

RAPPORT DE LA REVUE BIENNALE DU PROGRAMME PAYS DE TRAVAIL DECENT (PPTD) 2012-2015 EN MAURITANIE

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
RESUME EXECUTIF.....	2
ACRONYMES.....	6
INTRODUCTION.....	8
1. CONTEXTE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PPTD ET SA LOGIQUE D'INTERVENTION	8
1.1 LE CONTEXTE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PPTD 2012-2015	8
1.2 LA LOGIQUE D'INTERVENTION DU PPTD	11
2. OBJECTIFS, CHAMP ET DESTINATAIRES DE LA REVUE	12
3. METHODOLOGIE DE LA REVUE ET SES LIMITES	12
4. RESULTATS, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	13
4.1 LES RESULTATS	13
4.2 FORCES, FAIBLESSES ET DEFIS MAJEURS DU PPTD EN MAURITANIE.....	19
4.3 LES PRINCIPALES CONCLUSIONS	22
4.4 LES RECOMMANDATIONS	23
ANNEXES	26
1. MATRICE DE SYNTHESE.....	26
2. MATRICE DU PLAN DE SUIVI DES INDICATEURS DE REALISATION	33
3. PERSONNES RENCONTREES	37
4. ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE	38
5. TDR DE LA REVUE.....	39

RESUME EXECUTIF

La revue biennale du PPTD entre dans le cadre du suivi et de l'évaluation. Elle porte sur l'impact du PPTD en terme qualitatif et quantitatif à travers les indicateurs qui ont été retenus dans le document du programme et ses annexes.

Le contexte à la fin de l'année 2012 était marqué par : (i) une faible capacité humaine et matérielle des structures publiques chargées de la conception, de la mise en œuvre et du suivi de la politique nationale de l'emploi ; (ii) l'absence de structures efficaces de concertation/coordination entre les institutions et structures publiques en charge des questions d'emploi et du travail et une faible complémentarité entre les intervenants ; (iii) l'absence de mécanismes de financement de l'emploi et d'un dispositif pérenne de gouvernance de la migration de travail et (iv) la persistance du travail des enfants, notamment dans ses pires formes et (v) l'absence d'un cadre stabilisé de dialogue social permanent.

En dépit des efforts entrepris au cours des trois dernières années, ce diagnostic a été confirmé et même amplifié par l'enquête EPCV 2014 ainsi que par les résultats du RGPH 2013 qui viennent d'être publiés. Les déficits en matière de travail décent restent plus que jamais d'actualité. C'est pourquoi, les axes traduisant les priorités demeurent pertinents. A savoir :

- Axe prioritaire 1 : « La promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en milieux urbain et rural »
- Axe prioritaire 2 : « Le renforcement et l'extension de la protection sociale »
- Axe prioritaire 3 : « L'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale et le développement des entreprises ».

La logique d'intervention du PPTD repose sur ces trois axes prioritaires qui ont été déclinés en 9 Résultats (réalisations) avec, pour chaque résultat, les Produits (35 au total) dont le niveau de concrétisation permet de renseigner les indicateurs de résultat et fonder ainsi une opinion les progrès en matière d'atteinte des objectifs du PPTD.

La Revue du PPTD 2012-2015 a été conçue comme outil de gestion dès la formulation du programme. Elle accompagne la mise en œuvre dans le but (i) d'évaluer ce qui a été accompli ; (ii) d'examiner les difficultés rencontrées et (iii) de formuler des recommandations pour la mise en œuvre efficace de la seconde phase du PPTD.

Les objectifs de la revue sont les suivants : (i) l'examen de la pertinence et de l'adéquation de la conception du PPTD de la Mauritanie ; (ii) l'évaluation des progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs ; (iii) l'examen de l'adéquation des stratégies, des partenariats et les contraintes à surmonter, y compris les questions de genre ; (iii) l'identification des défis majeurs, des forces et des faiblesses du PPTD de la Mauritanie ; (iv) l'évaluation de l'alignement des réalisations du PPTD avec les résultats attendus de l'agenda du travail décent en Afrique, ainsi qu'avec les axes de la stratégie nationale de développement ; (v) l'examen des capacités organisationnelles du ministère en charge du travail et de l'emploi, du bureau de pays de l'OIT et des partenaires sociaux par rapport à la coordination d'ensemble du programme ; (vi) l'identification des leçons apprises et des recommandations pour assurer l'atteinte des résultats attendus dans le cadre du PPTD.

L'élaboration de la présente Revue biennale a utilisé les techniques de l'évaluation participative. Ce qui implique la participation la plus large possible de toutes les parties prenantes de toutes les phases du processus allant de la conception à la mise en œuvre du PPTD dont le staff et les mandants tripartites et ce conformément à la politique d'évaluation du BIT.

Les aspects retenus pour l'évaluation des facteurs de performance sont : (i) la pertinence et la cohérence du PPTD ; (ii) la qualité du partenariat, des stratégies et des relations inter-agences ; (iii) le respect des principes d'une gestion axée sur les résultats ; (iv) l'efficacité de l'organisation managériale ; (v) le partage et la gestion des connaissances et (vi) les capacités des mandants tripartites. L'évaluation des progrès accomplis vers l'atteinte des résultats est analysée à l'aune des critères suivants : (i) l'adéquation entre les ressources mobilisées et les réalisations ; (ii) les produits planifiés et réalisés ; (iii) leur impact sur les partenaires/bénéficiaires et (iii) leur appropriation, durabilité et risques. L'analyse quantitative et qualitative des résultats enregistrés au cours des deux dernières années de mise en œuvre du PPTD a permis d'arriver aux constats ci-après.

a) En matière de promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes en milieu rural et urbain (priorité 1), on peut noter les réalisations suivantes :

- Pour l'essentiel, les activités ont été effectuées dans le cadre du projet : 'Emplois productifs et travail décent des jeunes mauritaniens' et dont le document de capitalisation a été publié¹. Les réalisations par composante du projet sont : (i) l'insertion des jeunes et l'employabilité : 500 jeunes ont bénéficié de formations directes ; 6000 sensibilisés à travers des manifestations artistiques et 55000 à travers la radio. Les outils utilisés sont constitués d'un manuel et d'un livret de l'employabilité en plus des messages clés destinés au grand public ; (ii) le volet 'éducation financière' : 1328 jeunes formés ; 15000 sensibilisés (concert de rap citoyen) et 55000 à travers la 'radio jeunesse'² ; (iii) la composante 'création d'opportunités durables à travers les 'emplois verts' : 320 structures ont été touchées ; 244 personnes ressources ont été impliquées ; 4 études/recherches lancées ; 455 personnes sensibilisées... Toutes les activités ont été menées en étroite collaboration avec les partenaires nationaux : les administrations publiques (ONS, DPMI ; INAP-FTP ; CFPP ; CFPF ; Radio Mauritanie) ; le RERAJ (réseau régional des associations de jeunesse) ; le centre-guide pour la migration (CGTM) et le centre CARITAS.
- Le PNUD a apporté un appui dans les domaines du renforcement des capacités des acteurs et d'accès à des outils et informations appropriés pour mettre en place des AGR et MPE.
- L'ANAPEJ a permis à 41 jeunes d'obtenir des emplois temporaires en Espagne dans le domaine agricole (région catalogne) mais 18 ne sont pas retournés au pays. Les 23 restants ont créé un GIE et ont bénéficié d'un appui dans le cadre des 'emplois verts'.
- Une base de données 'accueil-emploi' a été créée au sein de l'ANAPEJ en collaboration avec les services de 'Pôle Emploi' (France).
- Une étude a été réalisée pour promouvoir l'approche HIMO dans les marchés publics mais aucun marché public n'a jusqu'ici intégré l'approche HIMO³. Un projet test pour le pavage avec de la pierre taillée a été réalisé avec des jeunes en collaboration avec la mairie du Ksar. Un autre, similaire a permis l'insertion de 10 jeunes de 'Cap-insertion' (PNIM). Le Projet 'Chantier Ecole d'Entretien routier' vient d'être lancé (atelier du 10 juin 2015). D'autres programmes transversaux ont été exécutés ou sont en cours, en partenariat avec les autres départements ministériels (programme de protection sociale, éradication des séquelles de l'esclavage, stratégies de la micro finance et de la petite et moyenne entreprise).
- L'application des normes internationales du travail a connu quelques progrès à travers la production régulière des rapports. La mise en place d'un plan national de lutte contre le travail des enfants et la protection des femmes domestiques sont en cours d'examen.
- La production de statistiques du travail a enregistré la réalisation de l'ERE/SI 2012 (ONS) qui constitue une base de référence (voir les principaux résultats au point 1.1) mais la production et la publication de quelques indicateurs de base du marché du travail est irrégulière, en

¹ 'Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Mauritanie 2012-2014'

² Sur la base de l'audience estimée de Radio jeunesse

³ Direction de l'insertion, Etude portant sur les conditions d'introduction de l'approche HIMO dans la réalisation des marchés publics, rapport final, février 2009

particulier ceux relatifs au travail décent demeurent incomplets, de mauvaise qualité et le rapport annuel de l'OE n'a pas été élaboré.

- Concernant l'exploitation des bénéfices de la migration encadrée de main-d'œuvre, un 'programme d'appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale de gestion de la migration' doté d'une enveloppe financière de 11 millions d'euros (financement de l'UE) est en cours d'exécution. Il comprend quatre composantes : (i) connaissance de la migration (volet du RGPH 2013) ; (ii) migration et développement (diaspora) ; (iii) droits des migrants et des réfugiés ; (iv) maîtrise des flux migratoires. Les réalisations concrètes concernent l'élaboration d'un document de stratégie, la formation des policiers et gendarmes et la construction 16 postes frontaliers (dont 4 en cours) ainsi qu'un centre de coordination régionale basé à Séloubani. Le 'document de stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration en Mauritanie' a été adopté et publié. Le RGPH 2013 a permis d'approfondir les connaissances sur la migration à travers la place qui lui est accordée dans le questionnaire de base. Deux volumes ont été consacrés respectivement aux 'personnes étrangères vivant en Mauritanie' et aux 'migrations internes et internationales'. En outre, sont en cours de réalisation : (i) une étude sur la délivrance des permis de travail ; (ii) des appuis aux inspections du travail (équipements) ; (iii) des ateliers de formation au profit des inspecteurs du travail.

b) En matière d'amélioration et d'extension de la protection sociale (priorité 2), les progrès accomplis concernent :

- La reformulation du cadre juridique de la CNSS a été entamée avec la réalisation d'une étude dont sur l'actualisation des textes grâce à un appui direct du BIT/Dakar.
- Une deuxième a été consacrée à l'appui à la réorganisation de la production statistique de la CNSS (novembre 2013).
- Une étude actuarielle est en cours de finalisation.
- Des ateliers de formation ont été organisés en vue du renforcement des capacités dont l'un s'est déroulé à Dakar (atelier de la protection sociale).

Par ailleurs, le gouvernement vient de mettre en place un dispositif institutionnel dédié à la Protection sociale en application de la stratégie qu'il a adoptée. En effet, l'arrêté conjoint MAED/MASEF n° 94 du 8 janvier 2014 crée un comité de pilotage et une cellule de la protection sociale. Un projet 'appui aux filets sociaux' est mis en place avec un cofinancement Banque mondiale (15 millions de \$ US) et Royaume-Uni (4 millions de \$ US). Deux composantes opérationnelles ont été retenues : le cash transfert ('TAKAVUL') exécuté au niveau de l'agence 'TADAMOUN' et la cellule 'Stratégie nationale/Registre national des personnes vulnérables' au niveau du MAED.

c) En matière de contribution à l'instauration d'une culture de dialogue social pour promouvoir la paix sociale et le développement des entreprises (priorité 3), la révision du code du travail est en cours et le dialogue social est désormais encadré juridiquement en Mauritanie. Le décret créant un Conseil National du Dialogue Social a été adopté en Octobre 2014 (n° 2014-156 en date du 21 octobre 2014). Son Arrêté d'application verra le jour au cours des prochaines semaines et un conseil national du dialogue social provisoire est en instance de nomination pour superviser les élections relatives à la représentativité.

En dépit d'un mauvais départ marqué par l'inexistence du comité de pilotage et les déficits qui en ont résulté en matière de coordination et d'appropriation, les réalisations énoncées plus haut ont été enregistrées. Cependant, on note des retards d'exécution et des insuffisances dans la mise en œuvre.

- a) Le document de politique nationale de l'emploi n'a pas été élaboré et validé comme prévu (axe prioritaire 1). La stratégie nationale de l'emploi, revue en 2009 n'est plus d'actualité mais il est prévu une réactualisation de la politique nationale de l'emploi dans le cadre du projet PNE/SIMEF en cours de préparation.

- b) L'enquête ERE-SI 2012 a permis d'améliorer les connaissances sur l'emploi et le marché du travail mais elle ne suffit pas pour renseigner tous les indicateurs du travail décent. En conséquence, ceux-ci ne sont pas produits annuellement et donc non diffusés.
- c) D'autres insuffisances ont été constatées. Elles concernent : (i) la priorité aux programmes favorables à l'emploi décent n'est pas évidente, en tout cas, pas une orientation officielle ; (ii) la valorisation des ressources locales est encore timide (essentiellement la pierre taillée) ; (iii) il n'existe pas de mesure particulière de promotion des matériaux locaux dans la construction ; (iv) les actions en faveur des migrants n'ont pas été instituées. En outre, même si des condamnations de personnes recourant au travail forcé et au travail des enfants ont bien été prononcées par les tribunaux, elles demeurent rares et les partenaires sociaux et inspecteurs du travail ont subi peu de formations/sensibilisation sur le travail forcé ou celui des enfants.
- d) En matière de renforcement et d'extension de la protection sociale, si la stratégie a été adoptée et le cadre institutionnel mis en place, on en attend la mise en œuvre. Les politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail n'ont pas été élaborés. Aucun progrès n'a été enregistré dans la réalisation n° 7 du PPTD.
- e) En matière d'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale, le climat social entre mandants n'a pas été perturbé mais les réunions de coordination n'ont pas été tenues. Les formations aux techniques de dialogue social et aux négociations collectives ont été exceptionnelles, notamment pour le personnel cadre des organisations de travailleurs. En dépit de l'adoption récente des textes de base, la tenue des élections portant sur la représentativité syndicale n'a pas encore eu lieu.

ACRONYMES

AECID	Agence espagnole de coopération internationale et du développement
AFD	Agence française de développement
AGR	Activités génératrices de revenus
ANAPEJ	Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi des Jeunes
BAD	Banque africaine de développement
BCM	Banque centrale de Mauritanie
BIT	Bureau international du travail
BTP	Bâtiments Travaux Publics
CDMT	Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CFPP	Centre de formation et de promotion féminine
CFPP	Centres de Formation et de Perfectionnement Professionnels (CFPP)
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité sociale
CR	Compte-rendu
CRE	Caisse des retraites de l'Etat
CSET :	Centre Supérieur de l'Enseignement Technique
CSLP	Cadre Stratégique de de lutte contre la pauvreté
DE	Direction de l'emploi
DEPC	Direction des études, de la planification et de la coopération
DFTP	Direction de la Formation Technique et Professionnelle
DPMI	Direction de la promotion de la micro finance et de l'insertion
DGTIC	Direction générale des Technologies de l'Information et de la Communication
EMP/POLICY	Département des politiques de l'Emploi
ENRE/SI	Enquête nationale de référence sur l'emploi et le secteur informel
ETD/BP	
Dakar	Equipe Travail Décent/Bureau Pays Dakar
FAP-FTP	Fonds Autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
INAP-FTP	l'Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
MAED	Ministère des Affaires Economiques et du Développement
MEFPTIC	Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et des technologies de l'information et de la communication
MPE	Micro et petites entreprises
NIT	Normes internationales du Travail
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs Millénaire pour le Développement
ONS	Office national de la statistique
P&B	Programme et Budget
PAFEJ	Projet d'appui à la formation et l'emploi des jeunes
PME	Petites et moyennes entreprises
PNE	Politique nationale de l'emploi
PNE/SIMEF	Politique nationale de l'emploi/Système d'information sur l'emploi et la formation
PNUAD	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PPTD	Programme par pays de Promotion du Travail Décent
PV	Procès-verbal
RB	Budget ordinaire pour les missions d'appui conseil, formulation des projets...

RBSA	Compte supplémentaire du budget ordinaire
RBTC	Budget ordinaire pour la coopération technique
RERAJ	Réseau et association des jeunes
RDP	Revue des dépenses publiques
S&E	Suivi-évaluation
SIMEF	Système d'information sur le marché de l'emploi et de la formation
SNIM	Société nationale industrielle et minière
SOMELEC	Société mauritanienne d'électricité
SSTE	Santé et sécurité au travail et environnement
UE	Union Européenne
UGP	Unité de gestion du projet
UNDAF	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
UNPM	Union nationale du Patronat mauritanien
UTM	Union des travailleurs de Mauritanie

INTRODUCTION

Bien que considéré comme un défi majeur pour le développement économique et social, l'emploi n'a bénéficié que récemment de l'attention des pouvoirs publics qui ont accepté, avec l'appui du BIT de concevoir et de mettre en œuvre un programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD 2012-2015) signé le 1^{er} novembre 2012. Il est prévu que le BIT veille, entre autres, au respect des règles et pratiques en matière de mise en œuvre du programme, en particulier, l'établissement des rapports annuels, du rapport à mi-parcours et du rapport final d'évaluation.

Le suivi et l'évaluation portent sur l'impact du PPTD en terme qualitatif et quantitatif à travers les indicateurs qui ont été retenus dans le document du programme et ses annexes.

Le présent rapport s'inscrit dans le cadre du suivi/évaluation prévu à la fin de l'année 2 (2014). Il est de la responsabilité des mandants tripartites avec l'appui technique du BIT. Il décrit (i) l'évolution du contexte global de la mise en œuvre du PPTD et sa logique d'intervention ; (ii) fait un rappel des buts, objectifs, champ et destinataire de la revue biennale ; (iii) livre les résultats obtenus ; (vi) tire des conclusions et (v) suggère des recommandations.

1. CONTEXTE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PPTD ET SA LOGIQUE D'INTERVENTION

Le contexte à la fin de l'année 2012 était marqué par : (i) l'absence d'une politique nationale de l'Emploi ; (ii) la faible capacité humaine et matérielle des structures publiques chargées de la conception, de la mise en œuvre et du suivi de la politique nationale de l'emploi ; (iii) l'absence de structures efficaces de concertation/coordination entre les institutions et structures publiques en charge des questions d'emploi et du travail et une faible complémentarité entre les intervenants ; (iv) l'absence de mécanismes de financement de l'emploi et d'un dispositif pérenne de gouvernance de la migration de travail et (v) la persistance du travail des enfants, notamment dans ses pires formes et (vi) l'absence d'un cadre stabilisé de dialogue social permanent.

1.1 LE CONTEXTE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PPTD 2012-2015

En matière de promotion de l'emploi décent, l'analyse du contexte socioéconomique, du marché de l'Emploi, de la Protection et du Dialogue social et de la situation du tripartisme et du respect des normes internationales du travail sont les aspects les plus déterminants.

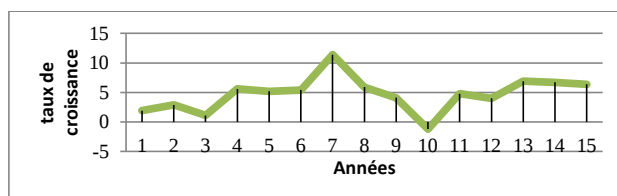
1.1.1 L'évolution de la situation socioéconomique, de la pauvreté et de l'emploi

Vaste pays d'un million trente mille km², la Mauritanie est peuplée de 3 537 368 habitants (RGPH 2013) avec un taux d'accroissement intercensitaire de 2,8% (1988-2013). La Mauritanie possède des ressources naturelles considérables : minerais de fer, d'or et de cuivre, un peu de pétrole et une côte des plus poissonneuses du monde (800 km). Le pays est en outre irrigué au Sud par le fleuve Sénégal. L'élevage extensif et les cultures irriguées et sous pluie constituent les activités traditionnelles de la population en milieu rural (environ la moitié de la population). Le PIB/tête d'habitant a triplé au cours des quinze dernières années (437\$ US en 2001 contre 1260 en 2014). La Mauritanie reste pourtant à la traîne dans les principaux classements internationaux en matière de développement (161^{ème} avec un IDH : 0,487 en 2013).

Les comptes économiques les plus récents (2013) montrent une prépondérance des activités minières, poissonnières et accessoirement pétrolières. Les données macroéconomiques montrent un déclin de la part du secteur primaire qui n'a contribué que pour 14,1% au PIB en 2013 contre 17% en 2007. La part des activités minières est passée de 12,2% en 2006 à 26,4% du PIB en 2012 et à 25,2% en 2013. Parmi les activités minières, c'est le minerai de fer qui prédomine, suivi par l'exploitation des mines d'or. La croissance économique, jugée insuffisamment inclusive⁴, a évolué en dents de scie au cours

⁴ Rapports du FMI

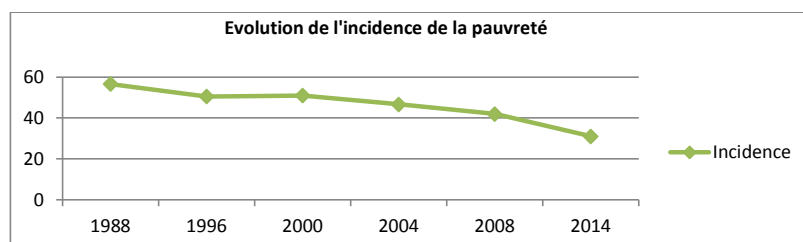
des quinze dernières années comme le montre le graphique ci-dessous (2000-2014) que nous avons reconstitué à partir des comptes nationaux.



En dépit de l'existence de ressources naturelles diverses, des risques sont à prendre en considération : (i) l'économie mauritanienne est fortement vulnérable aux chocs exogènes comme par exemple une baisse soudaine des prix des minerais exportés (fer, or, pétrole ou cuivre) et (ii) les changements climatiques dont les effets deviennent de plus en plus évidents.

La situation financière du pays s'est considérablement améliorée au cours des cinq dernières années⁵. Les ressources des finances publiques se sont nettement améliorées à partir de 2006, singulièrement depuis 2010, à la faveur d'une revalorisation sans précédent des prix des matières premières à l'exportation (les recettes propres de l'Etat sont passées de 117,9 milliards de MRO en 2004 à 411,5 en 2013 en plus de dons exceptionnels⁶) mais aussi par le recours à l'emprunt extérieur (l'encours de la dette publique extérieure 'active' est passé de 1,24 milliards de \$ en 2007⁷ à 2,23 en 2010 et à 3,32 en 2013⁸).

La lutte contre la pauvreté est devenue une préoccupation majeure des pouvoirs publics et de leurs partenaires techniques et financiers dès le début des années 90 où la dimension de l'ajustement structurel était un thème cher à la Banque mondiale⁹. Il a fallu attendre l'année 2000 pour voir les autorités engagées pour élaborer un 'Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté 2001-2015' (CSLP). Cette orientation stratégique a été décidée en concertation avec les principaux partenaires au développement, notamment la Banque mondiale, le FMI, l'Union européenne, le Système des nations unies et le Japon. Dès lors, les stratégies des principaux partenaires se sont progressivement alignées aux orientations du CSLP. Celui-ci a connu trois plans d'action (CSLPI 2001-2005 ; CSLPII 2006-2010 et CSLPIII 2011-2015). Le graphique ci-dessous retrace les évolutions de l'incidence de la pauvreté monétaire au cours de la période 1988-2014.



⁵ Evaluation du CSLP, rapport de synthèse, juin 2015

⁶ 67,8 milliards de MRO en 2012

⁷ Rapports annuels BCM

⁸ L'évolution du ratio dette/PIB n'est pas encore inquiétante du fait de la croissance plus que proportionnelle du dénominateur (73,7% en 2014)

⁹ Les politiques d'austérité ont eu des effets catastrophiques sur les conditions de vie des populations (gel des salaires, des recrutements, dévaluations successives de la monnaie nationale, entre autres).

En matière d'emploi, Les données disponibles présentent des contradictions qui à priori rendent complexe l'analyse de l'évolution du chômage en Mauritanie au cours de la dernière décennie. En effet, l'utilisation d'outils de mesure avec des définitions différentes a conduit à une évolution spectaculaire de l'indicateur du taux moyen de chômage. Il est en effet passé de 31,2% de la population active en 2008 (EPCV) à 10,1% en 2012 (Enquête référence sur l'emploi et le secteur informel, ONS). Si on se réfère aux données des deux derniers RGPH, on constate une légère diminution entre 2001 où il était estimé à 29% contre 27,5% en 2014 (RGPH 2013). Il reste à noter que selon les données de l'EPCV 2014 (normes ERE-SI 2012), le taux de chômage a progressé au cours des deux dernières années, pour se situer à 12,8% (19,3% chez les femmes contre 9,9% pour les hommes). Le tableau ci-dessous récapitule l'évolution selon les sources de données :

Indicateur	2001 (RGPH)	2004 (EPCV)	2008 (EPCV)	2012 (ENE/SI)	2013 (RGPH)	2014 (EPCV 2014)
Taux de Chômage	29%	32,5%	31,2%	10,1%	27,5%	12,8%

L'une des sources d'inquiétude est que la quasi-totalité des employés en 2012 (ERE-SI) occupent des emplois précaires (33,3%) ; vulnérables (54,1%) ou sont en situation de sous-emploi (10,6%). L'autre préoccupation concerne la tranche d'âge de 15 à 35 ans dont près du tiers des effectifs (32,8%) constitue un groupe à risque dans la mesure où ils ne sont ni occupés ni intégrés dans le système d'éducation et de formation. C'est dire que la problématique du chômage continue à être d'actualité.

Les orientations des politiques publiques de l'emploi sont résumées par une communication approuvée en conseil des ministres en mars 2014. Elle souligne « qu'une solution durable du problème du chômage nécessite d'élaborer une nouvelle stratégie nationale de l'emploi (2015-2019), basée sur les acquis mais permettant de faire un bond qualitatif concrétisant ainsi la forte volonté politique en faveur de l'emploi, en particulier celui des jeunes ».

1.1.2 La Protection sociale

En Mauritanie, Les régimes de la sécurité sociale existants sont assurés par la CNSS ; la CRP (Caisse des parlementaires) ; la CNAM et l'ONMT mais avec un faible taux pour la branche des retraites, soit 1% contribution ouvrière. La clé de répartition des cotisations est de 8% pour la branche des pensions au lieu de 3% (année 2012). La CNSS dispose d'une structure chargée de la prévention des maladies et des risques professionnels.

La situation financière de la CNSS se caractérise par des engagements à long terme suffisamment importants pour la rendre fragile. Le faible taux de la branche retraite (3%, le plus bas de la sous-région) exclut toute possibilité d'équilibre à long terme. En matière de santé et de sécurité du travail et environnement (SSTE), le principal outil est l'office National de la Médecine de Travail qui a été créé en 2004 par la loi 017 /2004 portant code de travail et dont l'organisation et le fonctionnement sont fixés par le décret 077/2006. L'ONMT dispose d'une stratégie de protection de santé et sécurité au travail (2010-2014) et entreprend des activités curatives et préventives en milieu du travail. Deux rapports d'activité (2013 et 2014) sont disponibles.

1.1.3 Le respect des normes internationales du travail

Les rapports périodiques relatifs à l'application des normes internationales ratifiées par la Mauritanie sont régulièrement produits. Ces rapports reflètent l'état de mise en œuvre par la Mauritanie desdits instruments juridiques. Des rapports alternatifs sont également produits par certains syndicats. Certains d'entre eux posent le peu de promotion qui est fait pour les conventions (violation des conventions 87 et 98) et le retard dans l'alignement de la réglementation nationale à certaines conventions internationales.

1.1.4 Le dialogue social

Le dialogue social est désormais encadré juridiquement en Mauritanie. Le décret n° 2014-156 en date du 21 octobre 2014 créant un Conseil National du Dialogue Social a été adopté en octobre 2014. Il est prévu que son Arrêté d'application soit signé incessamment¹⁰. Un conseil national du dialogue social provisoire sera alors nommé pour superviser les élections relatives à la représentativité. Mais d'autres questions restent toutefois à approfondir comme la lutte contre le travail forcé, le genre, le travail des enfants.

1.1.5 Les disparités de genre

Les données les plus récentes sont issues du RGPH 2013. On y apprend que la proportion des femmes sans instruction est de 36,9% contre 28,8% chez les hommes et que 56,1% d'entre elles sont des 'femmes au foyer' alors que 36% dirigent des ménages. Des avancées ont été enregistrées au plan politique (21% de femmes au parlement, des stratégies, des plans d'action formels) mais les moyens mobilisés pour l'égalité et l'équité genre demeurent faibles pour produire des effets significatifs et durables, notamment en matière d'accès aux ressources productives et aux emplois supérieurs, scientifiques et techniques.

Les politiques et perspectives de développement

La stratégie de lutte contre la pauvreté est définie dans le document du « Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté » qui a été conçu pour 15 années de 2001 à 2015. Il a la force de la loi. Il a été décliné en trois plans d'action correspondant aux périodes suivantes : CSLPI (2001-2005) ; CSLPII (2006-2010) et CSLPIII (2011-2015). Son évaluation globale vient de se terminer (juin 2015). Le CSLP retient quatre axes auxquels on a par la suite adjoint un cinquième relatif au pilotage, au suivi et à l'évaluation. Les quatre axes stratégiques sont les suivants : (i) l'accélération de la croissance économique (axe1) ; (ii) l'ancrage de la croissance dans la sphère des pauvres (axe2) ; (iii) l'accès aux services de base (axe3) et (iv) l'amélioration de la gouvernance économique et politique (axe4).

Le CSLP 2001-2015 est parfaitement en accord avec les objectifs millénaires pour le développement (OMD). En effet, la réalisation des activités prévues dans le cadre du CSLP concourt à l'atteinte des OMD. Les réflexions actuelles (2015) se focalisent autour des objectifs de développement durable notamment à travers la réalisation d'une croissance plus inclusive à même de contribuer à la réduction de la pauvreté, la lutte contre le chômage des jeunes et la prise en compte du genre (rapport final des consultations nationales sur l'agenda de développement de l'après 2015, 31 juillet 2013).

1.2 LA LOGIQUE D'INTERVENTION DU PPTD

Le PPTD est la réponse qui a été décidée par les mandants tripartites pour affronter les défis qui ont été diagnostiqués à l'occasion de la conception du programme (2011-2012). Avec la mise en place d'un PPTD, la Mauritanie et après avoir tiré les leçons du passé, s'est dotée d'un cadre de cohérence et de coordination de toutes les initiatives prises en faveur de la promotion et de l'organisation de l'emploi décent. Ce cadre présente le double avantage d'être consensuel (approche multidisciplinaire et démarche partenariale) et réaliste (basé sur des constats).

Certes, l'enquête ERE-SI a quelque peu atténué le chiffre frappant de 31,2% de chômeurs en 2008 (EPCV) pour le ramener à 10,1% en moyenne nationale (12,8% pour l'enquête EPCV 2014) sur de nouvelles bases méthodologiques mais deux observations s'imposent :

- La répartition des chômeurs est très concentrée : 35,9% parmi les hommes de la tranche d'âge 25-34 ans sont chômeurs et 47,9% parmi les femmes de la même tranche le sont. Le taux de chômage des jeunes de 20-24 ans est de 18% ;
- La plupart des emplois ou considérés comme tels ne sont pas décents : 33% des employés occupent des emplois précaires ; 54,1%, des emplois vulnérables alors que 10,6% sont en situation de sous-emploi (Rapport de l'enquête ERE-SI, 2012).

En dépit des efforts entrepris au cours des trois dernières années, ce diagnostic a été confirmé et même amplifié par l'enquête EPCV 2014 ainsi que par les résultats du RGPH 2013 qui viennent d'être

¹⁰ Il se pose aussi le problème des élections professionnelles, modalités et financement. Le tout sous fonds d'interrogations sur la réalité de la volonté politique...

publiés. Les déficits en matière de travail décent restent plus que jamais d'actualité. C'est pourquoi, les axes traduisant les priorités demeurent pertinents. A savoir :

- **Axe prioritaire 1** : « La promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en milieux urbain et rural »
- **Axe prioritaire 2** : « Le renforcement et l'extension de la protection sociale »
- **Axe prioritaire 3** : « L'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale et le développement des entreprises ».

La logique d'intervention du PPTD repose sur ces trois axes prioritaires qui ont été déclinés en 9 Résultats (réalisations) avec, pour chaque résultat, les Produits (35 au total) dont le niveau de concrétisation permet de renseigner les indicateurs de résultat et fonder ainsi une opinion les progrès en matière d'atteinte des objectifs du PPTD. Le schéma global des activités à mener avait été traduit sous forme matricielle. La même matrice a été ici reprise (document séparé) pour évaluer les résultats à mi-parcours (fin 2014).

En vue d'assurer le suivi des activités du programme, **un comité technique multisectoriel et tripartite** a été mis en place dès la première mission de formulation (2011). Il devait être formalisé et complété pour inclure les départements ministériels sectoriels et les organisations syndicales et patronales ayant contribué à l'élaboration du PPTD. Cette option entre dans le cadre d'une démarche résolument participative et partenariale. En outre, le principe d'une Revue biennale dont les objectifs et le contenu sont définis ci-dessous a été retenu.

2. OBJECTIFS, CHAMP ET DESTINATAIRES DE LA REVUE

La Revue du PPTD 2012-2015 a été conçue comme outil de gestion dès la formulation du programme. Elle accompagne la mise en œuvre dans le but (i) d'évaluer ce qui a été accompli ; (ii) d'examiner les difficultés rencontrées et (iii) de formuler des recommandations pour la mise en œuvre efficace de la seconde phase du PPTD. Les objectifs de la revue sont les suivants : (i) l'examen de la pertinence et de l'adéquation de la conception du PPTD de la Mauritanie ; (ii) l'évaluation des progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs ; (iii) l'examen de l'adéquation des stratégies, des partenariats et les contraintes à surmonter, y compris les questions de genre ; (iii) l'identification des défis majeurs, des forces et des faiblesses du PPTD de la Mauritanie ; (iv) l'évaluation de l'alignement des réalisations du PPTD avec les résultats attendus de l'agenda du travail décent en Afrique, ainsi qu'avec les axes de la stratégie nationale de développement ; (v) l'examen des capacités organisationnelles du ministère en charge du travail et de l'emploi, du bureau de pays de l'OIT et des partenaires sociaux par rapport à la coordination d'ensemble du programme ; (vi) l'identification des leçons apprises et des recommandations pour assurer l'atteinte des résultats attendus dans le cadre du PPTD.

La revue biennale présente un grand intérêt pour tous les intervenants dont en particulier : (i) les mandants tripartites et les partenaires d'exécution nationaux ; (ii) l'équipe d'appui technique au travail décent/ Bureau pays de Dakar ; (iii) le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et (iv) les donateurs. C'est une occasion pour les uns et les autres de réagir par rapport aux résultats de la Revue biennale et aux questions qu'elle soulève. Ce qui contribue à mieux planifier les activités et améliorer la mise en œuvre des interventions dans le cadre de la seconde phase du PPTD de la Mauritanie.

3. METHODOLOGIE DE LA REVUE ET SES LIMITES

L'élaboration de présente Revue biennale a utilisé les techniques de l'évaluation participative. Ce qui implique la participation la plus large possible de toutes les parties prenantes de toutes les phases du processus allant de la conception à la mise en œuvre du PPTD dont le staff et les mandants tripartites et ce conformément à la politique d'évaluation du BIT.

Les travaux préliminaires ont débuté par une Revue documentaire dont les principaux éléments figurent en annexe 4. Par la suite, le consultant a eu des entretiens et des réunions de travail avec des représentants de toutes les parties prenantes, notamment les administrations de l'emploi, du travail,

de l'insertion, de la sécurité sociale, du Patronat (UNPM), des syndicats et du point focal du BIT à Nouakchott. Malheureusement, il n'a pas été possible de rencontrer le directeur ETD/BP-Dakar, le directeur adjoint, le responsable de la programmation, le personnel des projets dont la Mauritanie est bénéficiaire, les spécialistes et autres personnels pertinents de l'OIT qui sont impliqués dans la gestion et la mise en œuvre du PPTD et des programmes et projets en Mauritanie.

4. RESULTATS, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Cette partie du rapport analyse les points essentiels de la revue biennale : (i) quels ont été les résultats du PPTD ? (ii) quelles ont été les forces, faiblesses et défis majeurs ? (iii) quelles sont les principales conclusions et recommandations à la lumière de l'analyse de la situation actuelle ?

4.1 LES RESULTATS

Les résultats du PPTD sont analysés à travers les facteurs de performance et les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs.

4.3.2 L'évaluation des facteurs de performance

Les aspects retenus pour l'évaluation des facteurs de performance sont : (i) la pertinence et la cohérence du PPTD ; (ii) la qualité du partenariat, des stratégies et des relations inter-agences ; (iii) le respect des principes d'une gestion axée sur les résultats ; (iv) l'efficacité de l'organisation managériale ; (v) le partage et la gestion des connaissances et (vi) les capacités des mandants tripartites.

a) Pertinence et cohérence du PPTD

Le PPTD a été conçu pour apporter une contribution à la réalisation des cibles de l'Agenda du Travail Décent en Afrique. Il est en harmonie avec le portefeuille en faveur de l'emploi décent en Afrique. A savoir : (i) le plein emploi productif et le développement des entreprises ; (ii) la protection sociale pour tous ; (iii) l'amélioration de la gouvernance dans le marché du travail et son environnement.

Le PPTD est aussi en cohérence avec le CSLP et son troisième plan d'action 2011-2015 (volet lutte contre la pauvreté à travers l'emploi et le travail décent) et les priorités telles qu'elles ont été définies par les mandants tripartites. Ceux-ci ont effectivement été étroitement associés au processus de formulation du PPTD. Leurs préoccupations ont été prises en compte et traduites à travers les trois priorités du PPTD de la Mauritanie. Dans ce cadre, l'appui du BIT a été décisif dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et au renforcement des capacités. Son avantage comparatif est évident (expérience, capacité de mobilisation des ressources et appui technique).

Dans le cadre du PPTD, une attention particulière a été accordée à la réduction de la discrimination et des inégalités de genre même si, comme on le verra plus loin, il reste beaucoup à faire. Par contre, la stratégie de mise en œuvre du PPTD est cohérente en elle-même puisqu'elle retient trois grandes priorités qui constituent des réponses aux contraintes et défis constatés à travers le diagnostic des initiatives antérieures (analyse du contexte socioéconomique, identification des déficits de travail décent). Des leçons apprises et des trois priorités retenues ont découlé pour chacune, des produits et des activités qui convergent de manière intégrée vers la réalisation des objectifs du travail décent.

b) Partenariat, stratégies et relations inter-agences

Si la vision et la stratégie sont claires, les moyens en ressources humaines et financières ont souvent fait défaut. Les changements fréquents des interlocuteurs responsables (par exemple, la Direction de l'emploi a connu 4 directeurs au cours des deux dernières années ; la direction générale du travail en a connu deux) a eu des répercussions négatives sur la compréhension du PPTD, son mode de fonctionnement et les responsabilités de chacun des partenaires.

L'organisation pour la gestion, la gouvernance et la mise en œuvre du PPTD n'a pas été adéquate dans la mesure où la coordination n'a pas été mise en place tout comme le comité de pilotage tripartite qui n'a pas été institutionnalisé et n'a connu d'existence qu'au cours de la conception du PPTD alors qu'il était prévu qu'un « mécanisme national (multisectoriel et tripartite sera formellement installé et jouera le rôle de mécanisme national chargé de piloter le PPTD Mauritanie¹¹ ». En conséquence, l'implication des mandants nationaux pour appuyer les stratégies afin d'assurer les résultats attendus de la collaboration comme explicité dans le PPTD a été insuffisante même si la responsabilité est parfois partagée. C'est donc à travers l'appui direct du BIT aux partenaires nationaux dans la réalisation des priorités pour le travail décent en Mauritanie que certaines avancées ont vu le jour (voir plus loin).

Au niveau de la cohérence stratégique et opérationnelle entre les actions du BIT et de l'UNDAF, on peut noter que tout progrès dans la réalisation des priorités du PPTD concourt à l'atteinte des objectifs de l'UNDAF, notamment au niveau de l'Effet 2 de l'axe1 (pages 28 et 29 du PPTD 2012-2015). En outre, l'appui du BIT contribue dans une large mesure au renforcement des capacités nationales et à l'incitation pour l'implication des mandants et à la promotion de l'égalité des sexes.

c) Gestion axée sur les résultats

Dès sa conception, le PPTD a effectivement défini une chaîne de résultats clairs et évaluables dans une 'Partie matricielle' sous forme de 'Plan de mise en œuvre' où sont détaillées et codées les activités pour chaque Produit avec des indications sur les responsabilités et les ressources. La logique d'intervention a privilégié des activités qui concourent à la réalisation des Produits qui eux-mêmes concourent à la réalisation des objectifs prioritaires lesquels constituent des réponses aux déficits constatés en matière de travail décent. Du point de vue conceptuel, le rappel du principe d'égalité de chance et de traitement entre les femmes et les hommes est reflété dans les réalisations escomptées et dans les priorités du PPTD. Un système de suivi et évaluation a-t-il été conçu en deux volets sous forme matricielle mais sa mise en œuvre n'a pas été effective et donc inefficace. Pourtant, les indicateurs avec cibles et résultats d'étape avaient été clairement définis dans la matrice du PPTD.

Hormis la réalisation de l'enquête de référence sur l'emploi et le secteur informel (ERE-SI) réalisée en 2012 par l'ONS avec l'appui technique du BIT, peu d'informations pertinentes sont systématiquement collectées et exploitées. Il faut néanmoins noter que la Base de données de l'Observatoire de l'emploi (ANAPEJ) a été rénovée mais les informations qu'elle recueille sont partielles (diplômés chômeurs à Nouakchott). Toutes les données disponibles sont désagrégées par sexe et par Wilaya.

Les résultats escomptés dans le PPTD justifient le niveau des ressources qui lui sont consacrées mais les stratégies envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats semblent insuffisantes.

d) Efficacité de l'organisation managériale de l'OIT pour le PPTD

¹¹ PPTD 2012-2015, page 25

Le BIT et les mandants tripartites de l'OIT se sont insuffisamment organisés pour la mise en œuvre et pour une mobilisation effective et efficace des ressources pour le PPTD de la Mauritanie pour les raisons suivantes : (i) le comité tripartite de pilotage n'a pas été institutionnalisé et n'a pas fonctionné même de manière informelle ; (ii) la responsabilité de la coordination du PPTD est restée floue ; (iii) les activités réalisées l'ont été à travers des canaux et des ressources non coordonnés et (iv) le partage des rôles n'est pas bien perçu par les intervenants. Par contre, on peut admettre que les interventions du BIT et celles des mandants de l'OIT, y compris les projets de coopération technique, correspondent dans une large mesure aux plans du PPTD.

Théoriquement, les ressources techniques disponibles au BIT sont en adéquation avec le plan de mise en œuvre du PPTD mais aucun des mandants n'a été en mesure de fournir des données financières complètes sur le PPTD (ressources mobilisées ; décaissées ; niveau d'exécution par activité...). Le mandant UNPM se considère mis à l'écart du PPTD et a très peu bénéficié de son impact¹².

Les appuis dont a bénéficié le PPTD de la part du bureau de l'OIT semblent cohérents et en adéquation avec les activités programmées (exception¹³ faite de celles relatives au résultat 2.2) mais des insuffisances ont été notées au niveau du rôle des mandants tripartites de l'OIT sur les plans administratif, technique et même politique (défaut d'institutionnalisation du comité de pilotage).

e) Gestion et Partage des connaissances

Jusqu'ici les performances n'ont été rapportées que partiellement et dans le cadre des projets qui concourent à la réalisation du PPTD mais aucun document spécifique n'a été porté à notre connaissance. Ce qui augure des faiblesses en matière de suivi, de contrôle et d'évaluation des activités. Quelques brochures ont été néanmoins produites dans le cadre des projets mais leur diffusion est restreinte (peu d'interlocuteurs connaissent l'existence du document principal du PPTD alors qu'il figure sur le site web de l'OIT pourtant accessible et sans discrimination). Par contre, un effort réel d'information et de sensibilisation a été entrepris dans le cadre de la promotion de l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Mauritanie (voir le document de capitalisation).

f) Capacités des mandants tripartites

Les réunions et interviews des mandants nationaux ont montré des capacités insuffisantes pour assurer leur rôle en tant que partenaires pour la formulation et la mise en œuvre des réalisations et produits du PPTD. Les principales contraintes se situent en général au niveau des ressources humaines, désorganisées, mal encadrées, difficultés linguistiques, et peu motivées (faible rémunération). Leur encadrement est instable, souvent inexpérimenté et choisi sur des critères opaques. Mais il est vrai que ces constats varient suivant le partenaire. La pénurie des ressources financières est plus évidente pour les centrales syndicales et certaines administrations centrales. Le peu de capacités techniques, matérielles, financières et humaines des mandants tripartites se retrouve disputé par moult engagements dont celui de la mise en œuvre du PPTD.

Nonobstant ces considérations, les mandants ont des capacités non négligeables pour jouer un rôle dans la promotion de la non-discrimination et de l'égalité entre les hommes et les femmes. En revanche, leur efficacité en matière de mobilisation des ressources pour le PPTD est très modeste et ce malgré un atelier de renforcement de capacités des mandants y compris sur la mobilisation de ressources organisé à Nouakchott avant la cérémonie de signature du PPTD.

¹² Entretien avec le SG

¹³ Sur la base des conclusions de la réunion du 8 juillet à 15h30 avec les responsables de l'ONMT

Les contreperformances sont liées en partie aux contraintes structurelles sus évoquées en plus de l'absence d'un leadership fort pour le PPTD (coordination globale du programme, 'reporting', suivi, évaluation des activités, plaidoyer pour la mobilisation des ressources financières, y compris budgétaires). Aussi, pour surmonter ces contraintes, il 'faudra doter le PPTD d'une structure de coordination (sur place) et lui assurer une plus grande 'visibilité' et s'assurer de l'engagement politique au plus haut niveau (institutionnalisation du comité tripartite de pilotage).

4.1.1 L'évaluation des progrès accomplis vers l'atteinte des résultats

L'évaluation des progrès accomplis vers l'atteinte des résultats est analysée à l'aune des critères suivants : (i) l'adéquation entre les ressources mobilisées et les réalisations ; (ii) les produits planifiés et réalisés ; (iii) leur impact sur les partenaires/bénéficiaires et (iii) leur appropriation, durabilité et risques.

a) L'adéquation des ressources mobilisées

Les ressources financières disponibles au moment de la signature du PPTD représentaient 30% des besoins estimés à 6,3 millions de \$ US. Elles devaient provenir de : (i) les projets de coopération technique ; (ii) le budget ordinaire pour la coopération technique ou les missions d'appui, formulation de projets (RBTC, et RB du BIT) et (iii) l'UNDAF/CSLP/UE et Coopération bilatérale (réalisation des OMD).

Concrètement, deux projets de coopération technique ayant une incidence directe ou indirecte sur le PPTD ont été financés par la Coopération espagnole (environ 1,3 millions de \$ US) et par l'UE (11 millions d'euros). Le PNUD a aussi mis en œuvre un projet intitulé « promotions des emplois décents » avec deux volets ('Accès emplois femmes et jeunes' et 'Capacités structures emploi') pour une enveloppe financière modeste (251 997 \$ US). Le BIT a intervenu en appui dans l'exécution et dans la réalisation des formations et des études et conseils nécessaires à la mise en œuvre du PPTD. Par ailleurs et dans le cadre de la stratégie de protection sociale, la Banque mondiale et le Royaume Uni viennent d'accorder un financement de 19 millions d'euros sur les 95 millions nécessaires pour son financement.

Cette pénurie de ressources mobilisées est aggravée par le fait que les efforts des mandants tripartites n'ont pas été organisés de manière à soutenir la réalisation des produits du PPTD à en juger par l'inexistence de structures spécifiques qui appuient la mise en œuvre du PPTD. D'autant plus que ce n'est pas tant le manque de ressources financières que la capacité d'absorption qui posent problèmes.

b) La production et la fourniture des produits planifiés

L'analyse quantitative et qualitative des résultats enregistrés au cours des deux dernières années de mise en œuvre du PPTD a permis d'arriver aux constats ci-après.

En matière de promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes en milieu rural et urbain (priorité 1), on peut noter les réalisations suivantes :

- Pour l'essentiel, les activités ont été effectuées dans le cadre du projet : 'Emplois productifs et travail décent des jeunes mauritaniens' et dont le document de capitalisation a été publié¹⁴. Les réalisations par composante du projet sont : (i) l'insertion des jeunes et l'employabilité : 500 jeunes ont bénéficié de formations directes ; 6000 sensibilisés à travers des manifestations

¹⁴ 'Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Mauritanie 2012-2014'

artistiques et 55000 à travers la radio. Les outils utilisés sont constitués d'un manuel et d'un livret de l'employabilité en plus des messages clés destinés au grand public ; (ii) le volet 'éducation financière' : 1328 jeunes formés ; 15000 sensibilisés (concert de rap citoyen) et 55000 à travers la 'radio jeunesse'¹⁵ ; (iii) la composante 'création d'opportunités durables à travers les 'emplois verts' : 320 structures ont été touchées ; 244 personnes ressources ont été impliquées ; 4 études/recherches lancées ; 455 personnes sensibilisées... Toutes les activités ont été menées en étroite collaboration avec les partenaires nationaux : les administrations publiques (ONS, DPPI ; INAP-FTP ; CFPP ; CFPF ; Radio Mauritanie) ; le RERAJ (réseau régional des associations de jeunesse) ; le centre-guide pour la migration (CGTM) et le centre CARITAS.

- Le PNUD a apporté un appui dans les domaines du renforcement des capacités des acteurs et d'accès à des outils et informations appropriés pour mettre en place des AGR et MPE.
- L'ANAEJ a permis à 41 jeunes d'obtenir des emplois temporaires en Espagne dans le domaine agricole (région catalogne) mais 18 ne sont pas retournés au pays. Les 23 restants ont créé un GIE et ont bénéficié d'un appui dans le cadre des 'emplois verts'.
- Une base de données 'accueil-emploi' a été créée au sein de l'ANAEJ en collaboration avec les services de 'Pôle Emploi' (France).
- Une étude a été réalisée pour promouvoir l'approche HIMO dans les marchés publics mais aucun marché public n'a jusqu'ici intégré l'approche HIMO¹⁶. Un projet test pour le pavage avec de la pierre taillée a été réalisé avec des jeunes en collaboration avec la mairie du Ksar. Un autre, similaire a permis l'insertion de 10 jeunes de 'Cap-insertion' (PNIM). Le Projet 'Chantier Ecole d'Entretien routier' vient d'être lancé (atelier du 10 juin 2015). D'autres programmes transversaux ont été exécutés ou sont en cours, en partenariat avec les autres départements ministériels (programme de protection sociale, éradication des séquelles de l'esclavage, stratégies de la micro finance et de la petite et moyenne entreprise).
- L'application des normes internationales du travail a connu quelques progrès à travers la production régulière des rapports. La mise en place d'un plan national de lutte contre le travail des enfants et la protection des femmes domestiques sont en cours d'examen.
- La production de statistiques du travail a enregistré la réalisation de l'ERE/SI 2012 (ONS) qui constitue une base de référence (voir les principaux résultats au point 1.1) mais la production et la publication de quelques indicateurs de base du marché du travail est irrégulière, en particulier ceux relatifs au travail décent demeurent incomplets, de mauvaise qualité et le rapport annuel de l'OE n'a pas été élaboré.
- Concernant l'exploitation des bénéfices de la migration encadrée de main-d'œuvre, un 'programme d'appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale de gestion de la migration' doté d'une enveloppe financière de 11 millions d'euros (financement de l'UE) est en cours d'exécution. Il comprend quatre composantes : (i) connaissance de la migration (volet du RGPH 2013) ; (ii) migration et développement (diaspora) ; (iii) droits des migrants et des réfugiés ; (iv) maîtrise des flux migratoires. Les réalisations concrètes concernent l'élaboration d'un document de stratégie, la formation des policiers et gendarmes et la construction 16 postes frontaliers (dont 4 en cours) ainsi qu'un centre de coordination régionale basé à Séloubi. Le 'document de stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration en Mauritanie' a été adopté et publié. Le RGPH 2013 a permis d'approfondir les connaissances sur la migration à travers la place qui lui est accordée dans le questionnaire de base. Deux volumes ont été consacrés respectivement aux 'personnes étrangères vivant en Mauritanie' et aux 'migrations internes et internationales'. En outre, sont en cours de réalisation : (i) une étude sur la délivrance des permis de travail ; (ii) des appuis aux inspections du travail (équipements) ; (iii) des ateliers de formation au profit des inspecteurs du travail.

¹⁵ Sur la base de l'audience estimée de Radio jeunesse

¹⁶ Direction de l'insertion, Etude portant sur les conditions d'introduction de l'approche HIMO dans la réalisation des marchés publics, rapport final, février 2009

En matière d'amélioration et d'extension de la protection sociale (priorité 2), les progrès accomplis concernent :

- La reformulation du cadre juridique de la CNSS a été entamée avec la réalisation d'une étude dont sur l'actualisation des textes grâce à un appui direct du BIT/Dakar.
- Une deuxième a été consacrée à l'appui à la réorganisation de la production statistique de la CNSS (novembre 2013).
- Une étude actuarielle est en cours de finalisation.
- Des ateliers de formation ont été organisés en vue du renforcement des capacités dont l'un s'est déroulé à Dakar (atelier de la protection sociale).

Par ailleurs, le gouvernement vient de mettre en place un dispositif institutionnel dédié à la Protection sociale en application de la stratégie qu'il a adoptée. En effet, l'arrêté conjoint MAED/MASEF n° 94 du 8 janvier 2014 crée un comité de pilotage et une cellule de la protection sociale. Un projet 'appui aux filets sociaux' est mis en place avec un cofinancement Banque mondiale (15 millions de \$ US) et Royaume-Uni (4 millions de \$ US). Deux composantes opérationnelles ont été retenues : le cash transfert ('TAKAVUL') exécuté au niveau de l'agence 'TADAMOUN' et la cellule 'Stratégie nationale/Registre national des personnes vulnérables' au niveau du MAED.

En matière de contribution à l'instauration d'une culture de dialogue social pour promouvoir la paix sociale et le développement des entreprises (priorité 3), la révision du code du travail est en cours et le dialogue social est désormais encadré juridiquement en Mauritanie. Le décret créant un Conseil National du Dialogue Social a été adopté le 21 octobre 2014. Son Arrêté d'application verra le jour au cours des prochaines semaines et un conseil national du dialogue social provisoire est en instance de nomination pour superviser les élections relatives à la représentativité.

c) L'utilisation des produits par les partenaires/bénéficiaires et la description des changements induits

Le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles est très variable. De manière générale, l'appropriation du PPTD par les partenaires officiels et par les autres a été insuffisante mais cela ne veut pas dire que les produits n'ont pas eu d'impact sur les personnes ou les institutions bénéficiaires. Les initiatives pour améliorer l'employabilité ont sans doute induit des changements de comportements et d'attitudes mais qu'il n'est possible d'évaluer avec précision. Cela est particulièrement vrai pour les études réalisées dans le cadre de la promotion des 'emplois verts'. Les programmes écrits pour l'occasion ont été utilisés par les centres de formation dans le cadre d'une mise en œuvre 'informelle' et au cas par cas. En effet, aucune introduction formelle dans le cadre des curricula n'a été décidée par les autorités¹⁷.

Par contre, le mode opératoire (implication des associations et coopératives féminines, partenariat avec le CFPF, les réseaux et associations des jeunes) vont dans le sens la promotion de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination. Toujours est-il que seules des enquêtes post-activités pourront donner une idée sur l'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et l'impact que cela a eu sur l'emploi décent.

d) Les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés et la durabilité des réalisations

Globalement, les objectifs du programme ont été appuyés financièrement par divers bailleurs aux motivations et aux méthodes différentes (la Coopération espagnole, la Coopération française, la Banque mondiale, le Royaume uni, les Nations unies) et à travers des projets ou d'autres formes. Le

¹⁷ Entretien avec le Directeur de l'INAP-FTP

point faible des interventions réside dans l'insuffisante prise en compte de la durabilité des acquis. Ceux-ci, comme on l'a vu plus haut, sont bien réels même si une appréciation qualitative est difficile à faire faute d'outils adaptés (enquêtes). En fait, la traduction des progrès en matière de connaissance des problématiques, de sensibilisation et même d'amélioration du cadre juridique en progrès significatif et concret au niveau de la promotion du travail décent n'est ni « automatique » ni évidente. En outre, l'instabilité institutionnelle et le 'climat des affaires' (contraintes « invisibles » et difficultés d'application de la réglementation) réduisent considérablement la portée des initiatives louables en matière de promotion du travail décent.

e) Les risques émergents et les opportunités.

Le défaut de pilotage et de coordination globale des activités entreprises dans le cadre du PPTD a empêché toute réflexion ou initiative pour tenir compte des risques émergents et des opportunités quand elles se présentent. Cela dit, les principaux risques demeurent liés à : (i) la volonté politique, la stabilité des responsables et des institutions. Cette volonté devant aussi se traduire par des ressources financières et humaines additionnelles, un engagement des mandants et l'implication des partenaires sociaux ; (ii) la place accordée aux HIMO dans la lutte contre la pauvreté et le chômage ; (iii) l'intérêt que les établissements de formation professionnelle accordent aux chantiers de démonstration (emplois verts) ; (iv) les privilèges accordés aux entreprises qui utilisent des matériaux locaux et (v) l'apaisement du climat social et des rivalités entre leaders syndicaux.

Il existe pourtant des opportunités dont les plus importantes sont : (i) la priorité accordée par les pouvoirs publics à la formation professionnelle ; (ii) la disponibilité de ressources naturelles (dont le soleil) pour des travaux d'intérêt collectif et les emplois verts (iii) le chômage des jeunes et des femmes qui constitue à la fois un manque à gagner pour l'économie nationale et un risque sécuritaire préoccupant.

4.2 FORCES, FAIBLESSES ET DEFIS MAJEURS DU PPTD EN MAURITANIE

Il s'agit de rappeler les éléments contextuels qui ont eu des incidences positives ou négatives sur les résultats du PPTD, d'en tirer des conclusions et des recommandations pour la poursuite de la mise en œuvre.

4.2.1 Les points forts du PPTD

Le PPTD est le résultat d'un long processus qui a débuté avec les 'Etats généraux de l'emploi' (février 1997) et une série d'études sur la problématique de l'emploi en Mauritanie. Un document de 'politique nationale de l'emploi' avait été élaboré sans suite. Il a fallu attendre l'année 2005 où un regain d'intérêt a donné naissance à l'ANAPEJ. En 2007, une nouvelle étude est réalisée ainsi qu'un atelier sur l'immigration et une étude a été financée par la BAD sur la 'la croissance et l'emploi'¹⁸. Le PPTD a pu bénéficier et capitaliser ce processus pour identifier les insuffisances et opportunités pour s'imposer comme cadre de coordination et de mutualisation des actions en faveur de l'emploi décent.

Le PPTD a été mis en œuvre dans un contexte où les politiques et stratégies publiques sont orientées vers la lutte contre la pauvreté (CSLP 2011-2015) et où les pouvoirs publics accordent une importance particulière à la jeunesse à travers l'emploi et la formation professionnelle. Ainsi le PPTD a pu bénéficier de l'adhésion des trois parties prenantes qui ont signé solennellement son document le 1^{er} novembre 2012 (deux membres du gouvernement ; le président de l'UNPM ; quatre responsables d'organisations syndicales et le Directeur de l'ETD/BP-Dakar).

¹⁸ BAD, étude sur la croissance et l'emploi en Mauritanie, 2 volumes, 2013

Plusieurs politiques, stratégies, programmes et projets ont des activités qui concourent directement ou indirectement à la réalisation des trois priorités du PPTD. Il s'agit notamment des OMD, de l'UNDAF, du CSLPIII, des stratégies du genre, de micro-finance, de la formation technique et professionnelle.

Le PPTD a bénéficié en particulier, de la mise en œuvre de deux projets importants ayant un impact direct sur les priorités du programme alors qu'un troisième est en cours de préparation¹⁹. Il s'agit du projet « Emploi productif et travail décent des jeunes de Mauritanie » et du « programme d'appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale de gestion de la migration ».

Les trois priorités retenues l'ont été à la suite d'un diagnostic de la situation et le PPTD a été formulé de manière participative avec l'ensemble des parties prenantes. Il constitue une réponse adéquate aux insuffisances constatées en matière de travail décent en Mauritanie.

4.2.2 Les points faibles

Les faiblesses du PPTD peuvent être regroupées en (i) faiblesses générales ou d'ordre structurel et (ii) en faiblesses spécifiques à l'une des trois priorités.

- a) D'une manière générale, le PPTD a été fortement pénalisé par le défaut de mise en place du comité de pilotage. En effet et contrairement à ce qui était convenu dans le Protocole d'accord de novembre 2012, aucun des deux arrêtés prévus pour créer le comité de pilotage et pour en désigner les membres n'a vu le jour. Il est permis alors de s'interroger sur la volonté politique de s'approprier le PPTD d'autant plus qu'il n'a pas fait l'objet d'une communication en conseil des ministres. Cette situation est à l'origine des insuffisances constatées en matière de coordination, d'appropriation, de suivi et de déficit en ressources financières et humaines. Il en a résulté un cloisonnement néfaste pour les activités à telle enseigne que les mandants s'ignorent et ignorent les responsabilités et activités des uns et des autres. D'autant plus que certains d'entre eux manquent cruellement de capacités, d'expériences et de ressources. A titre d'exemple, plusieurs activités HIMO coexistent sans coordination ni circulation de l'information (ENER, DPPI, ..).
- b) Le PPTD implique deux problématiques imbriquées que sont celle l'Emploi d'une part et celle du Travail décent d'autre part. Or il se trouve qu'elles dépendent administrativement de deux départements ministériels. Il suffit que pour diverses raisons, la coopération et la coordination entre les deux tutelles soient faibles pour qu'il y ait des blocages, préjudiciables à l'atteinte des objectifs du PPTD.
- c) Certes, les données statistiques sur le marché de l'emploi qui étaient quasi inexistantes se sont améliorées grâce à l'ERE-SI 2012 mais cela reste insuffisant au regard des besoins en données désagrégées et à même de renseigner les indicateurs de travail décent. Il faut par ailleurs noter que certains indicateurs mentionnés dans le document du PPTD (matrice) sont difficiles voire impossibles à renseigner (inadaptés).
- d) Les ressources financières dont a pu bénéficier le PPTD ont été essentiellement d'origine extérieure. La partie nationale a très peu contribué financièrement à la réalisation des activités et son rôle dans la recherche et l'obtention de financements a été très modeste. En outre, des lenteurs dans les transferts et les réponses aux correspondances²⁰ ont été signalés, probablement liés au fait que le BIT est faiblement représenté en Mauritanie.

¹⁹ PNE/SIMEF

²⁰ A la DPPI, on a parlé de 9 mois d'attente.

- e) En matière d'approche HIMO, on constate qu'elle n'est pas encore considérée comme une modalité privilégiée de lutte contre la pauvreté et intégrée en tant que telle dans les Programmes et Projets de développement. Les chantiers de démonstration dans les écoles de formation ne sont pas une pratique courante et les conditions favorables à l'exploitation des matériaux locaux ne sont pas mises en place (cadre légal et réglementaire, privilège d'accès aux marchés publics).
- f) Nonobstant les considérations sus énoncées, les principales faiblesses du système actuel de sécurité sociale peuvent être résumées comme suit²¹ : (i) la CNSS opère dans un cadre législatif et juridique obsolète (en cours de révision) ; (ii) les données statistiques ne sont pas maîtrisées (l'effectif des employeurs, le nombre de salariés actifs, la masse salariale globale) ; (iii) le système ne couvre que le secteur formel²² alors qu'environ 85 % de la population active vit de l'informel ; (iv) la CNSS n'offre pas un service d'assurance maladie ; (v) il existe certes une réglementation dans le domaine de santé, sécurité, travail et environnement (SSTE) mais elle est obsolète.
- g) Les points faibles de la médecine du travail concernent le principal, sinon l'unique outil d'intervention qu'est l'ONMT. Or celui-ci est confronté à de nombreuses contraintes dont on peut citer : (i) l'inexpérience en SST ; (ii) la pénurie de personnel technique spécialisé en SST ; (iii) le peu d'intérêt des partenaires pour les services de la Médecine du Travail et (iv) les insuffisances de la coordination entre les différentes parties prenantes en SST au niveau national.
- h) La représentativité syndicale constitue une faiblesse pour le PPTD étant donnée la nature participative et tripartite du programme. Le nombre de centrales syndicales est passé de 7 en 2008 à 19 en 2011 et à 25 en 2015. Elles sont traversées par des courants de pensée, des intérêts et des rivalités difficiles à arbitrer, notamment quand il s'agit de désigner des représentants au sein des instances nationales de concertation (idem pour le PPTD).

4.2.3 Les défis majeurs

Les défis majeurs qu'on peut retenir à l'issue de l'analyse de la situation de mise en œuvre du PPTD peuvent être regroupés en trois catégories de préoccupations : celles qui sont liées au pilotage ; celles qui concernent la disponibilité des ressources financières et des capacités humaines et celles qui relèvent du suivi et de l'évaluation.

La volonté politique a été formellement exprimée à travers la signature du Protocole d'accord de novembre 2012 mais elle n'a pas été suffisamment traduite en actes concrets à commencer par la mise en place du comité de pilotage, chargé de la coordination, du suivi et de l'évaluation des activités et de la mobilisation des ressources financières. Cette situation a eu des répercussions négatives sur l'efficacité de l'exécution par rapport au cadre de référence qu'est le PPTD. En effet, le plan d'exécution indicatif biennal qui était prévu, n'a pas été élaboré et la 'visibilité' en matière de ressources disponibles ou susceptibles d'être mobilisés est très réduite. En dehors des ressources provenant de la coopération technique, les autres concours, s'ils existent, sont dérisoires ou méconnus.

D'autres défis sont d'ordre 'structurel' ou culturel mais qu'il est possible de relever progressivement à travers l'application de textes juridiques adaptés, l'information et la

²¹ Stratégie nationale de Protection sociale, draft final, novembre 2011

²² Estimé à environ 5% de la population

sensibilisation. Il s'agit de l'instauration d'une culture de dialogue social, de la lutte contre le travail forcé ainsi que celui des enfants et des filles domestiques (selon les données du RGPH 2013, le taux d'activité des enfants de 10-14 ans est de 36,3% et déscolarisés pour un taux similaire, soit 31,3%).

Toute la problématique du genre, bien que posée, demeure un grand défi dans une société encore marquée par les stéréotypes et par la prégnance d'une culture de mépris du travail manuel chez certaines franges et les interdits religieux (pratiques financières non conformes à la Charia).

La collecte, l'analyse et la diffusion des données statistiques et des indicateurs de l'emploi décent constituent encore des défis majeurs pour le suivi et l'évaluation des politiques, programmes et projets, en particulier pour le PPTD.

4.3 LES PRINCIPALES CONCLUSIONS

En dépit d'un mauvais départ marqué par l'inexistence du comité de pilotage et les déficits qui en ont résulté en matière de coordination et d'appropriation, des réalisations ont été enregistrées. Cependant, on note des retards d'exécution et des insuffisances dans la mise en œuvre.

4.3.1 Les principales réalisations du PPTD

Au terme de cette revue biennale des activités du PPTD, on peut estimer que si quelques résultats ont été obtenus, ils sont nettement insuffisants au regard des objectifs du PPTD. La matrice des indicateurs (annexe 2) montre que la plupart des réalisations concernent les domaines d'intervention du projet « Emploi productif et travail décent des jeunes de Mauritanie » (financement de l'AECID) ou ont bénéficié d'un appui direct du BIT ou entrent dans le cadre du programme d'appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale de gestion de la migration.

Les réalisations ont concerné : (i) l'enquête ERE-SI 2012 ; (ii) l'insertion des jeunes et l'employabilité ; (iii) l'éducation financière ; (iv) la création d'opportunités durables à travers les emplois verts ; (v) la conception ou la révision des textes juridiques qui ont concerné la protection sociale, la migration et le dialogue social. Mais les retards d'exécution et les insuffisances de la mise en œuvre sont nombreux.

4.3.3 Les retards d'exécution et les insuffisances de la mise en œuvre

Le document de politique nationale de l'emploi n'a pas été élaboré et validé comme prévu (axe prioritaire 1). La stratégie nationale de l'emploi, revue en 2009 n'est plus d'actualité mais il est prévu une réactualisation de la politique nationale de l'emploi dans le cadre du projet PNE/SIMEF en cours de préparation.

L'enquête ERE-SI 2012 a permis d'améliorer les connaissances sur l'emploi et le marché du travail mais elle ne suffit pas pour renseigner tous les indicateurs du travail décent. En conséquence, ceux-ci ne sont pas produits annuellement et donc non diffusés.

D'autres insuffisances ont été constatées. Elles concernent : (i) la priorité aux programmes favorables à l'emploi décent n'est pas évidente, en tout cas, pas une orientation officielle ; (ii) la valorisation des ressources locales est encore timide (essentiellement la pierre taillée) ; (iii) il n'existe pas de mesure particulière de promotion des matériaux locaux dans la construction ; (iv) les actions en faveur des migrants n'ont pas été instituées. En outre, même si des condamnations de personnes recourant au travail forcé et au travail des enfants ont bien été prononcées par les tribunaux, elles demeurent rares

et les partenaires sociaux et inspecteurs du travail ont subi peu de formations/sensibilisation sur le travail forcé ou celui des enfants.

En matière de renforcement et d'extension de la protection sociale, si la stratégie a été adoptée et le cadre institutionnel mis en place, on en attend la mise en œuvre. Les politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail n'ont pas été élaborés. Aucun progrès n'a été enregistré concernant la réalisation n° 7 du PPTD.

En matière d'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale, le climat social entre mandants n'a pas été perturbé mais les réunions de coordination n'ont pas été tenues. Les formations aux techniques de dialogue social et aux négociations collectives ont été exceptionnelles, notamment pour le personnel cadre des organisations de travailleurs. En dépit de l'adoption récente des textes de base, la tenue des élections portant sur la représentativité syndicale n'a pas encore eu lieu.

4.4 LES RECOMMANDATIONS

Les recommandations qui suivent découlent des constats et analyses qui ont été faits plus haut.

4.4.2 Recommandations d'ordre général

La priorité absolue est que les ministres concernés (emploi et travail) finalisent une décision concernant le mécanisme de pilotage, soit en utilisant des mécanismes existants (ceux du CSLPIII ou les structures qui seront adoptés pour l'après 2015²³) ou en prenant les arrêtés conjoints créant le comité de pilotage du PPTD, consacrant sa composition tripartite et désignant ses membres. Il aura en charge, entre autres, la coordination des initiatives, la communication (interne et externe), le suivi et évaluation et le plaidoyer pour le renforcement des capacités des ressources humaines et financières. Il devra revoir les plans de travail et apporter les corrections nécessaires. En particulier, les indicateurs doivent être facilement mesurables dans le contexte mauritanien. Des enquêtes systématiques 'post-activités' doivent être conçues, exécutées et diffusées. Ces enquêtes post interventionnelles permettront d'évaluer l'impact des activités sur les bénéficiaires et recueillir leurs avis. Le suivi des activités devra être plus efficace et l'évaluation périodique (trimestrielle ?) des résultats instaurée.

Il est par ailleurs souhaitable que les responsables soient plus stables et motivés dans leurs fonctions et que des mesures soient prises pour lever les contraintes « invisibles » par l'application rigoureuse de la réglementation. Ce dernier point met en jeu toute la problématique du climat des affaires en général²⁴.

En pratique, il faudra :

- Actualiser la liste des membres du Comité de suivi évaluation en y intégrant les départements ministériels directement concernés par le PPTD mais qui n'étaient pas membres de la structure (Ministère l'Habitat et de l'Urbanisme, Ministère de l'Équipement et le Ministère de l'Environnement) ;
- Proroger la durée du PPTD pour une année supplémentaire (jusqu'au 31 décembre 2016) en vue d'en assurer l'alignement sur les cadres existants (CSLP, UNDAF.....) ;
- Actualiser la cartographie des partenaires techniques et financiers.

²³ Cette solution serait la meilleure pour la mobilisation des ressources et la coordination des activités

²⁴ D'ailleurs, les classements internationaux dans ce domaine montrent que la Mauritanie a encore beaucoup de progrès à faire (176^{ème} sur 189 dans le Doing Business de 2014).

4.4.3 Recommandations en matière de promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes en milieu rural et urbain

Les orientations générales retenues par le gouvernement sont à même de contribuer positivement au PPTD à travers les axes suivants :

- a) Economique : (i) plaider en faveur d'une croissance inclusive (priorité aux secteurs et aux investissements à fort potentiel d'emploi); (ii) intégration de l'emploi comme objectif dans les politiques macroéconomiques et sectorielles.
- b) Institutionnel : (i) création d'un mécanisme efficace de coordination de la politique de l'emploi ; (iii) renforcement du leadership et de la gouvernance de l'emploi pour améliorer la synergie et l'efficacité des interventions ; (iv) établissement d'un cadre de Partenariat Public/Privé pour la promotion de l'emploi ; (v) création d'un système national intégré d'information sur le marché de l'emploi.
- c) Formation Technique et Professionnelle : amélioration de l'offre, de la qualité et l'efficacité de la formation technique et professionnelle.
- d) Cadre réglementaire et mécanisme d'incitation et de financement : (i) création d'un cadre réglementaire et d'un mécanisme d'incitation favorable à l'emploi et (ii) création d'un mécanisme de financement pour la micro, petite et moyenne entreprise.

Mais il faudra concrètement éliminer sinon réduire les risques sus mentionnés (voir les hypothèses/risques retenues dans la matrice de suivi des indicateurs de réalisation en annexe 2) et engager une politique volontariste en matière de promotion de l'emploi décent.

4.4.4 Recommandations en matière d'amélioration et d'extension de la protection sociale

Avec l'adoption de la stratégie nationale de la Protection sociale, la Mauritanie s'oriente vers la mise en œuvre d'un système intégré et fonctionnel dont la finalité est d'atténuer considérablement la vulnérabilité des franges les plus fragiles de la société (femmes, enfants et groupes sociaux marginalisés). Mais la stratégie de protection sociale, même adoptée n'a de sens que si elle est mise en œuvre. Les mandants et le comité de suivi devront être attentifs aux mesures qui vont être prises et peser pour qu'elles aillent dans le sens des réalisations n° 6 et n° 7 du PPTD 2012-2015.

Concernant la CNSS, le système de sécurité sociale actuel, fondé sur la répartition, il deviendra de plus en plus coûteux du fait des modifications prévisibles dans la pyramide des âges (accroissement du rapport du nombre de bénéficiaires par rapport au nombre d'actifs) observé ailleurs.

Les propositions de réforme du cadre législatif et réglementaire doivent porter sur la révision du code de sécurité sociale et la création d'une régie autonome pour la gestion du régime des retraites des fonctionnaires civils et militaires. La mise en œuvre de réformes s'impose : (i) réduction des frais de gestion lesquels représentent 30% des cotisations²⁵ en 2010 ; (ii) amélioration du recouvrement des contributions ; (iii) contrôle rigoureux des bénéficiaires et (iv) meilleure connaissance des données sur le marché de l'emploi, les employeurs et les employés. La modernisation des outils de travail de la CNSS a été entamée depuis 2010 avec l'appui du BIT mais les capacités du personnel sont faibles.

4.4.5 Recommandations en matière de culture de dialogue social

²⁵ Ce taux reste deux fois plus élevé que la norme maximale recommandée pour les institutions de sécurité sociale d'Afrique de l'Ouest par le traité supranational CIPRES

En dépit de quelques avancées en matière d'institutionnalisation (décret créant un conseil national du dialogue social) et de quelques séminaires de renforcement des capacités des Organisations syndicales en matière de dialogue social, beaucoup reste à faire : (i) signature et publication des arrêtés d'application ; (ii) Tenue des élections relatives à la représentativité ; (iii) Réhabilitation de la pratique de la négociation collective ; (iv) Instauration d'un dialogue social permanent et (v) Création d'une instance nationale tripartite de dialogue.

Mais tout cela ne pourra aboutir que s'il existe une volonté politique et une prise de conscience généralisée de faire de la gestion de la paix sociale un objectif majeur de portée nationale. Les pouvoirs publics doivent en conséquence renforcer la coordination des actions des services techniques et des administrations en charge des questions d'emploi et de travail. Cela passe par : (i) un choix transparent (critères objectifs) des personnes chargées de l'encadrement et (ii) une amélioration des conditions de travail et de motivation (rémunération).

La formulation d'une politique nationale du travail pourra alors être un objectif, fondé sur la concertation avec l'ensemble des acteurs, partenaires institutionnels et sociaux. En particulier, il y a lieu de prévoir de :

- Mettre en œuvre une politique de vulgarisation du dialogue social en vue de parvenir à une charte sociale ;
- Promouvoir les instruments juridiques internationaux relatifs au dialogue social et au tripartisme ;
- Renforcer les capacités des acteurs du dialogue social (mandants) ;
- Œuvrer pour l'organisation rapide des élections professionnelles pour l'identification des organisations syndicales les plus représentatives ;
- Renforcer l'administration du travail aussi bien en ressources humaines que matérielles ;
- Mettre en place le Conseil national du dialogue social ;
- Œuvrer à l'implantation locale, régionale et au niveau des entreprises du Conseil National du Dialogue Social ;
- Améliorer les mécanismes de règlement de conflit à travers, entre autres, la promotion de l'arbitrage ;

ANNEXES

1. MATRICE DE SYNTHÈSE GLOBALE

3 Priorités	9 Réalisations	35 produits	Résumé des conclusions de l'évaluation
Priorité 1 : « la promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en milieu urbain et rural »	Réalisation 1.1 : Des politiques, programmes et stratégies sont adoptés et mis en œuvre pour la promotion de l'emploi décent.	7	Des retards considérables dans la mise à jour de la PNE Absence de politique nationale de l'emploi Le travail décent non encore inclus dans les différents programmes Contexte PAFEJ : mise en place du CDMT, formulation de la politique de l'emploi,
	Réalisation 1.2 : Les programmes HIMO sont mis en œuvre et/ou actualisés à travers la valorisation des ressources locales notamment dans le domaine de la construction.	2	Quelques initiatives mais mal coordonnées et de faible impact : projet de pavage avec la commune de Teyaret avec l'insertion de dix jeunes, étude pour l'intégration de l'approche HIMO dans les marchés publics, produits locaux : perles, peaux...(PAFEJ).
	Réalisation 1.3 : les bénéfices de la migration encadrée de main-d'œuvre en Mauritanie sont maximisés pour promouvoir le développement et réduire la pauvreté.	3	Le document de stratégie pour une meilleure gestion de la migration est élaboré.
	Réalisation 1.4 : Les Normes internationales du Travail ratifiées sont appliquées.	3	Abstraction faite de la qualité et de l'exhaustivité, les rapports relatifs à l'application des normes internationales ratifiées par la Mauritanie sont régulièrement produits. Ces rapports reflètent l'état de mise en œuvre par la Mauritanie desdits instruments juridiques
	Réalisation 1.5 : Un système intégré de statistiques du travail performant et pérenne est mis en place.	4	Un système de statistiques du travail a bien été mis en place. Il s'agit d'une base de données sur les partenaires sociaux mais sa mise à jour et son exhaustivité restent à améliorer. Un système d'information sur l'emploi et la formation (SIMEF) est en cours de démarrage (novembre 2015) dans le cadre du projet d'appui à la formation et l'emploi (PAFEJ). Le recrutement de l'équipe projet est en cours de finalisation.
Priorité 2 : « le renforcement et l'extension de la protection sociale »	Réalisation 2.1 : des stratégies concernant la protection sociale sont élaborées et mises en œuvre par le Gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux.	5	Le gouvernement mauritanien a bien adopté une stratégie de protection sociale. Il s'agit d'une stratégie multidimensionnelle qui intègre plusieurs composantes importantes.
	Réalisation 2.2 : Des politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail sont élaborés et validés.	6	Aucune réalisation dans ce domaine n'a été constatée.
Priorité 3 : « l'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale »	Réalisation 3.1 : Le dialogue social est dynamisé et structuré.	3	Le dialogue social est désormais encadré juridiquement en Mauritanie. Le décret créant un Conseil National du Dialogue Social a été adopté en novembre 2014. Son Arrêté d'application verra le jour les prochaines semaines et un conseil national du dialogue social provisoire va être nommé pour superviser les élections relatives à la représentativité. Mais l'implication des partenaires sociaux manque d'effectivité.

Deleted: ¶

Deleted: ¶

	Réalisation 3.2 : Les capacités des organisations de travailleurs sont renforcées en matière de dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent.	2	Quelques séminaires de renforcement de capacités au profit des Organisations de travailleurs ont bien été organisés ces deux dernières années. Elles ont porté sur plusieurs thèmes dont notamment celui du dialogue social.
--	--	---	--

2. MATRICES DE SYNTHESE DES PRODUITS PLANIFIES ET DELIVRES

9 réalisations		35 produits				
		Totalement livrés	Livrés en partie	Non livrés	Utilisés	Effet
Réalisation 1 : Des politiques, programmes et stratégies sont adoptés et mis en œuvre pour l'emploi décent						
Produit 1	Une place centrale est faite à l'emploi des jeunes dans les politiques publiques				Programmes ANAPEJ et crédits de la CDD	Employabilité améliorée; Auto-emploi de jeunes
Produit 2	Un système de coordination nationale de la politique de l'emploi et des projets dérivés est mis en place					
Produit 3	Les capacités des institutions nationales de promotion de l'emploi des jeunes sont accrues				Formation de courte durée; extension de la formation professionnelle	Expérience capitalisée
Produit 4	Les capacités des partenaires sociaux sur les questions liées à l'emploi des jeunes sont accrues				Des ateliers ont été organisés	Expérience capitalisée
Produit 5	Les structures de formation professionnelle et leurs performances au bénéfice des jeunes sont renforcées				Des modules d'emplois verts ont été élaborés	Expérience capitalisée
Produit 6	Les mesures ciblées relatives aux jeunes rencontrant le plus de difficultés sur le marché du travail sont conçues				La CDD et l'ANAPEJ ont mis en œuvre des interventions (financement)	Effet difficile à évaluer
Produit 7	L'employabilité des bénéficiaires (hommes et femmes) de la formation professionnelle est améliorée				L'INAP-FTP a diversifié et amélioré ses programmes	Les programmes pour 'emplois verts' sont utilisés par l'INAP-FTP
Réalisation 2 : Les programmes d'investissements sont mis en œuvre à travers la promotion de l'emploi et la valorisation des ressources locales dans le domaine de la construction						
Produit 1	Les mécanismes d'intégration de l'emploi décent dans le Programme des Investissements Publics sont opérationnels					

Produit 2	Les initiatives de création d'emplois et de valorisation des ressources locales sont développées au bénéfice des jeunes et des femmes				Quelques initiatives HIMO utilisant la pierre taillée	Certaines avenues et places publiques ont été embellies Un projet chantier école d'entretien routier a démarré en septembre 2015 pour 30 mois. Les activités prévues sont : la formation de 400 jeunes dans les métiers routiers, la construction de 16 kms de pistes rurales, le renforcement des capacités de 150 chefs d'entreprise dans les BTP, le ciblage des zones de travaux dans le Brakna (Aleg) et au Gorgol (Mounguel), Le développement des curricula pour 7 métiers de TP routiers.
Réalisation3 : Les bénéfices de la migration encadrée de main-d'œuvre en Mauritanie sont mieux exploités pour promouvoir le développement et réduire la pauvreté.						
Produit 1	Des mécanismes et dispositifs de concertation incluant tous les acteurs concernés par la migration sont mis en place				La stratégie est disponible et commence à être mise en œuvre	Les conventions sur la protection des migrants doivent être appliquées et mises en œuvre
Produit 2	Les capacités des acteurs nationaux intervenants dans la migration et des migrants sont renforcées				Des interventions sont en cours dans le cadre du même projet	Il est attendu une amélioration de la qualité des interventions
Produit 3	Les Services Publics de l'Emploi sont assistés et leurs capacités renforcées				Quelques interventions sporadiques	Amélioration de la qualité des interventions
Réalisation 4 : Les Normes internationales du Travail ratifiées sont appliquées.						

Produit 1	Les commentaires des organes de contrôle relatifs à la législation font l'objet d'un suivi				Il existe un suivi mais la qualité et la pertinence doivent être renforcées	Les services concernés sont mis devant leurs responsabilités
Produit 2	Les capacités des mandants tripartites et des autres acteurs concernés par l'application effective des NTIC sont renforcées				Quelques interventions sporadiques	Les services concernés sont mis devant leurs responsabilités. les concertations entre L'Etat et les partenaires sociaux sur l'application des normes doivent être régulières avant la soumission à la Commission des Experts.
Produit 3	La base des connaissances, production des données et informations ventilées par sexe, actualisées sur le travail des enfants est renforcée				Le RGPH et l'ERE-SI mais la production administrative régulière fait défaut	Les services concernés sont mis devant leurs responsabilités
Réalisation 5 : Un système intégré de statistiques du travail performant et pérenne est mis en place.						
Produit 1	Un document de projet de renforcement du SIMT est élaboré et adopté					
Produit 2	Le profil pays de travail décent est élaboré et diffusé					
Produit 3	Les capacités techniques, humaines, financières et matérielles de l'OEF et des autres structures productrices de statistiques du travail et des partenaires sociaux sont renforcées					
Produit 4	Les sources administratives sont valorisées					
Réalisation 6 : Le gouvernement en concertation avec les partenaires sociaux élabore et met en œuvre des stratégies relatives à la protection sociale.						
Produit 1	La CNSS dispose d'un schéma directeur informatique				Est actuellement appliqué	Amélioration de la qualité des services et meilleur contrôle
Produit 2	Une étude actuariale est réalisée avec l'appui du BIT				Etude en cours	L'étude actuariale sera finalisée en 2016

Produit 3	Un service d'études statistiques est mis en place				Formellement en place mais la production se fait attendre	Visibilité-meilleurs suivi/Evaluation/Décision
Produit 4	Les cadres et dirigeants des institutions de sécurité sociale sont formés en politiques et administration de la protection sociale				Deux cadres ont bénéficié d'une formation à Dakar	Amélioration des capacités
Produit 5	Un appui technique est donné à la conception d'un paquet de protection sociale de base				En cours au niveau de la cellule du MAED	Il est attendu une meilleure gestion de la Paix sociale Etude réalisée en 2013 et rapport sur les projets de textes de la Sécurité Sociale ; extension de la sécurité sociale au service informel (étude prévue dans le plan d'action de la CNSS) ; réalisation sur les risques psychologiques en milieu de travail SOLVE (approche).
Réalisation 7 : Des politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail sont élaborés et validés.						
Produit 1	Le profil national de SSTE est établi					
Produit 2	Les capacités des structures, des partenaires sociaux et des intervenants en SSTE sont renforcées					
Produit 3	Les premiers Etats généraux de la SST sont organisés.					
Produit 4	Une politique nationale de lutte contre le VIH et le SIDA en milieu du travail, intégrant les principes de la Recommandation n°200, élaborée et validée					
Produit 5	Des législations devant incorporer les principes de la Recommandation n°200 sont réexaminées et révisées					

Produit 6	Des programmes et des politiques sectorielles de lutte contre le VIH sur le lieu du travail sont élaborés ou actualisés					
Réalisation 8 : Le dialogue social est dynamisé et structuré.						
Produit 1	Un état des lieux du dialogue social est réalisé,				Réflexion en cours	Prise de conscience de l'importance de la gestion de la paix sociale
Produit 2	L'administration du travail est modernisée et son fonctionnement amélioré,				Réflexion en cours	Prise de conscience de l'importance de la gestion de la paix sociale
Produit 3	La participation des femmes au processus de dialogue social est améliorée.				Réflexion en cours	Prise de conscience de l'importance de la gestion de la paix sociale
Réalisation 9 : Les capacités des organisations de travailleurs sont renforcées en matière de dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent.						
Produit 1	Un organe national de coordination des activités des travailleurs est mis en place,					
Produit 2	Un programme de formation continue sur le dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent et leur impact dans le cadre du développement national à l'attention des organisations syndicales est élaboré					
Total 35 produits		2	19	14		
		6%	54%	40%		

3. MATRICE DU PLAN DE SUIVI DES INDICATEURS DE REALISATION

Priorité 1:	la promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en milieu urbain et rural					
Résultat 1.1:	Des politiques, programmes et Stratégies sont adoptés et mis en œuvre pour la promotion de l'emploi décent	Principales hypothèses: volonté politique				
Indicateurs	Bases de référence	Cibles	2012	2013	2014	2015
Le document de politique nationale de l'emploi est validé	0	Document de la politique nationale de l'emploi validé et mis en œuvre				Aucun progrès significatif
Proportion des bénéficiaires dont l'employabilité est améliorée	75% des bénéficiaires (1500)	Imprécis				Difficile à renseigner
Résultat 1.2:	Les programmes d'investissements sont mis en œuvre à travers la promotion de l'emploi et la valorisation des ressources locales dans le domaine de la construction	Principales hypothèses: Que l'approche HIMO soit retenue comme modalité de lutte contre la pauvreté. Résultat: Quelques initiatives isolées ont été développées				
Indicateurs	Base de référence	Cibles	2012	2013	2014	2015
Pourcentage de montants du programme du PIP favorable à l'emploi décent	0	10%				Indicateur difficile à renseigner
Nombre de structures publiques qui initient des actions concrètes de valorisation des ressources locales	2 (PPPT et INAP)	5	2	2	3 (DPMI)	3
Existence de textes ou des orientations gouvernementales sont prises pour promouvoir les matériaux locaux dans la construction	0	0	0	0	0	0

Résultat 1.3:	Les bénéfices de la migration encadrée de main d'œuvre en Mauritanie sont mieux exploités pour promouvoir le développement et réduire la pauvreté	Principales hypothèses : Disponibilité des fonds et adhésion des partenaires.				
Indicateurs	Base de référence	Cibles				
			2012	2013	2014	2015
Nombre de mécanismes de concertations mis en place et opérationnels	0	3	0	0	0	0
Nombre de personnes ayant bénéficié de renforcement de capacités	non renseigné	1000				Indéterminé
Résultat 1.4:	Les Normes internationales du travail ratifiées sont appliquées	Principales hypothèses : Volonté politique, moyens financiers et humains pour la mise en œuvre				
Indicateurs	Base de référence	Cibles				
			2012	2013	2014	2015
Evolution du nombre de commentaires de la commission des experts sur l'application de conventions ratifiées	0	100%				85% ²⁶
Nombre de poursuites et de condamnations de personnes recourant au travail force et au travail des enfants ²⁷	0					21
Nombre de partenaires sociaux, d'inspecteurs du travail, de magistrat et autres acteurs clés formés ou sensibilisés sur travail forcé et sur le travail des enfants ²⁸	0	300		40	40	0

²⁶ 18/21

²⁷ Depuis l'adoption de la loi 2007-048, 21 cas ont été recensés par les services compétents.

²⁸ Evaluation DG du travail

Résultat 1.5:	Un système intégré de statistiques du travail performant et pérenne est mis en place	Principales hypothèses : Disponibilité de ressources financières				
Indicateurs	Base de référence	Cibles				
			2012	2013	2014	2015
Nombre d'indicateurs du travail décent annuellement produit et diffusé ²⁹	Indicateurs du travail décent 2000-2009	50	0	0	0	0
Priorité 2:	Amélioration et extension de la protection sociale					
Résultat 2.1:	Le gouvernement en concertation avec les partenaires sociaux élabore et met en œuvre des stratégies concernant la protection sociale	Principales hypothèses: Volonté politique, disponibilité de ressources financières et humaines				
Indicateurs	Base de référence	Cibles				
			2012	2013	2014	2015
Niveau de mise en œuvre des stratégies de protection sociale ³⁰	0	100%	5%	10%	20%	25%
Résultat 2.2 :	Des politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail sont élaborés et validés	Principales hypothèses: Volonté politique, Implication des partenaires sociaux				
Indicateurs	Bases de référence	Cibles				
			2012	2013	2014	2015
Une politique nationale de lutte contre le VIH et le sida prenant en compte la R n° 200, élaborée, validée et mise en œuvre	0	Document validée et mise en œuvre				Pas de progrès significatif
La politique nationale de la SSTE mise en œuvre	0	Document de la politique nationale mis en œuvre				Pas de progrès significatif

²⁹ DG du travail

³⁰ Estimation de l'auteur sur la base de l'état d'avancement

Proportion des institutions en charge de la SSTE dont les capacités sont renforcées	0	100%	0%	0%	0%	0%
Priorité 3:						
Contribuer à l'instauration d'une culture de dialogue social pour promouvoir la paix sociale et le développement des entreprises						
Résultat 3.1 :	Le dialogue social est dynamisé et structuré	Principales hypothèses: Climat social entre les mandats tripartites, Disponibilité des ressources financières et humaines				
Indicateurs	Base de référence	Cibles	2012	2013	2014	2015
Nombre de réunions de coordination par an	0	4	0	0	0	0
Nombre de mandats tripartites formés aux techniques au dialogue social et aux techniques de négociation collective ³¹	0	100	0	10	25	15
Tenue des élections portant sur la représentativité syndicale	0	1				Pas de progrès enregistré
Résultat 3.2 :	Les capacités des organisations de travailleurs sont renforcées en matière de dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent	Principales hypothèses: Climat social, Disponibilités de fonds et de ressources humaines				
Indicateurs	Bases de référence	Cibles	2012	2013	2014	2015
Projet de texte organisant une coalition des travailleurs adopté	il existe deux plateformes avec des rivalités internes fortes, des modes de pensées le syndicalisme différent et surtout sa place dans le développement	Projet adopté			Décret adopté	
Proportion de personnel cadres des organisations de travailleurs formés au dialogue social ³²	0	100%		10%	25%	15%

³¹ Entretien avec le DG du travail

³² Idem

4. PERSONNES RENCONTREES

Nom de famille	Prénom	Titre	Organisation
SIDI LEHBIB	Mohamed Cheikh	Directeur de l'emploi	MEFPTIC
OULD ISSEYDOU	Maaya	Directeur de la planification	MEFPTIC
BEKAYE	Hamadi	Directeur de la promotion de la micro finance et de l'Insertion (DPMI)	MEFPTIC
OULD T'FEIL	Hamoud	Directeur général du Travail	MFPTMA
OULD DEH	Sidi Mohamed	Ex-coordonateur de projet	MEFPTIC
NIANG	Mamadou	Chef département relations extérieures	CGTM
BARROETA	Frédérico	Point Focal BIT à Nouakchott	BIT
THIAM	Cheikh	Directeur coopération/Affaires juridiques	CNSS
MBOW	Amadou	Chef service prévention des risques professionnels	CNSS
MOHAMED ELBOUKHARY	Khadjetou	Chef de service Entrepreneuriat/Direction Insertion	MEFCTIC
THIAM	Abdoulaye	Chef de service HIMO/DI	MEFPTIC
ELGHAZOUANY	Moustapha	Directeur	ONMT
CHEIKHNA	Tijani	Directeur adjoint	ONMT
SIDATT	Mohamed	Chef service technique	ONMT
ZEIDANE	Moulaye El Hacem	Chargé de mission, responsable de la cellule de Protection sociale	MAED
MOHAMED YAHYA	Moktar	Chargé de mission	MAED
OULD ZEIDANE	Mohamed Abdallahi	Coordinateur national du programme d'appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale de gestion de la migration	MIDEC
T'FEIL	Mohamed Abdallahi	Directeur Observatoire de l'emploi	ANAPEJ
OULD KHAIROU	Mahmoud	Membre du conseil national, chargé du dossier	UTM
OULD ABDALLAHI	Seyid	Secrétaire général	UNPM
EYIH	Melaïnine	Directeur	INAP-FP
MAHJOUB	Taleb Abderrahmane	Directeur général adjoint et ex-directeur de l'ONE (ANAPEJ)	ONS/ANAPEJ
OULD WAH	Abdallah	Conseiller technique chargé de l'emploi, ex-directeur de l'emploi	MEFPTIC
OULD KHOU	Bekkaye	Inspecteur général et ex-directeur général du travail	MFPTMA

5. ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

- *PPTD de la Mauritanie avec ses matrices annexes (plan de mise en œuvre, plan de suivi des réalisations, cadre des résultats) ;*
- *MAU/11/01M/SPA/SP : Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Mauritanie (du 26 novembre 2012 au 31 décembre 2014) ;*
- *MAU/63/991/D01/99 (Mauritanie-Projet PNUD), Appui à la réalisation de l'enquête nationale de référence sur l'emploi 2012 ;*
- *Plans de travail des mandants tripartites (Ministères en charge de l'emploi, du travail, de la sécurité sociale et autres ministères concernés, organisations des travailleurs et des employeurs) et autres partenaires d'exécution ;*
- *ONS, Situation de l'emploi et du secteur informel en Mauritanie en 2012, Edition 2014 ;*
- *ONS, RGPH 2013 ;*
- *ONS, EPCV 2014 ;*
- *Onzième réunion régionale africaine, Agenda du travail décent 2007-2015 pour l'Afrique, avril 2007 ;*
- *UNDAF-Mauritanie, rapport de synthèse de la RMP, décembre 2014 ;*
- *Le cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP 2011-2015)*
- *ONMT, rapports annuels 2013 et 2014 ;*
- *DI, Etude portant sur les conditions d'introduction de l'approche HIMO dans la réalisation des marchés publics, rapport final, février 2009 ;*
- *BIT, 'Les indicateurs du travail décent en Afrique' ;*
- *OIT et Finances solidaires, rapport formation des formateurs en éducation sanitaire des jeunes de Mauritanie, 6-10 mai 2012 ;*
- *BIT/Direction insertion, rapport de démultiplication des outils d'éducation financière, juin-juillet 2013 ;*

6. TDR DE LA REVUE

CONTEXTE ET JUSTIFICATIF DE LA REVUE

Le but fondamental de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) aujourd'hui est de promouvoir le plein emploi et assurer l'accès de chaque homme et chaque femme à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine, dans tous les pays. L'OIT fournit une assistance technique et institutionnelle à ses mandants tripartites (gouvernements, organisations des employeurs et organisations de travailleurs) dans les Etats membres pour atteindre ce but. Le PPTD est le document qui définit, dans chaque pays, la manière dont les mandants comptent y arriver avec l'appui du BIT et d'autres partenaires clés.

Suivant les exigences de la gestion axée sur les résultats, le PPTD se base sur une analyse causale des problèmes en matière de travail décent conduisant à l'identification des domaines prioritaires d'intervention, la déclinaison des résultats stratégiques à court et moyen terme et d'un plan d'action opérationnel. Le PPTD constitue donc le cadre stratégique axé sur les résultats autour duquel le Gouvernement et les partenaires sociaux (les organisations d'employeurs et de travailleurs) s'engagent à travailler en partenariat avec l'OIT et d'autres partenaires clés pour réaliser les objectifs du travail décent. Le PPTD 2012-2015 de la Mauritanie est donc en principe une contribution à l'atteinte des priorités de développement du pays telles que définies notamment dans le CSLP III 201-2015. De même, dans le cadre de la stratégie d'action commune du Système des Nations Unies, l'appui du BIT envisagé dans le cadre du PPTD est en principe en cohérence avec le plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF 2012-2016) en Mauritanie.

Signé le 1^{er} novembre 2012 à Nouakchott, le PPTD 2012-2015 de la Mauritanie a été formulé en concertation avec les mandants tripartites du BIT et d'autres parties prenantes clés. Ce PPTD a retenu trois (03) priorités, neuf (09) réalisations et 35 produits comme suit :

3 Priorités	9 Réalisations	35 produits
Priorité 1 : « la promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en milieu urbain et rural »	Réalisation 1.1 : Des politiques, programmes et stratégies sont adoptés et mis en œuvre pour la promotion de l'emploi décent.	7
	Réalisation 1.2 : Les programmes HIMO sont mis en œuvre et/ou actualisés à travers la valorisation des ressources locales notamment dans le domaine de la construction.	2
	Réalisation 1.3 : les bénéfices de la migration encadrée de main-d'œuvre en Mauritanie sont maximisés pour promouvoir le développement et réduire la pauvreté.	3
	Réalisation 1.4 : Les Normes internationales du Travail ratifiées sont appliquées.	3
	Réalisation 1.5 : Un système intégré de statistiques du travail performant et pérenne est mis en place.	4
Priorité 2 : «le renforcement et l'extension de la protection sociale »	Réalisation 2.1 : des stratégies concernant la protection sociale sont élaborées et mises en œuvre par le Gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux.	5
	Réalisation 2.2 : Des politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail sont élaborés et validés.	6
Priorité 3 : « l'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale »	Réalisation 3.1 : Le dialogue social est dynamisé et structuré.	3
	Réalisation 3.2 : Les capacités des organisations de travailleurs sont renforcées en matière de dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent.	2

La mise en œuvre de ce programme nécessite la mobilisation de moyens financiers et humains suffisants. Il est prévu notamment que l'ensemble des projets de coopération techniques soient alignés aux priorités du PPTD et qu'une meilleure synergie soit recherchée dans la mise en œuvre de leurs activités afin de maximiser l'utilisation des ressources et faire converger toutes les ressources vers l'atteinte des réalisations/résultats du PPTD.

Le PPTD 2012-2015 de la Mauritanie est mis en œuvre depuis deux ans. Conformément à la politique d'évaluations du BIT, il est prévu qu'une revue biennale des PPTD soit effectuée en vue de tirer les leçons de la mise en œuvre, de réviser éventuellement la stratégie d'intervention afin de réaliser la seconde phase plus efficacement. En effet, cette revue biennale doit permettre de faire le point des actions réalisées, de l'évolution vers l'atteinte des résultats, des ressources effectivement mobilisées ainsi que les défis et les leçons apprises.

Par ailleurs, cette revue a également pour objectif de s'intéresser aux enseignements à tirer en termes de mécanisme national de mise en œuvre et en termes de stratégie de mobilisation locale et domestique des ressources.

OBJECTIFS DE LA REVUE

La Revue du PPTD 2012-2015 de la Mauritanie est un outil de gestion élaboré par ceux en charge de sa conception, de sa formulation et de sa mise en œuvre. En conséquence, le but de cette revue est d'évaluer ce qui a été accompli, d'examiner les difficultés rencontrées et de formuler des recommandations pour la mise en œuvre efficace de la seconde phase du PPTD. Les informations seront utilisées par le Bureau de l'OIT à Dakar, les mandants et les autres parties prenantes clés associées à la formulation et la mise en œuvre.

Les objectifs de la revue sont les suivants :

- a) Passer en revue la pertinence et l'adéquation de la conception du PPTD de la Mauritanie ;
- b) Examiner les progrès accomplis vers l'atteinte des réalisations ;
- c) Examiner l'adéquation des stratégies, des partenariats et les contraintes à surmonter, y compris les questions de genre ;
- d) Identifier les défis majeurs, les forces et les faiblesses du PPTD de la Mauritanie ;
- e) Examiner l'alignement des réalisations du PPTD avec les résultats attendus de l'agenda du travail décent en Afrique, ainsi qu'avec les axes de la stratégie nationale de développement ;
- f) Passer en revue les capacités organisationnelles du ministère en charge du travail et de l'emploi, du bureau de pays de l'OIT et des partenaires sociaux par rapport à la coordination d'ensemble du programme ;
- g) Identifier les leçons apprises et proposer des recommandations pour assurer l'atteinte des résultats escomptés dans le PPTD.

Clients de la revue

Les principaux clients de la revue sont les mandants tripartites et les partenaires d'exécution nationaux en Mauritanie, l'équipe d'appui technique au travail décent/ Bureau pays de Dakar, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, les donateurs. Il s'agit en fait de toutes les parties prenantes qui peuvent réagir aux résultats de la revue et à toutes les questions soulevées, et qui peuvent contribuer à planifier et mettre en œuvre des actions visant à adresser toutes ces questions dans le cadre de la mise en œuvre de la seconde phase du PPTD de la Mauritanie.

METHODOLOGIE

Cette revue biennale est une évaluation participative. Conformément à la politique d'évaluation du BIT, la participation du staff et des mandants tripartites de l'OIT et les parties prenantes de toutes les phases du processus allant de la conception à la mise en œuvre du PPTD devra être assurée. Cette participation devra se faire par des méthodologies appropriées, réunions et entretiens avec le staff, notamment le staff des projets de coopération technique du BIT dont la Mauritanie est bénéficiaire.

Méthodologie et plan pour la collecte et l'organisation de l'information:

Revue documentaire

Le consultant examinera entre autres les documents suivants avant de procéder à des entrevues :

- PPTD de la Mauritanie avec ses matrices annexes (plan de mise en œuvre, plan de suivi des réalisations, cadre des résultats),
- Documents de projets et programmes et rapports d'avancement et d'évaluation des projets du BIT dont la Mauritanie est bénéficiaire :
 - o MAU/11/01M/SPA/SP : Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Mauritanie (du 26 novembre 2012 au 31 décembre 2014) ;
 - o MAU/63/991/D01/99 (Mauritanie - Projet PNUD) : Appui à la réalisation de l'enquête nationale de référence sur l'emploi ;
- Plans de travail des mandants tripartites (Ministères en charge de l'emploi, du travail, de la sécurité sociale et autres ministères concernés, organisations des travailleurs et des employeurs) et autres partenaires d'exécution ;
- Plan de travail du bureau de Dakar pour la mise en œuvre du PPTD / Résultats prioritaires de pays (CPO), rapports d'activités du bureau au profit de la Mauritanie, données statistiques disponibles, les Programmes et Budgets 2012-2013 et 2014-2015 du BIT, l'agenda du travail décent 2007-2015 pour l'Afrique ;
- UNDAF de la Mauritanie ;
- La stratégie nationale de développement (CSLP 2011-2015), etc.

Interviews

Le consultant devra interviewer :

- a) Les parties prenantes de la mise en œuvre des différents résultats du PPTD, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives ;
- b) Le directeur ETD/BP-Dakar, le directeur adjoint, le responsable de la programmation, le personnel des projets dont la Mauritanie est bénéficiaire, les spécialistes et autres personnels pertinents de l'OIT qui sont impliqués dans la gestion et la mise en œuvre du PPTD et des programmes et projets en Mauritanie.

L'atelier des parties prenantes

Sur la base des données collectées dans le cadre des activités ci-dessus, le consultant présentera ses conclusions et recommandations préliminaires dans un atelier des parties prenantes. Sur la base des contributions des participants à l'atelier, le consultant rédigera le rapport de la revue et le soumettra au responsable de l'évaluation qui va diffuser le rapport aux principales parties prenantes, aux spécialistes techniques du BIT Dakar, au Bureau régional de l'OIT et aux autres partenaires concernés pour commentaires.

Champ d'application et critères d'évaluation

L'examen qui couvrira les activités menées au titre du PPTD 2012-2015 de la Mauritanie portera sur les deux catégories de critères suivantes :

- (i) **Les critères d'évaluation des facteurs de performance :**

- Pertinence et cohérence du PPTD ;
- Partenariat, stratégies et relations inter-agences ;
- Gestion axée sur les résultats ;
- Efficacité de l'organisation managériale de l'OIT pour le PPTD ;
- Gestion et Partage des connaissances ;
- Capacités des mandants tripartites.

(ii) Les critères d'évaluation du niveau d'atteinte de résultats tangibles pour chacune des 7 réalisations prévues dans le PPTD :

- L'adéquation des ressources mobilisées pour chacune des réalisations ;
- La production et la fourniture des produits planifiés ;
- L'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et la description des éventuels changements induits par chaque produit consommé ;
- Les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) et la durabilité des réalisations et ;
- Les risques émergents et les opportunités.

La revue devra répondre aux questions clés ci-après.

CRITERES ET QUESTIONS DE LA REVUE

Les questions clés ci-après sont destinées à guider l'exercice de collecte et d'analyse des informations, les conclusions et recommandations y relatives, ainsi que les leçons apprises et les bonnes pratiques.

Les critères et questions d'évaluation des facteurs de performances sont les suivants :

Critère	Questions clés
Critère I : Pertinence et cohérence	• Dans quelle mesure le PPTD de la Mauritanie contribue-t-il à la réalisation des cibles de l'Agenda du Travail Décemment en Afrique ? • Dans quelle mesure le PPTD est-il cohérent avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ? • Les mandants tripartites ont-ils été impliqués de façon adéquate dans le processus de formulation du PPTD ? Leurs préoccupations sont-elles prises en compte ? • L'appui de l'OIT contribue-t-il suffisamment là où les mandants ont la voix, un intérêt et un avantage comparatif ? • L'appui du BIT adresse-t-il les gaps en matière de capacités et d'ouvertures pour l'implication des mandants ? • L'appui du BIT participe-t-il à la réduction de la discrimination et des inégalités de genre ? • La stratégie de mise en œuvre du PPTD est-elle cohérente en elle-même et avec les leçons apprises des initiatives antérieures de promotion du travail décent ? Est-elle basée sur une approche intégrée ?
Critère II : Partenariat, stratégies et relations inter-agences	• Y a-t-il une vision claire et une stratégie avec les principaux moyens d'action bien comprise par tous les partenaires pour la réalisation du PPTD ? • L'organisation pour la gestion, la gouvernance et la mise en œuvre du PPTD est-elle adéquate ? Y a-t-il une compréhension claire des rôles, des attentes et des responsabilités par toutes les parties impliquées ? • Les mandants nationaux s'impliquent-ils pour appuyer les stratégies afin d'assurer les résultats attendus de la collaboration comme explicité dans le PPTD ? Prennent-ils des responsabilités dans ce sens ? • Le travail de l'OIT constitue-t-il un appui direct aux partenaires nationaux dans la réalisation des priorités pour le travail décent dans le pays ? • Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF ?

	• L'appui du BIT adresse-t-il les gaps en matière de capacités et d'ouvertures pour l'implication des mandants ? • Y a-t-il une stratégie claire pour promouvoir l'égalité des sexes ?
Critère III : Gestion axée sur les résultats	• Le PPTD a-t-il défini une chaîne de résultats clairs et évaluables ? • Y a-t-il véritablement un lien causal entre chaque réalisation et les produits correspondants et entre chaque priorité et les réalisations correspondantes ? • Est-ce que le principe d'égalité de chance et de traitement entre les femmes et les hommes est reflété dans les réalisations escomptées et dans les priorités du PPTD ? • Un système de suivi et évaluation a-t-il été mis en place et à quel point est-il efficace ? Des informations pertinentes sont-elles systématiquement collectées et exploitées ? Sont-elles sensibles au genre et les données désagrégées par sexe et suivant tout autre critère pertinent ? • Y a-t-il de la clarté et un accord sur la manière dont les résultats seront documentés et vérifiés (indicateurs avec cibles et résultats d'étape) ? • Est-ce que les résultats escomptés dans le PPTD justifient le niveau des ressources qui sont en train d'être dépensées ? • Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?
Critère IV : Efficacité de l'organisation managériale du BIT et des mandants de l'OIT pour le PPTD	• Le BIT et les mandants tripartites de l'OIT se sont-ils organisés pour la mise en œuvre et pour une mobilisation effective et efficace des ressources pour le PPTD de la Mauritanie ? Sinon, pourquoi ? • Les interventions du BIT et celles des mandants de l'OIT, y compris les projets de coopération technique, correspondent-elles aux plans du PPTD ? Les ressources techniques disponibles au BIT et au sein des mandants sont-elles adéquates pour accomplir le plan de mise en œuvre du PPTD ? • Est-ce que le PPTD bénéficie d'un appui cohérent, intégré et adéquat de la part du bureau de l'OIT (les spécialistes sur le terrain, le Bureau Régional, les unités techniques responsables au siège, les projets de coopération technique) et des mandants tripartites de l'OIT sur les plans administratif, technique et si nécessaire sur le plan politique ?
Critère V : Gestion et partage des connaissances	• Les performances sont-elles effectivement contrôlées et rapportées ? • Les informations sont-elles partagées et aisément accessibles aux partenaires nationaux ? • Les informations partagées sont-elles aussi accessibles aux partenaires nationaux des deux sexes ? • Des réseaux de connaissances nationaux et des bases de connaissances sont-ils utilisés et/ou renforcés dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD ?
Critère VI : Capacités des mandants tripartites	• Les mandants nationaux ont-ils des capacités suffisantes pour assurer leur rôle en tant que partenaires pour la formulation et la mise en œuvre des réalisations et produits du PPTD ? Quelles sont les principales contraintes ? • Les capacités techniques, matérielles, financières et humaines des mandants tripartites sont-elles efficacement mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD ? Y a-t-il des structures spécifiques qui appuient la mise en œuvre du PPTD ? • Les mandants ont-ils des capacités suffisantes pour promouvoir la non-discrimination et l'égalité entre les hommes et les femmes ? • Les mandants tripartites utilisent-ils effectivement les interrelations existantes pour promouvoir le PPTD et participer à la mobilisation des ressources pour le PPTD ? Quels sont les résultats obtenus dans ce sens ? • Comment les contraintes du point de vue des capacités des mandants tripartites ont-elles affecté le taux de réalisation du PPTD ? Qu'est-ce qui peut être fait pour surmonter ces contraintes ?

Les critères et questions d'évaluation des progrès accomplis pour chaque réalisation sont les suivants :

Critère	Questions clés
---------	----------------

Critère VII : Adéquation des ressources mobilisées pour chacun des résultats	• Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ? Les ressources techniques et financières disponibles sont-elles adéquates pour accomplir les plans du PPTD ? • Les ressources et les efforts des mandants tripartites ont-ils été organisés de manière à soutenir la réalisation des produits du PPTD ? Y a-t-il des structures spécifiques qui appuient la mise en œuvre du PPTD ? • Les mandants tripartites utilisent-ils effectivement les interrelations existantes pour promouvoir le PPTD et participer à la mobilisation des ressources pour le PPTD ? Quels sont les résultats obtenus dans ce sens ? • Les activités et les projets sont-ils mis en œuvre en relation avec le PPTD ? Sinon, pourquoi ?
Critère VIII : Production et fourniture des produits planifiés	• Quels produits planifiés ont été réalisés et livrés ? • Les produits planifiés et réalisés sont-ils conformes en quantité et en qualité ? • A-t-on réalisé des produits non planifiés ? Si oui pourquoi ?
Critère IX : Utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires	• Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ? • Dans quelle mesure les produits sont-ils utilisés ou ont tendance à être utilisés par les partenaires/bénéficiaires pour l'accomplissement des résultats ? • Dans quelle mesure les produits contribuent-ils ou ont tendance à contribuer à l'accomplissement des résultats ? • Dans quelle mesure les produits contribuent-ils à la promotion de l'égalité entre les sexes et à la non-discrimination ?
Critère X : Progrès réalisés vers des résultats tangibles (au vu de l'évolution des indicateurs de résultats) et leur durabilité	• Au vu des niveaux de consommation des produits mis en œuvre dans le cadre du PPTD et des évolutions dans les indicateurs de résultats, quels progrès ont-ils été faits vers l'atteinte des résultats du PPTD ? • Quelle est la contribution des partenaires nationaux et de l'OIT à l'atteinte des résultats ? • Les activités entreprises ont-elles contribué à réduire les inégalités de genre ?
Critère XI : Gestion des risques émergents et des opportunités	• Les risques et opportunités ont-ils été gérés de façon adéquate dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD ? • Quels sont les risques et opportunités émergents en rapport avec le PPTD ?

Leçons apprises

- Quelles bonnes pratiques peuvent être apprises du programme et qui peuvent être appliquées dans la suite et pour des PPTD similaires en Afrique ?
- Qu'est-ce qui aurait dû être différent et qui devrait par conséquent être évité pour la prochaine phase de mise en œuvre du PPTD en Mauritanie ?
- Au vu des résultats atteints, la conception du PPTD de la Mauritanie est-elle réaliste ?

GESTION DE LA REVUE ET DELAIS

Le Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique :

- Coordonne la revue et la finalisation du rapport ;
- Approuve les TDR et la sélection du consultant ;
- Assure le briefing du consultant ;
- Surveille le processus, y compris la suite à donner.

Le gestionnaire de la revue en coordination avec le Bureau de Dakar :

- Gère les activités en coordination avec le consultant ;
- Fait un briefing aux partenaires sur le processus et leur participation ;
- Compile la documentation pertinente, les informations des programmes et projets incluant les plans de travail, les rapports de progrès, les évaluations, les communications clés, etc. et fournit tous les documents et contacts au consultant ;

- Fait le suivi de la mise en œuvre des recommandations de la revue du PPTD ;
- Dissémine le rapport de la revue aux partenaires et parties prenantes clés.

Le consultant :

Le consultant aura la responsabilité du rapport de revue. Ses tâches consisteront essentiellement à :

- Passer en revue le portefeuille et documenter les performances réalisées jusque-là ;
- Interviewer les partenaires clés individuellement et collectivement selon le besoin ;
- Appuyer l'OIT dans la facilitation des réunions et atelier ;
- Rédiger et soumettre le draft et le rapport final de la revue.

Le consultant devra avoir un master en sciences sociales, une bonne connaissance du BIT et une expérience d'au moins trois ans dans le suivi et évaluation des programmes et projets, notamment avec le BIT et d'autres agences du Système des Nations Unies. Il devra avoir une connaissance suffisante sur les questions de genre et de non-discrimination.

RESULTATS ESCOMPTES AU TERME DE LA REVUE DU PPTD

- Un draft du rapport de revue du PPTD que le questionnaire de la revue va partager avec les mandants tripartites et les parties prenantes clés ;
- Une présentation PowerPoint en Français pour l'atelier avec la partie nationale ;
- L'animation de la session portant sur la présentation de l'évaluation lors de l'atelier avec la partie nationale, et ;
- Une version finale du rapport de revue du PPTD intégrant les commentaires faits dans le draft.

CONFIGURATION DU RAPPORT

Le cadre analytique suivant est suggéré pour le rapport final :

- Page de titre (1 page)
- Table des matières (1 page)
- Résumé exécutif (pas plus de 5 pages)
- Acronymes (1 page)
- Contexte de la mise en œuvre du PPTD et sa logique d'intervention (1-2 pages)
- But, objectifs, champ et destinataires de la revue (1 page)
- Méthodologie de la revue et ses limites (1 page)
- Résultats, Conclusions et Recommandations (pas plus de 20 pages)

Le contenu de cette section doit être organisé sur la base des questions posées dans les TDR, et inclus les résultats, conclusions et recommandations pour chaque domaine des différents sujets à évaluer.

- Annexes : incluant (i) Une matrice de synthèse indiquant pour chaque produit s'il a été réalisé, consommé, induit des changements ; (ii) La matrice du plan de suivi des indicateurs de réalisation indiquant les progrès accomplis ; (iii) Les termes de référence ; (iv) Le plan de travail durant la revue ; (v) Les personnes rencontrées ; (vi) Les références bibliographiques, et ; (vii) Tout autre élément pertinent.