à 05 ; (ii) la prestation de serment devant la Cour suprême par les membres de la Commission avant la prise de leurs fonctions ; et de (iii) l'interdiction aux membres de la CNC de faire partie des Jurys qu'elle désigne pour superviser les opérations des concours administratifs afin de lui permettre de jouer pleinement son rôle de régulateur.

Sneiba Mohamed

Le Conseil National de la Jeunesse :

Un dispositif au cœur des politiques et activités de jeunesse



Par : Sidi Moustapha Ould BELLALI

La jeunesse est, sans doute, la plus précieuse ressource humaine du développement. C'est elle qui peut induire les changements socio-économiques déterminants et porter l'innovation technologique tant attendu par l'Etat. L'avenir d'une société doit toujours reposer sur l'énergie potentielle de la jeunesse qui, elle seule, peut conduire la Mauritanie vers le développement et la construction. Mais cet objectif ne peut être atteint sans des institutions fortes s'occupant de cette frange et de ses diverses aspirations, et veillant à ce que tous ses besoins soient satisfaits, quels qu'ils soient, sans discrimination aucune. C'est pourquoi pour promouvoir l'autonomisation des jeunes et leur inclusion dans tous les domaines du développement, la Mauritanie a créé, par décret présidentiel n°135/2022, le Conseil National de la Jeunesse, un organe consultatif à caractère exécutif et stratégique, affilié à la présidence de la République, participant à tous les programmes relatifs à la jeunesse mauritanienne à tous les niveaux de la société. Le Conseil National de la Jeunesse est à la base d'initiatives ambitieuses et innovantes, ainsi que de propositions de solutions efficaces pour redynamiser l'action de l'Etat et toute sa politique de déve-

loppement. Selon la présidente du Conseil National de la Jeunesse, Mme Zeinebou Abdel Jelil, «l'implication des jeunes à la construction de l'avenir de la Mauritanie est une des options fondamentales de Son Excellence le Président de la République, Monsieur Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani. La Présidente a aussi expliqué que le Président de la République est profondément convaincu de l'importance de la création d'un environnement approprié pour les jeunes afin de leur permettre de réaliser leurs aspirations en leur offrant des opportunités appropriées.

Dans le même contexte, la Présidente du CNJ a indiqué que, sur la base de ce principe participatif délibéré, le Conseil National de la Jeunesse croit en la volonté et la capacité des jeunes à exploiter toutes les possibilités pour réaliser leurs rêves et leurs aspirations. Ceci depuis le lancement des activités et des travaux du Conseil National de la Jeunesse.

Le Conseil national de la jeunesse... missions et rôles

Le Conseil National de la Jeunesse a été créé avec une structure administrative et une vision pratique attribuant de nombreux rôles à la jeunesse. Les devoirs et rôles du Conseil sont les suivants :

- Participer à la mise en œuvre de politiques orientées vers la jeunesse, ainsi que fournir des suggestions sur les questions qui y sont liées.
 - Contribuer à l'élaboration d'études et de stratégies liées à la jeunesse, et prendre l'initiative d'informer et de conseiller le Gouvernement sur toutes les questions dans ce domaine.
 - Activer le rôle de la jeunesse en contribuant à la cohésion sociale et à l'unité nationale, ainsi qu'en contribuant à l'élaboration et à la préparation des principales politiques du pays.
- De plus, le Conseil national de la Jeunesse s'est vu attribuer les pouvoirs suivants :
- Prendre l'initiative et informer le Gouvernement sur toutes les questions liées à la jeunesse au niveau national et international
 - Analyser des programmes et interventions gouvernementaux ciblant les jeunes
 - Intervenir dans la mise en œuvre de toutes les procédures gouvernementales dédiées à la jeunesse, ainsi que travailler à l'élaboration de solutions aux problèmes de la jeunesse en coopération avec les institutions étatiques concernées.
 - Mettre à jour, coordonner et rédiger des projets de textes et de lois nationales pour être conformes au système international en matière de promotion et d'autonomisation des jeunes.

Le Conseil national travaille dans le cadre de son approche visant à résoudre les problèmes de la jeunesse conformément aux normes internationales et aux principes participatifs. Dans cette optique, il rencontre ses homologues des conseils nationaux du monde entier qui œuvrent pour un changement positif et le développement de politiques et de programmes en faveur de la jeunesse, préparant et formant les futurs dirigeants.

Les efforts et les actions opérationnelles Selon la cellule médiatique du Conseil National de la Jeunesse, depuis la création de cette institution consultative de la jeunesse, de nombreux événements, activités et travaux ont été organisés en étroite relation avec les aspirations et les préoccupations de la jeunesse mauritanienne dans toute sa diversité et ses diverses facettes et intérêts. L'agenda des activités du Conseil a débuté début novembre 2022 avec un diagnostic de la situation de la jeunesse, en vue de suivre le rythme des aspirations des jeunes, de transmettre ses messages, de travailler à la création de nouvelles stratégies et leur suivi.

Le conseil a souhaité - selon ses responsables - suivre une approche participative qui inclut toutes les forces vives de la jeunesse du pays.

Ses activités ont été organisées conformément à ces buts et objectifs. Voici les titres, sujets et activités qui ont été abordés dans le cadre de la stratégie pratique du Conseil:

1- Organiser des « séances d'écoute » pour les groupes de jeunes au niveau de la wilaya de Nouakchott

2- Le programme de la semaine porte ouvertes entre entreprises et jeunes sous le slogan « Le premier pas dans la carrière professionnelle ».

Selon les statistiques publiées par la Mairie, cette expérience a permis de former 400 jeunes, d'or-



ganiser 150 entretiens d'embauche rapides par les entreprises avec des jeunes et l'engagement à offrir 200 opportunités de formation à des professionnels et des diplômés à la recherche d'opportunités d'emploi.

3- Le Conseil National de la Jeunesse a participé à la Conférence Africaine pour la Promotion de la Paix dans la ville de Nouakchott

4- Organiser une journée de formation pour les candidats de la liste nationale de la jeunesse lors du 13 mai 2023. Cette journée a été organisée en coopération avec le Programme des Nations Unies pour le développement, dans le cadre du programme «

Making the Future ».

5- Organiser une soirée de sensibilisation dans le cadre du programme d'orientation et de sensibilisation des jeunes organisé par le Conseil National de la Jeunesse, en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le Développement.

6- Activités du Conseil National

7- Dans le cadre de la commémoration de la Journée Internationale de la Jeunesse, le Conseil National de la Jeunesse a organisé une soirée d'encadrement et de motivation sous le slogan « Guider les jeunes vers un leadership inspiré investissant dans les opportunités émergentes ». Le but de cette soirée était de mettre en relief des jeunes qui ont réussi ou qui se sont distingués. Des leaders de jeunesse de toutes les wilayas du pays y ont participé. Des jeunes méritants ont été honorés lors des concours scientifiques.

8- Le Conseil National de la Jeunesse a participé à la réunion préliminaire des jeunes dirigeants africains, procès-verbal du sommet ministériel de Rabat, organisé par l'Union Africaine pour la Jeunesse.

Le Conseil national de la jeunesse a également organisé des campagnes de sensibilisation sur la nécessité de la participation des jeunes aux processus électoraux et sur le rôle des jeunes au Parlement.

En conclusion, tout ce qui est fait pour autonomiser les jeunes est l'incarnation de l'aspiration de Son Excellence le Président de la République, qui a une vision globale et prioritaire pour l'avancement du pays selon de grandes stratégies qui incluent de nombreux projets de développement et d'intégration des jeunes selon une approche participative et globale pour tous les jeunes qui adopte comme slogan principal la disponibilisation d'opportunités d'emploi.



Accès à l'emploi des personnes vivant avec un handicap :

Des structures de formation inadaptées

**Mohamed Abderrahmane
Ould Mohamed Yehdih**

L'emploi est considéré comme étant un droit et un moyen de survie et d'autonomisation socio-économique pour tous les citoyens sans exception.

Il représente l'ensemble du travail fourni au sein d'une économie nationale, par l'ensemble de la population active qui n'est pas au chômage.

Les personnes vivant avec un handicap doivent jouir de ce droit et de cette opportunité comme tous les autres membres de la société et ce, en dépit de leur situation physique et psychique.

Elles ne peuvent participer à la vie de leurs communautés qu'à travers l'emploi rémunérateur bien évident, adapté à leur état physique, sensoriel et social.

Les difficultés d'intégration des personnes vivant avec un handicap dans le monde du travail sont multiples. Leur handicap limite l'étendue des tâches qu'elles peuvent exercer.

Le handicap réduit souvent aussi l'ampleur du réseau social que l'on peut mobiliser. Enfin, la scolarité des personnes vivant avec un handicap étant plus difficile fait qu'elles disposent souvent d'un niveau de diplôme inférieur à la moyenne.

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « le handicap est un désavantage résultant pour un individu d'une déficience ou d'une invalidité, qui limite l'individu concerné dans l'exercice d'un rôle normal pour lui, compte tenu de son âge, de son sexe et de facteurs sociaux et culturels qui l'empêchent d'exercer ce rôle ».

Elle définit la déficience comme « perte ou anomalie d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique » et l'invalidité comme « toute réduction ou absence, due à une déficience, de la capacité d'exécuter une activité de la manière ou dans la plénitude considérée comme normale pour un être humain ».

Partant de cette définition, on constate que la personne vivant avec un handicap est donc une personne ayant des incapacités physiques, mentales ou sensorielles qui anéantissent ou limitent ses activités de la vie quotidienne.

On note l'existence de plusieurs groupes de personnes handicapées : les personnes atteintes d'une infirmité locomotrice, les personnes ayant des déficiences visuelles, auditives ou de la parole, les personnes ayant des troubles du comportement.

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans une dynamique constante du Gouvernement pour l'amélioration du quotidien des personnes handicapées, en application des orientations du Président de la République, Monsieur Mohamed Ould Cheikh El Ghazouani.

L'analyse selon le statut dans l'emploi des personnes vivant avec un handicap montre que le travail indépendant est le principal statut de l'emploi chez les personnes vivant avec un handicap avec 59,7% qui sont des travailleurs pour leur propre compte, selon les ressources de l'Agence nationale de la Statistique au ministère de l'Economie et du



Développement durable (MEDD).

Perception de l'emploi par les personnes handicapées

Les personnes vivant avec un handicap sont très attachées à l'emploi et les cherchent avec tous les moyens au même titre que les personnes valides. « Elles ont la volonté, la disponibilité et l'engagement avérés », souligne le président de l'Association mauritanienne des Personnes diplômées en situation de Handicap (APDSH), M. Mohamed Ould Mohameden.

Il estime que lorsqu'une personne handicapée trouve l'opportunité d'apprentissage, sa principale préoccupation à la fin de son cursus universitaire est de travailler et prouver sa capacité de mieux servir sa famille, sa communauté et son pays que les autres personnes non atteintes d'infirmité. Et pour y parvenir, il mobilise ses forces et ses connaissances.

Réagissant sur le sujet, le directeur des Personnes vivant avec un handicap au ministère de l'Action sociale, de l'Enfance et de la Famille, M. Alioune Haïdara, a souligné l'absence d'étude spécialisée et fiable sur la situation de l'emploi de cette frange qui représente entre 7 et 10 pour cent de la population mauritanienne dans son ensemble.

Le directeur estime que la vision de l'emploi par les membres de cette catégorie sociale a beaucoup évolué, grâce à la sensibilisation par le département concerné et les organisations des personnes handicapées opérant voluant dans le domaine, et dont le nombre connaît un accroissement significatif.

« La personne handicapée n'est plus celle mise à l'écart ou résignée sur elle-même, mais plutôt un militant très engagé et présent dans toutes les tribunes pour défendre sa cause et arracher ses droits », note le directeur.

Il a déclaré que la loi numéro 062 en date 2015 accorde un quota de 5% aux personnes vivant avec

un handicap à chaque recrutement de la Fonction publique de plus de vingt personnes, sachant que la fonction publique n'est pas un grand pourvoyeur d'emploi. « Le secteur privé demeure absent jusque-là de l'application de ce décret, fautes de mesures incitatives et des mécanismes d'application ».

Niveau d'accès des personnes handicapées à l'emploi

L'Enseignement est le socle sur lequel se construisent les sociétés et les nations. Les personnes handicapées ont les mêmes capacités intellectuelles que les homologues dites valides une fois que l'opportunité d'apprentissage est leur est offerte.

Après l'obtention du diplôme et l'amorce de la phase de la recherche de l'emploi, le président de l'APDSH estime que ses collègues et lui-même font souvent l'objet d'exclusion et de marginalisation et ne bénéficient pas des mêmes possibilités de performances éducatives et professionnelles que le reste de la population.

Le président de l'Association plaide également, pour une discrimination positive en faveur des personnes vivant avec un handicap intégrées dans la fonction publique. « Ces personnes-là doivent être promues et nommées à des postes de responsabilités, ce qui n'est malheureusement pas le cas maintenant. Un grand nombre d'elles n'occupent aucun poste de responsabilité, ce qui est injuste », poursuit-il.

Le président de la fédération des Associations des personnes est malheureusement, M. Lehbouss Ould El Id, estime que le secteur privé doit s'ouvrir aux personnes vivant avec un handicap et leur accorder le même quota que la Fonction publique, et que l'Etat devrait prendre des mesures incitatives et arrêter des mécanismes d'application.

« Les solutions qui me semblent idoines seraient d'intéresser le secteur privé par des mesures incitatives d'abattement douanier, d'exonération de certains articles etc...et mettre en place un mécanisme de suivi de ces mesures », souligne-t-il.

Inadaptation des structures de formation professionnelle aux personnes vivant avec un handicap

Le nombre de personnes vivant avec un handicap est en perpétuelle croissance à cause des accidents de la voie publique, des maladies chroniques et parfois le handicap est congénital, ce qui nécessite davantage d'occasion d'enseignement et de formation professionnelle, ce qui n'existe pas en Mauritanie, selon le directeur des Personnes vivant avec un handicap au ministère de l'Action sociale, de l'Enfance et de la Famille (MASEF), M. Haidara. « Les structures de formation professionnelle ne sont pas construites pour accueillir des personnes handicapées et ne comportent aucune mesure de sécurité pour les membres de cette frange dont les incapacités physiques, mentales ou sensorielles affectant ou limitent leur mobilité », note le directeur. En l'absence de formation professionnelle et de l'emploi, le directeur précise que son département a opté pour le financement des projets générateurs de revenu.

Il a ajouté qu'entre 2020 et 2021, son département a financé 1000 projets porteurs de revenu pour un financement global de trois cent millions MRO.

« Certains de ces projets marchent bien et constituent une preuve du succès de l'initiative et l'habileté des personnes handicapées à travailler, s'investir et s'épanouir au même titre que les autres personnes », note le directeur des Personnes vivant avec un handicap.

Au sujet des obstacles empêchant l'emploi d'une personne vivant avec un handicap, le président de l'APDSH insiste principalement sur le manque de formation professionnelle adaptée à sa situation.

Il déplore également, de centres spécialisés dans la formation de cette catégorie de société, tels que les aveugles et les sourds, qu'il n'existe pas de centres spécialisés qui ont les moyens et l'équipement pour les former et l'absence de filières spécialisées, telles que la fabrication du grillage de clôture que la personne aveugle peut exercer.

Pour sa part, le président de l'Association mauritanienne des Handicapés de la lèpre (AMHL), M. Ahmedou Ould Ahmed Ould Abdel Kader, considère que l'emploi des personnes vivant avec un handicap suivant leur capacité et la nature de leur handicap et les circonstances actuelles est primordial pour les bénéficiaires, la communauté et la Mauritanie dans son ensemble.

Au sujet des membres de son association, M. Abdel Kader précise qu'ils souffrent du manque de sensation, et par conséquent sont dans l'incapacité d'exercer tous les autres métiers qui demandent un effort physique manuel ardu.

« Le seul travail que les handicapés de la lèpre peuvent exercer est le gardiennage des véhicules ; travail qui nécessite, seulement, la vigilance et la surveillance des véhicules stationnés dans des endroits clôturés » note-t-il.

Il a ajouté que certains pays africains appellent le gardiennage des véhicules par les personnes han-



dicapées de la lèpre « initiative de la Mauritanie », et que l'association a ouvert des stations pour recruter et encadrer les amoureux de ce métier parmi les handicapés de la lèpre dans les moughataas d'El Mina, de Sebkha, de Arafat et de Tevragh-Zeina.

« Trois éléments sont engagés dans chaque station et exercent leur profession avec fierté et dévouement. Il s'agit d'un responsable de la station et de deux collaborateurs qui effectuent leur tâche par système de rotation, moyennant une rémunération mensuelle régulière et sûre, ce qui leur permet de s'autonomiser, et de subvenir, avec le fruit de leurs propres efforts, aux besoins leurs familles », souligne le président de l'association AMHL.

Ce dernier note que les handicapés membres de son association sont satisfaits de leur emploi et s'estiment heureux de mener ce travail compatible avec leurs facultés physiques, et sans lequel ils seraient dans l'obligation de se livrer à la mendicité dans les rues de Nouakchott ou vivre à la charge des proches, deux options qu'ils rejettent catégoriquement par orgueil et dignité.

Le président de l'Association AMHL déclare que son association prend en charge trente-six familles à Nouakchott, dont les membres reçoivent de rémunérations et des aides.

Au sujet du pourcentage de l'emploi de personnes handicapées, M. Ould Abdel Kader estime qu'en dehors de cent personnes diplômées intégrées dans la Fonction publique en 2015, le taux d'emploi de cette frange n'excède pas 0,1%.

Propositions pour promouvoir l'emploi des handicapés

Pour jauger la situation réelle de l'emploi en Mauritanie et surmonter les difficultés en la matière, le magazine « Horizons » a recueilli l'avis de certains responsables de l'administration et des chefs d'organisations de la société civile opérant dans le domaine.

Pour le directeur des Personnes handicapées au ministère de l'Action sociale, de l'Enfance et de la Famille, l'accessibilité de ces personnes à l'emploi nécessite à ses yeux un certain nombre de mesures dont voici les principales :

- la réalisation d'une étude approfondie sur les états des lieux de l'emploi des personnes handicapées et la mise en relief et l'offre des opportunités d'emploi qui existent et correspondent à cette frange sociale ;
- la mise en œuvre du décret N. 169/2017 relatif à l'accessibilité des personnes handicapées aux édifices publics et au transport ;
- l'élargissement du quota réservé à ces personnes dans la Fonction publique et dans le privé, qui est en réalité le vrai pourvoyeur d'emploi en Mauritanie ;
- l'organisation annuellement d'une journée portes-ouvertes sur l'emploi des personnes han-

dicapées », afin de réunir tous les acteurs clés et jauger les possibilités offertes et celles qui peuvent être créées et ce dans un cadre de concertations et d'échanges impliquant toutes les parties prenantes ;

- Création d'un fonds spécial pour l'insertion des personnes handicapées dans la vie active, à travers des activités génératrices de revenu ou toutes autres opportunités d'auto-emploi.

- Adaptation des structures de formation professionnelles nationales aux conditions physiques et psychiques des personnes handicapées, afin qu'elles puissent accéder aux ateliers de formation de manière sécurisée et décente.

Pour sa part, le président de la fédération des Associations des Personnes vivant avec un handicap, estime que le secteur privé doit s'ouvrir aux personnes vivant avec un handicap et leur accorder le même taux appliqué par la Fonction publique, et que l'Etat devrait prendre des mesures incitatives et arrêter des mécanismes d'application.

« Les solutions qui me semblent idoines seraient d'intéresser le secteur privé par des mesures incitatives d'abattement douanier, d'exonération de certains articles etc...et mettre en place un mécanisme de suivi de ces mesures », souligne-t-il.

Quant au président de l'association des personnes handicapées de la lèpre, il estime que toute solution envisagée dans ce domaine devra permettre aux personnes handicapées de sortir du cercle de la pauvreté et de la précarité par la création d'un emploi pérenne et rentable.

« Cela dit-il ne peut se faire qu'à travers une meilleure accessibilité à la formation professionnelle l'adoption des locaux, des ateliers et des latrines aux conditions et à la nature de l'infirmité de la personne qui va se former. Sans cela toute initiative sera limitée dans la durabilité et vouée à l'échec », insiste-t-il.

Pour sa part, le président de l'Association mauritanienne des Personnes diplômées en situation de handicap, il propose :

- la formation des formateurs de certaines personnes handicapées, toutes formes confondues, et à titre d'exemple les aveugles, et la préparation du marché du travail pour l'emploi des membres de cette importante couche sociale.
- Création de filières spécifiques pour les personnes vivant avec un handicap dans les programmes de formation professionnelle ;
- Réservation d'un quota aux personnes vivant avec un handicap dans les écoles d'enseignement technique et professionnel ;
- Le ministère de l'Emploi doit réserver des quotas dans ses différents programmes et formations aux personnes vivant avec un handicap et de les impliquer comme acteurs essentiels dans la problématique de l'emploi en Mauritanie ;
- Faciliter aux personnes vivant avec un handicap qui désirent poursuivre leurs études supérieures et l'inscription dans les universités et instituts en Mauritanie ;
- Organisation de sessions d'enseignement du Français et l'Informatique.

Ce sont là certaines réflexions pouvant contribuer, une fois mises en œuvre, à l'emploi des personnes handicapées et d'en faire des membres influents dans la communauté et de vrais acteurs actifs de développement, surtout un environnement mondial où l'emploi devient de plus en plus difficile, à cause avec la récession économique et de la montée en puissance de l'intelligence artificielle.

Les diplômés chômeurs s'expliquent

Chaque année, ce sont des milliers de jeunes mauritaniens qui sortent des facultés de l'université de Nouakchott, des instituts spécialisés ou écoles de formation professionnelle. Ils viennent grossir le rang des jeunes demandeurs d'emploi dans un marché très étroit. La demande est supérieure à l'offre. Le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 % peut atteindre 21,9 %, selon les données de l'OIT de 2022. Face à ce flot de demandeurs d'emplois, la Mauritanie tente, à l'instar des autres pays en développement, de trouver des solutions pour insérer ses jeunes cerveaux, pour lesquels, elle a investi des milliards, pour leur cursus scolaire, universi-

taire et même professionnel. Pour gérer ces problèmes, un département ministériel dédié aux jeunes et à l'emploi a été créé, comme également une agence nationale de l'emploi des jeunes. Lors d'une récente rencontre avec les jeunes, le Président de la République s'est engagé à consacrer 20 milliards MRO du budget de l'état pour accélérer le rythme de la formation des jeunes et 14 autres milliards à l'emploi dans 8 wilayas du pays en plus d'une aide aux diplômés chômeurs sortis des universités ces trois dernières années. Le secteur privé intervient également pour aider les pouvoirs publics à résorber le chômage des diplômés chômeurs.

Contexte

Le marché de l'emploi est certes très étroit pour absorber les milliers de diplômés. Les qualifications dont ils disposent ne répondent souvent que très peu au profit des entreprises. L'orientation des bacheliers et le manque de prise sur les besoins du marché pèse, comme on le sait de sérieux problèmes. Résultat des courses: des diplômés très peu enviés par les entreprises et même de l'administration.

En Mauritanie, les différents gouvernements ont mis l'accent ces dernières années sur le développement des infrastructures de formation spécialisées: écoles des mines, écoles des télécommunications, institut supérieur de comptabilité et d'administration des entreprises (ISCAE), école polytechnique, faculté de médecine, institut de Rosso, école de génie civil d'Aleg etc... A côté de ces écoles, on trouve des écoles de formation professionnelle publique mais également un pléthore de centres de formation professionnelle privée. Tous inondent le marché de diplômés dont une faible partie dispose de chance de trouver un stage voire, un emploi. L'autre obstacle des jeunes diplômés chômeurs reste le manque d'initiative personnelle. Rares sont ceux qui veulent s'investir en se lançant dans l'entrepreneuriat alors que l'accompagnement leur fait défaut tel que l'insertion boutiques EMEL 2020

Face à prolifération des diplômés chômeurs, l'Etat a pris des initiatives pour les insérer. L'agriculture et la pêche ont été mises à profit. Les diplômés chômeurs ont bénéficié de prêts de l'Etat et de certaines banques dont la CDD et des lopins de terres à mettre à en valeur. Les expériences n'ont pas été très concluantes. D'abord, le manque d'expérience, de vocation, de moyens et d'accompagnement. S'y ajoute aussi et surtout une question de mentalité. Certains préfèrent travailler dans l'administration, dans des bureaux climatisés, non à dur labeur comme dans l'agriculture et la pêche. Ils ont hâte gagner de l'argent, immédiatement. Mais en dépit de tous ces efforts, beaucoup de jeunes diplômés chômeurs sont laissés sur le carreau. Cependant, certains refusent de baisser les bras. Ils se battent corps et âme pour

s'insérer dans la vie active en créant leur petite entreprise. L'Etat les accompagne à travers ses agences mises en place à cet effet. Nous avons rencontré certains d'entre eux qui ont bien accepté de raconter leur parcours marqué par des difficultés pour certains et des réussites pour d'autres.

MO Diallo, ingénieur en géologie: Après avoir obtenu son baccalauréat série D en 2008, ce jeune mauritanien bénéficiant d'une bourse au Maroc. Il revient en 2013 avec un master en sciences techniques de prospection et de valorisation des ressources minérales de la Faculté des Sciences et Techniques Couaib Doukkali d'El Jeddida du Maroc. Après des stages à la SNIM, à la Société mauritanienne des Hydrocarbures, il se rend au Sénégal et obtient une attestation de formation en administration des média cyber sécurité au CESAC de Dakar.

En dépit de ses compétences, il ne réussira pas à trouver un emploi en Mauritanie dans sa spécialité de formation. Ensuite, il ira offrir ses services à une grande école de formation en NTIC dans un état de l'Afrique de l'Ouest. Pour ce jeune mauritanien qui dit avoir longtemps chômé croit fermement qu'il a été victime d'une mauvaise orientation du ministère de l'Enseignement supérieur. Pour ce jeune, l'insertion des jeunes n'est pas adaptée. Elle est le plus souvent conçue entre quatre murs. Le marché de l'emploi n'est pas si étroit qu'on le prétend mais le problème demeure l'adéquation entre la formation et les besoins du marché. On ne recrute pas les qualifications qu'il faut à la place qu'il faut. L'interventionnisme et le clientélisme peuvent nuire à beaucoup de jeunes. Certaines structures chargées de l'employabilité des jeunes ne disposent pas de capacités et de compétences nécessaires pour insérer les jeunes dans le marché du travail. C'est la raison pour



laquelle beaucoup de jeunes diplômés vont monnayer leur talent à l'étranger. **Pourtant, poursuit MOD,** des milliards d'ouguiyas sont injectées dans de telles structures sans qu'elles parviennent à réduire le chômage des jeunes diplômés. Je pense que le Gouvernement doit procéder à la refonte de ces structures en impliquant les jeunes et en s'attachant des bureaux spécialisés faute de quoi, on continuera, chaque année à sacrifier des milliers de jeunes, a-t-il affirmé

Aziza Sidi Bouna est titulaire d'un master en énergies renouvelables de l'Université Cheikh Anta Diop en 2017. Après avoir cherché en vain du travail, elle décide de monter une société de production de biogaz et d'engrais bio, à partir de déchets organiques. Elle dit fonder son projet sur l'immense potentiel dont dispose la Mauritanie. En effet, selon les statistiques de 2019, la Mauritanie compte un cheptel estimé à 19 millions de têtes et des milliers de poulaillers. Leurs déchets, dit-elle peuvent assurer la production de biogaz pour les populations, à l'intérieur du pays. Aussi le projet vise comme objectif global de contribuer à la protection de l'environnement, affirme-t-elle.

Après avoir bouclé l'étude de faisabilité de son projet, elle participe au programme, « Mon Métier, Mon Avenir » du ministère de la Culture et de la jeunesse ; elle obtient un petit financement - une avance d'une banque de la place - puis bénéficie du soutien du ministère de l'Environnement en 2023, ce qui lui a permis de démarrer effectivement son projet.

Parlant des difficultés d'insertion des jeunes diplômés qui rentrent au pays leurs parchemins en poche ou qui y ont étudié, Aziza reconnaît qu'il existe certes une stratégie nationale de soutien, mais qu'elle reste assez peu active.



C'est ce qui explique, affirme-t-elle, le grand nombre de diplômés chômeurs dans le pays et leurs problèmes d'insertion. « J'ai décidé de créer ce projet pour mon propre avenir mais aussi pour encourager et inciter les jeunes diplômés chômeurs à ne pas attendre tout de l'État », a-t-elle conclu.

Comme son prédécesseur, **Moussa Dia** est rentré de Tunisie avec en poche un diplôme d'ingénieur en géologie en 2017. Il nourrissait beaucoup d'espoir de trouver du travail car la Mauritanie étant un pays minier et qu'on venait de découvrir encore un immense potentiel minier. La société Tasiast commençait l'exploitation d'une mine d'or dans le nord mauritanien. Ce jeune rêvait d'y appliquer ce qu'il a appris des années durant mais hélas, il finit par déchanter. Après moult tentatives, de dépôts de dossiers, il se rendit enfin compte que son diplôme ne servirait pas à grand-chose. Il décida alors de se lancer dans des écoles privées où il donnait des cours en sciences naturelles et en mathématiques. Dans la foulée, il se présente au concours d'entrée à l'école normale supérieure et sort comme professeur de mathématique. Comme MOD, il aura perdu des années à l'étranger et son diplôme ne lui a servi à rien.

G. Diallo, titulaire d'une maîtrise en Droit, a lui aussi connu les mêmes déboires que ses prédécesseurs. Après avoir obtenu son baccalauréat série lettres en 2008 à l'intérieur du pays, il se rend à Nouakchott pensant bénéficier d'une bourse pour l'étranger. Il espérait rejoindre ses deux sœurs vivant en France pour des études d'économie et de sociologie. Hélas, il sera orienté à la faculté de droit de l'université de Nouakchott et en sort avec une maîtrise en droit. Il obtient une préinscription mais ne réussit pas à s'adjuger un visa pour la France. Après un stage dans une banque de la place, il se lasse de démarches et de promesses. C'est alors qu'il s'oriente vers l'enseignement. Il donne des cours dans une école privée et finit par devenir contractuel au niveau de l'Enseignement secondaire. Il sera titularisé ensuite professeur de Français quelques années plus tard. Ses études de droit n'auront servi presque pas à grand-chose.

A S B est titulaire d'un master en énergies renouvelables de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar en 2017. Après avoir cherché en vain du travail, elle décide de monter une société de production de biogaz et de production d'engrais bio, à partir de déchets organiques. Elle dit fonder son projet sur l'immense potentiel dont dispose la Mauritanie. En effet, selon les statistiques de 2019, la Mauritanie est dotée d'un cheptel estimé à 19 millions de têtes et des milliers de poulaillers. Leurs déchets, poursuit-elle, peuvent assurer la production de biogaz pour les populations rurales. Aussi, le projet vise-t-il comme objectif global de contribuer à la protection de l'environnement, affirme-t-elle.



Après avoir bouclé l'étude de faisabilité de son projet, elle participe au programme, « Mon Métier, Mon Avenir » du ministère de la culture et de la jeunesse ; elle obtient un petit financement - une avance d'une banque de la place, puis bénéficie du soutien du ministère de l'environnement en 2023, ce qui lui a permis de démarrer effectivement son projet.

Parlant des difficultés d'insertion des jeunes diplômés qui rentrent au pays leurs parchemins en poche ou qui y ont étudié, la jeune dame reconnaît qu'il existe certes une stratégie nationale de soutien, mais qu'elle reste assez peu active. C'est ce qui explique, affirme-t-elle, le grand nombre de diplômés chômeurs dans le pays et leurs problèmes d'insertion. « J'ai décidé de créer ce projet pour mon propre avenir mais aussi pour encourager et inciter les jeunes diplômés chômeurs à ne pas attendre tout de l'état.

H. Burja, master ISCAE : titulaire d'un master en gestion réseau informatique à l'ISCAE en 2021, ce jeune continue à nourrir l'espoir de décrocher un emploi dans son pays. Il a tenté sa chance auprès des guichets du ministère de l'emploi aussi bien à l'intérieur du pays qu'à Nouakchott. En vain. Il a passé un stage de quelques mois dans une boîte privée, mais sans lendemain. HOB est l'un des jeunes qui estiment que l'employabilité des jeunes en Mauritanie doit être revue ; les jeunes doivent être formés en fonction des besoins du marché national. Il est bien beau de créer des structures de formation mais il faut, au préalable étudier les opportunités d'emploi pour les jeunes qui en sortent. Malgré les difficultés qu'il rencontre pour son insertion, le jeune HOB écarte toute idée de migrer pour tenter d'une hypothétique chance. Il espère bénéficier d'un financement pour créer une entreprise personnelle ou avec des amis.



Amadou Ab Aw, licence en audiovisuel: ce jeune mauritanien est titulaire d'une licence en

audiovisuel obtenue dans un centre de formation spécialisée à Dakar en 2020. Il dispose aussi d'un BTS et d'un BT en infographie. Après des stages dans deux chaînes de télévision de la place, il obtient un contrat dans une structure de télé-médecine puis dans un grand restaurant moderne à Nouakchott. Mais face à la modestie des émoluments, il finit par prendre le chemin de l'exil. Il faut rappeler que pendant qu'il suivait sa formation à Dakar, il a créé, avec l'aide de son père, une petite entreprise qui n'a pas prospéré. Il n'a jamais voulu aller à l'étranger préférant travailler pour la Mauritanie et auprès de sa famille, mais la structuration du marché de l'emploi et de la politique de l'emploi des jeunes ont fini par le pousser à l'exil. C'est l'aventure mais, on y a été obligé, raconte-t-il.

Hamath Bâ, BT maintenance:

Titulaire d'un BT en maintenance et conduite d'engins, BH tente des stages en ligne auprès de la SNIM, de TASIAST et e Mauritrac, en vain.



Après avoir attendu longtemps des opportunités, ce jeune qui travaille depuis peu dans une papeterie se prépare à ouvrir sa propre entreprise. Il s'agit d'une marque de vêtements et d'une unité de formation professionnelle et d'organisation d'événements culturels, artistiques, avoue-t-il. Dans ce cadre, il dit avoir bénéficié de l'accompagnement de l'agence TECHGHIL du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. La situation n'est certes pas rose, mais, HB ne se plaint pas beaucoup. Il commence à récolter les fruits de son initiative. Membre de l'association « Avenir de Sebkhâ », il pense que les jeunes ne doivent pas attendre tout de l'État. Ils peuvent entreprendre et créer. Ils ont le potentiel. L'État peut leur venir en aide à travers des formations, des renforcements de capacités, des financements, des mécanismes d'insertion et en tout ce peut dissuader, beaucoup de jeunes à choisir l'émigration, affirme HB.

Témoignages recueillis par Athié



ISO 9001

CERTIFICATION



مطبعة المزايا
Imprimerie Al Mazaya



Nous poussons toujours plus loin nos engagements envers vous.
L'imprimerie Al Mazaya est fière de vous annoncer l'obtention de
la certification **ISO 9001** version 2015.

Impression offset



Impression numerique



Impression banderoles



Nos Services

- Agenda
- Bloc Note Standard/ Personnalisé
- Cahier
- Carte de Visite
- Chemise à rabat
- Carnet de souche
- Dépliant
- Papier en-tête
- Impression personnalisée
- Etc

we print
in Mauritania

www.imprimerie-mazaya.com
43 33 01 23 - 43 33 02 03 | bonjour@imprimerie-mazaya.com