



République Islamique de  
Mauritanie



**EVALUATION FINALE INDEPENDANTE DU PROGRAMME  
PAYS TRAVAIL DECENT : PPTD-MAURITANIE  
(CYCLE 2012-2017)**

**RAPPORT FINAL**

**Pays de l'intervention d'évaluation : Mauritanie**

**Organisation initiant l'évaluation : OIT, Bureau pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie**

**Evaluateur indépendant : Cheikh FAYE**

**Calendrier de l'évaluation : 12 décembre 2022 – 10 mars 2023**

**Date de soumission du Rapport : 10 mars 2023**

## Sommaire

Sommaire .....	2
Liste des tableaux & Graphiques .....	3
Acronymes .....	4
Résumé Exécutif .....	6
1. Synthèse du programme .....	6
2. Méthodologie.....	6
3. Conclusions .....	6
3.1. Evaluabilité.....	6
3.2. Pertinence-Cohérence.....	6
3.3. Efficacité .....	7
3.4. Efficience.....	7
3.5. Mécanisme et arrangement de gestion .....	7
3.6. Impact.....	8
3.7. Viabilité.....	8
4. Leçons apprises .....	8
5. Recommandations .....	9
1. Description du PPTD et de sa logique d'intervention .....	11
Graph 1 : PPTD : Ressources projetées.....	12
2. But, objectifs, champ et destinataires de la revue .....	12
3. Méthodologie de la revue et ses limites .....	13
3.1. Collecte de données.....	14
3.2. Approche analytique.....	14
4. Résultats de la revue.....	15
4.1. Evaluabilité.....	15
4.2. Pertinence-Cohérence.....	16
4.3. Efficacité .....	18
4.3.1. Emploi décent.....	18
4.3.2. Protection sociale .....	28
4.3.3. Dialogue social .....	33
4.4. Efficience.....	38
4.5. Mécanismes et arrangements de gestion .....	39
4.6. Impact.....	41
4.7. Viabilité.....	42
5. Conclusions .....	44
5.1. Evaluabilité.....	44
5.2. Pertinence-Cohérence.....	44
5.3. Efficacité .....	44
5.4. Efficience.....	45
5.5. Mécanisme et arrangement de gestion .....	45
5.6. Impact.....	45
5.7. Viabilité.....	45
6. Leçons apprises .....	46
7. Recommandations .....	47
ANNEXES .....	50
A.1. Termes de référence de l'évaluation .....	51
A.2. Matrice d'Evaluation .....	59
A.3. Bibliographie .....	68
A.4. Entretiens .....	70
A.5. Cartographie des projets du cycle.....	75
A.6. Guide d'entretien générique modulé en fonction du statut de l'interviewé.....	80
A.7. Matrice des résultats-Cadre logique du PPTD.....	81

## Liste des tableaux & Graphiques

Graphe 1 : PPTD : Ressources projetées .....	12
Tableau 1 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 1/9 .....	19
Tableau 2 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 2/9 .....	21
Tableau 3 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 3/9 .....	22
Tableau 4 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 4/9 .....	24
Tableau 5 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 5/9 .....	26
Graphe 2 : Axe 1-Emploi décent : Performances Produits sur une échelle de 1 à 4. ....	28
Tableau 6 : Axe 2, Progrès sur les produits du Résultat 6/9 .....	30
Tableau 7 : Axe 2, Progrès sur les produits du Résultat 7/9 .....	31
Graphe 3 : Axe 2-Protection sociale : Performances Produits sur une échelle de 1 à 4. 33	
Tableau 8 : Axe 3, Progrès sur les produits du Résultat 8/9 .....	34
Tableau 9 : Axe 3, Progrès sur les produits du Résultat 9/9 .....	35
Tableau 10 : Cadre de valorisation des produits du programme .....	37
Graphe 4 : Axe 3-Dialogue social : Performances Produits sur une échelle de 1 à 4.....	38
Tableau 11 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 1 .....	47
Tableau 12 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 2 .....	48
Tableau 13 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 3 .....	48
Tableau 14 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 4 .....	49
Tableau 15 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 5 .....	49
Tableau 16 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 6 .....	49

## Acronymes

AFD	: Agence Française de Développement
ANPE	: Agence Nationale pour l'Emploi - Agence Techghil)
ANAPEJ	: Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau International du Travail
BTC	: Brique de Terre Compactée
BTP	: Bâtiment et Travaux Publics
CAD	: Comité d'Aide au Développement
CGTM	: Centre Guide des Travailleurs Migrants
CGTM	: Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie
CLTM	: Confédération libre des travailleurs de Mauritanie
CNAM	: Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNASS	: Caisse Nationale de Solidarité en Santé
CNDS	: Conseil National de Dialogue Social
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNTM	: Confédération Nationale des Travailleurs de Mauritanie
COVID-19	: Maladie à Coronavirus 19
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
EPCV	Enquête Permanente sur les Conditions de Vie
EDS-M	: Enquête Démographique et de Santé en Mauritanie
EVAL	: Bureau de l'évaluation <b>de l'OIT</b>
FMI	Fonds Monétaire International
GIE	: Groupement d'Intérêt Economique et du Développement
HIMO	: Haute Intensité de Main d'œuvre
INAP-FTP	Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
MAED	: Ministère des Affaires Economique
MASEF	: Ministère de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Famille
MICS	: Enquêtes-Grappes à Indicateurs Multiples
MRU	<b>Ouguiya</b>
OCDE	: Organisation de Coopération et de Développement Economique
ODD	: Objectifs de Développement Durable
OEF	: l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONMT	: Office Nationale de Médecine du Travail
PBF	: Fonds des Nations Unies pour la Consolidation de la Paix
PIB	: Produit Intérieur Brut
PIP	: Programme d'Investissement Public
PANETE-RIM	: Mauritanie Plan d'Action National pour l'Elimination du Travail des Enfants en Programme National Intégré d'Appui à la Décentralisation, au Développement
PNIDDLE	: Local et à l'Emploi des Jeunes
PPTD	Programme de Pays pour la Promotion du Travail Décent
PROGRAM	: Département de la programmation et de la gestion stratégiques
PROMOPECHE	: Projet de Promotion de la Pêche artisanale
PS	: Protection Sociale

RGPH	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RPU	: Unité Régionale de Programmation/Bureau Régional OIT-Afrique
SCAPP	: Stratégie de Croissance Accélérée pour une Prospérité Partagée
SIDA	: Syndrome d'Immuno-déficience Acquise
SIMT	: Système d'Information sur le Marché du Travail
SNU	: Système des Nations Unies
SSTE	: Sécurité & Santé au Travail et Environnement
TDR	: Termes de Référence
UE	: Union Européenne
UNDAF	: Cadre de Coopération des Nations Unies pour l'Assistance au Développement
UNEG	: Groupe des Nations Unies pour l'Evaluation
UNHCR	: Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés
UNPM	: Union Nationale du Patronat Mauritanien
USD	: Dollar des Etats Unis d'Amérique
USDOS	: Département d'Etat des Etats Unis d'Amérique
UTM	: Union des Travailleurs de Mauritanie
VIH	: Virus d'Immuno-déficience Humaine

# Résumé Exécutif

## 1. Synthèse du programme

i. Le Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD), cycle 2012-2017 étendu jusqu'en 2022, objet de cette évaluation est le fruit d'une élaboration participative autour des mandants et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en Mauritanie. Initialement réglé sur la période 2012-2015, il a été prolongé jusqu'en 2017, extension sollicitée par Lettre du 21 avril 2017 du Ministre chargé du Travail adressée à l'OIT. Le programme couvre 3 axes prioritaires : (i) Emploi décent, (ii) Protection sociale et (iii) Dialogue social, et poursuit 9 résultats stratégiques. Le budget prévisionnel s'élevait à 6,3 millions de dollar américain, répartis entre 30% de ressources disponibles et 70% à mobiliser (Source : PPTD 2012-2015). Le programme a été capitalisé bien au-delà de cette projection, puisqu'à lui seul le portefeuille d'assistance technique de l'OIT affiche 41,5 millions de dollar (Source : OIT, Nouakchott, Janvier 2023).

## 2. Méthodologie

ii. L'évaluation est portée par une double démarche de collecte de données d'une part, d'analyse de ces données et de formulation de jugements de performance, d'enseignements et de recommandations, d'autre part. La collecte de données a permis de réunir les informations élémentaires (faits, effets, opinions, grandeurs, événements, situations, réalisations, incidences voulues ou non, notamment) caractéristiques de la conception et de l'exécution du programme. L'analyse a permis de faire parler l'information de base collectée (données primaires), dans le cadre de la doctrine d'évaluation du BIT et en suivant les critères et questions d'évaluation fournis par les termes de référence. La triangulation est un protocole transversal à toute l'évaluation. Elle a consisté à confronter les sources, les outils et les perspectives, pour que l'évaluation ne dépende pas exclusivement d'un type et ne puisse pas, en toute éventualité, être fragilisée par ses limites. Les données secondaires sont donc triangulées entre elles, puis avec les données primaires et les observations directes, pour construire des jugements fiables.

## 3. Conclusions

### 3.1. Evaluabilité

iii. ***Conclusion #1*** : *L'évaluabilité du programme est servie par une logique d'intervention claire malgré l'absence d'une théorie du changement explicite ; elle est desservie par des limites techniques dans son cadre de résultats et de ressources, d'une part, par l'absence d'un cadre de pilotage et de suivi-évaluation fonctionnel, d'autre part.* L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle de programme est d'améliorer la qualité d'écriture du cadre logique et de veiller à mettre en place une gouvernance fonctionnelle et un suivi-évaluation opérationnel.

### 3.2. Pertinence-Cohérence

iv. ***Conclusion #2*** : *Le programme est aligné sur les référentiels stratégiques contemporains de sa formulation, le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP III, 2011-2015), et ses priorités restent valides par rapport à la nouvelle Stratégie de Croissance Accélérée pour une Prospérité partagée (SCAPP 2016-2030) et son dernier Plan d'action 2021-2025 ; seule l'absence du cadre de mise en œuvre du PPTD questionne sa pertinence réelle.* L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est d'assurer son ancrage dans la nouvelle SCAPP (notamment l'Axe 1 relatif à la croissance forte, durable et inclusive) et le

nouveau Cadre des Nations Unies pour la Coopération au Développement (UNCDF) avec une focalisation sur l'Objectif de Développement Durable n°8 ; le PPTD devrait aussi poursuivre ses efforts sur la lutte contre le travail informel ; enfin il devrait se doter d'un pilotage que les mandants puissent opérationnaliser.

### 3.3.Efficacité

v. **Conclusion #3 : Emploi décent** : *Le pays a progressé, avec l'assistance du programme et d'autres interventions, dans l'amélioration de son cadre institutionnel et de ses instruments d'élaboration et de mise en œuvre de stratégies favorables à l'emploi décent ; cependant l'emploi continue d'être un défi important, avec un taux d'occupation/activité de 60% et 20% pour les hommes et les femmes en âge de travailler, respectivement (EDS 2019-2021).* L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de promouvoir l'opérationnalisation de ces acquis institutionnels, stratégiques et méthodologiques pour les convertir en dividendes d'emplois.

vi. **Conclusion #4 : Protection sociale** : *Le pays a progressé dans le renouvellement de ses superstructures de gouvernance de la protection sociale et dans l'amélioration des prestations sociales, mais se heurte toujours aux défis de capacitation et d'opérationnalisation de ce cadre dans le sens d'une véritable extension de couverture.* L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de poursuivre les efforts en consolidant et rationalisant le cadre institutionnel pour toucher davantage de bénéficiaires surtout dans les emplois les moins formalisés.

vii. **Conclusion #5 : Dialogue social** : *Le dialogue social reste une dimension très peu évoluée dans le pays, malgré l'institution en 2019 d'un organisme consultatif tripartite dédié, le Conseil National de Dialogue Social (CNDS).* L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de rechercher les voies et moyens de renforcer le dialogue social, notamment à travers la consolidation et l'opérationnalisation du CNDS et la tenue des élections de représentativité des travailleurs.

### 3.4.Efficience

viii. **Conclusion #6** : *D'importantes ressources ont été investies dans les priorités stratégiques tant par le pays lui-même que par ses partenaires au développement ; s'agissant spécifiquement des projets d'assistance technique du BIT, les standards de gestion de l'Agence concourent à leur assurer un bon rapport coût avantage, tandis que l'absence du cadre de gouvernance initialement prévu, est de nature à priver l'ensemble programme d'une force d'entraînement et à amoindrir sa résonance dans l'environnement.* L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de poursuivre l'effort de capitalisation engagé sur les 3 axes stratégiques tout en veillant à s'appuyer sur un cadre institutionnel opérationnel pour optimiser et rendre visibles de tels engagements budgétaires.

### 3.5.Mécanisme et arrangement de gestion

ix. **Conclusion #7** : *Le cadre de gouvernance qui était prévu dans le document de programme signé des mandants n'a finalement pas été mis en place, ce qui a sans doute valu au PPTD des inerties et une résonance peu audible malgré un portefeuille de projets riche et diversifié.* L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de garantir par des provisions appropriées (budgétaires, matérielles, de plaidoyer, etc.) la mise en place et le fonctionnement des organes du programme.

---

<sup>1</sup> Enquête Démographique et de Santé, EDS 2019-2021, Office national de la Statistique, Février 2022.

### 3.6. Impact

x. **Conclusion #8** : Les effets du programme se sont **plus nettement** fait sentir sur l'emploi décent et la protection sociale à travers notamment la consolidation de l'environnement légal et institutionnel et la mise en place d'outils sectoriels de gestion ainsi que des innovations techniques et méthodologiques, **et beaucoup moins** en matière de dialogue social ; les effets non désirés renvoient à l'empreinte carbone du programme qui n'a malheureusement pas été anticipée pour faire l'objet de mesures de mitigation. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de poursuivre ces bonnes dynamiques en mettant l'accent sur l'opérationnalisation des lois, règlements, et autres cadres institutionnels et outils mis en place, avec des efforts accentués sur le dialogue social, d'une part ; de veiller également, dans le contexte actuel de vigilance environnementale, à déterminer l'empreinte carbone du programme pour lui adresser les mitigations appropriées, d'autre part.

### 3.7. Viabilité

xi. **Conclusion #9** : Les réalisations du programme bénéficient d'un bon ancrage dans **l'environnement institutionnel et socioéconomique**, ce qui est un gage d'appropriation nationale et le signe d'un potentiel de durabilité réel. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de poursuivre cette approche tout en veillant au déploiement d'un cadre de gouvernance effectif, qui ne peut que favoriser la logique d'appropriation.

## 4. Leçons apprises

xii. **Leçon apprise #1** : La mise en place des organes de pilotage du programme s'est révélée un défi tout le long du cycle, montrant qu'il n'a pas suffi de les avoir prévus et insérés dans le document signé des mandants pour garantir leur effectivité. De cette expérience, l'on retient, en direction du prochain programme, que les conditions de mise en œuvre du cadre de gouvernance du PPTD doivent être pensées et contrôlées sur le terrain jusqu'à pleine réalisation.

xiii. **Leçon apprise #2** : **Le** programme ressort **aussi** avoir opéré et généré des résultats tangibles, signe que le portefeuille riche et diversifié de l'assistance technique du BIT et les efforts nationaux sont parvenus à mobiliser les mandants autour des 3 axes prioritaires retenus. De cette expérience et en direction du prochain programme, l'on retient que l'engagement divers et varié des mandants et des autres acteurs du développement, est un atout majeur et doit être maintenu et amplifié dans les stratégies à venir.

xiv. **Leçon apprise #3** : Dans la construction d'un environnement propice au travail décent, à la protection sociale et au dialogue social, le programme a fait preuve d'intelligence stratégique en investissant en particulier des secteurs d'activité comme le travail domestique où tendent à se prolonger des pratiques du passé non conformes au travail décent. En direction du prochain programme, dans un contexte national sur lequel pèsent des inerties traditionnelles fortes, cette bonne pratique sera utile pour identifier et agir sur les survivances ou résurgences de pratiques contraires au travail décent.

xv. **Leçon apprise #4** : Le blocage persistant du dialogue social dans le pays, dans des formes critiques, est le révélateur que cette problématique est un défi particulièrement ardu en Mauritanie, à la gestion duquel ne suffit pas la simple création d'un Conseil National de Dialogue Social. Dans le cadre du prochain programme, le dialogue social devrait donc faire l'objet de consultations spéciales pour faire émerger des arrangements consensuels susceptibles de faire sortir les mandants des inerties actuelles dans lesquelles ils sont enfermés.

## 5. Recommandations

xvi. **Recommandation #1** : Cadre logique - Améliorer l'écriture du cadre de résultats du programme par : l'explicitation de la théorie du changement ; une différenciation nette entre les produits à délivrer dont le PPTD est responsable et les résultats auxquels il ne fait que contribuer ; une détermination exhaustive et spécifique des indicateurs de produit et de résultat assortis de références et de cibles claires. Cette recommandation adressée au BIT procède de la Conclusion #1 ; elle a un *impact élevé* car concourant à améliorer l'évaluabilité du programme après en avoir facilité la conduite et le suivi opérationnel ; son *coût de mise en œuvre est faible* : elle nécessite seulement un travail technique mobilisant des capacités en planification.

xvii. **Recommandation #2** : Cadre de mise en œuvre - Garantir la mise en place et le fonctionnement adéquat des organes de gouvernance du programme, à travers des provisions appropriées, d'ordre budgétaire, matériel, et de plaidoyer. Cette recommandation adressée au Gouvernement ainsi qu'aux représentants des employeurs et des travailleurs et requérant l'appui du BIT, procède des Conclusions #1, #6, #7, #9 et de la Leçon apprise #1 ; elle a un *impact élevé* car permettant au programme de disposer d'un pilotage stratégique qui facilite sa mise en œuvre et améliore sa visibilité ; son *coût de mise en œuvre est faible*, engageant un acte réglementaire et par la suite peu de moyens pour l'organisation de rencontres périodiques et le suivi des activités.

xviii. **Recommandation #3** : Emploi décent - Consolider les acquis institutionnels, stratégiques et techniques et renforcer la transversalité des approches en matière de promotion de l'emploi décent tout en insistant sur la transition de l'économie formelle vers le formel et l'appropriation des technologies de l'information et de la communication, par l'opérationnalisation des structures et dispositifs créés dans le cycle échu et la mise à l'échelle des outils et autres pilotes déjà développés. Adressée au Gouvernement et aux organisations d'employeurs et de travailleurs et requérant l'assistance du BIT, cette recommandation procède de la Conclusion #3 ; elle a un *impact élevé* car permettant de convertir enfin les intelligences institutionnelles et techniques en résultats en termes de création d'emplois ; son *coût de mise en œuvre est élevé* car nécessitant des moyens budgétaires importants, en plus de la volonté politique et d'un dialogue de qualité entre mandants.

xix. **Recommandation #4** : Protection sociale – En tenant compte de nouvelle revue de la stratégie nationale de protection sociale (SNPS) en Mauritanie du 30 janvier 2023, Consolider et rationaliser le cadre institutionnel déjà mis en place ou rénové, dans le sens de couvrir davantage de bénéficiaires tout en mettant l'accent, en matière de médecine du travail, sur la dimension préventive. Cette recommandation adressée aux mandants et requérant l'appui du BIT, procède de la Conclusion #4 ; elle a un *impact élevé*, car concourant à étendre, enrichir et optimiser la protection sociale ; son *coût de mise en œuvre est élevé*, car nécessitant aussi des moyens budgétaires importants, en plus de la volonté politique et d'un dialogue de qualité entre mandants.

xx. **Recommandation #5** : Dialogue social - Réunir les conditions d'une relance du dialogue social, à travers notamment la tenue des élections de représentativité des travailleurs et la consolidation et l'opérationnalisation du CNDS. Cette recommandation adressée aux mandants et requérant l'appui du BIT, procède des Conclusions #5, 8 et de la Leçon apprise #4 ; elle a un *impact élevé*, car concourant à la pacification du milieu du travail ; son *coût de mise en œuvre est élevé*, car nécessitant des moyens budgétaires importants, de la volonté politique et une disposition au dialogue pour les mandants.

xxi. **Recommandation #6 : Effets non désirés** - *Simuler et déterminer ex ante l’empreinte carbone potentielle du programme pour lui adresser les mitigations appropriées.* Adressée au BIT et requérant l’engagement des mandants, cette recommandation procède de la Conclusion #8 ; son *impact est élevé*, car elle permet d’anticiper et de juguler par moyens appropriés les effets environnementaux néfastes potentiellement induits par l’exécution du programme ; son *coût de mise en œuvre va de faible à moyen* : elle nécessite des compétences techniques pour mener une évaluation environnementale anticipative et des moyens budgétaires pour financer la mitigation des nuisances environnementales diagnostiquées.

## 1. Description du PPTD et de sa logique d'intervention

1. Le Programme Pays de promotion du Travail Dégcent (PPTD) en Mauritanie, objet de cette 6valuation, est le fruit d'une 6laboration participative autour des mandants et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Initialement r6gl6 sur la p6riode 2012-2015, il a 6t6 prolong6 jusqu'en 2017, extension demand6e par les parties et formalis6e par le Gouvernement de la Mauritanie 6 travers une Lettre du 21 avril 2017 du Minist6re de la Fonction publique, du travail, et de la modernisation de l'administration, adress6e 6 l'OIT dans ce sens. Le programme couvre les trois domaines d'intervention cl6s que sont : (i) l'Emploi d6cent, (ii) la Protection sociale et (iii) le Dialogue social. Il articule un cadre de r6sultats structur6 autour de 3 Axes prioritaires, et de 9 R6alisations/R6sultats strat6giques :

**Axe Prioritaire 1 : La promotion d'emplois d6cents pour les jeunes et femmes, en milieux urbain et rural**

- R6alisation 1.1 : Des politiques, programmes et strat6gies sont adopt6s et mis en 6uvre pour la promotion de l'emploi d6cent.
- R6alisation 1.2 : Les programmes HIMO sont mis en 6uvre et/ou actualis6s 6 travers la valorisation des ressources locales notamment dans le domaine de la construction
- R6alisation 1.3 : les b6n6fices de la migration encadr6e de main-d'6uvre en Mauritanie sont maximis6s pour promouvoir le d6veloppement et r6duire la pauvret6
- R6alisation 1.4 : Les Normes internationales du Travail ratifi6es sont appliqu6es
- R6alisation 1.5 : Un syst6me int6gr6 de statistiques du travail performant et p6renne est mis en place

**Axe Prioritaire 2 : Le renforcement et l'extension de la protection sociale**

- R6alisation 2.1 : Des strat6gies concernant la protection sociale sont 6labor6es et mises en 6uvre par le Gouvernement en collaboration avec les partenaires sociaux
- R6alisation 2.2 : Des politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail sont 6labor6s et valid6s

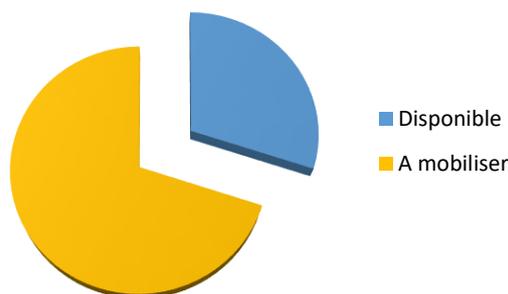
**Axe Prioritaire 3 : L'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale et le d6veloppement des entreprises.**

- R6alisation 3.1 : Le dialogue social est dynamis6 et structur6
- R6alisation 3.2 : Les capacit6s des organisations de travailleurs sont renforc6es en mati6re de dialogue social autour des objectifs strat6giques du travail d6cent

2. **Ressources** : Le programme est dot6 d'un budget pr6visionnel de 6 300 000 dollar am6ricain, r6parti entre 30% de ressources disponibles et 70% de ressources 6 mobiliser. Le document de programme du PPTD ne donne pas la r6partition du budget par r6sultat strat6gique.

Graphe 1 : PPTD : Ressources projetées

Budget provisionnel: 6 300 000 USD



*Source : PPTD 2012-2015*

3. **Cadre de mise en œuvre :** Le PPTD devait être exécuté sous l'égide des parties prenantes organisées en Comité de Pilotage, accompagnées par le BIT, et bénéficiant par ailleurs de l'appui des partenaires techniques et financiers de la Mauritanie. Tous les projets de coopération technique du BIT en Mauritanie s'inscrivent dans ce cadre qui favorise aussi les synergies avec d'autres interventions et l'optimisation des ressources. Le programme est ancré dans l'UNDAF 2012-2016 et aligné sur les cadres nationaux de planification, notamment le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP III 2011-2015) en vigueur lors de sa formulation.

## 2. But, objectifs, champ et destinataires de la revue

4. Cette évaluation du PPTD, cycle 2012-2017, a pour but de satisfaire aux obligations de redevabilité des parties : les mandants et le Bureau International du Travail, en Mauritanie, tout en favorisant des apprentissages sur le vécu du programme. Elle détermine dans quelle mesure celui-ci a atteint les objectifs déterminés dans son cadre de résultats et de ressources. Elle examine aussi les processus ayant encadré ce niveau d'activité, documente les défis rencontrés, et formule des recommandations appropriées pour accompagner le nouveau cycle de programme en vue. En termes de portée, l'évaluation porte sur l'ensemble "*des activités mises en œuvre en Mauritanie dans le cadre du PPTD depuis 2012 jusqu'à 2017 par les mandants et le BIT (et au besoin d'autres parties prenantes) et ces projections jusqu'au octobre 2022. Par rapport au BIT, elle couvre également toutes les interventions du BIT (projets, actions de toutes sources de financement), y compris le Siège du BIT, le Bureau Régional, le Bureau de pays, et le Centre de Turin. Les projets centralisés, régionaux ou sous-régionaux couvrant la Mauritanie seront également examinés pour évaluer la contribution (ou non) à l'atteinte des résultats du PPTD*" (TDR).

5. Les objectifs spécifiques de la mission sont comme suit, selon les termes de référence :

- Examiner la pertinence du document avec le contexte et les besoins du pays ;
- Examiner le degré de cohérence entre les résultats, les produits et les stratégies des PPTD avec l'Agenda du travail décent ainsi que le programme et budget de l'OIT, avec les cadres nationaux et internationaux y compris le Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF) et les Objectifs de Développement Durable (ODD) ;
- Analyser les progrès enregistrés par rapport aux réalisations définies y compris les dimensions de durabilité et impact dans la population ciblée ;

- Evaluer les capacités organisationnelles des Ministères en charge du Travail et de l'Emploi, les partenaires sociaux en matière de mise en œuvre et de coordination du programme ;
- Analyser l'efficacité des stratégies et des partenariats ainsi que les différentes contraintes incluant l'aspect genre et autres groupes vulnérables pertinents ;
- Analyser les capacités d'appui du Bureau de Pays de l'OIT et du comité national de pilotage dans la coordination et le suivi de la mise en œuvre du PPTD ;
- Apprécier dans quelle mesure les mandats ont la capacité d'intégrer le PPTD dans les activités relatives aux ODD dans le pays au moment de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation ? quels sont les besoins et les écarts à combler pour renforcer cette capacité chez chacun des mandants ;
- Analyser les capacités des mandants en relation avec le PPTD pour voir et valoriser la liaison de l'agenda de travail dans le PPTD ; l'évaluateur utilisera la méthodologie contenue dans le document "Instrument de diagnostic pour évaluer l'évaluabilité du PPTD dans le contexte des ODD, notamment les outils de la composante 3'' ;
- Identifier les leçons apprises et proposer des recommandations pour les différentes parties prenantes pour le prochain PPTD.

6. Les destinataires/clients de l'évaluation sont comme suit (source : TDR de la mission) :

- Mandants de l'OIT en Mauritanie : le Ministère de la Fonction publique et du travail, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'Organisation d'employeurs (Union Nationale du Patronat Mauritanien (UNPM)) et les Organisations de travailleurs (Union des Travailleurs de Mauritanie (UTM); Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM); Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM); Confédération Nationale des Travailleurs de Mauritanie (CNTM)),et autres membres du Comité de pilotage.
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie, et la Tunisie basé à Alger ;
- Le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et son Unité régionale de programmation (RPU), aussi bien que le Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM) et le Bureau de l'évaluation (EVAL) à Genève ;
- Autres parties prenantes et / ou partenaires de mise en œuvre concernés (Il s'agit en fait de toutes les parties prenantes qui peuvent réagir aux résultats de la revue, et qui peuvent contribuer à planifier et mettre en œuvre les conclusions et recommandations visant à adresser toutes ces questions dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du nouveau PPTD de Mauritanie).

### **3. Méthodologie de la revue et ses limites**

7. L'évaluation est articulée sur une *double démarche de collecte de données, d'une part, d'analyse de ces données et de formulation de jugements de performance, d'enseignements et de recommandations, d'autre part*. La collecte de données a permis de réunir les informations élémentaires (*faits, effets, opinions, grandeurs, événements, situations, réalisations, incidences voulues ou non*, notamment) caractéristiques de la conception et de la vie du programme. L'analyse a permis de *faire parler l'information de base réunie, dans le cadre de la doctrine d'évaluation du BIT et en suivant les critères et questions d'évaluation fournis par les termes de référence*.

8. **La triangulation est le protocole transversal** qui a accompagné toute l'évaluation, avec notamment la confrontation des sources, des outils et des perspectives, pour que l'évaluation ne dépende pas exclusivement d'un type et ne puisse pas, en toute éventualité, être fragilisée par ses limites. Les données secondaires ont été triangulées entre elles, puis avec les données primaires et les observations directes, le tout permettant d'arriver à des jugements robustes et fiables.

### 3.1. Collecte de données

9. Il est donc distingué entre **données secondaires issues de documents constitués en dehors de l'évaluation**, et **données primaires issues d'entretiens et de visites de réalisations (éventualité à confirmer sur le terrain) générées par l'évaluation**. Les **données secondaires** sont donc des informations collectées en amont et indépendamment de l'évaluation, mais qui peuvent la servir valablement. Il s'agit de documents qui portent directement sur le programme ou sur des éléments de contexte susceptibles de l'éclairer (détail par grandes masses, voir supra.). Les **données primaires** (collectées sur le terrain du 9 au 21 Janvier 2023) sont des informations brutes ou des opinions plus ou moins élaborées recueillies auprès des personnes actrices, bénéficiaires ou témoins de tout ou partie de la conception et de la vie du programme, ou encore des observations de terrain. Compte tenu de l'impossibilité matérielle d'entrer en contact avec toutes les sources primaires, il a été constitué un échantillon représentatif.

10. **Echantillonnage** : La collecte de données primaires a donc porté sur un échantillon dirigé d'interlocuteurs et de réalisations de terrain, constitué d'accord parties entre l'évaluateur et les responsables du programme (OIT et Mandants), selon 5 **critères d'inclusion arrêtés par l'évaluateur** et garantissant de toucher tous les groupes de mandants, de bénéficiaires et autres parties prenantes. In fine, les six (6) groupes d'acteurs suivants ont été interviewés : (i) Equipes OIT (Nouakchott, Abidjan, Alger, Pretoria, Genève) ; (ii) Administrations publiques (mandant gouvernemental) ; (iii) Centrales syndicales (mandants travailleurs) ; (iv) Employeurs (mandant patronal) ; (v) Société civile ; et (vi) bénéficiaires directs : l'échantillon détaillé est consultable en Annexe (A1). Tous les acteurs ont été rencontrés en interview face à face, à l'exception des staffs du BIT en dehors de la Mauritanie. Le guide d'entretien également versé en annexe de ce rapport a servi de fil conducteur aux entretiens, en étant modulé pour s'adapter au profil de chaque répondant.

### 3.2. Approche analytique

11. **L'analyse des informations collectées est guidée par les exigences des termes de référence**, à savoir l'établissement des performances du programme autour les critères d'évaluation du CAD/OCDE et d'autres dimensions, retenus par les termes de référence de la mission. Sous le critère d'efficacité, aux fins d'une bonne lisibilité des résultats, l'analyse débouche sur une échelle de notation des performances assortie d'une graduation à 4 niveaux : Très Elevée (4) ; Elevée (3) ; Moyenne (2) ; Faible (1).

12. La revue des situations vécues et des attitudes construites pour y répondre tout au long de l'exécution du programme débouche sur des leçons apprises appelées à servir la formulation et la conduite d'un nouveau cycle de programmation. Les recommandations sont ancrées dans les conclusions générées par l'évaluation : en particulier, chaque recommandation contribue à résoudre une problématique identifiée par l'évaluation, ou à tirer un meilleur parti d'une niche d'opportunités pouvant être mieux valorisée dans la séquence programmatique à venir. **Les**

*recommandations sont claires, concises et raisonnablement limitées en nombre, dans l'esprit d'en faciliter la mise en œuvre ;* sont clairement spécifiés leurs *destinataires* et les *acteurs*, les *délais* et les *moyens* de leur mise en œuvre.

13. *Les limites potentielles de la méthodologie* sont celles des évaluations basées, même partiellement, sur des outils qualitatifs, les sources ayant leurs limites respectives. Les sources secondaires, surtout s'agissant des rapports internes d'où est tiré l'essentiel des informations statistiques, sont le fait de staffs internes engagés dans la conduite du programme, qui peuvent donc développer des biais involontaires ou volontaires. Les sources primaires, quant à elles, restent un échantillon qualitatif dirigé, donc non aléatoire, avec une représentation de la population générale qui peut toujours être discutée. En d'autres termes, il est toujours possible d'interroger la mesure dans laquelle une observation empirique ou l'opinion d'un ou de plusieurs acteurs sont globalement significatifs de ce qui s'est passé dans un projet, a fortiori sur l'ensemble d'un programme. La *stratégie de mitigation de ces défis* tient dans la rigueur des approches, notamment une triangulation systématique des données et des sources : confrontation des données à l'intérieur d'une même source et entre plusieurs sources.

## 4. Résultats de la revue

### 4.1. Evaluabilité

14. *Le PPTD est-il évaluable ? Le PPTD était-il élaboré selon une approche axée sur les résultats ? Les résultats observés étaient-elles compatibles avec les priorités et les réalisations escomptées ? Le PPTD présente-t-il une Théorie de changement, quand même implicite ? Les indicateurs et les cibles du PPTD étaient-ils suffisamment définis et mesurables ? (TDR).* Le cadre logique du programme est articlé sur trois notions qui correspondent à trois niveaux d'attente : "Priorité", "Réalisation-Résultat" et "Produit". Si cette nomenclature s'entend en langage de programmation, les contenus rangés dans ces différents concepts **pourraient être mieux** différenciés. A titre d'illustration, sous la Priorité 1, l'on trouve les deux libellés suivants : (i) "*Les programmes HIMO sont mis en œuvre et/ou actualisés à travers la valorisation des ressources locales notamment dans le domaine de la construction*", et (ii) "*Les mécanismes d'intégration de l'emploi décent dans le Programme des Investissements Publics sont opérationnels.*" L'analyse des contenus fait ressortir que le premier (*approche Haute Intensité de Main d'œuvre – HIMO -*) est spécifique, et le second (*emploi décent dans les programmes publics*) plus général et englobant certainement le premier. Pourtant c'est le premier qui est retenu comme résultat et le second comme produit : en d'autres termes, alors que normalement ce sont les produits qui contribuent aux résultats, ici, ce serait plutôt le général qui contribuerait au particulier, **ce qui est discutable, voire fait problème d'un point de vue logique.**

15. Beaucoup de **problèmes techniques** de cette sorte existent dans la matrice de résultats du programme, qui se caractérise par ailleurs par l'absence d'indicateurs de mesure des produits. Les produits sont pourtant *l'échelle focale de responsabilité* d'un programme, et en tant que tels doivent impérativement décliner leurs indicateurs pour être évaluables, avec spécification de situations de référence (leur niveau en début de programme) et de cibles (leur niveau visé en clôture de programme). Il est également à noter que les indicateurs qui sont retenus pour mesurer les résultats ne sont assortis ni de situations de référence ni de cibles à atteindre, ce qui rend de facto impossible, **sauf recours à des proxys**, de **quantifier** les niveaux atteints à cet égard. Il n'y a pas de théorie du changement pour servir d'ancrage au programme et soutenir sa lisibilité. D'ailleurs le cadre analytique ne lie pas et ne dit pas

comment les trois priorités se soutiennent mutuellement, même si, il est vrai, pour un technicien initié, cela peut sonner comme une évidence.

16. ***Le PPTD dispose-t-il d'un système de suivi-évaluation ? Dans quelle mesure ce système était-il efficace ? Ce système permettait-il de mesurer l'atteinte des résultats ? Des données désagrégées par sexe étaient-elles collectées et compilées ? (TDR).*** Cette importante fonction qu'est le suivi-évaluation est exposée dans le chapitre 6 du PPTD, mais dans un unique paragraphe : "*Le suivi et l'évaluation obéiront aux règles et pratiques du BIT en matière de mise en œuvre de programme ; en l'occurrence l'établissement des rapports biennal et final d'évaluation à mi-parcours. Le suivi et évaluation porteront sur l'impact du PPTD en termes qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus. Ainsi, le BIT envisage une autoévaluation par an du programme, afin de faire le point sur les avancées et de procéder éventuellement, aux ajustements nécessaires en fonction des évolutions de nature diverse observées dans le pays. Une évaluation à mi-parcours interviendra en 2014, et sera conduite en étroite collaboration avec les mandants tripartites.*"<sup>1</sup> Il n'y a pas ici d'indication claire sur qui collecte et traite les données, en respectant les règles du BIT en la matière. Surtout, le rôle des mandants et des organes de pilotage du programme ne sont pas explicités, alors qu'ils sont censés porter le programme, suivre son évolution et éventuellement apporter les ajustements pertinents chaque fois que nécessaire, au vu des données et des enseignements générés par le Suivi-Evaluation. Il n'y a pas, non plus, de budget déterminé alloué au suivi-évaluation.

17. Au rendu, des documents de reporting internes au BIT<sup>2</sup> existent, mais ne fournissent pas précisément les données désagrégées par sexe qui permettraient d'informer spécifiquement sur les performances du programme au regard des repères actés dans sa matrice de résultats. De toute façon, les situations de référence et les cibles indéterminées qui caractérisent les indicateurs de résultats du PPTD n'auraient pas facilité l'interprétation des indicateurs renseignés, même en présent d'un système de suivi-évaluation interne au programme.

18. ***Synthèse sur l'évaluabilité du PPTD :*** L'évaluabilité du programme est servie par une logique d'intervention claire, malgré l'absence d'une théorie du changement explicite ; elle est desservie par des limites techniques dans son cadre de résultats et de ressources, d'un part, par l'absence d'un pilotage fonctionnel, d'autre part. Trois axes prioritaires sont retenus à l'intérieur desquels 9 résultats sont visés pour 35 produits à délivrer. Les logiques sont robustes entre ces différents niveaux, les produits étant bien, dans l'ensemble, des blocs de réalisations appropriés pour contribuer aux résultats sur lesquels ils sont alignés, et les résultats ayant aussi la substance adéquate pour impacter leur priorité stratégique de rattachement. Les limites techniques sont à plusieurs niveaux : il y a quelques confusions de registres entre certains résultats et produits ; les produits ne disposent pas d'indicateurs de mesure alors qu'ils sont les rendus sur lesquels le programme est comptable en tout premier lieu si l'on considère qu'il doit seulement contribuer aux résultats qui ont une dimension plus universelle ; les résultats eux ont bien des indicateurs de mesure, mais non assortis de situations de référence et de cibles déterminées, ce qui rend quasiment impossible de juger d'éventuelles performances à ce niveau. Enfin, avec la non mise en place des organes de pilotage, le suivi-évaluation articulé sur le programme n'a pas fonctionné non plus.

## **4.2.Pertinence-Cohérence**

---

<sup>1</sup> PPTD, page 26.

<sup>2</sup> ILO, Mauretania Decent work Results, 2018-2021;

19. ***Dans quelle mesure le PPTD était-il cohérent et aligné avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ? Les priorités et réalisations du PPTD étaient-elles pertinentes par rapport aux objectifs de développement national tel que définis dans la stratégie nationale de développement ? Les résultats observés dans le cadre du PPTD étaient-ils compatibles avec la finalité globale et la concrétisation de l'agenda du travail décent en Mauritanie ? (TDR).*** Le PPTD est articulé sur trois priorités : la promotion du travail décent ; l'extension de la protection sociale ; et la promotion du dialogue social. De son côté, le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP III, 2011-2015), contemporain de la formulation du programme était réglé sur les cinq axes suivants : (i) Accélération de la croissance et stabilisation du cadre macroéconomique ; (ii) Ancrage de la croissance dans la sphère économique des pauvres ; (iii) Développement des ressources humaines et expansion des services de base ; (iv) Amélioration de la gouvernance et renforcement des capacités ; et (v) Renforcement du pilotage, de la coordination et du suivi - évaluation du CSLP III. Si le PPTD contribue globalement et de manière transversale à la lutte contre la pauvreté, l'emploi étant un levier essentiel à cet égard, l'ancrage spécifique de ses trois Priorités dans le CSLP III est comme suit : la 1<sup>ère</sup> Priorité sur le travail décent s'inscrit dans les Axes I et II, la 2<sup>ème</sup> Priorité dans Axes I, II et IV, la 3<sup>ème</sup> Priorité dans les Axes IV et V. Cet alignement de qualité a été rendu possible par le caractère participatif de la formulation du PPTD qui a notamment engagé les acteurs de la planification nationale, et porte expressément des références au CSLP dans son narratif programmatique.

20. ***Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF ? (TDR).*** Le programme est également parfaitement ancré dans le Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement (UNDAF 2012-2016), dont les 4 Effets portaient sur : (i) la lutte contre la pauvreté et l'insécurité alimentaire ; (ii) l'accès aux services sociaux de base et le maintien de la séroprévalence du VIH à moins de 1% ; (iii) l'amélioration de la gouvernance environnementale et l'utilisation rationnelle des ressources naturelles ; et (iv) l'amélioration de la gouvernance et le renforcement des capacités des acteurs. Les Priorités 1 et 2 du PPTD sur l'emploi décent et la protection sociale résonnent sur la lutte contre la pauvreté (Effet/UNDAF I), les services sociaux (Effet/UNDAF II). Quant à la Priorité 3 sur le dialogue social, si elle participe de l'amélioration de la gouvernance (Effet/UNDAF IV), elle contribue aussi l'efficacité des stratégies de lutte contre la pauvreté et de gestion des ressources naturelles (Effet/UNDAF I et III).

21. ***Dans quelle mesure les mandants tripartites se sont-ils appropriés le PPTD, y compris la mise en œuvre des interventions ? (TDR).*** Il y a un réel contraste entre l'engagement des mandants dans la formulation du PPTD et leur implication dans la mise en œuvre du programme. Alors que l'Etat, les employeurs et les travailleurs, à travers leurs représentants, ont dûment participé au processus d'élaboration du programme, les interlocuteurs rencontrés dans ces différents groupes d'acteurs n'ont pas, dans l'ensemble, fait cas d'une véritable expérience de mise en œuvre de programme, sauf pour quelques-uns à mentionner une ou deux activités isolées qu'ils ne relient pas forcément au programme. De fait, l'emprise directe et consciente des mandants sur le programme a été handicapée par la non mise en place du cadre de pilotage qui était prévu. L'arrêté qui devait instituer, entre autres, un comité de pilotage du programme n'a jamais été pris par le Ministère chargé du Travail. L'instabilité institutionnelle est invoquée pour expliquer cette défaillance. Du côté du BIT, le transfert du pays du Bureau de Dakar vers le Bureau d'Alger, aurait également induit une certaine distanciation qui n'aurait pas aidé un plaidoyer soutenu auprès des autorités nationales en faveur de la prise des textes de mise en place du cadre institutionnel du

programme. Cette situation a été triangulée auprès des trois groupes de mandants qui disent unanimement avoir moins senti la présence stratégique du BIT que cela n'était le cas lorsque le pays dépendait du Bureau de Dakar.

22. ***Dans quelle mesure les priorités du PPTD sont-elles toujours valides ? (TDR).*** Les priorités stratégiques actuelles du pays sont actées dans la Stratégie de Croissance Accélérée pour une Prospérité Partagée (SCAPP 2016-2030), dont le second Plan d'Action pour la période 2021-2025 est articulé sur les trois Leviers Stratégiques suivants : (i) Promotion d'une croissance forte, durable et inclusive ; (ii) Développement du capital humain et accès aux services sociaux de base ; et (iii) Renforcement de la gouvernance dans toutes ses dimensions. Le travail décent et la protection sociale qui en est le pendant restent des dimensions clés des Leviers 1 et 2, tandis que le dialogue social sert aussi bien les second et troisième Leviers.

23. ***Synthèse sur la pertinence-cohérence du PPTD :*** Le programme est aligné sur les référentiels contemporains de sa formulation, et ses priorités stratégiques restent globalement valides par rapport aux nouveaux cadres de planification que sont la Stratégie de Croissance Accélérée pour une Prospérité Partagée (SCAPP 2016-2030) et son dernier Plan d'action 2021-2025 ; seuls les organes de mise en œuvre du programme soulèvent des interrogations. Le haut degré d'implication des mandants et des acteurs nationaux en général, ainsi que des consultations avec les autres partenaires au développement, au sein et au-delà du Système des Nations Unies, ont permis au PPTD d'avoir un bon ancrage dans le CSLP III, 2011-2015 et dans l'UNDAF 2012-2016. Les priorités stratégiques sont restées d'actualité au regard de la SCAPP : celle-ci insiste en effet sur l'atténuation des exclusions par un meilleur partage de la croissance, ce qui passe par l'emploi en tant que vecteur de redistribution économique. La protection sociale continue d'être un centre d'intérêt, compte tenu des défis que rencontre toujours son extension dans le pays, tandis que le peu de progrès en matière de dialogue social fait toujours de cette problématique un enjeu important. En ce qui concerne le cadre de mise en œuvre, la question qu'elle inspire est de savoir s'il était véritablement pertinent dans le concept qu'on lui a donné, justement pour n'avoir pu se mettre en place.

### **4.3.Efficacité**

24. ***Dans quelle mesure les résultats du PPTD de Mauritanie ont-ils été atteints (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations et des autres mesures identifiées par l'évaluateur) ? Quels sont les produits qui ont été livrés et leur qualité ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ? (TDR).*** Le cadre logique du programme est constitué de 9 Résultats spécifiques (répartis entre 5 pour l'Emploi décent ; 2 pour la Protection sociale ; et 2 pour le Dialogue social), pour 35 Produits devant y contribuer (19 pour l'Emploi décent ; 11 pour la Protection sociale ; et 5 pour le Dialogue social). Les indicateurs de performance retenus sont au nombre de 21 et exclusivement de niveau *Résultat*. Le programme ne dispose pas d'indicateurs pour mesurer l'exécution de ses produits (comme indiqué précédemment dans la section examinant la qualité du cadre de résultats sous le critère de la pertinence). Ainsi que cela est également déjà précisé dans la même section, ces indicateurs, tels qu'ils ressortent du document officiel du PPTD, montrent la limite notable de n'être assortis ni de références, ni de cibles à atteindre, et ne constituent donc pas une base adéquate pour un contrôle quantitatif de performance du programme.

#### **4.3.1. Emploi décent**

25. Sous l'Axe 1, "Promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en milieu urbain et rural", 5 Résultats sont retenus : (i) Des politiques, programmes et stratégies sont adoptés et mis en œuvre pour la promotion de l'emploi décent ; (ii) Les programmes HIMO sont mis en œuvre et/ou actualisés à travers la valorisation des ressources locales notamment dans le domaine de la construction ; (iii) Les bénéficiaires de la migration encadrée de main-d'œuvre en Mauritanie sont maximisés pour promouvoir le développement et réduire la pauvreté ; (iv) Les Normes internationales du Travail ratifiées sont appliquées ; et (v) Un système intégré de statistiques du travail performant et pérenne est mis en place.

26. Au titre du **Résultat 1.1.**, "Des politiques, programmes et stratégies sont adoptés et mis en œuvre pour la promotion de l'emploi décent.", la Mauritanie a progressé en ce qui concerne les instruments de politique, avec notamment une Stratégie de Croissance Accélérée pour une Prospérité Partagée qui prend le relais du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté, et fait de l'emploi un vecteur de partage des fruits de la croissance, y compris dans des domaines clés comme les secteurs des BTP, des pêcheries et de l'agroalimentaire, où l'appui du BIT a permis au pays de mettre au point des expériences pilotes d'emploi décent et de dialogue social qui ne demandent qu'à être diffusées à l'échelle. Dans un registre plus sectoriel, toujours avec les contributions du BIT, le pays s'est doté d'une Stratégie nationale pour l'Emploi (2017). Une Direction générale de l'Emploi, et l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) instituée en remplacement de l'ancienne Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) dessinent un cadre consolidé de coordination des politiques d'emploi, dont le BIT et les autres partenaires au développement contribuent aussi au renforcement des capacités. Les conclusions et recommandations de l'audit institutionnel de l'ANPEJ ont notamment contribué à la migration institutionnelle vers la nouvelle ANPE.

27. Le système de formation professionnelle, essentiel à l'amélioration de l'employabilité des actifs, des jeunes en particulier, a également été un lieu d'innovation, où l'assistance du BIT s'est fait sentir : meilleur ancrage dans le milieu du travail avec la formalisation de la formation duale qui capitalise sur l'implémentation du concept de chantier-école développé par le BIT ; valorisation des acquis d'expérience et certification de compétences, permettant de toucher des jeunes et des moins jeunes jusque-là restés en marge du système de formation. Seule la dimension de renforcement des capacités des partenaires sociaux sur les questions d'emploi est restée peu touchée dans la période, les stratégies étant massivement orientées vers les acteurs directs de la problématique.

Tableau 1 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 1/9

Programation		Exécution				
Produits		Réalizations	Rating			
N°	Libellés		F	M	E	T-E
1.	Une place centrale est réservée à l'emploi des jeunes dans les politiques publiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emploi ciblé comme secteur clé dans le CSLP, puis la SCAPP : <ul style="list-style-type: none"> <li>- SCAPP/Plan d'action 2021-2025 cible Pêche, Agroalimentaire et Construction, comme gisements d'emplois avec opportunités d'amélioration des conditions de travail : BIT a déjà fait des pilotes dans ces secteurs</li> </ul> </li> <li>▪ Politique nationale Emploi (2018-2030) adoptée en Mai 2017, et Plan d'action opérationnel disponibles et révisés</li> </ul>			3	
2	Un système de coordination national de la politique de l'emploi et des projets dérivés est mis en place.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divers instruments de promotion de l'emploi sont en place : Agence Nationale pour l'Emploi (Techghil) instituée (à partir de l'ANAPEJ (emploi Jeune) avec une présence territoriale nationale ;</li> <li>- BIT : Renforcement des capacités d'un réseau de 170 fournisseurs de services d'appui aux entreprises dans 5 régions du pays (Nouakchott, Hodh El Chargui, Assaba, Gorgol et Guidimakha), pour l'encadrement des entrepreneurs et organisations professionnelles travaillant dans les chaînes de valeur de la pêche artisanale, du lait et du cuir (septembre 2019 -septembre 2020).</li> <li>- Direction Générale coordonne les politiques d'emploi au niveau stratégique</li> </ul>			3	
3	Les capacités des institutions nationales de promotion de l'emploi des jeunes sont accrues.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenariat/renforcement des capacités stratégiques : Ministère : Direction Générale de l'Emploi, et Direction Générale de la Formation Professionnelle, au niveau institutionnel</li> <li>- Partenariat/renforcement de capacités opérationnelles : Agence Techghil et Institut Nationale de Promotion de la Formation Professionnelle</li> </ul>		2		
4	Les capacités des partenaires sociaux sur les questions liées à l'emploi des jeunes sont accrues.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenaires sociaux, syndicats de travailleurs, pas vraiment impliqués dans les stratégies nationales d'emploi qui restent l'apanage de l'Etat et de ses partenaires au développement</li> </ul>	1			

5	Les structures de formation professionnelle et leurs performances au bénéfice des jeunes sont renforcées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2021/Processus de révision du cadre réglementaire de l'ETFP dans le sens de l'amélioration-extension de l'offre basée sur la formation duale elle-même inspirée du concept de "chantier-école" du BIT : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Décret sur la formation duale pris en 2021</li> <li>- 2021 : Atelier tripartite sur la réglementation de l'apprentissage</li> <li>- 4 curricula de formation par apprentissage élaborés : métiers de l'eau, carrelage, maçonnerie de finitions et métiers du cuir</li> <li>- Arrêté N°000354 du 20/05/2020 portant validation des Acquis de l'Expérience (VAE) des professionnels pour favoriser leur employabilité</li> </ul> </li> <li>▪ 21 structures de formation professionnelles en place, délivrent 4 niveaux de qualification</li> <li>▪ Institut National de Promotion de la Formation Professionnelle, renforcé</li> <li>▪ Evolution notées : avec la réforme du financement et le développement de stratégies innovantes comme la certification des compétences, mais aussi l'utilisation de curricula centrés sur les métiers et l'amélioration de la relation avec l'entreprise</li> </ul>			3	
6	Les mesures ciblées relatives aux jeunes rencontrant le plus de difficultés sur le marché du travail sont conçues et mises en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeunes sans formation de base particulièrement ostracisés sur le marché de l'emploi sont reçus dans les structures de formation professionnelles et en sortent avec des compétences</li> <li>- De façon plus ciblée, des groupes vulnérables comme les jeunes en conflit avec la loi, ou encore les réfugiés, sont accompagnés dans des formations sur métier</li> </ul>			3	
7	L'employabilité des bénéficiaires (homme et femme) de la formation professionnelle est améliorée	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ancrage du système de formation professionnelle mieux ancré dans le milieu professionnel avec l'approche par les compétences-métiers</li> <li>▪ Concept de chantier-école diffusé avec l'aide du BIT</li> <li>▪ 396 bénéficiaires de la certification de compétences dans le cadre du concept chantier-école (2016-2017) : y compris 125 femmes (sur base de critères sensibles au genre ; nouveauté : on assiste à l'accès des femmes aux métiers du BTP)</li> <li>▪ Trarza, Brakna, du Gorgol, du Guidimakha et de l'Assaba : 650 jeunes femmes et hommes formés en génie civil, pêcheries, etc. dans le cadre de chantiers construction d'infrastructures (pêcheries, lycée, écoles, pistes d'accès), dont 98 aidés à s'organiser en GIE d'auto-emploi</li> <li>▪ 13 programmes pilote d'apprentissage dual ainsi développés et 30 formateurs formés par le BIT</li> </ul>			3	

**Sources :** PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

**Nota : Signification du Rating :** F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

28. Les indicateurs spécifiques attachés au Résultat 1.1 sont au nombre de deux : (i) *Le document de politique nationale de l'emploi est validé* ; et (ii) *Nombre de plans sectoriels et nationaux comptant des actions en faveur de l'emploi*. Le premier est entièrement satisfait, puisque la Mauritanie dispose d'une politique d'emploi adoptée en 2017, actualisée par la suite, et en cours de mise en œuvre. Pour le second indicateur, s'il est impossible d'apprécier l'effort fourni par le pays, en l'absence de référence et de cible, l'on retient qu'au moins un plan national, la SCAPP, et un autre document sectoriel, la Stratégie pour l'Emploi, existent où l'emploi occupe respectivement une place prépondérante ou exclusive. Dans un registre plus opérationnel, une ligne *Emploi* existe aussi dans le Plan d'Investissement Public (PIP 2019-2021) dans le secteur Ressources Humaines.

29. Au titre du **Résultat 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.*", le BIT développe des expériences pilotes à travers ses projets d'assistance techniques qui comprennent des volets d'infrastructures socioéconomiques valorisant les ressources et matériaux locaux. Dans le secteur de la pêche, par exemple, le projet PROMOPECHE, en plus de favoriser la pêche artisanale dans des eaux mauritaniennes comptant parmi les plus poissonneuses de la région, utilise aussi des matériaux locaux comme les briques de terre compactée (BTC) dans la construction de débarcadères, écoles, et postes de santé au profit des populations bénéficiaires sur le littoral. Au niveau national, des interventions d'envergure comme le Programme National Intégré d'Appui à la Décentralisation, au Développement Local et à l'Emploi des Jeunes (PNIDDLE 2014-2019) avec son volet Emploi, aurait pu constituer un cadre de diffusion de cette dynamique, s'il y avait une politique structurée dans ce sens. Mais ni les documents consultés ni les résultats des entretiens effectués sur place ne vont dans le sens de l'existence d'une doctrine nationale constituée en faveur de l'approche HIMO.

Tableau 2 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 2/9

Résultat 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."						
Programmation		Exécution				
Produits		Réalizations	Rating			
N°	Libellés		F	M	E	T-E
1.	Les mécanismes d'intégration de l'emploi décent dans le Programme des Investissements Publics sont opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La réforme de la Formation professionnelle (certification des compétence, valorisation des acquis d'expérience) favorise l'emploi décent, en permet d'acquérir un emploi mieux rémunéré et dans un cadre plus formel</li> <li>- PNIDDLE (2014-2019) comporte un pilier Emploi</li> <li>- SCAPP horizon 2030 et ses plans d'action quinquennaux : Composante Emploi</li> <li>- Mais la fiche d'identification de projets éligibles au Programme d'Investissement Public (PIP) ne comporte pas une entrée "Emploi" pour faire obligation de faire ressortir l'impact du projet sur l'emploi.</li> </ul>		2		
2.	Les initiatives de création d'emplois et de valorisation des ressources locales sont développées au bénéfice des jeunes et des femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interventions d'envergure nationale comme le PNIDDLE (2014-2019) qui a comporté un pilier Emploi : (Promouvoir l'emploi au niveau local, notamment des jeunes dans le cadre d'une dynamique locale des activités économiques et sociales : 100 communes couvertes sur tout le territoire national (32 communes chefs-lieux de Moughataa et 68 communes rurales)</li> <li>- Contributions BIT à travers des projets sectoriels : avec des volets génie civil (école, postes de santé, pistes rurales) utilisant des matériaux locaux comme les briques en terre compactée (BTC)</li> </ul>		2		

*Sources* : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

*Nota : Signification du Rating* : F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

30. Les indicateurs de performance du Résultat 2/9 sont : (i) *Pourcentage et montant des programmes du PIP favorables à l'emploi décent* ; (ii) *Nombre de structures publiques qui initient des actions concrètes de valorisation des ressources locales* ; et (iii) *Existence de textes ou des orientations gouvernementales pour promouvoir les matériaux locaux dans la construction*. Dans la nomenclature budgétaire du PIP, cycle 2019-2021, l'Emploi est donc bien une entrée d'investissement et constitue l'un des sept sous-secteurs qui forment le secteur des "Ressources Humaines". Le sous-secteur enregistre en 2019, une allocation budgétaire de 54,45 millions de MRU représentant 0,03% du PIP de l'année et 6% des ressources du secteur d'appartenance. Pour 2020, cette situation se dégrade : l'emploi capte 19,55 millions de MRU, soit toujours 0,03% du PIP mais seulement 1% du budget sectoriel global. Pour l'année 2021, le sous-secteur de l'Emploi n'est pas budgétisé<sup>1</sup>. L'absence de référence et de cible dans le PPTD ne permet malheureusement pas d'interpréter ces grandeurs en termes de significativité par rapport aux objectifs que viserait le PPTD pour le pays. Dans le fond, ce profil budgétaire est toutefois à compléter, dans la mesure où quasiment tous les autres investissements ont forcément une résonance Emploi qui, sans faire l'objet d'une explicitation budgétaire, n'en est pas moins réelle.

31. En rapport avec les deux derniers indicateurs, il n'y a pas de politique formelle, encore moins de texte réglementaire orientant expressément vers l'utilisation des matériaux locaux. Des expériences factuelles existent cependant dans ce sens, comme les pilotes du BIT promouvant dans les projets d'infrastructure la brique de terre compactée (BTC). Toujours dans le secteur de la construction, l'on observe aussi, l'utilisation, à grande échelle d'ailleurs, de la pierre dite d'Ayoun dans le pavage des trottoirs et la décoration basse des maisons.

32. Au titre du **Résultat 1.3.**, "*Les bénéficiaires de la migration encadrée de main-d'œuvre en Mauritanie sont maximisés pour promouvoir le développement et réduire la pauvreté.*", sur le plan légal, la Mauritanie a ratifié la Convention 143. Elle a signé des accords de portabilité de droits pour les migrants avec le Sénégal, le Mali et la France, et est en négociation avec la Tunisie sur cet instrument. Elle pratique officiellement une politique qui privilégie les nationaux sur les postes de travail. Les travailleurs migrants doivent normalement disposer d'un permis (A, B ou D) pour s'engager dans un contrat de travail, bien que les employeurs tendent à privilégier la notion de profil et les qualifications qui vont avec par rapport à cette

<sup>1</sup> Sources données budgétaires : Programme d'Investissement Prioritaire, PIP 2019-2021, Nouakchott.

dimension réglementaire. En tout état de cause, la main d'œuvre étrangère est encore fortement présente dans le milieu de travail dans nombre de secteurs manuels et dans des modalités souvent non formalisées (*Sources : Entretiens, Janvier 2023*).

33. Pour faciliter les conditions de travail des migrants, le BIT avait mis en place, dans la période précédant le cycle, un Centre Guide des Travailleurs Migrants (CGTM), qui avait favorisé une culture de communication avec les autorités, alors que cette population a tendance à vouloir se maintenir hors des radars. Bien que le CGTM arrivé en fin de cycle et n'ayant plus de financement<sup>1</sup> ait été fermé en 2012, le PPTD a continué de capitaliser sur cette dynamique, à laquelle les autorités répondent positivement par des initiatives notables comme le trimestre de gratuité de la Carte de séjour des étrangers organisé en Juin-Août 2021, le document coutant normalement 30,000 MRU. Dans la même veine, le pays a également procédé à la fermeture de son Centre de Rapatriement. En province, le BIT apporte une assistance aux populations réfugiées dans la zone de Bassikounou, où les jeunes en particulier sont insérés dans des processus de renforcement de capacités qui améliorent significativement leur employabilité.

Tableau 3 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 3/9

Résultat 1.3.						
"Les bénéfices de la migration encadrée de main-d'œuvre en Mauritanie sont maximisés pour promouvoir le développement et réduire la pauvreté."						
Programmation		Exécution				
Produits		Réalizations	Rating			
N°	Libellés		F	M	E	T-E
1.	Les capacités des acteurs nationaux intervenant dans la migration et des migrants sont renforcées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convention 143 sur le travail des migrants ratifiée par la Mauritanie en 2020</li> <li>▪ Capitalisation sur l'acquis qu'avait constitué le Centre conseil des migrants (ouvert dans la période antérieure et fermé au tout début du cycle, en 2012 : les autorités continuent d'être sensibilisées sur la situation des travailleurs migrants.</li> <li>▪ Des cas de conflits employeurs-migrants dénoués dans le sens du respect des droits de ces derniers (une Ouest-Africaine licenciée a par exemple été dédommagée par son ex-employeur expatrié.)</li> <li>▪ Le Gouvernement a institué en Juin-Août 2021 un trimestre de gratuité de la Carte de séjour, qui coûte normalement 30,000 MRU.</li> <li>▪ Compétences d'insertion développées en faveur des jeunes réfugiés dans le camp de Bassikounou (BIT)</li> <li>▪ Depuis 2020, au profit des réfugiés et autres migrants à Bassikounou, entre autres bénéficiaires, des interventions BIT et autres partenaires facilitent l'insertion des jeunes dans les filières du BTP, du lait, du cuir et de la pêche artisanale, en fonction de la région : 12 groupements d'intérêts économiques (GIE), 1 entreprise d'insertion et 50 coopératives des secteurs du BTP, 32 entrepreneurs dont 17 femmes et 15 hommes, appuyés.</li> <li>▪ Mise en place progressive d'un système intégré et harmonisé des statistiques sur les migrations internationales de main d'œuvre (Publication d'un <a href="#">Etat des lieux du système d'information sur les migration internationales de main d'œuvre depuis et vers la Mauritanie</a>)</li> <li>▪ Connaissance élargie sur les mauritaniens à l'étranger (Publication d'une <a href="#">Étude sur la présence et les conditions de vie et de travail des migrants mauritaniens à l'étranger</a> et une Enquête pilote d'identification des métiers en tension dans le BTP à Nouakchott et Nouadhibou : réalisée en partenariat avec l'Agence Nationale de la Statistique et de l'Analyse Démographique et Economique (ANSADE) et en étroite collaboration avec l'agence nationale de l'emploi TECHGHIL)</li> <li>▪ Alignement sur les normes internationales à travers l'accompagnement à la mise en œuvre de conventions ratifiées (Convention No.143) et le renforcement de la législation mauritanienne sur la protection des droits des travailleurs migrants (Publication d'un <a href="#">Etat des lieux de la législation nationale sur les implications législatives de la ratification de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, par la Mauritanie</a> ; campagne sur la portée et ratification de la C143, Recueil de textes juridiques et instruments nationaux et internationaux pertinents en matière de migration de travail et de protection des droits des travailleurs migrants disponible)</li> <li>▪ Entre juillet et septembre 2022, le Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation (MIDEC), à travers l'Agence Nationale du Registre de la Population et des Titres Sécurisés (ANRPTS), a lancé une opération de régularisation gratuite pour les résidents étrangers en Mauritanie.<sup>2</sup> Cette nouvelle mesure de facilitation prise par le MIDEC permet aux travailleurs migrants d'accéder à des documents. Elle découle de la ratification par la Mauritanie en 2019 de la Convention C143 de l'OIT sur les droits des travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975.<sup>3</sup></li> </ul>		2		

<sup>1</sup> Centre Guide des Travailleurs Migrants : financement Espagnol ; cycle 2008-2012

<sup>2</sup> Cette démarche est conforme à l'article 2 de la Loi 003-2011 relative au Code de l'état civil qui stipule que tous les citoyens mauritaniens et les étrangers résidant ou visitant la Mauritanie doivent s'inscrire au Registre National de la Population.

<sup>3</sup> AMI : La Mauritanie accorde résidents étrangers un délai de trois mois pour régulariser leur situation <https://ami.mr/fr/index.php/2022/07/25/la-mauritanie-accorde-residents-etrangeurs-un-delai-de-trois-mois-pour-regulariser-leur-situation/>  
L'Enrôlement des étrangers résidents ou de passage est juridiquement obligatoire...

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Renforcement des capacités des inspecteurs de travail a permis de les sensibiliser sur la nécessité de couvrir davantage les situations impliquant des travailleurs migrants en situation irrégulière pour une meilleure protection de leurs droits</li> <li>▪ Renforcement du dialogue social pour accroître l'engagement sur les questions migratoires et la protection des travailleurs migrants (30 participants des 4 centrales syndicales des travailleurs, du syndicat des employeurs (UNPM), du conseil national du dialogue social et du ministère du travail ont bénéficié du parcours de renforcement de capacités sur la protection des droits travailleurs migrants)</li> </ul>			
2.	Les Services Publics de l'Emploi sont assistés et leurs capacités renforcées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pas d'actions de renforcement des capacités institutionnelles des Services publics de l'Emploi sur la question des migrants</li> <li>• Renforcement de capacités des services publics d'emploi pour la protection et le placement à l'international des travailleurs mauritaniens (renforcement de la régulation de l'intermédiation privée transfrontalière sur le marché du travail mauritanien)</li> <li>• Renforcement de capacités des services publics d'emploi pour l'insertion socio-professionnelle des travailleurs étrangers en Mauritanie, y compris les réfugiés (Soutien pour la conclusion d'un protocole d'entente TECHGHIL-OIT pour la territorialisation et le renforcement institutionnel de l'agence ainsi que l'inclusion et l'amélioration des services de l'emploi pour les Mauritaniens, réfugiés et migrants en Mauritanie)</li> </ul>		2	
3.	Des mécanismes et dispositifs de concertation incluant tous les acteurs concernés par la migration sont mis en place	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Références au cas par cas des situations de conflit employeurs-employés migrants</li> <li>▪ Cadre de concertation localisé entre employées de maison (dont certains sont des migrants) leurs employeurs (dont beaucoup sont des femmes)</li> <li>▪ Trimestre de gratuité de la carte de séjour en 2021 (initiative gouvernementale de souveraineté)</li> <li>▪ 42 formateurs en provenance de 12 organisations formés sur l'inclusion financière des migrants et de leurs familles sur 02 ateliers nationaux (Projet régional Gouvernance –Migration, 2009-2013)</li> </ul>		2	

*Sources* : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

*Nota : Signification du Rating* : F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

34. Les indicateurs de performance du Résultat 3/9 sont : (i) *Nombre de mécanismes de concertation autour de la migration mis en place et opérationnels* ; et (ii) *Nombre d'intervenants sur les questions de la migration dont les capacités sont renforcées*. Sous le premier indicateur, il n'y a pas de mécanisme à proprement de concertation sur la problématique des migrants. L'on note toutefois, en 2021, l'initiative gouvernementale d'un trimestre de gratuité et de facilitation de la délivrance de la carte de séjour. Sous le second indicateur, il n'est pas reporté de renforcements de capacités des acteurs en appui aux migrants. Toutefois, les réfugiés et autres migrants fortement présents dans le camp de Mbéra et les environs de Bassikounou, ou résidant ailleurs sur le territoire national, bénéficient depuis 2020 d'interventions appuyées par le BIT et d'autres partenaires dans le sens de leur faciliter l'insertion dans les filières du BTP, du lait, du cuir et de la pêche artisanale, en fonction de la région : 12 groupements d'intérêts économiques (GIE), 1 entreprise d'insertion et 50 coopératives des secteurs du BTP, 32 entrepreneurs dont 17 femmes et 15 hommes, appuyés. Plus en amont mais touchant l'entrée du programme le projet régional Gouvernance-Migration 2009-2013 a constitué un cadre de synergie entre les acteurs autour de la migration, avec notamment l'implication des syndicats qui étaient jusque-là exclus de cette problématique. Le même projet a aussi impulsé une dynamique de capacitation sur l'inclusion financière des migrants et de leurs familles : 02 ont été organisés dans le pays et 42 formateurs en provenance de 12 organisations locales ont été formés.

35. Au titre du **Résultat 1.4.**, "*Les Normes internationales du Travail ratifiées sont appliquées.*", les trois produits retenus dans le PPTD sont relatifs au traitement des conventions internationales, au renforcement des capacités des mandants et autres acteurs sur l'application des normes et, enfin, à la production/actualisation de données sur le travail forcé et l'utilisation des enfants. Sous le premier produit, le pays dialogue avec la communauté internationale sur les normes en matière de travail. Relativement à la mise en œuvre de la Convention 29 sur le travail forcé, par exemple, à la suite des recommandations du Rapporteur Spécial des Nations Unies, le pays a abrogé la loi de 2007 et l'a remplacée par celle de 2015, dans le cadre de laquelle 3 Cours criminelles spéciales (Néma, Nouadhibou et Nouakchott) dédiées à la lutte contre le phénomène ont été instituées. La Mauritanie a par ailleurs ratifié, en 2020, la convention 143 portant dispositions complémentaires sur le travail

<https://ami.mr/fr/index.php/2022/07/29/lenrolement-des-etrangers-residents-ou-de-passage-est-juridiquement-obligatoire/>

des migrants, adopté un Code General de Protection de l'Enfant en 2018 suivi d'une Stratégie Nationale de Protection de l'Enfance en 2019 et de Procédures Opérationnelles Standards d'identification et protection des enfants en 2020.

36. Des défis de mise en œuvre des normes internationales sont cependant reportés par divers interlocuteurs (*Source : Entretiens, Janvier 2023*), notamment en ce qui concerne les normes sur la libre organisation des travailleurs (Conventions 87 et 98), et le traitement des cas de travail forcé (Convention 105) au niveau des Cours criminelles spéciales. Des éléments de contexte expliqueraient les limites et difficultés de mise en œuvre de ces instruments juridiques (*Entretiens, Janvier 2023*). Enfin, les entretiens font également ressortir un déficit de dialogue entre mandants dans la production de leurs commentaires. Gouvernements et organisations de travailleurs, en particulier, font leurs commentaires séparément.

37. En ce qui concerne le renforcement des capacités nationales autour de l'application des normes, le BIT a appuyé l'audit institutionnel de l'Inspection du travail qui s'est prolongé avec la mise en œuvre de processus de capacitation technique de l'institution. Pour autant, cette structure, essentielle au contrôle du bon fonctionnement de l'environnement de travail, n'a toujours pas les moyens d'assumer adéquatement ses missions. Dans le cadre du troisième produit de la série, l'élargissement des bases de connaissance sur le travail forcé et l'utilisation des enfants en environnement de travail a enregistré des progrès notables avec la production, accompagnée par le BIT entre autres partenaires, de deux études : l'étude sur le fonctionnement des cours spéciales contre le travail forcé et l'étude préparatoire au Plan d'Action pour l'Elimination du Travail des Enfants en Mauritanie (PLANETE-RIM). La problématique du travail des enfants, en particulier, ressort nettement mieux connue en Mauritanie au vu des données ci-dessous (*Source : PLANETE-RIM, 2022-2026*).

- Le travail des enfants touche près de 24 516 enfants âgés de 5 à 17 ans soit 37,6 % selon le MICS
- 2015, dont 26,3% travaillent dans des conditions dangereuses.
- La prévalence du travail des enfants est plus élevée en milieu rural (45%) qu'en milieu urbain (27%).
- Cette tendance du travail des enfants est à la hausse, passant de 21,1 % en 2007, à 23,4 % en 2011, et à 37,6 % en 2015 selon les enquêtes MICS.
- Les enfants âgés de 15 à 17 ans impliqués dans des activités économiques pendant 43 heures ou plus représentent : Au Guidimagha 40,4% ; au Hodh Echargui, 14,5% ; au Brakna 2,6% ; en Adrar 6,8 % ; au Gorgol 8,9 % ; à Nouakchott 4,9 %.

Tableau 4 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 4/9

Résultat 1.4. "Les Normes internationales du Travail ratifiées sont appliquées "						
Programmation		Exécution				
Produits		Réalizations	Rating			
N°	Libellés		F	M	E	T-E
1.	Les commentaires des organes de contrôle relatifs à la législation font l'objet d'un suivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le pays est en dialogue avec la communauté internationale, comme l'illustre la législation sur l'esclavage : Suite aux 29 recommandations du Rapporteur Spécial des Nations Unies, la loi de 2007 a été abrogée et remplacée par la loi de 2015, dans lequel cadre 3 cours spéciales dédiée au phénomène (Néma, Nouadhibou et Nouakchott) ont été instituées.</li> <li>- Code General Protection de l'Enfant, de 2018</li> <li>- Stratégie Nationale de Protection de l'Enfance, 2019</li> <li>- Procédures Opérationnelles Standards d'identification et protection des enfants, 2020</li> <li>- Le défi persistant est toutefois celui de l'opérationnalisation effectif de ces instruments juridiques</li> <li>- Commentaires sur les conventions pas toujours considérées : les explications et motifs tournant autour d'éléments de conjoncture, et d'interprétation</li> </ul>		2		
2/	Les capacités des mandants tripartites et des autres acteurs concernés par l'application effective des NIT (avocats, magistrats, commission des droits de l'homme, parlement, gouvernement etc.) sont renforcées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actions de renforcement de capacités technique notées, dont certaines à l'initiative du BIT ou accompagnées par l'Agence, à travers la mise à disposition d'expertises internationales ou nationales : Cas de l'Inspection du Travail chargé du contrôle de légalité dans l'espace de travail</li> <li>- Malgré tout, les faibles dotations budgétaires des structures nationales laissent les services concernés avec peu de moyens pour exercer le travail de contrôle sur le terrain : indigence caractérisée des inspections du travail</li> </ul>		2		

3.	La base des connaissances, production de données et informations ventilées par sexe, actualisées sur le travail forcé et le travail des enfants est renforcée	Deux études existent : - Etude sur le fonctionnement des cours spéciales sur l'esclavage (Commission Nationale des droits l'Homme et Haut Commissariat aux Droits de l'Hommes des Nations Unies en Mauritanie) - Etude PLANETE-RIM : identification des métiers dangereux et réglementation de l'interdiction du travail des enfants (BIT) - Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI) en 2016-2017, prolongée par une formation des responsables ONS au Centre international de formation de l'OIT à Turin : désagrégation par sexe et âge informe sur le travail des enfants et les conditions de travail en général - Malgré tout ces deux phénomènes demeurent assez insidieux et fuyants par rapport aux systèmes statistiques			3
----	---	---	--	--	---

**Sources :** PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

**Nota :** *Signification du Rating* : F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

38. Les indicateurs de performance du Résultat 4/9 sont : (i) *Évolution du nombre de commentaires positifs de la Commission des experts sur l'application de conventions ratifiées* ; (ii) *Nombre de poursuites et de condamnations de personnes recourant au travail forcé et au travail des enfants* ; et (iii) *Nombre de partenaires sociaux, d'inspecteurs du travail, de magistrats et autres acteurs clés formés ou sensibilisés sur les NIT notamment le travail forcé et le travail des enfants*. Les dernières ratifications de conventions en Mauritanie portent sur la Convention n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (ratifiée par le pays le 23 Septembre 2019) ; la Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (ratifiée par le pays le 23 Septembre 2019) ; et le Protocole P029 de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (ratifié par le pays le 09 Février 2016). Douze (12) demandes directes traitant de l'application des conventions C003, C013, C014, C062, C081, C089, C098, C102, C118, C122, C143, C144 sont encore ouvertes, tandis que deux demandes sur les conventions C052, C101 ont reçu une réponse satisfaisante ne donnant pas lieu à d'autres commentaires (*Source : Normlex<sup>1</sup>*). Il ressort des interviews (*Entretiens, Janvier 2023*) qu'il n'y a pas de réel dialogue entre les mandants sur les commentaires sur les normes.

39. Sous le second indicateur, trois Cours criminelles spéciales sont en place depuis 2015, implantées à Néma, Nouadhibou et Nouakchott. Il ressort toutefois d'une évaluation réalisée en 2020-2021 et appuyée par le BIT et le Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme que leur efficacité est faible. Aucun cas d'emprisonnement réel n'a été retrouvé. Certains arrêts invoquent la prescription de faits ou le retrait de plaintes, alors que l'esclavage est un crime contre l'humanité et donc non prescriptible, et qu'un retrait de plainte n'éteint pas l'action publique. S'il a été trouvé trace d'une condamnation à 20 ans de réclusion pour une femme, celle-ci est restée libre car n'ayant été retracée dans aucune des deux prisons pour femmes du pays. En rapport avec le troisième et dernier indicateur de la série, et au vu de ce qui vient d'être énoncé sous l'indicateur précédent, un défi de renforcement de capacités et de sensibilisation sur le traitement du travail forcé, voire de composition, est noté au niveau des cours. La connaissance et le traitement du travail des enfants fait, en revanche, l'objet d'une focalisation plus forte, à travers notamment : le projet PANETE-RIM qui a cartographié la problématique sur l'ensemble des wilayas et identifié les activités dangereuses dans des secteurs clés comme la pêche, les mines et la construction ; et le projet financé sur RBSA ou de nombreuses activités de formations ont été organisées pour les inspecteurs du travail et pour les différents acteurs de la lutte contre le travail des enfants.

40. Au titre du **Résultat 1.5.**, "*Un système intégré de statistiques du travail performant et pérenne est mis en place.*", quatre produits étaient ciblés comme devant y contribuer : le système d'information sur le marché du travail ; le profil pays de travail décent ; le renforcement des capacités nationales de production de statistiques ; et la valorisation des sources administratives. Un projet financé par la BAD a appuyé le Système d'information du Marché du travail : une enquête emploi a été réalisée avec l'Office National des Statistiques et une

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_ISO\\_CODE:MRT](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_ISO_CODE:MRT)

série d'activités de renforcement de capacités exécutée ; une base de données est en cours d'opérationnalisation au sein de l'Agence Nationale pour l'Emploi : il n'est pas encore complet et reçoit au surplus des inscriptions factuelles loin d'être représentatives de l'état de l'offre et de la demande sur marché à un moment donné. Le profil pays du travail décent n'est pas élaboré de manière exhaustive. Il est seulement noté à cet égard la disponibilité d'un inventaire de 44 travaux dangereux à surveiller, inventaire encore très partiel car ne couvrant que les secteurs des mines, de la pêche et de la construction. Des agents de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation (OEF) participent aux formations initiées par le BIT pour l'agence TECHGHIL qui l'abrite, l'OEF reste un outil encore non opérationnel (*Sources : Entretien, Janvier 2023*). Il n'est pas davantage identifié de stratégie de systématisation et de valorisation de sources administratives en matière d'emploi et de formation.

Tableau 5 : Axe 1, Progrès sur les produits du Résultat 5/9

Programmation		Exécution					
Produits		Réalizations		Rating			
N°	Libellés			F	M	E	T-E
1.	Un document de projet de renforcement du SIMT est élaboré et adopté	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enquête Emploi et activités connexes de renforcement de capacités (sur financement BAD)</li> <li>- Base de données sur le Marché de l'emploi institué au sein de l'agence Techghil (Promotion de l'emploi) qui est maintenant déployé sur l'ensemble du territoire national</li> <li>- Conseillers de Techghil bénéficiaires de renforcement de capacités de la part du BIT</li> <li>- Lisibilité du marché encore faible (absence de documents types et entretiens peu informatifs à cet égard)</li> <li>- Statistiques sur l'emploi non actualisés annuellement : la dernière situation remonte à 2019-2021 : Enquête EDS-M publiée en 2022</li> </ul>			2		
2.	Le profil pays de travail décent est élaboré et diffusé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de profil pays de travail décent en tant que tel</li> <li>- Inventaire des travaux dangereux réalisé : 44 situations de dangerosité identifiées dans ce cadre</li> <li>- Système d'information installé à l'agence Tachghil incomplet : seules offres de certaines entreprises et projets sont recensés</li> <li>- Défi d'exhaustivité : Identification encore partielle car limitée à trois secteurs : Mines, Pêche et BTP</li> </ul>			2		
3.	Les capacités techniques, humaines, financières et matérielles de l'OEF et des autres structures productrices des statistiques du travail et des partenaires sociaux sont renforcées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans le cadre de l'assistance technique de l'Agence Techghil qui l'abrite, des agents de l'Observatoire bénéficient de renforcement de capacités</li> <li>- Malgré tout, l'absence de productions types sur l'emploi et la formation à la diligence de l'Observatoire, laissent voir que cet outil n'est toujours peu suffisamment opérant</li> </ul>		1			
4.	Les sources administratives sont valorisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sources administratives non valorisées : absence de documents compilant et dépouillant ces sources en matière d'emploi et de formation</li> </ul>		1			

*Sources* : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretien à Nouakchott, Janvier 2023.

*Nota : Signification du Rating* : F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

41. Un unique indicateur de performance est référé au Résultat 5/9 : *Nombre d'indicateurs du travail décent annuellement produits et diffusé*. Pour le moment, le pays ne réalise pas d'enquête annuelle de main d'œuvre qui lui permettrait de renseigner des indicateurs de travail décent dans cette périodicité. Au jour d'aujourd'hui, les statistiques disponibles sur l'emploi remontent à l'Enquête Démographique et de Santé en Mauritanie (EDS-M 2019-2021), éditée en Février 2022 et d'où il ressort un taux d'occupation/activité de 60% pour les actifs masculins et 20% pour les actifs féminins. Dans la base de données du BIT (<https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>) les données de la Mauritanie les plus récentes remontent à l'année 2019. Le pays connaît donc un défi encore important en matière de production de données de travail décent.<sup>1</sup>

42. *Synthèse sur l'efficacité du PPTD en matière d'emploi décent : Le pays a progressé, avec l'assistance du programme et d'autres interventions, dans l'amélioration de son cadre institutionnel et de ses instruments d'élaboration et de mise en œuvre de stratégies favorables à l'emploi décent, même si celui-ci continue d'être un défi important*. La Mauritanie dispose d'une Stratégie nationale pour l'Emploi (2017), et le Plan d'Action 2021-

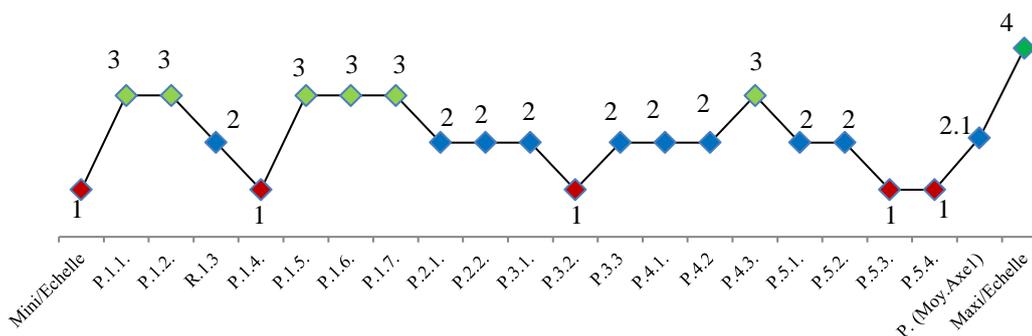
<sup>1</sup> Les années de COVID et le confinement observé à l'échelle mondiale ont aussi contribué à cette situation que les acteurs nationaux rencontrés qualifient cependant de structurelle et préexistante à la pandémie.

2025 de la SCAPP fait de l'emploi une priorité pour faire ruisseler la croissance et atteindre l'objectif d'une "prospérité partagée". Le cadre de formation est en cours de mutation dans le sens de favoriser une meilleure employabilité des actifs, des jeunes en particulier, avec l'implémentation dans la réglementation de concepts et de pilotes innovants : chantier-école, formation duale, certification de compétences, notamment. Le cadre institutionnel se réforme également, avec par exemple la mutation de l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes en Agence Nationale pour l'Emploi qui se déploie sur l'ensemble du territoire national. En faveur spécifiquement de l'emploi décent, une nouvelle loi a été adoptée en 2015 pour lutter contre le travail forcé et prolongé par le déploiement de 3 Cours criminelles spéciales pour lutter contre le phénomène. Dans la même veine, le travail des enfants est documenté et fait l'objet d'une stratégie nationale d'éradication.

43. Les jeunes, compris ceux qui sont en conflit avec la loi, sont des cibles clés du programme et sont les bénéficiaires principaux des innovations en matière de formation professionnelle dans le cadre par exemple des chantiers écoles et autres dispositifs d'apprentissage et d'insertion socioprofessionnelle. Les femmes sont également ciblées dans le programme. Par exemple sur 396 bénéficiaires de la certification de compétences dans le cadre du concept chantier-école sur la période 2016-2017, 125 sont des femmes insérées dans le dispositif grâce à des critères sensibles au genre ; une nouveauté se profile même à ce niveau : l'arrivée des femmes dans les métiers du BTP. Les femmes sont également les grands acteurs des interventions encore localisées certes en matière de travail domestique où les employeurs et les travailleurs sont majoritairement de sexe féminin. Toutefois de manière plus générale le ciblage des femmes dans la société mauritanienne est toujours un défi car tributaire de leur niveau représentation dans le tissu socioéconomique. Par exemple, l'EDS 2019-2021 révèle un taux d'occupation des femmes de 20% contre 60% pour les hommes : dans ces conditions il est difficile d' enrôler des effectifs élevés de femmes dans les programmes d'emploi. Les groupes vulnérables sont une préoccupation réelle du programme. Les interventions dédiées aux jeunes en conflit avec la loi, mais aussi les investissements en faveur des populations réfugiées dans la zone de Bassikounou, à la frontière avec le Mali, attestent de la prise en compte du principe de ne laisser personne de côté.

44. Les défis persistants sont les suivants. Les pilotes et autres outils développés par le programme sont en attente de passer à l'échelle pour pouvoir réellement impacter l'environnement. Le cadre de gestion de l'emploi a besoin de poursuivre le renforcement de ses capacités. Avec une implantation régionale, l'ANPE n'est malgré tout pas encore complètement opérationnelle, et son système d'information n'offre pas une emprise suffisante sur la demande et l'offre d'emploi. Au-delà de l'ANPE, des statistiques d'emploi complètes, actuelles et régulières, constituent encore une difficulté dans le pays (la dernière Enquête Démographique et de Santé remonte à 2019-2021 et a été publiée en 2022). Un défi s'attache également à l'application des normes internationales et à la gestion des commentaires y relatifs. A cet égard, l'opérationnalisation des instruments juridiques de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants continuent de nécessiter une attention forte et un accompagnement particulier.

Graphe 2 : Axe 1-Emploi décent : Performances Produits sur une échelle de 1 à 4.



**Sources :** PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

#### Nomenclature des produits de l'Axe 1 :

- P.1.1. Une place centrale est réservée à l'emploi des jeunes dans les politiques publiques.
  - P.1.2. Un système de coordination national de la politique de l'emploi et des projets dérivés est mis en place.
  - R.1.3. Les capacités des institutions nationales de promotion de l'emploi des jeunes sont accrues.
  - P.1.4. Les capacités des partenaires sociaux sur les questions liées à l'emploi des jeunes sont accrues.
  - P.1.5. Les structures de formation professionnelle et leurs performances au bénéfice des jeunes sont renforcées.
  - P.1.6. Les mesures ciblées relatives aux jeunes rencontrant le plus de difficultés sur le marché du travail sont conçues et mises en œuvre.
  - P.1.7. L'employabilité des bénéficiaires (homme et femme) de la formation professionnelle est améliorée
  - P.2.1. Les mécanismes d'intégration de l'emploi décent dans le Programme des Investissements Publics sont opérationnels
  - P.2.2. Les initiatives de création d'emplois et de valorisation des ressources locales sont développées au bénéfice des jeunes et des femmes.
  - P.3.1. Les capacités des acteurs nationaux intervenant dans la migration et des migrants sont renforcées
  - P.3.2. Les Services Publics de l'Emploi sont assistés et leurs capacités renforcées
  - P.3.3 Des mécanismes et dispositifs de concertation incluant tous les acteurs concernés par la migration sont mis en place
  - P.4.1. Les commentaires des organes de contrôle relatifs à la législation font l'objet d'un suivi
  - P.4.2. Les capacités des mandants tripartites et des autres acteurs concernés par l'application effective des NIT (avocats, magistrats, commission des droits de l'homme, parlement, gouvernement etc.) sont renforcées
  - P.4.3. La base des connaissances, production de données et informations ventilées par sexe, actualisées sur le travail force et le travail des enfants est renforcée
  - P.5.1. Un document de projet de renforcement du SIMT est élaboré et adopté
  - P.5.2. Le profil pays de travail décent est élaboré et diffusé
  - P.5.3. Les capacités techniques, humaines, financières et matérielles de l'OEF et des autres structures productrices des statistiques du travail et des partenaires sociaux sont renforcées
  - P.5.4. Les sources administratives sont valorisées
- P. (Moy.Axe1) : Total des notes rapporté à 19, le nombre de produits de l'Axe

### 4.3.2. Protection sociale

45. Au titre du **Résultat 2.1.**, "*Des stratégies concernant la protection sociale sont élaborées et mises en œuvre par le Gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux.*", cinq produits étaient retenus pour y contribuer : le schéma directeur informatique de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS); la réalisation d'une étude actuarielle/CNSS ; la mise en place d'un service d'études statistiques/CNSS ; le renforcement des capacités des institutions de protection sociale ; et la conception d'un paquet de protection sociale de base. Sous les deux premiers produits, l'informatisation de la CNSS a été initiée en Janvier 2021, dans la suite de l'audit de l'institution appuyé par le BIT, et s'est traduite par une amélioration du service (*Sources : Entretiens janvier 2023*) ; l'étude actuarielle a également été réalisée et sert de soubassement à un plan de développement en cours de mise en œuvre. La CNSS dispose par ailleurs d'un service d'études et de production de statistiques, comme visé dans le troisième produit. Au-delà de la Caisse, le secteur de la protection sociale est documenté dans la période, avec notamment, en 2020, pour la toute première fois en Mauritanie, l'Enquête OIT de Sécurité Sociale qui a enregistré la participation de la CNSS, de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), de la Caisse de Retraites des Fonctionnaires, ainsi que d'autres acteurs du secteur comme le Ministère de l'Action Sociale, de Enfance et de la Famille, le Commissariat à la sécurité alimentaire, etc.

46. En rapport avec le quatrième produit, les structures de protection sociale ont bénéficié de renforcements de capacités. Entre autres et à côté de sessions ponctuelles sur des thématiques données, il y a eu le Programme stratégique de renforcement des capacités de l'Inspection du travail développé dès 2017 et basé sur le Diagnostic-BIT de l'Administration du Travail en Mauritanie : contrôle de conformité des lieux du travail et d'effectivité de la réglementation notamment sur la sécurité et la santé au travail, le dialogue social et la lutte contre le travail des enfants. La présentation des résultats de l'Enquête OIT/PS de 2020 s'est également accompagnée de la formation, par le BIT, de 35 agents (3 femmes et 32 hommes) des institutions de sécurité sociale, de l'Agence nationale de développement des statistiques et du monde académique sur la collecte, l'analyse et l'utilisation des indicateurs de sécurité sociale. Toutefois, les acteurs rencontrés (*Entretiens, Janvier 2023*) rapportent que le manque de moyens institutionnels, y compris budgétaires, ne permet pas toujours aux entités concernées de remplir adéquatement leur missions sur le terrain (cas de l'Inspection du Travail, qui peine à se déployer véritablement pour exercer son rôle de contrôle et de veille sur la régularité du milieu de travail). La CNSS a entamé la réforme de son cadre juridique en s'appuyant sur des audits institutionnels réalisés avec l'appui du BIT (2013).

47. Sous le cinquième et dernier produit de la série, relatif à la mise en place d'un paquet de protection sociale de base, le pays progresse dans le sens de la consolidation de son cadre réglementaire, institutionnel et de politique, avec notamment l'adoption en 2018 de 52 textes d'application du Code du travail de 2004 : relatifs à la représentation des salariés, aux salaires, au repos, aux horaires du travail, à la sécurité et à la santé au travail, entre autres, textes préalablement discutés et négociés en tripartite. Dans le cadre de l'opérationnalisation de la Stratégie nationale de protection sociale, il est institué une Cellule et un Comité de pilotage de la Protection sociale (Arrêté conjoint MAED/MASEF n° 94 du 8 janvier 2014). L'extension de la protection sociale est également en voie, dans le sens de couvrir des travailleurs jusqu'ici peu touchés comme les indépendants et le secteur informel, avec la nouvelle CNAM devenue opérationnelle, et la création plus récente d'une Caisse Nationale de Solidarité en Santé (CNASS) en cours de mise en place. En direction des plus démunis, un projet de cash-transfert est exécuté dans le cadre de l'agence nationale "*Tadamoun*". A un niveau plus sectoriel, la Stratégie de prévention des risques professionnels dans la pêche artisanale adoptée conjointement par le gouvernement, le Patronat et les travailleurs en Novembre 2020, va dans le même sens : 396 acteurs du secteur dont 13% de femmes formés dans ce cadre, en plus de 13 médecins formés pour réaliser les contrôles d'aptitude des pêcheurs (appui BAD/BIT). Enfin, quelque 64 comités sectoriels bipartites d'hygiène et de sécurité sont installés.

48. Il ressort des entretiens l'existence d'un défi de mise en cohérence des instruments de protection sociale pour en faire bénéficier le plus grand nombre et toucher les franges de travailleurs les moins favorisées. Des phénomènes de redondance entre les prestations de la CNSS et celles de la CNAM sont rapportés (*Source : Entretiens, Janvier 2023*) ; et des solutions sont recherchées au niveau de la CNSS pour les faire cesser. Par ailleurs, le positionnement de la nouvelle CNASS n'est pas sans rencontrer un défi de cohabitation avec les mutuelles de santé déjà en place dans les communautés. Alors que la Caisse met en avant une logique de phagocytose, les mutuelles s'y refusent et voudraient s'inscrire au surplus dans une dynamique de complémentarité.

Tableau 6 : Axe 2, Progrès sur les produits du Résultat 6/9

Résultat 2.1. "Des stratégies concernant la protection sociale sont élaborées et mises en œuvre par le Gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux."						
Programmation		Exécution				
Produits		Réalizations	Rating			
N°	Libellés		F	M	E	T-E
1.	La CNSS dispose d'un schéma directeur informatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informatisation de la CNSS en place : digitalisation de son Système d'information CNSS initiée en janvier 2021 (en s'appuyant sur Audit accompagné par le BIT</li> <li>▪ Services aux ayants droits améliorés en conséquence</li> </ul>				4
2.	Une étude actuariaire est réalisée avec l'appui du BIT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Etude actuariaire réalisée</li> </ul>				4
3.	Un service d'études statistiques est mis en place	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CNSS dispose d'un cadre d'étude et de production de données 2020/ 1<sup>er</sup> Enquête OIT sur Protection Sociale en Mauritanie : données venant de :(CNSS, CNAM, Caisse de Retraites des Fonctionnaires, autres institutions de PS (Action Sociale, Enfance et Famille ; Commissariat à la sécurité alimentaires, etc.) :</li> <li>- Enquête a permis : Mapping de l'ensemble des structures contributives et non contributives de protection sociale, données financières et bénéficiaires des différents régimes, disponibles (ODD 1.3. renseigné)</li> <li>- Enquête est également utilisée dans la révision de la stratégie nationale de protection sociale (2021)</li> <li>- Données d'Enquête également utiles pour renseigner l'indicateur ODD 1.3.</li> </ul>				4
4.	Les cadres et dirigeants des institutions de sécurité sociale sont formés en politiques et administration de la protection sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plusieurs sessions de développement de capacités enregistrées</li> <li>▪ Programme stratégique de renforcement des capacités de l'inspection du travail développé dès 2017, basé sur Diagnostic-BIT de l'Administration du Travail en Mauritanie : contrôle de conformité des lieux du travail et d'effectivité de la réglementation y compris la réglementation sur la sécurité et santé au travail, de dialogue social et de lutte contre le travail des enfants</li> <li>▪ Suite de l'Enquête OIT/PS : le BIT a formé 35 agents (3 femmes et 32 hommes) des institutions de sécurité</li> <li>▪ Formation de 396 acteurs de protection sociale dans le cadre de la Stratégie de prévention des risques professionnels dans la pêche artisanale adoptée par Etat/Patronat/travailleurs (Novembre 2020)</li> </ul>			3	
5.	Un appui technique est donné à la conception d'un paquet de protection sociale de base	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cadre réglementaire et de politique en progression : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoption en 2018 de 52 textes d'application du Code du travail de 2004 : relatifs à la représentation des salariés, les salaires, les repos, horaires du travail (projets discutés d'abord en tripartite) sécurité et santé au travail...)</li> <li>- Stratégie nationale de protection sociale adoptée</li> <li>- Comité de pilotage et cellule de la protection sociale, institués par l'arrêté conjoint MAED/MASEF n° 94 du 8 janvier 2014</li> <li>- Stratégie de prévention des risques professionnels dans la pêche artisanale adoptée par Etat/Patronat/travailleurs (Novembre 2020) : 396 acteurs du secteur dont 13% de femmes) formés dans ce cadre (Appui BAD/BIT) ; 13 médecins dont 0 femmes formés au contrôle d'aptitude des pêcheurs</li> <li>- 64 comités sectoriels bipartites d'hygiène et sécurité installés</li> </ul> </li> <li>▪ Dynamique d'extension de la protection sociale en place : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nouvelle Caisse Nationale d'Assurance Maladie en place et fonctionnelle</li> <li>- Caisse Nationale d'Assurance Santé créée et en cours de déploiement</li> <li>- Projet 'appui aux filets sociaux' avec un cofinancement Banque mondiale (15 millions de \$ US) et Royaume-Uni (4 millions de \$ US) : cash transfert (dit 'TAKAVUL') exécuté par l'agence 'TADAMOUN'</li> </ul> </li> <li>▪ Défi persistant en matière de rationalisation et d'opérationnalisation des outils</li> </ul>			3	

**Sources :** PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

**Nota :** Signification du Rating : F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

49. Les indicateurs de performance du Résultat 6/9 sont : (i) *Nombre d'intervenants sur la protection sociale dont les capacités sont renforcées pour la production et l'utilisation des données dans le domaine de la protection sociale* ; et (ii) *Un socle de protection sociale est adopté sur la base de données actualisées et adaptées*. Sous le premier indicateur, de nombreuses sessions de renforcement de capacités appuyées par le BIT ont profité aux acteurs du secteur. Suite à la première Enquête de Protection Sociale en Mauritanie (2020), le BIT a formé quelque 35 agents (3 femmes et 32 hommes) des institutions de sécurité sociale et des services statistiques nationaux. Dans le cadre de la Stratégie Gouvernement/Patronat/travailleurs de prévention des risques professionnels dans la pêche artisanale adoptée par en Novembre 2020, 396 acteurs du secteur ont également été formés sur la thématique, en plus de 32 médecins sur le contrôle d'aptitude des pêcheurs. Le deuxième indicateur enregistre aussi des évolutions importantes, avec la mise en place de nouvelles structures et d'un cadre réglementaire allant dans le sens de l'extension de la couverture. Au niveau des instruments, la CNAM opérationnelle, la CNASS en cours de mise en place, et le Cash transfert vers les plus démunis, dessinent de fait un socle de protection en élargissement. Le cadre légal aussi se consolide avec l'adoption en 2018 de 52 textes d'application du Code du travail de 2004 : relatifs à la représentation des salariés, les salaires, les repos, horaires du travail (projets discutés d'abord en tripartite) sécurité et santé au travail...), ainsi que la Stratégie nationale de protection sociale adoptée et assortie d'un Comité de pilotage et d'une Cellule de protection sociale, institués par Arrêté conjoint MAED/MASEF n° 94 du 8 janvier 2014.

50. Au titre du **Résultat 2.2.**, "*Des politiques, programmes de Sécurité et Santé au Travail et Environnement (SSTE) et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail sont élaborés et validés.*", le programme s'était engagé sur six produits : l'établissement d'un profil national SSTE ; le renforcement des capacités des acteurs SSTE ; la tenue d'Etats généraux SSTE ; une politique de lutte contre le Virus d'Immunodéficience Humaine (VIH) en milieu de travail ; des diligences législatives sur la Recommandation N°200 ; des programmes de lutte contre le VIH en milieu de travail. En ce qui concerne le premier produit, le profil national SSTE proprement dit n'est pas réalisé. Il est seulement reporté un profil sectoriel pour la pêche artisanale : une étude BIT/UE sur la sécurité et la santé au travail dans le sous-secteur a débouché sur une Stratégie sectorielle de prévention des risques professionnels. L'étude PLANETE-RIM sur le travail des enfants a par ailleurs recensé 44 activités dangereuses ou à risque dans des secteurs comme le BTP, la pêche et des mines.

51. En rapport avec le second produit, les acteurs bénéficient ponctuellement de sessions de renforcement de capacités. Par exemple, en 2019, le BIT a formé 25 cadres (dont 2 femmes) de l'Académie navale et des partenaires sociaux, 20 Opérateurs de la pêche (dont 2 femmes), sur les conditions minimales de travail dans les bateaux de pêches (18 hommes, 2 femmes), ainsi que 13 médecins habilités à examiner l'aptitude médicale des pêcheurs sur les questions du contrôle de l'aptitude médicale de ces pêcheurs. L'Office National de Médecine du Travail (ONMT) développe aussi un programme de secourisme en milieu de travail. Les Etats Généraux de la Sécurité-Santé au Travail, objet du troisième produit ne se sont pas encore tenus. D'une manière générale, l'approche de la question reste encore fortement marquée par un tropisme curatif porté par les points de service (infirmeries) au détriment d'une stratégie holistique tournée vers la prévention.

52. La politique nationale de lutte contre le VIH et le SIDA en milieu du travail, intégrant les principes de la Recommandation n° 200, les dispositions législatives sur ladite Recommandation, et les politiques sectorielles VIH-SIDA, visées dans les produits 4, 5 et 6 ne sont pas en place. Il est uniquement reporté un document de *Politique et Stratégie de prise en charge des personnes vivant avec le VIH-SIDA*, dont le cadre institutionnel de mise en œuvre assigne des responsabilités à l'ONMT dans sa déclinaison en milieu de travail<sup>1</sup> (section 3, p14).

Tableau 7 : Axe 2, Progrès sur les produits du Résultat 7/9

Résultat 2.1. "Des politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail sont élaborés et validés."						
Programmation		Exécution				
Produits		Réalizations	Rating			
N°	Libellés		F	M	E	T-E
1.	Le profil national de SSTE est établi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profil national SSTE proprement dit non encore disponible</li> <li>▪ Profil sectoriel SST/Pêche :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020 : Diagnostic Santé et Sécurité au travail dans la pêche artisanale débouchant sur Stratégie Sectorielle de prévention des risques professionnels dans le secteur de la Pêche (BIT/UE)</li> </ul> </li> </ul>		2		
2.	Les capacités des structures, des partenaires sociaux et des intervenants en SSTE sont renforcées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arrêté d'Août 2017 sépare les fonctions d'Inspection du travail de Règlement des différends</li> <li>▪ Comité d'Hygiène et de Santé au Travail institué</li> <li>▪ Office National de Médecine du Travail (ONMT) réformé pour devenir Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (2016), désormais financé par cotisations des employeurs et des travailleurs</li> <li>▪ ONMT développe un programme de formation de secourisme en milieu de travail</li> <li>▪ Quelques acteurs ont pris part à des sessions de renforcement de capacités</li> <li>▪ Formations.BIT de 25 inspecteurs et contrôleurs du travail (20 hommes et 5 femmes) en matière de techniques d'inspection du travail; 32 personnes (27 hommes et 5 femmes) de la DGT, de l'ONMT et de la CNSS en inspection des conditions de sécurité et santé ; outils d'inspection-contrôle de santé/risque développés et diffusés</li> </ul>			3	

<sup>1</sup> Politique et Stratégie de prise en charge des personnes vivant avec le VIH-SIDA, Section 4, P14 ; Ministère mauritanien de la Santé/OMS, Août 2014.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2019, Formation BIT en Santé et sécurité dans les métiers de la pêche : 25 cadres (23 hommes et 2 femmes) de l'Académie navale et des partenaires sociaux, bénéficiaires ; 20 Opérateurs de la pêche formés sur les conditions minimales de travail dans les bateaux de pêches (3 jours (18 hommes, 2 femmes) ; 13 médecins habilités à l'aptitude médicale des pêcheurs (2 jours, 13 hommes), mis à niveau sur les questions du contrôle de l'aptitude médicale des pêcheurs conformément aux directives et aux exigences légales de la Convention du Travail Maritime de l'OIT et de l'OMI (la MLC 2006) et des « directives relatives aux examens médicaux des gens de mer » élaborés par l'OIT et l'OMI.</li> <li>▪ SNIM développe sa propre Unité de santé avec notamment le recrutement d'un médecin du travail (Document de politique nationale santé/VIH au travail inexistant)</li> <li>▪ Défis : ses capacités (3 médecins du travail seulement, dont 1 administratif) et approches ont peu évolué (toujours pas de focalisation sur la prévention) ; l'ancrage entreprise reste toujours inexistant mis à part l'exception SNIM</li> </ul>				
3.	Les premiers Etats généraux de la SST sont organisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assises de la Santé-Sécurité au Travail non tenues</li> </ul>	1			
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Politique nationale santé/VIH au travail non élaborée</li> </ul>	1			
5.	Des législations devant incorporer les principes de la Recommandation n° 200 sont réexaminées et révisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dispositions législatives nouvelles en rapport avec la Recommandation R200 non existantes</li> </ul>	1			
6.	Des programmes et des politiques sectorielles de lutte contre le VIH sur le lieu du travail sont élaborés ou actualisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Politiques sectorielles de lutte contre le VIH en milieu de travail non disponible</li> <li>▪ Section réservée au monde du travail sous le leadership de l'ONMT, dans la Politique et Stratégie de prise en charge des personnes vivant avec le VIH (2020)</li> </ul>	1			

*Sources* : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

*Nota* : Signification du Rating : F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

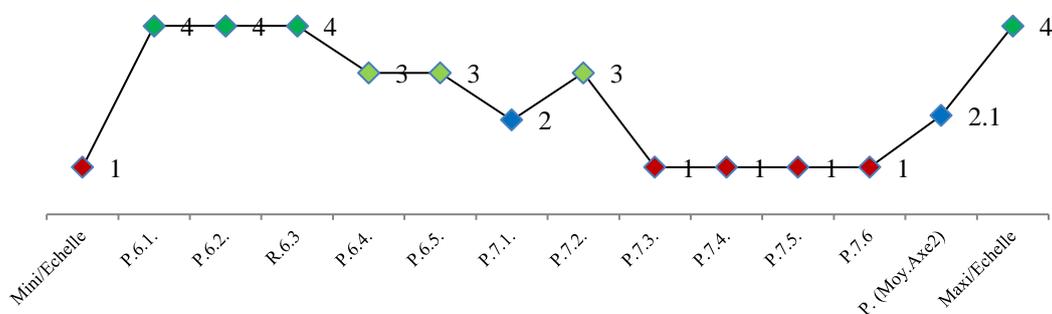
53. Les indicateurs de performance du Résultat 7/9 sont : (i) *La politique nationale de la SSTE est validée* ; (ii) *Nombre d'institutions en charge de la SSTE dont les capacités sont renforcées* ; et (iii) *Une politique nationale de lutte contre le VIH et le SIDA prenant en compte la Recommandation n° 200, élaborée et validée*. La politique nationale SSTE (indicateur 1) n'est pas élaborée. Une politique nationale de lutte contre le VIH et le SIDA prenant en compte la Recommandation n° 200 (indicateur 3), n'est pas reportée non plus : il existe seul un document générique de *Politique et Stratégie de prise en charge des personnes vivant avec le VIH-SIDA*, où une section est consacrée aux responsabilités de l'ONMT dans la gestion de la maladie en milieu de travail. La SSTE a, en revanche, fait l'objet de plusieurs ateliers et sessions de formation au bénéfice des structures de protection sociale : Inspection du travail, ONMT, acteurs partenaires de la pêche artisanale, notamment.

54. **Synthèse sur l'efficacité du PPTD en matière de protection sociale** : Le pays a également progressé dans le renouvellement de ses superstructures de gestion de la protection sociale et dans l'amélioration des prestations sociales, mais se heurte toujours aux défis de capacitation et d'opérationnalisation de ce cadre dans le sens d'une véritable extension de couverture. Le cadre réglementaire et institutionnel et les instruments de politique sectorielle ont été consolidés : adoption en 2018 de 52 textes d'application du Code du travail de 2004 ; mise en place d'une Cellule et d'un Comité de pilotage de la Protection sociale par arrêté conjoint MAED/MASEF n° 94 du 8 janvier 2014, dans le cadre de l'opérationnalisation de la Stratégie nationale de protection sociale ; création d'une Caisse Nationale d'Assurance Maladie ; réforme de l'ONMT devenu établissement public à caractère industriel et commercial, désormais financé par les employeurs et les travailleurs ; développement en cours d'une Caisse Nationale d'Assurance Santé avec l'ambition de couvrir les travailleurs encore laissés en dehors des dispositifs existants. Les prestations ne sont pas en reste, avec la mise place d'un programme de cash-transfert vers les plus démunis dans le cadre de l'Agence nationale "*Tadamoun*", ainsi que la réévaluation du salaire minimum, des pensions de retraites et des allocations familiales. Le programme a accompagné cette dynamique institutionnelle par la mise en place de ressources techniques et de moyens budgétaires, notamment canalisés

vers le renforcement des capacités : près de 500 acteurs formés dans le cadre de l'Enquête de Protection Sociale, et de la Stratégie de prévention des risques dans la pêche artisanale.

55. Les défis qui restent à surmonter en matière de protection sociale s'attachent d'abord à la rationalisation et à l'opérationnalisation des nouvelles structures. Si la CNAM est fonctionnelle, ses subsidiarités avec la CNSS ont besoin d'être clarifiées sur le terrain pour vider les cas d'accès aux deux caisses qui gênent une logique d'extension vers de nouveaux bénéficiaires. A l'opposé, au lieu de cohabiter avec les mutuelles existantes et futures dans un régime de "complémentaire-santé", la CNASS s'inscrit dans une dynamique d'absorption que ces partenaires refusent. (*Sources : Entretiens, Janvier 2023*). Malgré la voie ouverte à cet égard par le programme qui a aidé le sous-secteur de la pêche artisanale à développer une Stratégie de prévention des risques professionnels adoptée en tripartite en Novembre 2020, l'ONMT peine toujours à épanouir la dimension préventive qui est pourtant, en droit, le cœur même de la médecine du travail.

Graphe 3 : Axe 2-Protection sociale : Performances Produits sur une échelle de 1 à 4



*Sources* : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

#### *Nomenclature des produits de l'Axe 2 :*

P.6.1. La CNSS dispose d'un schéma directeur informatique

P.6.2. Une étude actuariaire est réalisée avec l'appui du BIT

R.6.3. Un service d'études statistiques est mis en place

P.6.4. Les cadres et dirigeants des institutions de sécurité sociale sont formés en politiques et administration de la protection sociale

P.6.5. Un appui technique est donné à la conception d'un paquet de protection sociale de base

P.7.1. Les capacités des structures, des partenaires sociaux et des intervenants en SSTE sont renforcées

P.7.2. Les premiers États généraux de la SST sont organisés

P.7.3. 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

P.7.4. Des législations devant incorporer les principes de la Recommandation n° 200 sont réexaminées et révisées

P.7.5. Des programmes et des politiques sectorielles de lutte contre le VIH sur le lieu du travail sont élaborés ou actualisés

P.7.6. Les capacités des structures, des partenaires sociaux et des intervenants en SSTE sont renforcées

P. (Moy.Axe2) : Total des notes rapporté à 11, le nombre de produits de l'Axe

### 4.3.3. Dialogue social

56. Au titre du **Résultat 3.1.**, "*Le dialogue social est structuré et dynamisé.*", trois produits étaient retenus pour y contribuer : la réalisation d'un état des lieux du dialogue social ; la modernisation de l'administration du travail et l'amélioration du fonctionnement ; et la participation des femmes au dialogue social. L'état des lieux du dialogue social est partiellement documenté : un Rapport sur le diagnostic de la situation des relations professionnelles en Mauritanie, réalisé en 2016 sur fonds propres du Bureau de l'OIT à Alger, intégrait une dimension dialogue social et a été partagé avec les mandants tripartites en Atelier à Nouakchott la même année. Des ateliers se tiennent régulièrement pour préparer les

élections de représentativité, qui ne se tiennent toujours pas. La dernière rencontre, en fin 2022, a buté sur le mode de scrutin, les parties étant divisées entre partisans d'un scrutin direct et tenants d'un scrutin indirect porté par les délégués de personnels. Le second produit, sur l'administration du travail est assez inattendu sous ce résultat portant lui sur le dialogue social où l'administration est l'une des parties et ne devrait donc pas être l'objet d'une focalisation dans une formulation qui exclut ainsi les autres mandants. Même si l'on peut supposer qu'il s'agisse ici des structures qui s'occupent de dialogue social, le biais reste entier. Dans cette acception, le Conseil National de Dialogue Social (CNDS) a bénéficié d'ateliers de formation et de visites d'expériences sur l'international, mais reste encore en attente de véritables capacités, y compris des moyens budgétaires autonomes, pour asseoir sa crédibilité et son efficacité dans l'environnement.

59. Enfin l'engagement des femmes dans le dialogue social reste faible et a très peu progressé dans la période, situation qui reste cohérente avec le positionnement des femmes dans l'environnement décisionnel même des mandants parties potentielles au dialogue. A titre d'illustration, seules 2 femmes figurent parmi les représentants de haut niveau du mandant gouvernemental rencontrés (Directeurs généraux, Secrétaires généraux, Directeurs nationaux, Chefs de projet, Conseillers de cabinet) ; aucune femme ne figure parmi les secrétaires généraux et hauts responsables rencontrés dans les Directoires des organisations de travailleurs et d'employeurs. Il n'existe pas de stratégies explicites du programme pour faire évoluer ce profil de représentativité de la femme dans l'espace de dialogue national.

Tableau 8 : Axe 3, Progrès sur les produits du Résultat 8/9

Résultat 3.1. "Le dialogue social est structuré et dynamisé."						
Programmation		Exécution				
Produits		Réalizations	Rating			
N°	Libellés		F	M	E	T-E
1.	Un état des lieux du dialogue social est réalisé,	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2019 : Conseil National de Dialogue Social en place : focalisé sur la formation professionnelle, l'emploi et la prévoyance sociale ; émet des avis sur les lois proposées par le gouvernement dans ces domaines</li> <li>▪ Cadre de dialogue social sectoriel mis en place dans le secteur de la pêche (mais fermé aujourd'hui)</li> <li>▪ Cadre sectoriel et localisé (certains quartiers) mis en place entre employés et employeurs domestiques</li> <li>▪ Composante Dialogue social incluse dans le Rapport sur le diagnostic de la situation des relations professionnelles en Mauritanie, réalisé en 2016 sur fonds propres du Bureau de l'OIT à Alger</li> </ul>		2		
2.	L'administration du travail est modernisée et son fonctionnement amélioré	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Septembre 2019 : Atelier BIT de renforcement de capacités du CNDS sur les normes internationales du travail</li> <li>▪ Mandants au moins au niveau du patronat reportent avoir participé à des ateliers initiés par le BIT sur l'international</li> <li>▪ Pas de dynamique nationale interne en faveur du dialogue social</li> <li>▪ Au moins 2 séminaires de préparation des élections de représentativité organisés</li> <li>▪ Budget d'élection régulièrement inscrit dans la loi de finances</li> <li>▪ Mais Elections de représentativité toujours non tenues</li> <li>▪ Défis : les parties ne s'accordent pas sur la modalité : suffrage direct versus suffrage indirect (à travers les délégués de personnel)</li> </ul>	1			
3.	La participation des femmes au processus de dialogue social est améliorée	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faible : à l'image de la représentation des femmes dans l'environnement décisionnel des mandants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gouvernement : 2 femme parmi les responsables de structures rencontrés (Direction générale, Directions nationale, Conseillers)</li> <li>- Travailleurs : Aucune femme parmi les Directoires d'organisations syndicales rencontrés</li> <li>- Employeurs : Aucune femme parmi les responsables du patronat rencontrés</li> <li>- Hors mandant, 1 seule femme responsable d'une organisation de société civile rencontrée</li> <li>- Même au BIT, aucune femme n'est responsable de projet dans le portefeuille de l'assistance technique au pays : 1 seule femme rencontrée animatrice rencontrée sur le terrain</li> </ul> </li> </ul>	1			

**Sources** : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

**Nota : Signification du Rating** : F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

60. Les indicateurs de performance du Résultat 8/9 sont : (i) *Nombre de réunions de coordination du cadre national de dialogue social par an* ; (ii) *Nombre de mandats tripartites formés au dialogue social et aux techniques de négociation collective* ; (iii) *Tenue des*

*élections portant sur la représentativité syndicale.* En rapport avec le premier indicateur, une réunion du Conseil National de Dialogue Social est rapportée en 2022 (*Entretiens, Janvier 2023*) ; au-delà de ce constat, tous les acteurs rencontrés s'accordent sur le fait que cet organe n'est pas encore opérationnel. Il y a très peu de formation institutionnelle des mandats au dialogue social (Indicateur 2). D'ailleurs, les acteurs font cas non pas de problèmes de capacités techniques mais de volonté politique pour dialoguer. Les élections de représentativité ne se sont pas tenues (Indicateur 3) : elles font l'objet d'inscriptions budgétaires annuelles et parfois un séminaire de préparation leur est consacré, mais sans résultat pour le moment. Les parties seraient divisées, entre autres, sur le mode de scrutin : direct avec le vote des travailleurs eux-mêmes versus indirect basé sur les délégués de personnel (*Entretiens, Janvier 2023*).

61. Au titre du **Résultat 3.2.**, "*Les capacités des organisations de travailleurs sont renforcées en matière de dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent.*", deux produits devaient y contribuer : la mise en place d'un organe national de coordination des travailleurs ; et l'élaboration d'un programme de formation continue sur le dialogue social. L'organe national de coordination des travailleurs visé dans le premier produit n'est pas en place. Au contraire, les travailleurs sont restés dispersés dans un nombre élevé d'organisations : jusqu'à cinquante centrales syndicales reconnues dénombrées. Selon des sources rencontrées, cette division serait en grande partie en cause dans la non tenue des élections de représentativité : des organisations préconisent un scrutin direct, d'autre un scrutin indirect par le truchement des grands électeurs que sont les délégués de personnel (*Sources : Entretiens, Janvier 2023*). Il n'existe pas davantage de programme systémique de formation continue sur le dialogue national. Avec l'appui du BIT, les membres du CNDS ont seulement bénéficié de deux ateliers de formation et de voyages d'études sur des expériences de pays tiers en Afrique et en Europe, En tout état de cause, la construction de capacités et d'une sensibilité affirmée en faveur du dialogue social restent un défi majeur dans l'environnement, pour qu'enfin cet axe prioritaire connaisse un véritable envol.

Tableau 9 : Axe 3, Progrès sur les produits du Résultat 9/9

Résultat 3.2. "Les capacités des organisations de travailleurs sont renforcées en matière de dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent."						
Programmation		Exécution				
Produits		Réalizations	Rating			
N°	Libellés		F	M	E	T-E
1.	Un organe national de coordination des activités des travailleurs est mis en place,	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organe national de coordination des activités des travailleurs non existant (texte non pris)</li> <li>▪ Travailleurs plutôt dispersés dans pléthore de structures syndicales qui n'accordent pas toujours leurs perceptions et stratégies</li> </ul>	1			
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pas de programme de formation sur le dialogue social et le travail décent</li> <li>▪ Ateliers ponctuels de formation tenus pour les membres du Conseil National de Dialogue Social</li> </ul>	1			

*Sources* : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

*Nota : Signification du Rating* : F (Faible) ; M (Moyen) ; E (Elevé) ; T-E (Très Elevé)

62. Les indicateurs de performance du Résultat 9/9 sont : (i) *Un texte organisant une coalition des travailleurs adopté* ; et (ii) *La contribution des travailleurs au dialogue social est améliorée et organisée*. Il n'existe pas de texte réglementaire organisant la coalition des travailleurs en dehors des syndicats (indicateur 1). Les travailleurs sont représentés dans le CNDS nouvellement mis en place, mais cet organe n'est pas encore opérationnel. En revanche, de manière plus sectorielle et localisée, les travailleurs de la pêche artisanale ont été accompagnés par le BIT pour parvenir à un accord tripartite de gestion avec les représentants

de l'Etat et des armateurs. Une dynamique similaire se met en place dans quelques communes de Nouakchott et de l'intérieur au profit des travailleurs domestiques qui trouvent ainsi un cadre de négociation avec leurs employeurs, généralement des employeuses.

63. ***Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD ? (TDR).*** Les réalisations les plus importantes sont obtenues dans les axes prioritaires de l'Emploi décent et de la Protection sociale, où le pays a, notamment, consolidé son cadre réglementaire et de politique (de nouvelles lois et règlements pris et des stratégies adoptées ou révisées) ; enrichi et amélioré son environnement institutionnel (de nouvelles structures créées et d'autres réformées) ; développé les compétences de ses mandants et autres acteurs concernés (des centaines de bénéficiaires de plusieurs dizaines de sessions de formation et de visites d'expérience) ; obtenu des résultats opérationnels (création d'emplois et renforcement de l'employabilité et amélioration-extension de la protection sociale d'actifs et de non actifs). Le dialogue social est l'axe prioritaire qui a enregistré le moins de progression, malgré la mise en place formelle du cadre institutionnel qu'est le Conseil National de Dialogue Social.

64. A côté de l'engagement des mandants et du BIT qui ont signé et mis en œuvre le programme et de celui de leurs autres partenaires, la disponibilité de ressources importantes ressort avoir favorisé les résultats obtenus. Alors que le programme est construit sur une projection budgétaire de 6 300 000 dollar américain, le décompte de projets touchant au cycle fait ressortir un total de ressources engagées de 41 461 518 USD réparties sur 21 projets d'assistance technique (quelques-uns étant des projets régionaux ou du Siège qui incluent la Mauritanie au côté d'autres pays), en plus des fonds propres injectés dans les activités. De son côté, le pays fait aussi des efforts pour engager des ressources dans l'emploi (0,2% du PIP et 4% du secteur Ressources humaines, en 2019) et la protection sociale (Jusqu'à 100% d'augmentation de prestations : salaire minimum, pensions et allocations familiales en 2022). Même le dialogue social fait l'objet d'attention budgétaire : il ressort par exemple des entretiens que même si elles ne se sont pas encore tenues, les élections de représentativité font régulièrement l'objet d'inscriptions dans la loi de finances (*Sources : Entretiens, Janvier 2023*).

65. Les défis qui ont joué en défaveur du programme sont internes et externes. A l'interne la mise en œuvre du programme a été handicapée par l'absence d'un cadre de coordination, de pilotage et de suivi des activités, qui devait être créé par arrêté du Ministère chargé du travail. L'instabilité institutionnelle est ressortie comme la justification de cette défaillance, favorisée par ailleurs par le changement du Bureau BIT polarisant le pays. A l'externe, s'agissant spécifiquement du dialogue social qui rencontre beaucoup de difficultés, les défis sont liés à la complexité d'un environnement qui se caractérise par une pléthore d'organisations de travailleurs qui ne parviennent pas à unir leurs voix face aux autres mandants. Le contexte montre aussi ses inerties face à des phénomènes sociaux comme le travail des enfants qui dispose encore d'un certain ancrage culturel et demande une communication inventive.

66. ***Quel a été le degré d'utilisation des produits et résultats par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé ? (TDR).*** Les résonances des produits délivrés dans le cadre du programme, en termes de changements, sont comme suit, par grandes masses de livraisons.

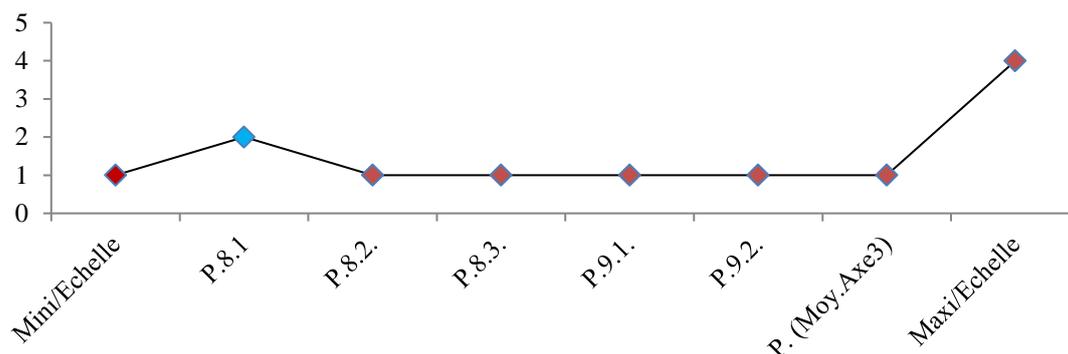
Tableau 10 : Cadre de valorisation des produits du programme

N°	Groupe de produits clés	Résonance/Effet
.1.	Produits de connaissance : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etudes</li> <li>- Diagnostics institutionnels</li> <li>- Pilotes et Expérimentation</li> <li>- Expertises diverses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Audit organisationnel ANPEJ a conduit à sa mutation en ANE</li> <li>▪ Audits de la CNSS et à des plans de réforme/consolidation de la CNSS, de l'Inspection du Travail</li> <li>▪ Audit ONMT a contribué à la réforme de cet organisme passé au statut d'EPIC (désormais financé par les employeurs et les travailleurs)</li> <li>▪ Etude <i>PLANATE-RIM</i> donne lieu à une stratégie de lutte contre le travail des enfants</li> <li>▪ Concept de chantier-école et formation en alternance ont inspiré les évolutions de la réforme de la formation professionnelle qui institue un lien entre formation et milieu de travail ; Illustration :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Décret sur la formation duale pris en 2021)</li> <li>- Développement de curricula absorbés par la Formation professionnelle dans le cadre de certification des compétences (Illustration : Arrêté ministériel N°000354 du 20/05/2020 portant validation des Acquis de l'Expérience (VAE) des professionnels pour favoriser leur employabilité)</li> <li>- 10 Curricula Pêche et 2 curricula Ecotourisme développés (BIT-INAP-FTP)</li> </ul> </li> <li>▪ Technique BTC en cours d'appropriation par les Travaux publics nationaux</li> <li>▪ Expertise-conseil a favorisé l'élaboration-adoption de 52 textes réglementaires d'application du Code du travail</li> <li>▪ Etude-diagnostic du fonctionnement des cours spéciales criminelles de lutte contre l'esclavage ne s'est pas encore traduite par la réforme de ces instruments</li> </ul>
.2.	Produits d'insertion socioéconomique <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations qualifiantes</li> <li>- Micro-financements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des milliers de bénéficiaires (jeunes et femmes notamment) ont amélioré leur employabilité : Illustrations               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 795 jeunes bénéficiaires de formations/stages qualifiants dont 205 jeunes au moins effectivement insérés (projets PRECOBAT, USDOS, PBF, PROMOPECHE, notamment)</li> <li>- Plan d'action 2021/2022 conjoint BIT-Banque Mondiale pour la diffusion à l'échelle des pilotes développés le BIT : coaching, appui à l'insertion et aux micro entreprises, pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes en Mauritanie.</li> </ul> </li> </ul>
.3.	Produits de renforcement de capacités institutionnelles <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ateliers de formation de mandants et autres acteurs</li> <li>- Voyages d'études à l'étranger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Appui au Ministère a contribué à la formulation et à l'adoption de la Stratégie nationale pour l'emploi en 2017 et son actualisation par la suite</li> <li>▪ Appui BIT a favorisé la mise en place d'un cadre de coordination de la protection sociale dans l'environnement de gestion de la SCAPP (Arrêté conjoint MAED/MASEF n° 94 du 8 janvier 2014)</li> <li>▪ Appui-conseil-assistance du BIT a contribué à la mise en place du Conseil Nationale de Dialogue Social : expertise technique et missions internationales d'études auprès d'organismes étrangers homologues</li> </ul>

**Sources** : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

67. **Synthèse sur l'efficacité du PPTD en matière de dialogue social** : Malgré la mise en place d'un organisme tripartite, le Conseil National de Dialogue Social (CNDS), le dialogue social reste une dimension très peu évoluée dans le pays. Le Conseil National de Dialogue Social est en effet créé depuis 2019, interface tripartite pour préparer, faciliter et accompagner les arbitrages nationaux autour du travail et de la prévoyance sociale. Cet outil n'est toutefois pas encore en possession de tous les moyens devant lui permettre de jouer pleinement son rôle. Le dialogue social est donc en grande difficulté dans le pays, malgré des efforts récurrents pour l'enclencher. C'est ainsi que les mesures de relèvement des prestations sociales évoquées dans la conclusion précédente procèdent de décisions d'autorité des pouvoirs publics. L'absence de dialogue est également observée dans la production et la gestion des commentaires sur les normes internationales du travail. Dans un contexte de pléthore d'organisations syndicales, et malgré une inscription annuelle dans la loi de finances, les élections de représentativité tardent à être organisées pour faire enfin émerger les entités les plus significatives, légitimes pour porter la voix des travailleurs devant les autres mandats. Le programme expérimente un dialogue social tripartite, mais à une échelle plus sectorielle et géographiquement ciblée : dans la pêche artisanale entre pêcheurs, mareyeurs et la tutelle ministérielle ; dans quelques communes entre employés de maison et employeurs sous la supervision du ministère chargé de l'action sociale.

Graph 4 : Axe 3-Dialogue social : Performances Produits sur une échelle de 1 à 4.



**Sources** : PPTD 2012-2017, Documents de revue : Revue à mi-parcours, Mauritanie Decent Work Results 2016-2021 ; Entretiens à Nouakchott, Janvier 2023.

**Nomenclature des produits de l'Axe 3 :**

P.8.1. Un état des lieux du dialogue social est réalisé,

P.8.2. L'administration du travail est modernisée et son fonctionnement amélioré

P.8.3. La participation des femmes au processus de dialogue social est améliorée

P.9.1. Un organe national de coordination des activités des travailleurs est mis en place,

P.9.2. 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

P. (Moy.Axe3) : Total des notes rapporté à 11, le nombre de produits de l'Axe

#### 4.4.Efficience

68. **Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ? Le PPTD de Mauritanie a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ? (TDR).** Du point de vue de l'utilisation des ressources budgétaires, la mobilisation des standards de gestion de rang international du BIT contribue a priori à sécuriser un bon rapport coût-avantage dans l'acquisition des intrants et in fine la délivrance des produits. L'utilisation du réseau d'expertise distante du BIT (experts couvrant le pays, basés à Dakar d'abord, à Alger et au Caire ensuite) concourt aussi à rationaliser les coûts d'intervention, car cette expertise serait plus onéreuse pour le programme si elle devait être mobilisée à prix coûtant sur le marché international. Cette dynamique d'optimisation est renforcée par les synergies bâties autour des activités : avec les structures nationales (ministères et autres administrations publiques) et les autres mandants ; avec les pairs au sein du Système des Nations Unies (Haut Commissariat aux droits de l'Homme, PNUD, UNHCR, Banque Mondiale, etc.), et avec les partenaires au développement (UE, BAD, AFD, etc.). Ces partenariats qui construisent sur des subsidiarités permettent aux parties de bonifier leurs rendus en profitant de leurs avantages comparatifs respectifs. L'efficience du programme est toutefois amoindrie par l'absence d'un cadre de coordination et de pilotage, qui aurait constitué une force d'entraînement pour le PPTD et un cadre de résonance le faisant mieux diffuser dans l'environnement.

69. **Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ? (TDR)** Le programme a rencontré des défis de temps avérés, comme l'attestent les évolutions de son cycle de vie. Initialement calé sur la période 2012-2015, il a dû être prolongé jusqu'en 2017 pour améliorer la génération de ses produits et résultats, ce qui voulait dire à l'époque que les parties s'étaient rendu compte d'un retard dans la livraison de ces extrants. De manière plus spécifique, l'analyse de la temporalité du portefeuille d'assistance technique révèle aussi, parfois, les mêmes défis. Sur 16 projets échus, 5 ont connu une extension de cycle, soit près du tiers (5

autres projets non encore échus ne sont pas considérés dans cette statistique puisque l'on ne sait pas encore s'ils seront ou non prolongés). Ces retards s'expliquent par les soubresauts de l'environnement qui a connu plusieurs échéances électorales, un changement de bureau de polarisation au niveau du BIT et dernièrement la pandémie COVID-19, entre autres. La crise sanitaire ne rentre pas précisément dans le cycle formel du programme, mais s'installe dans la période élargie que couvre cette évaluation.

**70. Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD du Mauritanie ? (TDR).** L'effort de mobilisation de ressources au bénéfice du programme est significatif. Alors que le PPTD est construit sur une provision initiale de 6,3 millions de dollars des Etats Unis d'Amérique, le portefeuille des projets d'assistance du BIT affiche un financement de 41,5 millions de dollars, soit un ratio de couverture de 657% du budget prévisionnel du programme. Il est vrai que certaines ressources de projet ont un caractère régional ou relèvent du Siège du BIT et ne ciblent pas exclusivement la Mauritanie. Malgré tout, le financement disponible reste conséquent. Par ailleurs, le pays a, de son côté, investi dans les priorités du programme des moyens budgétaires, institutionnels et matériels importants, qui viennent abonder les ressources générales du programme. Faut-il le rappeler, en 2019, le gouvernement a directement dédié quelque 54,5 millions de MRU d'investissement au sous-secteur de l'emploi, soit 0,02% du financement du PIP, sans compter la composante *Emploi* naturellement présente dans tous les autres secteurs.

**71. Synthèse sur l'efficacité du PPTD :** D'importantes ressources ont été investies dans les priorités stratégiques tant par le pays lui-même que par ses partenaires au développement ; s'agissant spécifiquement des projets d'assistance technique du BIT, les standards de gestion de l'Agence concourent à leur assurer un bon rapport coût avantage, tandis que l'absence du cadre de gouvernance initialement prévu, est de nature à priver l'ensemble programme d'une force d'entraînement et à amoindrir sa résonance dans l'environnement. Alors que la matrice des résultats et des ressources intégrée au document de programme anticipait un budget de 6,4 millions de dollar, le portefeuille de l'assistance technique depuis 2012 est financé à hauteur de 41,5 millions de dollar. Dans le Programme d'Investissement Public 2019-2021, le sous-secteur "*Emploi*" est budgétisé pour 2019-2020 pour 2 117 310 USD<sup>1</sup>, soit 0,06% de l'ensemble du Programme et 1,7% du financement du Secteur "*Ressources Humaines*" auquel il est rattaché, compte non tenu de la dimension *Emploi* naturellement contenue dans les autres secteurs. (*Source : PIP, 2019-2021*). En ce qui concerne l'assistance technique, si les procédures de gestion de rang international du BIT garantissent le meilleur rendement pour les ressources engagées, l'absence d'un cadre de pilotage holistique handicape le programme en ne permettant pas un réel leadership, situation qui n'est pas étrangère aux retards de mise en œuvre observés : prolongation du programme lui-même de 2015 à 2017 et extensions de cycle pour 5 projets parmi les 16 du portefeuille qui sont déjà clos ou en voie de l'être au moment de cette évaluation.

#### **4.5.Mécanismes et arrangements de gestion**

**72. Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ? Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ? (TDR).** Le cadre de gestion prévu pour le PPTD n'a pas été mis en place. Le comité de pilotage qui

---

<sup>1</sup> Conversion de 74 millions de MRU inscrits sous l'*Emploi* pour les années 2019-2020 du PIP 2019-2021 ; la dernière année n'est pas budgétisée pour l'*Emploi*.

devait être institué par arrêté du ministre chargé du Travail ne l'a pas été. L'instabilité institutionnelle serait en cause dans cette défaillance : changement de titulaire au niveau du Ministère et à celui de la Direction technique, en charge. Le fait que, du côté du BIT, la Mauritanie soit passée en plein cycle du Bureau de Dakar à celui d'Alger n'aurait pas, non plus, aidé, à cause de l'absence d'une présence de proximité en mesure de soutenir un plaidoyer continu en faveur des organes du programme. (*Sources : Entretiens, Janvier 2023.*)

73. ***Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ?*** Plusieurs missions du Bureau pays, du Bureau régional et du Siège sont reportées, et permettent de considérer que le programme a bénéficié d'appuis en provenance de ces différentes sources internes au BIT. Toutefois, les mandants reportent aussi que cette assistance a tendu à être plus distante à la faveur du transfert de la Mauritanie du Bureau de Dakar au Bureau d'Alger, ce changement induisant aussi un changement de Bureau régional pourvoyeur d'appui technique qui n'était celui de Dakar mais celui du Caire.

74. ***Les ressources techniques allouées étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ? Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ? (TDR).*** Du point de vue des sources primaires, (*Entretiens, Janvier 2023*), les mandants apprécient positivement et de longue date les ressources traditionnellement mises à leur disposition par le BIT : experts de haut niveau, expériences et expertises multiformes actées dans des produits de connaissance, etc. Ils expriment seulement le sentiment d'avoir eu un moindre accès à ce dispositif lorsque leur pays est passé du Bureau de Dakar à celui d'Alger<sup>1</sup>. Au regard des sources secondaires, les résultats de qualité des projets opérationnels rapportés plus hauts, laissent entendre que ces cadres d'investissements sont dotés des moyens adéquats pour délivrer leurs produits respectifs. Les retards d'exécution se traduisant par des extensions de cycle de projet, ne sont pas forcément dus à des carences techniques et pouvant relever aussi d'inerties, voire de franches contraintes de contexte.

75. ***Dans quelle mesure les mandants ont eu la capacité d'intégrer le PPTD dans les activités liées aux ODD dans le pays au niveau d'implémentation, suivi et évaluation ? Quels sont les besoins et gaps à adresser pour renforcer cette capacité pour chacun ?*** En l'absence d'organes de pilotage de programme, les mandats n'ont pas vraiment disposé de cadre d'implémentation et de suivi en tant que tel. De manière factuelle, l'Enquête OIT sur la Protection Sociale en Mauritanie, qui a généré des données venant de la CNSS, de la CNAM, de la Caisse de Retraites des Fonctionnaires, et des autres institutions de PS (Action Sociale, Enfance et Famille ; Commissariat à la sécurité alimentaires ; Cash transferts, etc.), a aidé à renseigner l'indicateur ODD 1.3. La production régulière de statistiques reste un défi pour les mandants, pour le gouvernement en particulier dont les organismes spécialisés comme l'ONS sont en responsabilité dans ce domaine. Les besoins à combler sont autant de nature techniques (renforcement de capacités que d'ordre budgétaire (voir section sur l'appareil statistique : Résultat 1.5, Axe 1).

76. ***Synthèse sur les mécanismes et arrangements de gestion du PPTD :*** Le cadre de gouvernance qui était prévu dans le document de programme signé des mandants, n'a finalement pas été mis en place, ce qui a sans doute valu au PPTD des inerties et une résonance peu audible malgré un portefeuille de projets riche et diversifié. Le comité de

---

<sup>1</sup> Le Bureau d'Alger estime que cette opinion mérite d'être relativisée, compte tenu des importantes ressources d'assistance technique dirigée vers le pays.

pilotage et le cadre technique et de monitoring prévus pour animer le programme n'ont jamais vu le jour. Alors qu'il était attendu que l'Etat les institue par arrêté ministériel, les changements fréquents intervenus au Ministère chargé du Travail, tant au niveau du premier responsable de département qu'à celui de la Direction technique du Travail, n'auraient pas permis de satisfaire cette provision. Le fait aussi que le pays soit passé du Bureau de Dakar au Bureau d'Alger aurait distendu le plaidoyer du BIT en direction des autorités nationale pour la mise en place des organes du PPTD. (*Sources : Entretien, Nouakchott, 2023*). L'absence de ce leadership a coûté de la visibilité au programme et des célérités, des retards de mise en œuvre ont amené les mandants à s'accorder sur une extension de deux ans, soit un addendum de 50% du time initial.

#### **4.6.Impact**

77. ***Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apporté aux mandants tripartites de l'OIT en Mauritanie ? Le PPTD a-t-il renforcé les capacités des mandants et institutions nationaux ? (TDR).*** En tant que mandant, le gouvernement, à travers ses superstructures concernées, est le principal réceptacle des dynamiques de développement de capacités impulsées dans le cadre du programme autour ses trois axes d'intervention. La capacitation des services publics en charge de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social, a contribué à l'élaboration de textes réglementaires (52 décrets d'application du Code du travail élaborés) ; à l'adoption d'outils de politique (comme la Stratégie nationale pour l'emploi et la Stratégie de lutte contre le travail des enfants) ; à des réformes institutionnelles (comme la mise en place des cours criminelles contre le travail forcé, de l'ANE, de la CNAM, de la CNASS, du CNDS, et la réforme de l'ONMT) ; à la réforme de l'enseignement technique et professionnel (instauration de la formation duale, de la certification de compétences) ; notamment. Les travailleurs et les employeurs ont certes bénéficié de sessions de renforcement, mais ils sont surtout les bénéficiaires finaux des réformes listées ci-dessus. Dans des contextes plus spécifiques, comme la pêche artisanale et le travail domestique, ces mandats autour du représentant de l'état ont pu être aidés à mettre en place des cadres sectoriels de dialogue, de résolution de conflit et de cogestion.

78. ***Est-ce qu'il y avait des changements concrets négatifs à cause du PPTD ? (TDR).*** Il n'est pas reporté ni identifié d'effets pervers induits par le programme, sauf son empreinte carbone, qui n'est pas anticipée et ne fait donc pas, non plus, l'objet de mesures de mitigation. Elle existe pourtant, forcément : rien qu'en ne considérant que les 21 projets de l'assistance technique, il n'est pas possible de délivrer pour plus ou moins de 41,5 millions de dollar de ressources sans que cela ait un impact dépressif sur l'environnement, surtout dans des écosystèmes fragiles comme l'est la Mauritanie : ne serait-ce que le parc automobile du Bureau qui traverse des milliers de kilomètre sur un territoire de plus d'un million de kilomètres carrés émet d'importantes quantités de CO<sup>2</sup>.

79. ***Synthèse sur l'impact du PPTD :*** A travers notamment la consolidation de l'environnement légal et institutionnel et la mise en place d'outils sectoriels de gestion et d'innovations techniques et méthodologiques, les effets du programme se sont fait sentir dans les sous-secteurs de l'emploi décent et de la protection sociale davantage qu'en matière de dialogue social ; les effets non désirés renvoient à l'empreinte carbone du programme qui n'a malheureusement pas été anticipée pour faire l'objet de mesures de mitigation. La mise disposition de ressources et de d'expertises diverses, ainsi que le renforcement des capacités des services et acteurs en charge ont contribué à l'existence de nouveaux textes réglementaires (52 décrets d'application du Code du travail adoptés) ; à l'élaboration

d'instruments de politique (comme la Stratégie nationale pour l'emploi, la Stratégie de lutte contre le travail des enfants, ou encore la Stratégie de prévention des risques dans la pêche artisanale) ; à des réformes institutionnelles (comme la mise en place de 3 Cours criminelles contre le travail forcé, de l'Agence Nationale pour l'Emploi en remplacement de l'Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes, de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, de la Caisse Nationale d'Assurance Santé, du Conseil National de Dialogue Social, et la réforme de l'Office National Médecine du Travail) ; à la réforme de l'enseignement technique et professionnel (avec, en particulier, l'instauration de la formation duale et de la certification de compétences) ; notamment.

80. Au niveau opérationnel, des centaines de bénéficiaires des projets de l'assistance technique ont accédé à un emploi, ou amélioré leur employabilité dans le cadre des chantiers écoles et d'autres dispositifs de formation et d'insertion. Le dialogue social est le segment le moins impacté, avec un CNDS créé mais non encore pleinement opérationnel. L'on note seulement, à titre assez spécifique, les cadres sectoriels de dialogue que le BIT a aidé à mettre en place dans les secteurs de la pêche artisanale et du travail domestique. Le seul effet pervers (préssumé) du programme est son empreinte carbone, qui n'était pas calculée ex ante et n'a donc pas fait l'objet de mesures de mitigation.

#### **4.7.Viabilité**

81. *Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables ? Le PPTD a-t-il renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, etc.) favorisant la durabilité des résultats ? Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité des résultats obtenus du PPTD en Mauritanie ? (TDR).* La viabilité est notamment soutenue par l'ancrage des réalisations dans l'environnement institutionnel et leur appropriation par les acteurs et bénéficiaires. Un produit et un résultat appelés à durer sont avant tout des acquis tenus par les bénéficiaires qui les font vivre dans les règles et normes en vigueur ou à travers leurs pratiques courantes. Le programme satisfait dans une grande mesure à ces exigences et n'est en déficit que par rapport aux organes de pilotage qui auraient favorisé encore plus sa résonance dans l'environnement.

82. Les résultats ont donc globalement un bon ancrage institutionnel. Les produits de connaissance sont actés dans des réformes et des instruments de gestion qui en assurent la durabilité des impacts. Par exemple, les résultats des différents audits organisationnels et autres études spécifiques ont inspiré des réformes ou des évolutions institutionnelles de structures clés comme l'ANPEJ-ANPE, la CNSS elle-même, l'Inspection du Travail, l'ONMT, le CNDS. D'autres produits de connaissance et expertises thématiques ont inspiré la stratégie en cours de mise en œuvre de lutte contre le travail des enfants, l'opérationnalisation du Code du travail à travers l'élaboration de 52 décrets d'application qui étaient des dispositions de mise en œuvre manquantes depuis 2004, l'adoption de la nouvelle loi de 2015 et la création de 3 Cours criminelles spéciales qui en résulte. Les innovations techniques et autres pilotes développés par le programme affichent également un bon profil de viabilité car absorbés par l'environnement institutionnel.

83. Les apprentissages autour du concept de chantier-école ont inspiré la réforme de la formation professionnelle avec la formalisation de la formation duale et de la certification de compétences. Enfin, les infrastructures qui servent de laboratoire à ces expériences de formation en alternance sont elles aussi, dans l'ensemble, ancrées dans les réseaux d'infrastructures des secteurs concernés. Par exemple et notamment, les écoles et les postes de

santé construits sont insérés dans les cartes scolaire et sanitaire nationales, respectivement, ce qui assure leur prise en charge par les autorités locales. A cet égard, un seul écart par rapport à cette règle est rapporté à la mission, relativement au projet PROMOPECHE qui n'aurait pas consulté et engagé suffisamment les autorités nationales et locales du secteur avant de démarrer ses chantiers. Ce manquement a par la suite été résorbé, bien que la partie nationale continue de juger que la séquence de projet en cours d'implémentation n'a pas assez pris en compte les acquis du cycle antérieur qui avait mis en place des outils de gouvernance et de dialogue tripartites institutionnalisés.

84. ***Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les membres du Comité de pilotage, partenaires et les groupes cibles ? Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ? (TDR).*** Le Comité de pilotage n'a pas existé et ne s'est donc pas approprié le programme. Les bénéficiaires, en revanche, s'en sont approprié les résultats, dans la mesure où, comme cela vient d'être détaillé, les rendus clés ont tous inspiré des réformes ou des évolutions dans les institutions et autres outils de pilotage de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue national. La stratégie qui a favorisé cet état de fait est la pleine implication des bénéficiaires et des acteurs, généralement parlant, dans la détermination des besoins, la recherche et la mise en œuvre des solutions.

85. ***Synthèse sur la viabilité des résultats du PPTD :*** Malgré l'absence d'un cadre de pilotage holistique fonctionnel, les réalisations du programme bénéficient d'un bon ancrage dans le milieu, ce qui est un gage d'appropriation nationale et le signe d'un potentiel de durabilité réel. Signe de pérennité, l'assistance technique qui est le bras armé du programme a délivré des produits de connaissance et autres expertises qui ont été traduites en réformes législatives et institutionnelles ou absorbés dans la production d'instruments de politique et de gestion du développement en matière d'emploi, de protection et de dialogue social : réformes ou évolutions institutionnelles de structures clés comme l'ANPEJ-ANPE, la CNSS elle-même, l'Inspection du Travail, l'ONMT, le CNDS ; développement de la Stratégie en cours de mise en œuvre de lutte contre le travail des enfants, élaboration de 52 décrets d'application opérationnalisant enfin le Code du travail de 2004, adoption de la nouvelle loi de 2015 sur le travail forcé et création subséquente de 3 cours criminelles spéciales pour lutter contre le phénomène.

86. Les innovations techniques sont elles aussi absorbées par l'environnement institutionnel, à l'image des chantiers-écoles qui ont inspiré la réforme de la formation professionnelle avec la formalisation de la formation duale et de la certification de compétences. Les ouvrages bâtis au bénéfice des populations locales sont, dans l'ensemble ancrés dans les réseaux nationaux d'infrastructures des secteurs concernés : par exemple, les écoles et les postes de santé construits par les projets le sont en concertation avec les Services techniques locaux et insérés dans les cartes scolaire et sanitaire nationales, respectivement, ce qui en assure la prise en charge ultérieure par le pays. Ce profil de durabilité, globalement robuste, aurait toutefois pu être renforcé encore si les organes de pilotage du programme avaient été déployés : le PPTD en aurait eu plus d'âme, résonné davantage dans son environnement et amélioré l'appropriation de ses effets.

## 5. Conclusions

### 5.1. Evaluabilité

87. **Conclusion #1** : *L'évaluabilité du programme est servie par une logique d'intervention claire malgré l'absence d'une théorie du changement explicite ; elle est desservie par des limites techniques dans son cadre de résultats et de ressources, d'un part, par l'absence d'un cadre de pilotage et de suivi-évaluation fonctionnel, d'autre part. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle de programme est d'améliorer la qualité du cadre logique* par : l'explicitation de la théorie du changement ; une bonne circonscription des produits qui sont à délivrer **par le programme**, et des résultats qui sont des espaces de contribution **du programme** ; la détermination exhaustive des indicateurs de produit et de résultat assortis de **situations** de référence et de cibles claires ; la mise en place d'une gouvernance fonctionnelle, y compris dans sa dimension suivi-évaluation.

### 5.2. Pertinence-Cohérence

88. **Conclusion #2** : *Le programme est aligné sur les référentiels stratégiques contemporains de sa formulation, le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP III, 2011-2015), et ses priorités restent valides par rapport à la nouvelle Stratégie de Croissance Accélérée pour une Prospérité partagée (SCAPP 2016-2030) et son dernier Plan d'action 2021-2025 ; seule l'absence du cadre de mise en œuvre du PPTD questionne sa pertinence réelle. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de conforter l'ancrage stratégique du programme* dans la nouvelle SCAPP et le nouveau Cadre des Nations Unies pour la Coopération au Développement (UNSDCF), et de réfléchir à un concept de gouvernance de programme que les mandants puissent réellement instituer et opérationnaliser.

### 5.3. Efficacité

89. **Conclusion #3** : **Emploi décent** : *Le pays a progressé, avec l'assistance du programme et d'autres interventions, dans l'amélioration de son cadre institutionnel et de ses instruments d'élaboration et de mise en œuvre de stratégies favorables à l'emploi décent, même si celui-ci continue d'être un défi important, avec un taux d'occupation/activité de 60% et 20% pour les hommes et les femmes en âge de travailler, respectivement, selon l'EDS 2019-2021. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de promouvoir l'opérationnalisation de ces acquis institutionnels, stratégiques et méthodologiques pour les convertir en dividendes d'emplois.*

90. **Conclusion #4** : **Protection sociale** : *Le pays a progressé dans le renouvellement de ses superstructures de gestion de la protection sociale et dans l'amélioration des prestations sociales, mais se heurte toujours aux défis de capacitation et d'opérationnalisation de ce cadre dans le sens d'une véritable extension de couverture. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de poursuivre les efforts en consolidant et rationalisant le cadre institutionnel pour toucher davantage de bénéficiaires surtout dans les emplois les moins favorisés.*

91. ***Conclusion #5 : Dialogue social*** : *Le dialogue social reste un défi dans le pays, malgré la mise en place d'un organisme consultatif tripartite, le Conseil National de Dialogue Social (CNDS). L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de rechercher les voies et moyens de relancer le dialogue social, notamment à travers l'opérationnalisation du CNDS et la tenue des élections de représentativité des travailleurs.*

#### **5.4.Efficience**

92. ***Conclusion #6*** : *D'importantes ressources ont été investies dans les priorités stratégiques tant par le pays lui-même que par ses partenaires au développement ; s'agissant spécifiquement des projets d'assistance technique du BIT, les standards de gestion de l'Agence concourent à leur assurer un bon rapport coût avantage, tandis que l'absence du cadre de gouvernance initialement prévu, est de nature à priver l'ensemble programme d'une force d'entraînement et à amoindrir sa résonance dans l'environnement. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de poursuivre l'effort de capitalisation engagé sur les 3 axes stratégiques tout en veillant à s'appuyer sur un cadre institutionnel opérationnel pour optimiser et rendre visibles de tels engagements budgétaires.*

#### **5.5.Mécanisme et arrangement de gestion**

93. ***Conclusion #7*** : *Le cadre de gouvernance qui était prévu dans le document de programme signé des mandants, n'a finalement pas été mis en place, ce qui a sans doute valu au PPTD des inerties et une résonance peu audible malgré un portefeuille de projets riche et diversifié. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de garantir par des provisions appropriées (budgétaires, matérielles, de plaidoyer, etc.) la mise en place et le fonctionnement des organes du programme.*

#### **5.6.Impact**

94. ***Conclusion #8*** : *Les effets du programme se sont fait sentir sur l'emploi décent et la protection sociale, notamment à travers la consolidation de l'environnement légal et institutionnel et la mise en place d'outils sectoriels de gestion et d'innovations techniques et méthodologiques ; en revanche, il y a eu moyen de résonance en matière de dialogue social ; les effets non désirés renvoient à l'empreinte carbone du programme qui n'a malheureusement pas été anticipée pour faire l'objet de mesures de mitigation. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de poursuivre ces bonnes dynamiques en mettant l'accent sur l'opérationnalisation des lois, règlements, et autres cadres institutionnels et outils mis en place, avec des efforts accentués sur le dialogue social, d'une part ; de veiller également, dans le contexte actuel de vigilance environnementale, à déterminer l'empreinte carbone du programme pour lui adresser les mitigations appropriées, d'autre part.*

#### **5.7.Viabilité**

95. ***Conclusion #9*** : *Les réalisations du programme bénéficient d'un bon ancrage dans le milieu, ce qui est un gage d'appropriation nationale et le signe d'un potentiel de durabilité réel. L'implication de cette conclusion pour le prochain cycle est de poursuivre cette approche tout en veillant au déploiement d'un cadre de gouvernance effectif, qui ne peut que favoriser la logique d'appropriation.*

## 6. Leçons apprises

96. ***Leçon apprise #1 : La mise en place des organes de pilotage du programme s'est révélée un défi tout le long du cycle, montrant qu'il n'a pas suffi de les avoir prévus et insérés dans le document signé des mandants pour garantir leur effectivité.*** Bien dessiné et inséré dans le PPTD, le cadre institutionnel a même connu une esquisse d'opération à travers l'atelier de lancement et des réunions exploratoires, qui le destinaient à être formalisé par arrêté du Ministre chargé du Travail. Malheureusement, entre temps, il y aurait eu des changements de leadership dans ce département, tant au niveau ministériel qu'à celui de la Direction technique en charge en Travail. Dans ce contexte nouveau, la prise des textes règlementaires nécessaires au fonctionnement du pilotage du programme, n'avait-elle pas besoin d'un plaidoyer renouvelé pour être réinséré dans l'agenda des nouveaux responsables ? Les mandants rencontrés répondent par l'affirmative tout en faisant observer que dans le même temps, dans l'architecture régionale du BIT, la gestion de leur pays était distendue en passant du Bureau de Dakar plus proche à celui d'Alger et plus loin encore à celui du Caire pour le pool d'expertise, et que cette mutation n'a pas aidé le plaidoyer dont ils auraient eu besoin à ce moment pour faire émerger les organes du programme.

97. ***De cette expérience, en direction du prochain programme, l'on retient que les conditions de mise en œuvre du cadre de gouvernance du PPTD doivent être pensées et contrôlées sur le terrain jusqu'à pleine réalisation.***

98. ***Leçon apprise #2 : Le programme ressort pourtant avoir opéré et généré des résultats tangibles, signe que le portefeuille riche et diversifié de l'assistance technique du BIT et les efforts nationaux sont parvenus à mobiliser les mandants autour des 3 axes prioritaires retenus.*** Sur la décade sous revue, quelque 21 projets ont eu pour cadre la Mauritanie, exclusivement ou partiellement en ce qui concerne quelques projets régionaux ou du Siège, faisant du PPTD un programme bien soutenu par l'assistance technique du BIT. De leur côté, les pouvoirs publics ont investi dans la rénovation et la consolidation des stratégies, cadres et outils de développement sur les trois thématiques de focalisation du programme, en ouvrant ces processus aux apports féconds des projets de l'assistance technique. Même dans le domaine du dialogue social où la situation est restée bloquée au niveau national, des initiatives sectorielles et locales ont conduit à des résultats notables pouvant faire tâche d'huile comme les plateformes de dialogue et de cogérance dans la pêche artisanale et dans le travail domestique.

99. ***De cette expérience et en direction du prochain programme, l'on retient que l'engagement divers et varié des mandants et des autres acteurs du développement, est un atout majeur et doit être maintenu et amplifié dans les stratégies à venir.***

100. ***Leçon apprise #3 : Dans la construction d'un environnement propice au travail décent, à la protection sociale et au dialogue social, le programme a fait preuve d'intelligence stratégique en investissant en particulier des secteurs d'activité comme le travail domestique où tendent à se prolonger des pratiques du passé non conformes au travail décent.*** Les plateformes tripartites de dialogue et de cogestion suscitées dans la pêche artisanale et le travail domestique, tout comme l'éclairage jeté sur les travaux dangereux, pour les enfants en particulier, dans la pêche, les mines et la construction, sont autant d'approches d'assainissement des milieux de travail où tendent à survivre par recombinaison des profils de

relations économiques à connotation servile, malgré tout ce que fait le pays pour lutter contre le travail forcé.

101. *En direction du prochain programme, dans un contexte national sur lequel pèsent des inerties traditionnelles fortes, cette bonne pratique sera utile pour identifier et agir sur les survivances ou résurgences de pratiques contraires au travail décent.*

102. ***Leçon apprise #4 : Le blocage persistant du dialogue social dans le pays, dans des formes critiques, est le révélateur que cette problématique est un défi particulièrement ardu en Mauritanie, à la gestion duquel ne suffit pas la simple création d'un Conseil National de Dialogue Social.*** Malgré plusieurs actions préparatoires et des inscriptions budgétaires annuelles dans la loi de finances, les élections de représentativité ne parviennent toujours pas à se tenir pour donner aux travailleurs leurs représentants légitimes dans les instances tripartites. Conséquence de cette situation, et à titre d'illustration, le dialogue sur la mise en œuvre de normes internationales du travail est inexistant, gouvernement et syndicats émettant leurs commentaires séparément. Même les importantes améliorations apportées récemment en matière de protection sociale comme le relèvement du salaire minimum, de la pension de retraite et des allocations familiales, ressortent procéder d'une volonté et d'un acte unilatéraux des autorités nationales. Emergeant dans ce contexte, le CNDS connaît lui aussi un envol lent qui n'aide pas, pour le moment, à dénouer les fixations en place.

103. *Dans le cadre du prochain programme, le dialogue social devrait donc faire l'objet de consultations spéciales pour faire émerger des arrangements consensuels susceptibles de faire sortir les mandants des inerties actuelles dans lesquelles ils sont enfermés.*

## 7. Recommandations

104. ***Recommandation #1 : Cadre logique - Améliorer l'écriture du cadre de résultats du programme par : l'explicitation de la théorie du changement ; une différenciation nette entre les produits à délivrer dont le PPTD est responsable et les résultats auxquels il ne fait que contribuer ; une détermination exhaustive et spécifique des indicateurs de produit et de résultat assortis de références et de cibles claires.***

Tableau 11 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 1

Liens avec les conclusions	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C#1</li> </ul>
Impact	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elevé : concourt à améliorer l'évaluabilité du programme après en avoir facilité la conduite et le suivi opérationnel !</li> </ul>
Conséquence de non mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le Programme est peu lisible et peu évaluable !</li> </ul>
Modalité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborer une théorie du changement</li> <li>▪ Construire la matrice des résultats et déterminer leurs indicateurs en renseignant les références (d'où part le pays) et cibles (où l'on souhaite que le pays arrive)</li> <li>▪ Décliner l'arborescence des produits à délivrer et déterminer leurs indicateurs avec références (d'où l'on part) et cibles (où l'on veut arriver)</li> </ul>
Responsables de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ BIT</li> </ul>
Urgence	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elevée : c'est un préalable pour avoir un programme pleinement évaluable ! Court terme !</li> </ul>
Difficulté	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faible : nécessite uniquement un travail technique qui utilise des moyens de planification !</li> </ul>

105. **Recommandation #2 : Cadre de mise en œuvre - Garantir la mise en place et le fonctionnement adéquat des organes de gouvernance du programme, à travers des provisions appropriées, d'ordre budgétaire, matériel, et de plaidoyer.**

Tableau 12 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 2

Liens avec les conclusions & Leçons apprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C#1, C#6, C#7, C#9, LA#1</li> </ul>
Impact	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elevé : Permet au programme de disposer d'un pilotage stratégique qui améliore sa mise en œuvre et sa visibilité !</li> </ul>
Conséquence de non mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inerties de mise en œuvre ; Programme peu lisible et impacts peu ressentis dans l'environnement !</li> </ul>
Modalité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Déterminer les organes à mettre en place : composition, fonctionnement, localisation</li> <li>▪ Déterminer le type d'acte réglementaire à prendre pour créer lesdits organes</li> <li>▪ Prévoir des moyens budgétaires (si nécessaire) pour financer le fonctionnement des organes</li> <li>▪ Prévoir des indicateurs de performance pour suivre et contrôler l'effectivité du fonctionnement des organes (nombre de réunions, documents produits et autres extrants éventuels)</li> </ul>
Responsables de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement</li> <li>▪ Organisations d'Employeurs et de Travailleurs</li> <li>▪ BIT</li> </ul>
Urgence	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elevée : nécessité d'une coordination holistique sur le programme !</li> </ul>
Difficulté	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faible : nécessite un acte réglementaire et peu de moyens pour l'organisation de rencontres périodiques</li> </ul>

106. **Recommandation #3 : Emploi décent - Consolider les acquis institutionnels, stratégiques et techniques en matière de promotion de l'emploi décent, par l'opérationnalisation des structures et dispositifs créés dans le cycle échu et la mise à l'échelle des outils et autres pilotes déjà développés, en mettant l'accent sur les dimensions suivantes :**

- Mettre l'emploi décent au cœur des politiques économiques et sociales ;
- Suivre l'agenda africain et mondial pour le travail décent ;
- Une réforme du dispositif de la formation professionnelle technique adaptée au numérique et des nouvelles technologies ;
- Une adéquation Formation/Emploi ;
- Une adéquation Emploi /Nouvelles Technologies ;
- La formalisation du Secteur de l'économie informelle avec une transition juste ;
- Une remise à niveau du secteur de l'économie informelle avec un appui technique, matériel et financier ;
- Un système d'apprentissage adapté au secteur l'économie informelle ;
- Promotion de l'équité-égalité salariale

Tableau 13 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 3

Liens avec les conclusions	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C#3</li> </ul>
Impact	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elevé : permet de convertir toutes les innovations en résultats en termes de création d'emplois.</li> </ul>
Conséquence de non mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cadres et outils en place continuent d'être des coquilles vides, sans résonance réelle sur l'emploi !</li> </ul>
Modalité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborer et mettre en œuvre un plan d'opérationnalisation ou de développement pour chacune des structures créées</li> <li>▪ Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de valorisation des outils et expériences pilotes développées et validés (cas des curricula des chantiers école, des innovations techniques que constituent les briques BTC, ou encore des plateformes de dialogues dans la pêche artisanale et le travail domestique)</li> </ul>
Responsables de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gouvernement</li> <li>▪ Organisations d'Employeurs et de Travailleurs</li> <li>▪ BIT</li> </ul>
Urgence	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elevé : urgence nationale d'avoir des résultats tangibles en termes de création d'emploi et de recul du chômage ! Court terme !</li> </ul>
Difficulté	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elevée : nécessite de réunir des moyens budgétaires importants, en plus de la volonté politique !</li> </ul>

107. **Recommandation #4 : Protection sociale - Consolider et rationaliser le cadre institutionnel déjà mis en place ou rénové, dans le sens de couvrir davantage de bénéficiaires tout en mettant l'accent, en matière de médecine du travail, sur la dimension préventive.**

Tableau 14 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 4

Liens avec les conclusions	▪ C#4
Impact	▪ Elevé : concourt à étendre et enrichir la protection sociale !
Conséquence de non mise en œuvre	▪ Faible progression de la couverture !
Modalité de mise en œuvre	▪ Etudier et vider les situations de doublon rapportées entre CNSS et CNAM ▪ Clarifier les relations entre CNASS et mutuelles primaires dans le sens de la complémentarité plutôt que de la phagocytose
Responsables de mise en œuvre	▪ Gouvernement ▪ Organisations d'Employeurs et de Travailleurs ▪ BIT
Urgence	▪ Elevée : il y a urgence à étendre la couverture aux plus démunis en particulier ; urgence aussi de promouvoir la médecine préventive qui minore les coûts de la prise en charge ! Court terme !
Difficulté	▪ Elevée : nécessité de moyens budgétaires importants et d'une volonté politique !

108. **Recommandation #5 : Dialogue social** - Réunir les conditions d'une relance du dialogue social, à travers notamment la tenue des élections de représentativité des travailleurs et l'opérationnalisation du CNDS.

Tableau 15 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 5

Liens avec les conclusions & Leçons apprises	▪ C#5, C#8, LA#4
Impact	▪ Concourt à la pacification du milieu du travail !
Conséquence de non mise en œuvre	▪ Persistance de conflits sociaux et de blocages en milieu de travail ! Gêne pour les stratégies de développement du pays !
Modalité de mise en œuvre	▪ Mener des consultations auprès des acteurs pour mieux connaître les entraves à la tenue des élections de représentation ▪ Sur la base des résultats de ces consultations, élaborer et exécuter une feuille de route consensuelle pour arriver aux élections de représentativité ▪ Elaborer et mettre en œuvre un programme consensuel d'opérationnalisation du CNDS
Responsables de mise en œuvre	▪ Mandants ▪ BIT
Urgence	▪ Elevée : urgence de rétablir un climat apaisé dans les espaces de travail et favoriser l'efficacité des stratégies nationales de développement économique et social ! Court terme !
Difficulté	▪ Elevée : nécessité de moyens budgétaires importants, d'une volonté politique et de consensus entre mandants !

109. **Recommandation #6 : Effets non désirés** - Simuler et déterminer ex ante l'empreinte carbone potentielle du programme pour lui adresser les mitigations appropriées.

Tableau 16 : Cadre de mise en œuvre de la Recommandation 6

Liens avec les conclusions	▪ C#8.
Impact	▪ Elevé : permet d'anticiper et de juguler par des moyens appropriés les effets environnementaux néfastes potentiellement induits par l'exécution du programme
Conséquence de non mise en œuvre	▪ Effets environnementaux pervers du programme non connus et donc non jugulés !
Modalité de mise en œuvre	▪ Insérer une composante <i>Evaluation environnementale</i> dans les études préparatoires à la formulation du programme ▪ Insérer dans le narratif du programme une section sur les impacts environnementaux potentiels du programme ▪ Insérer dans la matrice de résultats du programme des mesures de mitigation des effets pervers potentiels, ainsi que des moyens de suivi
Responsables de mise en œuvre	▪ BIT ▪ Mandants
Urgence	▪ Elevé : dans un environnement aux écosystèmes déjà fragiles comme l'est la Mauritanie, il y a nécessité d'anticiper et de prévenir ne serait-ce que l'empreinte carbone de l'exécution de plusieurs dizaines de millions de dollars d'investissement sur un territoire de plus d'un million de km <sup>2</sup> . Court terme !
Difficulté	▪ Faible à Moyenne : nécessite des compétences techniques pour mener une évaluation environnementale anticipative et des moyens budgétaires pour financer les mesures de mitigation des nuisances environnementales identifiées.

## **ANNEXES**

## A.1. Termes de référence de l'évaluation



### TERMES DE RÉFÉRENCE

#### REVUE FINALE INDEPENDANTE DU PROGRAMME PAYS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT (PPTD) EN MAURITANIE 2012-2015 (étendu à 2017) ET SES PROJECTIONS AU NIVEAU DES RESULTATS JUSQU'À JUIN 2022

Version 21 août 2022

### I- INTRODUCTION

L'Organisation internationale du Travail utilise l'évaluation comme outil de gestion et d'apprentissage organisationnel afin d'aider ses mandants à promouvoir le travail décent et la justice sociale. L'évaluation constitue un moyen essentiel pour améliorer la prise de décision, capitaliser les connaissances au sein de l'organisation et apporter des preuves vérifiables d'efficacité. Elle permet d'apprécier les résultats, analyser les raisons de réussite et d'échec, vérifier si la meilleure démarche a été choisie et si elle a été mise en œuvre de manière optimale. Une des modalités d'évaluation pour les PPDTs est la revue indépendante gérée par une Task-force intégrant le Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique et le Bureau de Pays, en coordination avec les mandants et conduite par un consultant indépendant.

Cette revue des PPTD est particulièrement régie par le guide spécifique No.17 du Bureau d'Evaluation de l'OIT de septembre 2015 qui donne les orientations nécessaires sur la manière de mener cet exercice. Cette revue du PPTD est axée sur la mesure des progrès, l'analyse des résultats et des contraintes de mise en œuvre, l'évaluation de la performance, la formulation des recommandations et des stratégies futures plus efficaces pour la gestion optimale de nouveaux PPTD.

### II- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le PPTD 2012-2017 pour le travail décent au Mauritanie a été élaboré à travers un processus de planification participative impliquant tous les mandants de l'OIT en Mauritanie, à savoir le gouvernement à travers le ministère en charge du travail et les partenaires sociaux. Le PPTD a mis l'accent sur trois principaux domaines d'intervention, i) emploi, ii) protection sociale et iii) dialogue social avec les résultats attendus pour ces 3 priorités comme indiqué ci-après (tableau 1).

**Table 1 : Priorités et résultats du PPTD 2012-2015 (étendu à 2017)**

<b>Priorité 1 : La promotion d'emplois décents pour les jeunes et femmes, en milieux urbain et rural ;</b>	<b>Priorité 2 : Le renforcement et l'extension de la protection sociale</b>	<b>Priorité 3 : L'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale et le développement des entreprises.</b>
Réalisation 1.1 : Des politiques, programmes et stratégies sont adoptés et mis en œuvre pour la promotion de l'emploi décent.	Réalisation 2.1 : Des stratégies concernant la protection sociale sont élaborées et mises en œuvre par le Gouvernement en collaboration avec les partenaires sociaux	Réalisation 3.1 : Le dialogue social est dynamisé et structuré
Réalisation 1.2 : Les programmes HIMO sont mis en œuvre et/ou actualisés à travers la valorisation des ressources locales notamment dans le	Réalisation 2.2 : Des politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail sont élaborés et validés	Réalisation 3.2 : Les capacités des organisations de travailleurs sont renforcées en matière de dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent

domaine de la construction		
Réalisation 1.3 : les bénéficiaires de la migration encadrée de main-d'œuvre en Mauritanie sont maximisés pour promouvoir le développement et réduire la pauvreté		
Réalisation 1.4 : Les Normes internationales du Travail ratifiées sont appliquées		
Réalisation 1.5 : Un système intégré de statistiques du travail performant et pérenne est mis en place		

La mise en œuvre du PPTD a commencé en 2012 et a expiré en 2015. A la demande du Comité de pilotage du PPTD, le Ministère en charge du travail a soumis au BIT en avril 2017 une demande de prolongation de 2 ans<sup>1</sup> du PPTD. Conformément aux mécanismes de gestion prévus dans le PPTD 2012-2015 (2017) de la Mauritanie et à la politique d'évaluations du BIT, il était prévu une autoévaluation par an du programme afin de faire le point sur les avancées et de procéder éventuellement, aux ajustements nécessaires en fonction des évolutions de nature diverse observées dans le pays, et une évaluation à mi-parcours. Cette dernière a été réalisée en 2015. Afin d'éclairer la formulation d'un nouveau cycle de PPTD, il est proposé de conduire une évaluation finale de l'ensemble du cycle du PPTD, incluant les projections n du ceci depuis 2018 à ce jour (octobre 2022).

Au regard de ce qui précède, il importe donc de fournir une évaluation indépendante de ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné, d'apprécier l'apport que représente pour les programmes nationaux de développement et/ou les stratégies nationales de développement, l'action engagée par l'OIT en faveur du travail décent avec la collaboration des mandants. En effet, cette revue finale doit permettre de tirer les leçons apprises du PPTD 2012-2017 et d'éclairer la formulation du nouveau PPTD en mettant l'accent sur des objectifs nationaux non seulement dans le monde du travail mais aussi les objectifs de développement durable (ODD), le nouveau cadre des Nations Unies pour l'aide au développement qui débutera en 2023, les stratégies nationales telle que la SCAPP 2025, ou la Stratégie nationale de protection sociale en cours de préparation.

La revue est un moyen utile par lequel les mandants et les autres agences partenaires pourraient fournir leurs commentaires concernant la collaboration et la cohérence en ce qui concerne les actions déployées sur le terrain dans un contexte multi-agences plus large. La revue permettrait également aux mandants et aux partenaires d'examiner les stratégies et les actions à venir.

### III- BUT, PORTEE ET CIBLE DE LA REVUE

#### Objectif global

La Revue finale du PPTD 2012-2017 de la Mauritanie poursuit trois objectifs : l'amélioration, l'apprentissage et la redevabilité. Elle fournira des preuves et des données pour éclairer les décisions afin d'améliorer la pertinence, la cohérence, la performance, l'efficacité, la durabilité et l'impact des futurs programmes dans le cadre du nouveau PPTD. Les conclusions de l'examen contribueront à l'élaboration du prochain PPDT, dont la formulation devrait être lancée a les premiers mois de 2023, pour contribuer à élaboration du nouveau UNSDCF<sup>2</sup>.

#### Objectifs spécifiques

L'objectif global se décompose comme suit :

<sup>1</sup>Lettre datée du 21 avril 2017 du ministère de la Fonction publique, du travail, et de la modernisation de l'administration.

<sup>2</sup>En principe, le nouveau UNSDCF couvrira la période 2023-2027, mais il est possible qu'une demande d'extension du PPTD actuel (2018-2022) pour une année supplémentaire soit effectuée.

- examiner la pertinence du document avec le contexte et les besoins du pays ;
- examiner le degré de cohérence entre les résultats, les produits et les stratégies des PPTD avec l'Agenda du travail décent ainsi que le programme et budget de l'OIT, avec les cadres nationaux et internationaux y compris le Plan cadre des Nations Unies pour l'aide au Développement et les ODDs ;
- analyser les progrès enregistrés par rapport aux réalisations définies y compris les dimension des durabilité et impact dans la population ciblée ;
- évaluer les capacités organisationnelles des Ministères en charge du Travail et de l'Emploi, les partenaires sociaux en matière de mise en œuvre et de coordination du programme ;
- analyser l'efficacité des stratégies et des partenariats ainsi que les différentes contraintes incluant l'aspect genre et autres groupes vulnérables pertinents ;
- analyser les capacités d'appui du Bureau de Pays de l'OIT et du comité national de pilotage dans la coordination et le suivi de la mise en œuvre du PPTD ;
- Dans quelle mesure les mandats ont la capacité d'intégrer le PPTD dans les activités relatives aux ODD dans le pays au moment de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation ? quels sont les besoins et les écarts à combler pour renforcer cette capacité chez chacun des mandants ;
- analyser les capacités des mandants en relation avec le PPTD pour voir et valoriser la liaison de l'agenda de travail dans le PPTD ; l'évaluateur utilisera la méthodologie contenue dans le document "Instrument de diagnostic pour évaluer l'évaluabilité du PPTD dans le contexte des ODD, notamment les outils de la composante 3'' ;
- Identifier les leçons apprises et proposer des recommandations pour les différentes parties prenantes pour le prochain PPTD.

#### **Portée et étendue de la revue**

La revue couvre toutes les activités mises en œuvre en Mauritanie dans le cadre du PPTD depuis 2012 jusqu'à 2017 par les mandants et le BIT (et au besoin d'autres parties prenantes) et ces projections jusqu'au octobre 2022. Par rapport au BIT elle couvre également toutes les interventions du BIT (projets, actions de toutes sources de financement), y compris le Siège du BIT, le Bureau Régional, le Bureau de pays, et le Centre de Turin. Les projets centralisés, régionaux ou sous-régionaux couvrant la Mauritanie seront également examinés pour évaluer la contribution (ou non) à l'atteinte des résultats du PPTD.

#### **Clients de la revue**

L'examen sera effectué pour fournir des informations au groupe cible de parties prenantes suivantes :

- Mandants de l'OIT en Mauritanie : le Ministère de la Fonction publique et du travail, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'Organisation d'employeurs (Union Nationale du Patronat Mauritanien (UNPM)) et les Organisations de travailleurs (Union des Travailleurs de Mauritanie (UTM); Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM); Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM); Confédération Nationale des Travailleurs de Mauritanie (CNTM)),et autres membres du Comité de pilotage.
- Bureau de pays de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie, et la Tunisie basé à Alger ;
- Le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et son Unité régionale de programmation (RPU), aussi bien que le Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM) et le Bureau de l'évaluation (EVAL) à Genève ;
- Autres parties prenantes et / ou partenaires de mise en œuvre concernés (Il s'agit en fait de toutes les parties prenantes qui peuvent réagir aux résultats de la revue, et qui peuvent contribuer à planifier et mettre en œuvre les conclusions et recommandations visant à adresser toutes ces questions dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du nouveau PPTD de Mauritanie).

#### **IV- CRITERES ET QUESTIONS CLES 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.

<b>Critère</b>	<b>Questions clés</b>
Evaluabilité du PPTD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le PPTD est-il évaluable ? Le PPTD était-il élaboré selon une approche axée sur les résultats ?</li> <li>• Le PPTD présente-t-il une Théorie de changement, quand même implicite ?</li> <li>• Les indicateurs et les cibles du PPTD étaient –ils suffisamment définis et mesurables ?</li> <li>• Le PPTD dispose-t-il d'un système de suivi-évaluation ? Dans quelle mesure ce système était-il efficace ?</li> <li>• Ce système permettait-il de mesurer l'atteinte des résultats ? Des données</li> </ul>

Critère	Questions clés
	<p>désagrégées par sexe étaient-elles collectées et compilées ?</p>
<b>Pertinence et cohérence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quelle mesure le PPTD était-il cohérent et aligné avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ?</li> <li>• Les priorités et réalisations du PPTD étaient-elles pertinentes par rapport aux objectifs de développement national tel que définies dans la stratégie nationale de développement ?</li> <li>• Les résultats observés dans le cadre du PPTD étaient-ils compatibles avec la finalité globale et la concrétisation de l'agenda du travail décent en Mauritanie</li> <li>• Les résultats observés étaient-elles compatibles avec les priorités et les réalisations escomptées ?</li> <li>• Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF ?</li> <li>• Dans quelle mesure les mandants tripartites se sont-ils appropriés le PPTD, y compris la mise en œuvre des interventions ?</li> <li>• Dans quelle mesure les priorités du PPTD sont-elles toujours valides ?</li> </ul>
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quelle mesure les résultats du PPTD de Mauritanie ont-ils été atteints (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations et des autres mesures identifiées par l'évaluateur) ?</li> <li>• Quels sont les produits qui ont été livrés et leur qualité? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ?</li> <li>• Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD ?</li> <li>• Quel a été le degré d'utilisation des produits et résultats par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé ?</li> </ul>
<b>Efficience</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ? Le PPTD de Mauritanie a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ?</li> <li>• Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ?</li> <li>• Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD de Mauritanie ?</li> </ul>
<b>Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ?</li> <li>• Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ?</li> <li>• Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ?</li> <li>• Les ressources techniques allouées étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ? Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ?</li> <li>• Dans quelle mesure les mandants ont eu la capacité d'intégrer le PPTD dans les activités liées aux ODDs dans le pays au niveau d'implémentation, suivi et évaluation ? Quels sont les besoins et gaps à adresser pour renforcer cette capacité pour chacun ?</li> </ul>
<b>Impact</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• .Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apporté aux mandants tripartites de l'OIT en Mauritanie ?</li> <li>• Le PPTD a-t-il renforcé les capacités des mandants et institutions nationaux et renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, ...) favorisant la durabilité des résultats ?</li> <li>• Est-ce qu'il y avait des changements concrets négatifs à cause du PPTD ?</li> </ul>

Critère	Questions clés
Viabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables ?</li> <li>• Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité des résultats obtenus du PPTD en Mauritanie ?</li> <li>• Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les membres du Comité de pilotage, partenaires et les groupes cibles ?</li> <li>• Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?</li> </ul>

## V- MÉTHODOLOGIE

L'évaluation est indépendante et la méthodologie finale et les questions d'évaluation seront déterminées par le consultant en consultation et concertation avec la Task force qui gère la revue.

L'évaluation sera conforme aux normes et standards d'évaluation et suivra les garanties éthiques, le tout comme spécifié dans les procédures d'évaluation de l'OIT. L'OIT adhère aux normes et standards d'évaluation du Groupe des Nations unies pour l'évaluation (UNEG) ainsi qu'aux normes de qualité de l'évaluation du CAD/OCDE.

L'évaluation appliquera une approche mixte, y compris la triangulation pour accroître la validité et la rigueur des résultats de l'évaluation, en faisant appel, dans la mesure du possible, aux principales parties prenantes du projet à tous les niveaux pendant les phases de conception, de collecte des données et de rapport.

La revue sera effectuée par un(e) consultant(e) indépendant(e) sous la supervision technique du Bureau de pays de l'OIT basé à Alger et de l'Unité régionale de programmation (RPU) à travers une Task-force conjointe.

Le consultant effectuera ce qui suit :

- revue documentaire ;
- entretiens et / ou discussions de groupe avec les principales parties prenantes et visites du terrain ;
- atelier de restitution ;
- Elaboration et finalisation du rapport de la revue.

La revue sera basée sur l'examen des documents, complétés par divers rapports sur les produits livrés (ou non atteints), des réunions, des entretiens individuels et de groupe de travail avec toutes les principales parties prenantes, y compris le gouvernement (les Ministères en charge du travail et de l'emploi, les ministères techniques, institutions de sécurité sociale, etc.) et les partenaires sociaux. Le consultant devra aussi interviewer les agences partenaires du système des Nations Unies, et d'autres organisations non-gouvernementales, en cas de besoin. Le consultant pourrait aussi faire des visites au terrain pour faire des entretiens sélectifs avec des bénéficiaires finaux. Le Directeur du Bureau de pays de l'OIT à Alger, le responsable de la programmation, le personnel des projets mis en œuvre par le BIT en Mauritanie, les spécialistes de l'ETD-Caire, 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. Le/la consultant(e) devra également s'entretenir avec le personnel du Bureau de l'OIT à Dakar.

La dimension genre et autres groupes vulnérables devra être une dimension transversale dans la collecte et l'analyse des données sur les résultats et le rapport final de la revue. Ceci signifie que les hommes et les femmes, les jeunes et autres groupes à identifier pendant la phase de démarrage devraient être impliqués dans les consultations. Les données collectées par l'évaluateur devront être désagrégées par sexe et sur cette base l'analyse devrait évaluer la pertinence et l'efficacité des stratégies et des réalisations autant pour les hommes que pour les femmes. Les recommandations devront refléter cette analyse qui devra être incluse dans le rapport intérimaire et le rapport final, et devrait répondre aux préoccupations liées à l'égalité homme-femme.

Pour analyser les capacités des mandants en pour voir et valoriser la liaison du PPDT avec l'Agenda 2030 de Développement durable/ les divers Objectifs de développement durable, l'évaluateur utilisera la méthodologie contenue dans le document « Diagnostic instrument to assess the evaluability of DWCPs in the contexte of the SDGs », en particulier avec les outils de la Composante 3.

A partir des données collectées lors de la revue documentaire, des interviews et des visites du terrain, le consultant préparera une présentation des résultats et recommandations préliminaires qui seront présentés à l'atelier des parties prenantes. Sur la base des contributions des participants à l'atelier, le consultant rédigera le projet du rapport de la revue à la Task force qui va diffuser le rapport aux principales parties prenantes, au Bureau de pays de l'OIT à Alger, à l'ETD Caire, au Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et aux autres partenaires concernés pour commentaires.

## **VI- GESTION DE LA REVUE ET DELAIS**

### **Bureau de Pays**

- Elaborer le contrat du consultant
- Fournir tous les documents pertinents et proposer la liste des personnes à interviewer au consultant
- Appuyer l'organisation de l'atelier de présentation et de validation du rapport de revue
- Contribuer aux appuis techniques et logistiques nécessaires dans le cadre du processus de revue, Faire un briefing aux partenaires sur le processus et leur participation ;

### **Task force OIT**

Ce comité composé des représentants du Bureau Régional pour l'Afrique et du Bureau de Pays à Alger aura pour rôle de :

- coordonner la revue et la finalisation du rapport ;
- approuver les TDR et la sélection du consultant ;
- compiler 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 fournir tous les documents et contacts au consultant ;
- assurer le briefing du consultant ;
- gérer les activités d'appui au consultant ;
- faire le suivi de la mise en œuvre des recommandations de la revue du PPTD ;
- disséminer le rapport de la revue aux partenaires et parties prenantes clés.

### **Le consultant :**

Réaliser toutes les tâches décrites dans les présents termes de référence en considérant le plan de travail au point 7 ci-dessous.

## **VII- RESULTATS ESCOMPTES AU TERME DE LA REVUE DU PPTD**

### **Les produits attendus du consultant**

- Une note méthodologique/rapport de démarrage détaillée avec le planning de la mission suivant la liste de control 3 d'EVAL ;
- Un rapport préliminaire de revue du PPTD que la task force va partager avec les mandants tripartites et les parties prenantes clés, suivant les listes de contrôle d'EVAL 5 et 6 et après avoir une version conforme aux TdRs
- 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 rapport préliminaire.

L'approbation du rapport de démarrage par la Task force est une condition nécessaire pour passer à l'étape de collecte des données.

### **Structure du rapport**

Il est suggéré ce qui suit pour le rapport final :

- i. Page de couverture avec les informations de base sur la revue
- ii. Table des matières (1 page)
- iii. Résumé exécutif (pas plus de 3 pages)
- iv. Table des acronymes et abréviations
- v. Description du PPTD et sa logique d'intervention (1-2 pages)
- vi. But, objectifs, champ et destinataires de la revue (1 page)
- vii. Méthodologie de la revue et ses limites (1 page)
- viii. Résultats de la revue (par critère selon les questions d'évaluation de manière groupée), environ 25-30 pages
- ix. Conclusions
- x. Recommandations
- xi. Leçons apprises
- xii. Les 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.

## Durée de la mission du consultant et proposition de plan de travail

Cette revue sera conduite pendant une durée de 24 jours ouvrés conformément au plan de travail ci-dessous :

Activités	Responsables	Durée (Homme/Jour)	Dates tentatives
Validations des TdR avec les mandants Sélection du consultant	Task force		Juillet-août
Revue documentaire	Consultant	4 jours	14-25 novembre
Préparation et envoi de la note méthodologique actualisée avec le planning de la mission		2 jours	
Entretiens, réunions, groupe de travail, visites du terrain, avec toutes les principales parties prenantes :  a) Gouvernement (les Ministères en charge du travail et de l'emploi, les ministères techniques comme le ministère de la pêche, education, institutions de sécurité sociale, etc.) ; b) Les partenaires sociaux ; c) Des bénéficiaires finaux d) Agences partenaires du système des Nations Unies, et d'autres organisations non gouvernementales, en cas de besoin. e) Les directeurs des Bureaux de pays de l'OIT à Alger, les responsables de la programmation dépendant de ces deux directeurs, le personnel des projets dont le Mauritanie est bénéficiaire ; f) Les spécialistes de l'ETD/ Caire et de l'ETD/ Dakar et autres personnels pertinents de l'OIT qui ont été impliqués dans la gestion et la mise en œuvre du PPTD et des programmes et projets en Mauritanie.	Consultant	10 jours	28 novembre- 9 décembre
Elaboration de la présentation des résultats préliminaires et des recommandations pour l'atelier de discussion avec les parties prenantes	Consultant, Secrétariat technique, BP Alger	1 jours	11 décembre
Préparation du rapport version draft pour approbation à ce niveau par la Task force	Consultant et la Task force	5 jours	12-19 décembre
Circulation de la version draft du rapport par la Task force aux parties prenantes pour commentaires	Task force		20 décembre- 13 janvier 2023
Finalisation du rapport en tenant compte des recommandations de l'atelier de revue et des divers commentaires	Consultant	2 jours	18-19 janvier 2023
Envoi du rapport final au task force/OIT	Consultant		20 janvier
Finalisation du processus par l'approbation du rapport par le Chief URP/ROAF	Task force		23-27 janvier
Partage de la version finale avec les mandants et autres parties prenantes	Bureau de pays		30-31 janvier
Total jours prestés par le consultant		24 jours	

## VIII- PROFIL DU CONSULTANT

1- Profil du consultant

Pour mener à bien cette mission, le/la consultant(e) devra avoir le profil suivant :

- Avoir un diplôme d'études supérieures au moins Bac+5 en Economie, Planification du développement, Sciences sociales, Sciences politiques, Management des Organisations ou dans un domaine similaire.
- Justifier d'au moins 5 années d'expériences confirmées dans le domaine des évaluations, notamment dans les évaluations des programmes de développement ou des stratégies sectorielles de préférence comme seul évaluateur ou team leader.
- Il/ elle doit en outre avoir une bonne connaissance des politiques d'évaluation des Nations Unies et de l'OIT y compris la méthodologie de la gestion axée sur les résultats.
- Il/ elle doit justifier des connaissances et expériences dans le domaine de l'emploi et du travail décent.
- Avoir une bonne connaissance de la Mauritanie ou pays avec des conditions similaires, en particulier dans les domaines des thèmes du travail décent, genre et de cadres de développement des pays
- Le/la consultant(e) doit également avoir une forte capacité d'analyse et de rédaction.
- Il/elle doit avoir la capacité de communiquer et écrire en français ; l'arabe serait un atout.

Les candidatures de femmes sont encouragées.

#### **IX- Conditions et rémunération**

Le consultant est tenu de se conformer pleinement aux avis émis par le gouvernement et les autorités locales, les Nations Unies et l'OIT concernant les voyages nationaux et la distanciation sociale, compte tenu de la situation de la pandémie de la COVID -19.

Le consultant est également tenu de signer le Code de conduite avec le document contractuel.

La rémunération de l'Évaluateur (trice) comprend :

- Les honoraires qui ne devront pas dépasser 24 jours de travail.
- Les frais de voyage et DSA du consultant en conformité avec les règlements et les politiques de l'OIT.

#### **Annexe : Documents et outils pertinents sur la politique d'évaluation de l'OIT**

1. Directives de l'OIT pour l'évaluation des politiques : Principes, justification, planification et gestion des évaluations, 4<sup>me</sup> éd. (2020)

<https://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/lang--en/index.htm>

2. Formulaire du code de conduite (à signer par l'évaluateur)

[http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_206205/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206205/lang--en/index.htm)

3. Liste de contrôle. 3 Rédaction du rapport initial

[http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165972/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165972/lang--en/index.htm)

4. Liste de contrôle 5 Préparation du rapport d'évaluation

[http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165967/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165967/lang--en/index.htm)

5. Liste de contrôle 6 : Evaluation de la qualité du rapport d'évaluation

[http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165968/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165968/lang--en/index.htm)

6. Note d'orientation Participation des parties prenantes à l'évaluation de l'OIT

[http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165982/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165982/lang--en/index.htm)

7. Note d'orientation 4 Intégration de l'égalité des sexes dans le suivi et l'évaluation des projets

[http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165986/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165986/lang-en/index.htm)

8. Pillar 4: Managing & conducting evaluations

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---eval/documents/publication/wcms\\_761031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_761031.pdf)

9. Guidance Note 2.6: Conducting decent work country programme internal reviews

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---eval/documents/publication/wcms\\_746714.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_746714.pdf)

## A.2. Matrice d'Evaluation

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
Evaluabilité	Le PPTD est-il évaluable ? Le PPTD était-il élaboré selon une approche axée sur les résultats ?	Document de programme PPTD Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proportion d'indicateurs SMART disposant de situation de référence et de cibles documentées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Le PPTD présente-t-il une Théorie de changement, quand même implicite ?	Document de programme PPTD Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de lisibilité de la logique d'intervention et d'influence du PPTD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Les indicateurs et les cibles du PPTD étaient-ils suffisamment définis et mesurables ?	Document de programme PPTD Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proportion d'indicateurs SMART disposant de situation de référence et de cibles documentées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Le PPTD dispose-t-il d'un système de suivi-évaluation ? Dans quelle mesure ce système était-il efficace ?	Document de programme PPTD Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence d'un descriptif de M&amp;E dans le PPTD</li> <li>Nombre d'extrants M&amp;E</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à</li> </ul>

<sup>1</sup> Prédéterminés par les TDR

<sup>2</sup> Prédéfinies par les TDR.

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
			<ul style="list-style-type: none"> <li>&amp;distanciels</li> <li>▪ Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>produits : rapports d'exécution, de mission de suivi</li> <li>▪ Budget M&amp;E</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>l'aune du critère de référence ;</li> <li>▪ Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>▪ Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>▪ Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Ce système permettait-il de mesurer l'atteinte des résultats ? Des données désagrégées par sexe étaient-elles collectées et compilées ?	Document de programme PPTD Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue documentaire</li> <li>▪ Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp;distanciels</li> <li>▪ Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proportions de résultats documentés par le M&amp;E</li> <li>▪ Proportion de données désagrégées par sexe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>▪ Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>▪ Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>▪ Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
Pertinence/Cohérence	Dans quelle mesure le PPTD était-il cohérent et aligné avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ?	Document de programme PPTD Documents nationaux de planifications (CSLP, etc.) Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue documentaire</li> <li>▪ Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp;distanciels</li> <li>▪ Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proportion de contenus/stratégies/résultats du PPTD ayant leurs répondants dans les documents de planification nationale : CSLP, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>▪ Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>▪ Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>▪ Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Les priorités et réalisations du PPTD étaient-elles pertinentes par rapport aux objectifs de développement national tel que définies dans la stratégie nationale de développement ?	Document de programme PPTD Documents nationaux de planifications (CSLP, etc.) Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue documentaire</li> <li>▪ Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp;distanciels</li> <li>▪ Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proportion de contenus/stratégies/résultats du PPTD ayant leurs répondants dans les documents de planification nationale : CSLP, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>▪ Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>▪ Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>▪ Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
	Les résultats observés dans le cadre du PPTD étaient ils compatibles avec la finalité globale et la concrétisation de l'agenda du travail décent en Mauritanie	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires Agenda travail décent en Mauritanie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proportion de contenus/stratégies/résultats du PPTD ayant leurs répondants dans l'agenda de travail décent en Mauritanie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Les résultats observés étaient elles compatibles avec les priorités et les réalisations escomptées ?	Document de programme PPTD Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de réalisation des cibles actées dans la matrice de résultats du PPTD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF ?	Document de programme PPTD Document de programme UNDAF Personnes ressources au sein du BIT et du SNU	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proportion de contenus/stratégies/résultats du PPTD ayant leurs répondants dans l'UNDAF de la même période</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Dans quelle mesure les mandants tripartites se sont ils appropriés le PPTD, y compris la mise en œuvre des interventions ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau d'implication des mandants dans la formulation du PPTD</li> <li>Niveau d'engagement des mandants dans la mise en œuvre du PPTD</li> <li>Nombre de mission et d'activités de supervision auxquelles les mandants ont</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> </ul>

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
				pris part	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Dans quelle mesure les priorités du PPTD sont elles toujours valides ?	Document de programme PPTD Documents d'analyse du contexte de développement en Mauritanie ; Nouvelle SCAPP Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proportion de priorités encore en phase avec les évolutions du contexte de développement de la Mauritanie : en matière de travail décent notamment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
Efficacité	Dans quelle mesure les résultats du PPTD de Mauritanie ont-ils été atteints (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations et des autres mesures identifiées par l'évaluateur) ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de réalisation des cibles actées dans la matrice de résultats du PPTD (résultats et produits)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Quels sont les produits qui ont été livrés et leur qualité? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de réalisation des cibles actées dans la matrice de résultats du PPTD (résultats et produits)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facteurs ayant valeur d'opportunités en faveur de l'exécution du programme et de la réalisation de ses cibles</li> <li>Facteurs ayant valeur de contraintes à l'exécution du</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence</li> </ul>

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
				programme et à la réalisation de se cibles	(favorables/défavorables) ; <ul style="list-style-type: none"> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Quel a été le degré d'utilisation des produits et résultats par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de structures de personnes qui attestent avoir tiré parti du programme pour améliorer leur pratique ou existence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
Efficience	Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ? Le PPTD de Mauritanie a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualité des procédures d'acquisition</li> <li>Indices de perte de ressources/gaspillage</li> <li>Ratio d'intermédiation (coûts indirects/coûts directs)</li> <li>Qualité/rendement (1-6) des stratégies, y compris en mobilisation de ressources</li> <li>Existence de synergies inter projets</li> <li>Existence de synergies avec des interventions d'autres entités dans et en dehors du SNU</li> <li>Niveau d'absorption des ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ratio de consommation des budgets temps : par intervention et pour l'ensemble du PPTD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
	Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD du Mauritanie ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue documentaire</li> <li>▪ Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>▪ Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ratio Ressources mobilisées sur Budget initial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ recommandations spécifiques qui en découlent</li> <li>▪ Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>▪ Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>▪ Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>▪ Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
Arrangements de gestion	Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue documentaire</li> <li>▪ Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>▪ Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proportion des organes de pilotage et de gestion effectivement mis en place et fonctionnels</li> <li>▪ Nombre de rencontre des organes de pilotage et de gestion</li> <li>▪ Nombre de décisions prises par ces organes</li> <li>▪ Nombre de documents produits par ces organes</li> <li>▪ Nombre de missions de supervision entreprises par ces organes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>▪ Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>▪ Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>▪ Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue documentaire</li> <li>▪ Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>▪ Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proportion des organes de pilotage et de gestion effectivement mis en place et fonctionnels</li> <li>▪ Nombre de rencontre des organes de pilotage et de gestion</li> <li>▪ Nombre de décisions prises par ces organes</li> <li>▪ Nombre de documents produits par ces organes</li> <li>▪ Nombre de missions de supervision entreprises par ces organes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>▪ Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>▪ Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>▪ Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui	Document de programme PPTD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revue documentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre et nature des appuis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Faire ressortir l'acquis/le</li> </ul>

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
	administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ?	Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	du BIT au PPTD : Bureau pays, Bureau régional, Siège	<ul style="list-style-type: none"> <li>résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Les ressources techniques allouées étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ? Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'experts ms à la disposition du programme</li> <li>Nombre de mission d'expertise diligentées en faveur du programme</li> <li>Budget d'expertise technique alloué au programme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Dans quelle mesure les mandants ont eu la capacité d'intégrer le PPTD dans les activités liées aux ODDs dans le pays au niveau d'implémentation, suivi et évaluation ? Quels sont les besoins et gaps à adresser pour renforcer cette capacité pour chacun ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'activités d'alignement des produits du PPTD sur les OOD, à la diligence des mandants</li> <li>Nombre de rapports produits par les mandants et actant l'alignement des produits du PPTD sur les ODD</li> <li>Carences ayant pu empêcher des mandants de promouvoir l'alignement des produits sur les ODD dans leur secteur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
Impact	Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apporté aux mandants tripartites de l'OIT en Mauritanie ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau de réalisation des cibles de résultat et d'effet actées dans la matrice de résultats du PPTD</li> <li>Changements effectifs de comportement suite à des interventions du programme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
					recommandations spécifiques qui en découlent
	Le PPTD a-t-il renforcé les capacités des mandants et institutions nationaux et renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, ...) favorisant la durabilité des résultats ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence de compétences et de capacités nouvelles ou améliorées au niveau des mandants</li> <li>Nombre de sessions de renforcement de capacités au bénéfice direct des mandants</li> <li>Budgets dédiés au renforcement des capacités de mandants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Est-ce qu'il y avait des changements concrets négatifs à cause du PPTD ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence et Nombre d'effets induits négatifs imputables au programme</li> <li>Ressources dédiées par le programme à mitiger des effets pervers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
Viabilité	Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proportion d'acquis de résultats encore en survie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité des résultats obtenus du PPTD en Mauritanie ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence et Nombre de facteurs favorables à la pérennité des acquis du programme</li> <li>Existence et Nombre de facteurs défavorables à la pérennité des acquis du</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> </ul>

Critères <sup>1</sup>	Questions d'évaluation <sup>2</sup>	Sources de données	Méthodes/Outils de collecte de données	Indicateurs/Normes de réussite	Méthodes d'analyse des données
				programme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les membres du Comité de pilotage, partenaires et les groupes cibles ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentsiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proportion de membres du Comité de pilotage, des partenaires, des groupes cibles, qui connaissent les contenus du programme</li> <li>Proportion de membres du Comité de pilotage, des partenaires, des groupes cibles, qui ont participé au suivi des activités du programme</li> <li>Proportion de membres du Comité de pilotage, des partenaires, des groupes cibles, qui fait la promotion des contenus du programme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>
	Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?	Document de programme PPTD Rapports d'exécution Mandants et autres personnes ressources et bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revue documentaire</li> <li>Entretiens individuels et ou collectifs : présentsiels &amp; distanciels</li> <li>Observations directes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence et niveau de mise en œuvre d'une stratégie de sortie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire ressortir l'acquis/le résultat/le fait/l'observation, en rapport avec la question et à l'aune du critère de référence ;</li> <li>Passer en revue les facteurs d'influence (favorables/défavorables) ;</li> <li>Tirer des enseignements spécifiques s'il y en a ;</li> <li>Concevoir les recommandations spécifiques qui en découlent</li> </ul>

*Sources : Matrice des résultats du PPTD 2012-2017 ; Termes de référence ; Analyse Evaluator*

### A.3. Liste des documents consultés

1. PPTD-Mauritanie 2012-2015
2. Termes de Référence de la Revue du PPTD 2012\_2017\_2022 de la Mauritanie, Octobre 2022.
1. Liste des projets DC Mauritanie (de 2016 à ce jour)
3. Mapping Resultats PPTD et projets OIT, période sous évaluation.
4. Mauritanie- Decent work results (2016-17)
5. Mauritanie- Decent work results (2020-21)
6. Mauritanie-Decent work results (2018-19)
7. PPTD Mauritanie 2012 2015
8. Rapport Projet RBSA-Mauritanie, Octobre 2018
9. Rapport final d'avancement Projet Ecobat, 2022
10. Rapport semestriel technique projet Ecobat Juillet 2022
11. Rapport final de progress: Promoting economic inclusion and social cohesion through market-based livelihood and employment interventions for refugees and host communities in the Moughataa of Bassikounou; Project Code MRT/21/01/USA, 2021
12. Rapport de progress Juillet-Septembre 2022: Vellahine Project - Mobilizing Communities to Combat Slavery and Slavery-based Discrimination in Mauritania - MRT/20/03/USA
13. Rapport de progrès Juin 2018: The Measurement, Awareness Raising, and Policy Engagement Project to Accelerate Action against Child Labor and Forced Labor
14. Rapport d'avancement pour la coopération technique (RACT) : « Appui à la Politique nationale de l'Emploi et au Système d'Information sur l'Emploi et la Formation (Projet PNE - SIMEF), 2021
15. Rapport technique de progress: From Protocol to Practice: A Bridge to Global Action on Forced Labor (The Bridge Project); Juin 2018
16. Rapport final: Promoting a model for sustainable livelihoods and social cohesion in the moughataa of Bassikounou through on-site construction training; Novembre-Août 2021
17. Joint SDG Fund Portfolio on integrated policy and LNOB: Joint Programme 2021 Annual Progress Report
18. Rapport d'avancement final: AMEM - Appui à la Migration Equitable pour le Maghreb ; 20 juillet 2018 - 31 juillet 2022
19. Enquêtes EDS-Mauritanie 2019-2021, ONS Février 2022.
20. Enquêtes MICS, ONS, 2015
21. Mauritanie Decent Work Results, BIT, 2016-2017
22. Mauritanie Decent Work Results, BIT, 2018-2019
23. Mauritanie Decent Work Results, BIT, 2020-2021
24. Mauritanie; Revue nationale volontaire sur les ODD, Juillet 2019
25. Mauritanie : Plan national d'action pour l'élimination du travail des enfants, Septembre 2022
26. <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>
27. <https://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/lang--en/index.htm>
28. Formulaire du code de conduite (à signer par l'évaluateur)
29. [http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_206205/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206205/lang--en/index.htm)
30. Liste de contrôle. 3 Rédaction du rapport initial
31. [http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165972/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165972/lang--en/index.htm)
32. Liste de contrôle 5 Préparation du rapport d'évaluation
33. [http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165967/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165967/lang--en/index.htm)
34. Liste de contrôle 6 : Evaluation de la qualité du rapport d'évaluation
35. [http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165968/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165968/lang--en/index.htm)

36. Note d'orientation Participation des parties prenantes à l'évaluation de l'OIT  
[http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165982/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165982/lang--en/index.htm)
37. Note d'orientation 4 Intégration de l'égalité des sexes dans le suivi et l'évaluation des projets
38. [http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS\\_165986/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165986/lang-en/index.htm)
39. Pillar 4: Managing & conducting evaluations
40. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---eval/documents/publication/wcms\\_761031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_761031.pdf)
41. Guidance Note 2.6: Conducting decent work country programme internal reviews
42. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---eval/documents/publication/wcms\\_746714.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_746714.pdf)
43. Diagnostic instrument to assess the evaluability of DWCPs in the context of the SDGs, ILO, 2018
44. Rapport Evaluation à Mi Parcours PPTD Tunisie, Octobre 2021
45. Rapport final Revue PPTD BIT Burundi Février 2019
46. Rapport de la revue biannuelle du PPTD Mauritanie 2012-2015 (Août 2015 ?)

#### A.4. Entretiens

Structures	NOMS ET PRENOMS	FONCTION PPTD (2012-15)	FONCTION ACTUELLE (2022)
BIT : - Nouakchott - Alger - Pretoria - Siège	Fédérico Barroeta	BIT/Nouakchott/Point focal	Point focal
	Marc Ninerola	BIT/Nouakchott/Projet Bridge	Projet Bridge
	Antonio Gonzalez Alaminos	BIT/Nouakchott/Promopêche	Promopêche
	Henri Ebelin	BIT/Nouakchott/Insertion	Insertion
	Amar	BIT/Nouakchott/Insertion	Insertion
	Oumou Watt	BIT/Nouakchott/Insertion	Animatrice/Insertion jeunes en conflit avec la loi
	Ali Diabira	BIT/Nouakchott/Administration-Logistique	Administration-Logistique
	Cheikh Thiam	Directeur de la coopération et des affaires juridiques Caisse Nationale de Sécurité sociale CNSS	Spécialiste sécurité sociale BIT (retraité) Socles de protection sociale Sécurité sociale Assurance maladie
	Aboubakry DIENG	Protection, World Vision	Travail des enfants
	Sidi Cheikh Mohamed	Nouakchott/Projet Pecobat	Projet Pecobat
	Ousseynou Kassogue	Nouakchott/Formation professionnelle	Formation professionnelle
	Mmadou Niang	Nouakchott/Personne ressource	Personne ressource
	Rosa Benyounes <sup>17</sup>	BIT/Alger	
	Ricardo Furman Wolf	BIT/Pretoria	
	Na Pahimi Baizebbe	BIT/Abidjan	
Redha Ameer	BIT/Dakar, puis Pretoria		
Jean Marie Kagabo	BIT/Genève		
Ministère de la Fonction Publique et du Travail	Hamoud Tfeil Bowba	Directeur General du travail (>2014)	Directeur General du travail
	Bekaye el Khou	Directeur General du travail (<2014)	Maire de Nema (Hodh el Chargui)
	Mariam Habott	DG adjointe	n/a

<sup>17</sup> Interlocutrice clé pour le compte du Bureau Pays, la nouvelle Directrice du Bureau n'ayant pas connu la mise en œuvre du programme, et ayant un agenda qui n'a pas permis un entretien avec l'évaluateur.

	Cheikh Mohamed Lemine	Conseiller MFPT	Directeur General de l'emploi (MEFP)
	Mohamed Mahmoud SGHAIR	Directeur de l'administration du travail	Secrétaire Général du Comité national du Dialogue social (CNDS)
	Mustapha Djiby	Inspecteur / contrôleur de travail	Directeur de la Règlementation et du Dialogue Social
	Khaled Cheikhna	Conseiller juridique Ministre travail	Conseiller juridique Ministre travail
	Mamour Diop	Inspecteur de travail	Directeur de la Prévoyance Sociale et de la Migration Comité pilotage SNPS
Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	Abderrahmane Soueigueilly	Directeur des Prestations CNSS	Conseiller DG CNSS
	Mohamed ABDI	DGA CNSS	Conseiller SOMELEC
	Abdallahi Nagi	Conseiller DG CNSS	Directeur coopération et affaires juridiques CNSS
	Amadou M'Bow	Chef service prévention CNSS	Chef service travailleurs migrants CNSS
	Cheikh THIAM	Directeur coopération et affaires juridiques CNSS	Ex Fonctionnaire BIT, sécurité sociale, dialogue social
	Mohamed ould Mohamed Yehdih	n/a	Directeur des Systèmes d'Information
	El Moctar LAGHLAL	n/a	Conseiller / consultant Enquête sécurité sociale OIT
Office National de la Médecine du Travail (ONMT)	Moustapha GAZOUIWANI	n/a	Directeur de l'Office National de la Médecine du Travail (ONMT)
	Dr Mohamed Vall	Medecin du travail	Directeur technique Office de la Médecine du travail (ONMT)
	Dr Hacem N'Beugue	Medecin du travail	Médecin conseiller de la CNSS
Caisse Nationale de Solidarité Santé CNASS (MS)	Dr. Malal DIOP, (PhD)	n/a	Coordinateur Technique Caisse Nationale de Solidarité Santé
Caisse Nationale d'Assurance Maladie - CNAM	Debbe Sidi ZEINE	n/a	Directeur Général de la CNAM
	Abdoulaye LAM	n/a	Conseiller juridique de la CNAM
	Youssef Jiyed	n/a	Conseiller chargé de la planification, actuair de la CNAM
Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MEFP)	Mohamed Ould Mohamed Cheikh Lehbib	Conseiller MFPT	Directeur de l'emploi (MEFP)
	Isselmou Maouloud	Directeur de l'emploi	Consultant
	Abdoulaye Thiam	Chef de service HIMO	Directeur des stratégies de l'emploi (MEFP)
	Sid'Ahmed Ould Yoh	n/a	Directeur de la formation technique et professionnelle
Agence Nationale pour l'emploi, Techghil (avant ANAPEJ)	Beyte Allah Ahmed Leswed	DG ANAPEJ	n/a
	DIEYE Sidaty	n/a	DG Techghil
	El Bechir Abd Razagh	n/a	Chef du Département de Développement des Compétences Techghil
	Mohamedou	Statistiques de l'emploi	Directeur de l'Observatoire de l'emploi
Institut National de Promotion de	Mohamed Lemine Ould Seyid	n/a	Directeur de l'INAP / FTP

la Formation Technique et Professionnelle INAP / FTP	Ahmedou Mané	n/a	Responsable du Département d'Ingénierie Pédagogique
Office National de la Statistique (Agence Nationale de la Statistique et de l'Analyse Démographique et Economique)	Taleb Ould Mahjoub	DG adjoint de l'ONS (ENESI)	Maire de Tevragh Zeina
	BA Oumar Khalidou		
Ministère des Affaires économiques et des Secteurs productifs (MAESP)			Directeur Général des Stratégies et Politiques de Développement, président du Comité de pilotage de la SCAPP
	Ould Sidaty Sidaty		Directeur adjoint de la SCAPP Point focal du comité de pilotage de la SCAPP
Ministère de l'Action Sociale, l'enfance et la famille	Mme. Lebneik Soule	MASEF	Directrice de la famille, promotion féminine et genre (DFPFG)
		Direction de la protection de l'enfance	Directeur de la protection de l'enfance
	Saleck Ould Jereb		Directeur des Etudes, de la Coopération et du Suivi
			Direction de la protection sociale (MASEF)
			Direction des personnes handicapées (MASEF)
Ministère des Pêches et de l'Economie Maritime	Babana Ould Yahya	Directeur de la Marine Marchande Président du CNDSP	Inspecteur Général du MPEM
Ministère de l'Elevage	Dr. Mohamed Yahya BAH	MDR	Conseiller du Ministre de l'Elevage
Commissariat aux Droits de l'Homme, l'Action Humanitaire et aux Relations avec la Société Civile	Mohamed Limam	n/a	Directeur de Droits de l'Homme, CDHAHRSC (Point focal BIT)
Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH)	Dethié SALL	SG Commission Nationale des Droits de l'Homme	Conseiller de la Commission Nationale des Droits de l'Homme
Ministère de la Justice	Moulaye Abdallah	Magistrat	Directeur des affaires pénales et de l'administration pénitentiaire (DAPAP) (point focal BIT)
Centrales syndicales	Mohamed Khairou	Union des travailleurs de Mauritanie (UTM)	Ministère de la Justice
	Mamadou Hamady BA	Union des travailleurs de Mauritanie (UTM)	Union des travailleurs de Mauritanie (UTM)
	Mohamed Abdallahi Ould Ahmedou (dit Naha)	SG Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM)	Secrétaire Général de la CGTM

	Niang Mamadou	Secrétaire Relations Extérieures CGTM	Secrétaire Relations Extérieures CGTM
	Samory Beye	Confédération Libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM)	Secrétaire Général CLTM
	Camara Abdellahi	Confédération Nationale des Travailleurs en Mauritanie CNTM	Point focal BIT CNTM
	Dr. Mohamed Ould Ahmed Ould Yarg	CMT, signature PPTD	
	M. Mohamed Ould Ahmed Zaid	CITM, signature PPTD	
	M. Moctar Ould M'Beyrik	UNSA, signature PPTD	
Union nationale du Patronat Mauritanien (UNPM)	M. Taki Ould Sidi	n/a	Secrétaire Général UNPM
	Seyid Abdallahi	Secrétaire Général Union nationale du Patronat Mauritanien (UNPM)	A la retraite
	Mohemed Lemine Dereghly (dit Mini)	Point focal BIT (UNPM)	Point focal BIT (UNPM)
	Hamza Babetta	Fédération de l'équipement et des transports	SG adjoint UNPM (COOP 27, Emplois verts)
	Dicko Soudani	Fédération	Chargé de communication de l'Union nationale du Patronat Mauritanien (UNPM)
		Fédération des Mines et Industries (UNPM)	
	Mohamed Mahmoud Ould Sadegh	Fédération Nationale de Pêche, FNP Président du Comité National de Dialogue Social dans la Pêche	n/a
	Sid'Ahmed Ould Abeid	FNP, Section pêche artisanale de Nouadhibou	FNP Section Nord, Noadhibou Président du Comité Sectoriel de Dialogue Social dans la Pêche Artisanale et Côtière (Ndb)
		Fédération Nationale de l'Elevage	
		Fédération du Bâtiment BTP	
Société civile	M. Sall	Personne ressource/Magistrat/Travail forcé	
	Mamadou Souleymane Niang	Personne	

		ressources/Organisation des travailleurs	
	Salimata Lam	ONG SOS Esclaves ;	Coordonnatrice des programmes
Mutuelle Communautaire de Santé de Dar Naïm	Momamed El Bekaye		Président
	Soavi Fall		Gérant
	Ablaye Fall		Amnistrateur
	El Hassen Mbareck		Adhérent
	Mbareck Mohamed		Adhérent
	Mabareck Bilel		Adhérent
Chantier-Ecole BTP/Promopêche	Wane Amadou		Ingénieur
	Negib		Contrôleur de travaux
	Mohamed Salam		Responsable pédagogique
	Seck Meissa		Responsable Stages
Insertions Jeunes en conflit avec la loi	Salkor Khazaly		Bénéficiaire
	Baidy Youssouph		Bénéficiaire

## A.5. Cartographie des projets du cycle

N°	Codification	Intitulé/Budget/Cycle	Objectifs	Localisation
.1.	MAU/14/01/BAD	<b>PNE-SIMEF:</b> Appui à la finalisation de la politique nationale de l'emploi et au renforcement du système d'information sur le marché de l'emploi et la formation en Mauritanie  Budget : 1 023 960 \$ Cycle : 01-nov-15 - 29-sept-19	<b>Objectif 1 :</b> La Stratégie Nationale de l'Emploi est validée ainsi que son plan d'action opérationnel. <b>Objectif 2 :</b> Amélioration de l'organisation du système d'information sur le marché de l'emploi et de la formation en Mauritanie doté d'une architecture adéquate. <b>Objectif 3 :</b> Accroissement en quantité et en qualité de la production des informations sur le marché du travail et la formation sensibles au genre grâce à la réalisation des enquêtes annuelles emploi. <b>Objectif 4 :</b> Promotion de l'analyse et de la diffusion des informations sur le marché du travail. <b>Objectif 5 :</b> Renforcement des capacités techniques des structures membres du SIMEF.	National
.2.	GLO/15/26/USA (USDOL)	<b>BRIDGE</b> From Protocol to Practice: A Bridge to Global Action on Forced Labor (The Bridge Project)  (Projet centralisé au Siège)  Budget : 2 000 000 USD Cycle : 01/10/2016 - 02/09/2020 (Extension projet 18 mois, fin 2021)	1. Une meilleure connaissance, sensibilisation et la mise en œuvre du Protocole de l'OIT de 2014 sur le travail forcé et de la Recommandation 203 (mesures complémentaires) ; 2. Des politiques nationales et plans d'action améliorés, développement et appui pour la mise en œuvre de la Loi 2015-021 portant incrimination de l'esclavage, 3. Des efforts accrus pour recueillir des données fiables sur le travail forcé afin de mener des recherches et de partager des connaissances entre les institutions aux niveaux national, régional et mondial; 4. Un soutien des travailleurs et les organisations d'employeurs dans la lutte contre le travail forcé. 5. Une sensibilisation accrue et l'accès aux programmes d'insertion pour les victimes du travail forcé.	National
.3.	MRT/16/01/EUR	<b>PECOBAT:</b> Amélioration de l'employabilité des jeunes et des capacités des PME par le développement du sous-secteur du BTP  Budget : 3.2 millions euros Cycle : 01/10/2016 - 31/01/2020 Extension jusqu'au 31 mars 2022	Amélioration de l'employabilité des jeunes et le renforcement des capacités de PME par le développement du sous-secteur du BTP en matériaux locaux; Mise en place de modes de formation professionnalisant et innovant des chantiers école de construction.	Brakna, l'Assaba, Gorgol et Guidimakha
.4.	MRT/16/02/EUR	<b>PROMOPECHE-</b> Création d'emplois décents et consolidation de l'emploi existant pour les jeunes et potentiels migrants dans le secteur de la pêche artisanale  Budget : 14,423,077 USD Cycle : 01/10/2017 - 30/09/2021	Promouvoir la création d'emplois durables et décents dans le secteur de la pêche artisanale pour accroître les opportunités économiques des jeunes des régions littorales, de Nouakchott et Nouadhibou en Mauritanie. 1.- Amélioration des mécanismes de la gouvernance du secteur de la pêche artisanale pour encadrer et renforcer la filière comme source clé de création d'emplois durables et décents ; 2.- Promotion de l'employabilité des jeunes et potentiels migrants dans le secteur de la pêche, tout au long de la chaîne de valeur, à travers le renforcement de leurs capacités par des formations insérantes ; 3.- Amélioration de la performance du secteur de la pêche artisanale comme source de création d'emploi décent pour les jeunes et potentiels migrants dans la valorisation des produits halieutiques.	Trarza, Nouakchott et Nouadhibou
.5.	RAF/16/10/ITA	<b>AMEM-</b> Appui à l'amélioration de la gouvernance des migrations et à la promotion de migrations de main d'œuvre équitables au Maghreb  Budget : 2 400 000 euros Cycle : 23/07/2018 - 31/07/2021	Améliorer la gouvernance des migrations de main d'œuvre et la protection des travailleurs migrants au Maroc, en Tunisie et en Mauritanie en tenant compte des besoins des marchés du travail. Le projet a 3 objectifs: 1. Améliorer la base de connaissances sur la migration de travail en termes de statistiques, de données administratives et de recherche spécifiques ciblées 2. Renforcer les capacités des partenaires sociaux et des OSC concernés autour de la consolidation du dialogue social sur la migration de travail 3. Assurer une meilleure gouvernance des migrations de travail et une meilleure protection des droits des travailleurs migrants	Maroc Mauritanie Tunisie Libye
.6.	MRT/18/02/USA	Promoting a model for sustainable livelihoods and social cohesion in Bassikounou, Moughataa	L'autosuffisance des réfugiés et la coexistence avec les communautés d'accueil sont renforcées par la promotion de l'employabilité des jeunes et du développement économique local grâce à des travaux	Hodh el Charghi (Moughataa) de

N°	Codification	Intitulé/Budget/Cycle	Objectifs	Localisation
		(Mauritania) Promouvoir un modèle de moyens d'existence durables et de cohésion sociale à Bassikounou, Moughata (Mauritanie)  Budget : 1000000,00 USD Cycle: 01/09/2018 - 8/31/2019 Ext au 31 oct 2020	de construction à haute intensité de main-d'œuvre	Bassikounou et camp des réfugiés de Mbera)
.7.	MRT/18/01/FRA	<b>PECOBAT II</b> dans les zones défavorisées  Budget : 3.5 millions euros Cycle : 30/09/2018 - 29/09/2021	Dynamisation de l'économie et du développement local à partir de l'exploitation des ressources locales dans les régions de Brakna, l'Assaba, du Gorgol et du Guidimakha. Amélioration de l'employabilité des jeunes à travers la formation professionnelle duale et la création d'emplois décents dans les zones défavorisées	Brakna, l'Assaba, Gorgol et Guidimakha
.8.	MRT/18/05/HCR	Improve Youth Employability And Market Opportunities In The Construction Sector To Enhance Self-Reliance Of Refugees And Host Communities  Budget : 124 997 \$ Cycle : 07-oct-18 - 31-déc-18	Output: Employability and employment opportunities for young refugees and young women and men in host communities are improved through construction works.	Bassikounou (Hodh El Chargui)
.9.	MRT/19/01/JPN	Promoting youth employment opportunities for refugees and host community with employment-intensive construction works in Mauritania  Promouvoir les opportunités d'emploi des jeunes pour les réfugiés et la communauté d'accueil par des travaux de construction à forte intensité d'emploi en Mauritanie  Budget : 1 000 000 \$ Cycle : 31/03/2019 -14/04/2020 Extension au 31/7/2020	Améliorer la sécurité des réfugiés et des communautés hôtes en promouvant le travail décent et le développement économique local avec des travaux de construction à forte intensité d'emploi. Créer des emplois immédiats et améliorer l'employabilité des jeunes qualifiés et non qualifiés tout en favorisant la résilience au changement climatique pour promouvoir le travail décent.	Hodh el Charghi (Moughataa de Bassikounou et camp des réfugiés de Mbera)
.10.	MRT/19/02/HCR	Promoting self-reliance and sustainable decent jobs for refugees and host communities through employment-intensive construction works in the country of Mauritania  Budget : 120 088.45 \$ Cycle : 27-mai-19 - 31-déc-19	<b>Outcome 01:</b> Young women and men (skilled and unskilled) from the M'bera refugee camp and the host community improve employability by completing on-site training in labor-intensive construction works which focuses on practical exercise and delivers a quality certification <b>Output 01.01:</b> Immediate employability of 200 skilled and unskilled youth (50% refugees, 50% the youth in host communities, more than 40% of women and with ethnic diversity based on the percentage of each ethnic group in both refugee camp and host communities) from the M'bera refugee camp and the host community is improved through on-site construction training in labor-intensive construction work of a new primary school in M'bera camp <b>Output 01.02:</b> A new primary school in M'bera camp is constructed by the youth through the sustainable use of local resources and by applying new technologies, which creates decent employment opportunities.  <b>Outcome 02 :</b> Promoting refugees' right to work and to facilitate their access to the labor market <b>Output 02.01:</b> A socio-economic assessment is conducted of urban refugees in order to better inform UNHCR programmes to be undertaken with the aim of promoting refugees' self-reliance notably through livelihoods interventions, and better target assistance towards PoCs unable to be self-reliant	Bassikounou (Hodh El Chargui) Nouakchott Nouadhibou

N°	Codification	Intitulé/Budget/Cycle	Objectifs	Localisation
.11.	GLO/18/29/USA (USDOL)	<b>MAP16:</b> Measurement, awareness-raising and policy engagement to accelerate action against child labour and forced labour  (projet centralisé)  Budget : 250000 USD (pour la Mauritanie) Cycle : 01/08/2019 - 31/08/2021	<b>Objectif Mauritanie</b> 1: Etablir une articulation cohérente et une synergie d'actions entre le PANETE-RIM et le système de protection de l'enfance et les systèmes de protection sociale 2: Mettre en œuvre des actions pilotes comme exemples concrets de lutte contre le travail des enfants y compris ses pires formes, dans la chaîne de valeur lait au Guidimakha avec l'implication des partenaires sociaux et des ONG 3: Assurer la mise à jour et l'appropriation du cadre juridique par toutes les parties prenantes en charge de la lutte contre le travail des enfants y compris ses pires formes  <b>Objectif Maroc</b> <b>Prévenir le travail des enfants dans le travail domestique à travers la réalisation des résultats suivants :</b> <b>1.</b> Renforcement de la sensibilisation et de la mobilisation sociale des parties prenantes pour lutter contre le travail des enfants dans le travail domestique. <b>2.</b> Renforcement des capacités d'intervention et de coordination du gouvernement et de la société civile en matière de lutte contre le travail des enfants dans le travail domestique. <b>3.</b> Consolidation de la protection et de la prévention du travail des enfants dans le travail domestique. <b>4.</b> Accroissement de la participation des entreprises opérant au Maroc à l'initiative CLP	Guidimakha
.12.	MRT/19/03/USA	Promoting a model for sustainable livelihoods and social cohesion in Bassikounou Moughataa through on-site construction training  Promouvoir un modèle de moyens d'existence durables et de cohésion sociale à Bassikounou Moughataa à travers une formation à la construction sur site  Budget : 1 500 000 USD Cycle : 01/11/2019 - 31/10/2020 Ext à 31/08/2020	Renforcer les initiatives en matière de moyens de subsistance et la cohésion sociale des réfugiés maliens et des communautés d'accueil en favorisant l'intégration sur le marché du travail, le développement de la chaîne de valeur et la construction d'infrastructures pour le camp de M'bera et ses environs.	Hodh el Charghi (Moughataa de Bassikounou et camp des réfugiés de Mbera)
.13.	MRT/19/50/UND (UN SDG FUND)	<b>UN SDG Fund protection sociale (BIT, UNICEF, PAM)</b> Développement d'un modèle intégré de protection sociale dans la région de Guidmakha, Mauritanie  Budget : 712 906 USD Cycle : 01/02/2020 - 31/01/2022	1- Améliorer la cohérence, de l'efficacité, de la réactivité et de l'inclusivité des programmes de filets sociaux existants au Guidimakha 2- Augmentation des pratiques dans le cadre de la santé maternelle et infantile, des pratiques d'hygiène, nutrition, éducation de la petite enfance, prévention de la violence, égalité des genres etc., et de l'utilisation des services sociaux de base par les populations difficiles à atteindre 3- Les régimes contributifs de sécurité sociale (y compris les régimes de santé communautaires) sont financièrement viables et offrent une meilleure sécurité sociale à un plus grand nombre de mauritaniens 4- Les développements despolitiques / stratégiques (par exemple, la mise à jour de la stratégie de protection sociale) tiennent compte et sont soutenus par les leçons tirées du modèle intégré	Guidimakha National
.14.	MRT/20/01/HCR	Amélioration de la résilience des populations hôtes et de la cohésion sociale avec les réfugiés en Mauritanie  Budget : 1 237 464.1 USD Cycle : 30/03/2020 - 31/12/2020	Le projet vise à construire des infrastructures économiques selon les modalités chantier-école, l'optimisation des ressources locales et la création d'opportunités d'emploi décent. Une piste, une digue, un centre de transformation agro-alimentaire et une maison des artisans seront construits. Des formations techniques centrées sur la pratique des métiers indispensables pour ce travail permettront le développement de compétences dans le domaine de la construction. Le projet améliorera aussi les capacités techniques des entreprises et micro-entreprises des zones d'intervention afin d'améliorer l'employabilité des jeunes et renforcer la résilience et cohésion sociale	Hodh el Charghi (Moughataa de Bassikounou et camp des réfugiés de Mbera)

N°	Codification	Intitulé/Budget/Cycle	Objectifs	Localisation
			des populations cibles dans le Moughataa de Bassikounou	
.15.	MRT/20/03/USA (DRL VELLAHINE)	Mobilizing Communities to Combat Slavery and Slavery-based Discrimination in Mauritania  Budget : 900 000 \$ Cycle : 25/09/2020 - 28/09/2023	O1: Les groupes communautaires, les coopératives féminines et les OSC qui œuvrent pour l'élimination des pratiques esclavagistes fondées sur l'ascendance sont renforcés O2: Les initiatives communautaires renforcent l'accès à la justice des victimes d'esclavage O3: Accès accru à la protection sociale et aux opportunités d'inclusion économique et sociale au sein de leurs communautés pour les victimes de l'esclavage, en particulier les femmes et les enfants.	Régions d'Assaba, Brakna et Gorgol («communautés pionnières») . Régions du Gorgol et du Hodh («communautés cibles»).
.16.	MRT/21/01/USA	Promoting economic inclusion and social cohesion through market-based livelihood and employment interventions for refugees and host communities in the Moughataa of Bassikounou  Budget : 1 500 000 \$ Cycle : 01/09/2021 - 30/08/2022	<b>Objectif général :</b> Les réfugiés et les communautés d'accueil ont un accès accru aux opportunités de subsistance basées sur le marché et au marché du travail dans les 6 chaînes de valeur vertes et à fort potentiel. <b>• Objectif 1 :</b> Les réfugiés et les communautés d'accueil ont un accès accru et égal à une plateforme de formation professionnelle offrant une formation initiale et continue, un bilan formel des compétences et une certification dans les 6 filières : éco-construction, produits carnés, confection cuir et textile, jardinage et production fourragère. <b>• Objectif 2 :</b> Les réfugiés et les communautés d'accueil de Bassikounou ont un accès amélioré et égal à des services de développement d'entreprise durable et d'intégration sur le marché du travail axés sur la demande. <b>• Objectif 3 :</b> Les réfugiés et les communautés d'accueil sont engagés conjointement dans des projets d'emplois verts et d'économie verte dans les secteurs de la construction et de la restauration de l'environnement sur la base de l'analyse territoriale.	Bassikounou Mbera camp refugee
.17.	MRT/21/03/UND (PBF)	Prévention de l'extrémisme violent à travers l'autonomisation des jeunes en conflit avec la loi et le renforcement de l'accès aux droits et à la justice  Budget : 699 077 Cycle : 13/10/2021 - 13 Apr 2023	Le projet vise à promouvoir une participation active, un meilleur accès aux droits, y compris à la justice, et l'autonomisation socio-professionnelle des jeunes en conflit avec la loi, et, ce faisant, contribuer à la cohésion sociale et à la prévention de l'extrémisme violent.  Axe 1: La promotion du rôle des jeunes, notamment des associations de jeunes, dans la résolution des conflits impliquant les jeunes en conflit avec la loi et dans leur réintégration sociale Axe 2: l'importance de l'accès à la justice et aux droits des jeunes garçons et filles en conflit avec la loi et de la formation des acteurs de la chaîne pénale pour prévenir la radicalisation et l'extrémisme violent Axe 3: Le renforcement de l'inclusion et de la participation socio-économique des jeunes en conflit avec la loi depuis leur identification jusqu'à leur réintégration dans la société	Nouadhibou Kiffa
.18.	MRT/22/01/USA	Promoting economic inclusion and social cohesion through market-based livelihood and employment interventions for refugees and host communities in the moughataa of Bassikounou.  Budget : 1 500 000 \$ Cycle : 31-août-22 – 30 août-23	<b>Objective 1:</b> Refugees and host communities have increased, inclusive and equal access to a vocational training platform providing initial and continuing training, social cohesion and peaceful coexistence skills, formal skills assessment and certification in six value chains: eco-construction, meat products, leather and textile confection, gardening and fodder production. <b>Objective 2:</b> Refugees and host communities in Bassikounou have improved, inclusive and equal access to demand-driven and conflict-sensitive sustainable enterprise development and labor market integration services. <b>Objective 3:</b> Refugees and host communities are jointly engaged in green jobs and green economy projects in the construction and environment restoration sectors based on the territorial and conflict analysis.	Bassikounou

N°	Codification	Intitulé/Budget/Cycle	Objectifs	Localisation
.19.	RAF/21/06/USA	Empowerment for Resilience: Survivors Combat Slavery and Slavery-based Discrimination in Mauritania and Niger through Sector-based Social Partnerships and Sub-regional Collaboration  Budget : 1 894 949 \$ Cycle : 23-sept-22 - 30-sept-25	The objective of this project is that victims' organizations in targeted sectors conduct advocacy at local and national levels to exercise their social, civil, and economic rights, increasing their access to justice, civil register, basic services, and to economic opportunities, while participating in a dynamic social partnership and dialogue on decent work conditions in their specific occupations.  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outcome 1: Paralegal and judicial professionals cooperating with victims' associations provide increased local legal assistance, develop admissible and good quality complaints, and follow up on registration, investigation, and prosecution by the authorities.</li> <li>• Outcome 2: (new) Empowered victims increase the use of the existing institutional and legal framework through their associations and exercise their rights to access avenues of redress and available remedies, like health insurance, family pension, school enrollment, school feeding programs, and psychosocial support.</li> <li>• Outcome 3: Victims of descent-based slavery and slavery discrimination in targeted sectors establish independent and diversified sources of income</li> <li>• Outcome 4: Victims of descent-based slavery and slavery discrimination access and participate in a dynamic social partnership and dialogue on decent work conditions in their specific occupations</li> <li>• Outcome 5: National and local institutions are strengthened and recognize their responsibility to apply laws and policies to eradicate descent-based slavery and promote of decent work</li> </ul>	Aioun (Hodh el Garbi region), Kiffa (Assaba region), Teyarett (Nouakchott), and Bassiknou (Hodh el Chargui region).
.20.	MRT/22/02/UND	Soutenir les capacités locales et communautaires de prévention et de gestion des conflits et des catastrophes liées au changement climatique au Guidimakha  Budget : 947 000 \$ Cycle : 09-nov-22 - 08-nov-24	Le projet vise à renforcer les capacités des autorités locales et des communautés dans la prévention et la gestion des conflits qui peuvent être engendrés par les effets du changement climatique ainsi que dans la préparation à répondre aux impacts des catastrophes et la gestion des risques liés au changement climatique dans la région de Guidimakha.  <b>Résultat 1 (GOUVERNANCE) :</b> Les autorités locales et les communautés du Guidimakha gèrent mieux les menaces environnementales et les conflits qui y sont liés grâce à une gouvernance préventive, participative, et holistique.  <b>Résultat 2 : (RESILIENCE) :</b> Les communautés les plus vulnérables du Guidimakha sont plus résilientes aux effets du changement climatique grâce au renforcement des moyens de subsistance et de production basés sur la régénération de l'environnement et la promotion de la cohésion sociale.	Wilaya Guidimakha
.21.	MRT/16/01/RBS	Technical support on social dialogue and labour administration in Mauritania  Budget : 328 000,00 Cycle : 01-janv-16 - 31-déc-19	Il s'agit de renforcer la gouvernance du marché du travail par le renforcement du dialogue social et le renforcement de l'inspection et de l'administration du travail. Milestone 1: L'administration et l'inspection du travail sont dotées des compétences nécessaires pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle. Milestone 2 : Conseil national du dialogue social opérationnel. Milestone 3: Le plan d'action nationale de lutte contre le travail des enfants est mis en oeuvre.	National

### A.6. Guide d'entretien générique modulé en fonction du statut de l'interviewé

N°	Thématiques/Questions principales	Analyse	Illustrations des opinions	
			Preuve tangible	Référence doc. reconnu
1.	Profil /Statut de l'interviewé ?	- Acteur/bénéficiaire/observateur/autre ?		
2.	Perception/Appréciation des réalisations (niveau produits/outputs) ?	- Produits délivrés par le programme ? - Produits non délivrés ?		
3.	Perception/Appréciation des résultats : (niveau effet/outcomes) ?	- Effets/Résultats obtenus ? - Effets/Résultats non obtenus ? - Effets induits non prévus (positifs ou négatifs) ? - Autres interventions ayant pu concourir aux mêmes effets ?		
4.	Perception/Appréciation des stratégies utilisées, des arrangements institutionnels et du cadre de mise en œuvre ?	- Modalités de mise en œuvre ? - Cadre organisationnel/arrangements de gouvernance/gestion ? - Coopération avec les institutions nationales ? - Coopération avec d'autres acteurs nationaux (société civile) ? - Procédures de décision ? - Procédures de décaissement ? - Appropriation des bénéficiaires ? - Inclusivité femmes, groupes vulnérables, détenteurs de droits ? - Qualité du suivi-évaluation : (qualité de l'information collectée et niveau de partage et de mobilisation pour améliorer l'action) - Qualité de la communication du Programme ? - Partenariats et mobilisation de ressources ?		
5.	Opinion globale sur les interventions en rapport avec les critères d'évaluation ?	- Pertinence/Cohérence ? - Evaluabilité ? - Efficacité/Impact ? - Efficience ? - Durabilité ? - Arrangements de mise en œuvre ?		
6.	Forces et faiblesses du programme ?	- Dans la formulation/préparation du programme ? - Dans l'exécution (physique/budgétaire, cadre institutionnel et M&E, etc.) ?		
7.	Opinion sur ce qui se serait passé sans les interventions du Programme ?	- Que se serait-il passé sans les interventions du programme ?		
8.	Enseignements à tirer ?	- A tout niveau		
9.	Recommandations	- Ajustements ou changements dans la formulation - Ajustements ou changements dans l'exécution - Autres types d'ajustements		

## A.7. Matrice des résultats-Cadre logique du PPTD

Axes prioritaires	Résultats/Réalisations	Indicateurs de résultat	Produits
<p>Axe prioritaire 1 : « la promotion d’emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, en milieu urbain et rural »</p>	<p>Réalisation 1.1 : Des politiques, programmes et stratégies sont adoptés et mis en œuvre pour la promotion de l’emploi décent</p>	<p>(i) Le document de politique nationale de l’emploi est validé</p> <p>(ii) Nombre de plans sectoriels et nationaux comptant des actions en faveur de l’emploi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Une place centrale est réservée à l’emploi des jeunes dans les politiques publiques.</li> <li>2. Un système de coordination national de la politique de l’emploi et des projets dérivés est mis en place.</li> <li>3. Les capacités des institutions nationales de promotion de l’emploi des jeunes sont accrues.</li> <li>4. Les capacités des partenaires sociaux sur les questions liées à l’emploi des jeunes sont accrues.</li> <li>5. Les structures de formation professionnelle et leurs performances au bénéfice des jeunes sont renforcées.</li> <li>6. Les mesures ciblées relatives aux jeunes rencontrant le plus de difficultés sur le marché du travail sont conçues et mises en œuvre.</li> <li>7. L’employabilité des bénéficiaires (homme et femme) de la formation professionnelle est améliorée.</li> </ol>
	<p>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</p>	<p>(iii) Pourcentage et montant des programmes du PIP favorables à l’emploi décent</p> <p>(iv) Nombre de structures publiques qui initient des actions concrètes de valorisation des ressources locales</p> <p>(v) Existence de textes ou des orientations gouvernementales pour promouvoir les matériaux locaux dans la construction</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Les mécanismes d’intégration de l’emploi décent dans le Programme des Investissements Publics sont opérationnels</li> <li>9. Les initiatives de création d’emplois et de valorisation des ressources locales sont développées au bénéfice des jeunes et des femmes.</li> </ol>
	<p>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</p>	<p>(vi) Nombre de mécanismes de concertation autour de la migration mis en place et opérationnels</p> <p>(vii) Nombre d’intervenants sur les questions de la migration dont les capacités sont renforcées.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Les capacités des acteurs nationaux intervenants dans la migration et des migrants sont renforcées</li> <li>11. Les Services Publics de l’Emploi sont assistés et leurs capacités renforcées</li> <li>12. Des mécanismes et dispositifs de concertation incluant tous les acteurs concernés par la migration sont mis en place</li> </ol>

	Réalisation 1.4 : Les Normes internationales du Travail ratifiées sont appliquées	<p>(viii) Évolution du nombre de commentaires positifs de la Commission des experts sur l'application de conventions ratifiées</p> <p>(ix) Nombre de poursuites et de condamnations de personnes recourant au travail forcé et au travail des enfants</p> <p>(x) Nombre de partenaires sociaux, d'inspecteurs du travail, de magistrats et autres acteurs clés formés ou sensibilisés sur les NIT notamment le travail forcé et le travail des enfants</p>	<p>13. Les commentaires des organes de contrôle relatifs à la législation font l'objet d'un suivi</p> <p>14. Les capacités des mandants tripartites et des autres acteurs concernés par l'application effective des NIT (avocats, magistrats, commission des droits de l'homme, parlement, gouvernement etc.) sont renforcées</p> <p>15. La base des connaissances, production de données et informations ventilées par sexe, actualisées sur le travail forcé et le travail des enfants est renforcée</p>
	Réalisation 1.5 : Un système intégré de statistiques du travail performant et pérenne est mis en place	<p>(xi) (i) Nombre d'indicateurs du travail décent annuellement produits et diffusés</p>	<p>16. Un document de projet de renforcement du SIMT est élaboré et adopté</p> <p>17. Le profil pays de travail décent est élaboré et diffusé</p> <p>18. Les capacités techniques, humaines, financières et matérielles de l'OEF et des autres structures productrices des statistiques du travail et des partenaires sociaux sont renforcées</p> <p>19. Les sources administratives sont valorisées</p>
Axe prioritaire 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	<p>(xii) Nombre d'intervenants sur la protection sociale dont les capacités sont renforcées pour la production et l'utilisation des données dans le domaine de la protection sociale.</p> <p>(xiii) Un socle de protection sociale est adapté sur la base de données actualisées et adoptées</p>	<p>20. La CNSS dispose d'un schéma directeur informatique</p> <p>21. Une étude actuariale est réalisée avec l'appui du BIT</p> <p>22. Un service d'études statistiques est mis en place</p> <p>23. Les cadres et dirigeants des institutions de sécurité sociale sont formés en politiques et administration de la protection sociale</p> <p>24. Un appui technique est donné à la conception d'un paquet de protection sociale de base</p>
	Réalisation 2.2 : Des politiques, programmes de la SSTE et de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail sont élaborés et validés	<p>(xiv) La politique nationale de la SSTE est validée</p> <p>(xv) Nombre d'institutions en charge de la SSTE dont les capacités sont renforcées</p> <p>(xvi) Une politique nationale de lutte contre le VIH et le SIDA prenant en compte la Recommandation n° 200, élaborée et validée</p>	<p>25. Le profil national de SSTE est établi</p> <p>26. Les capacités des structures, des partenaires sociaux et des intervenants en SSTE sont renforcées</p> <p>27. Les premiers Etats généraux de la SST sont organisés.</p>

			<p>28. 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</p> <p>29. Des législations devant incorporer les principes de la Recommandation n° 200 sont réexaminées et révisées</p> <p>30. Des programmes et des politiques sectorielles de lutte contre le VIH sur le lieu du travail sont élaborés ou actualisés</p>
Axe prioritaire 3 : « l'instauration d'une culture du dialogue social pour promouvoir la paix sociale».	Réalisation 3.1 : Le dialogue social est dynamisé et structuré	<p>(xvii) Nombre de réunions de coordination du cadre national de dialogue social par an</p> <p>(xviii) Nombre de mandats tripartites formés au dialogue social et aux techniques de négociation collective</p> <p>(xix) Tenue des élections portant sur la représentativité syndicale</p>	<p>31. Un état des lieux du dialogue social est réalisé,</p> <p>32. L'administration du travail est modernisée et son fonctionnement amélioré,</p> <p>33. La participation des femmes au processus de dialogue social est améliorée.</p>
	Réalisation 3.2 : Les capacités des organisations de travailleurs sont renforcées en matière de dialogue social autour des objectifs stratégiques du travail décent	<p>(xx) Un texte organisant une coalition des travailleurs adopté</p> <p>(xxi) La contribution des travailleurs au dialogue social est améliorée et organisée</p>	<p>34. n organe national de coordination des activités des travailleurs est mis en place,</p> <p>35. 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.</p>
<b>PPTD</b>	<b>9 Résultats (5/2/2)</b>	<b>21 indicateurs (11/5/5)</b>	<b>35 Produits (19/11/5)</b>