

A world map in a dark blue color, centered on the Atlantic Ocean, set against a lighter blue background with a pattern of small white dots.

# L'IMMIGRATION DE MAIN D'OEUVRE EN MAURITANIE

UNE EVALUATION DE LA DEMANDE  
ET DE L'OFFRE ET DES PROCESSUS  
DU RECRUTEMENT

*Eleonora Castagnone*





Ce rapport est produit dans le cadre du Programme Régional pour la Migration en Afrique (ARMP) (2022 -2025) financé par le Bureau de la Population, des Réfugiés et de la Migration du Département d'État américain (PRM).

L'OIM Mauritanie a développé une évaluation pour étudier les principaux couloirs de migration de main d'œuvre reliant la Mauritanie aux pays voisins, y compris le processus de recrutement des travailleurs migrants.

Les opinions exprimées dans ces publications sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les vues de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Les désignations utilisées et la présentation des documents tout au long de la publication n'impliquent l'expression d'aucune opinion de la part de l'OIM concernant le statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une zone, ou de ses autorités, ou concernant ses frontières ou limites.

Ce guide a été publié sans avoir fait l'objet d'une édition officielle par l'OIM. Le présent ouvrage a été publié sans que l'Unité des publications de l'OIM (PUB) ait approuvé sa conformité avec les normes stylistiques et l'identité visuelle de l'Organisation. Cette publication a été publiée sans l'approbation de l'Unité de recherche de l'OIM (RES). Cette publication n'a pas été traduite par le Service de traduction de l'OIM.

L'OIM est attachée au principe selon lequel une migration humaine et ordonnée profite aux migrants et à la société. En tant qu'organisation intergouvernementale, l'OIM agit avec ses partenaires de la communauté internationale pour : aider à relever les défis opérationnels de la migration ; faire progresser la compréhension des questions de migration ; encourager le développement social et économique par la migration ; et défendre la dignité humaine et le bien-être des migrants.

---

Publisher : Organisation Internationale pour les Migrations

Lot N 433-435- ilot Secteur université, Tevragh Zeina

Nouakchott, Mauritanie

Tel. : +222 45 24 40 81

Fax : +222 45 24 40 81

Email : [iomnouakchott@iom.int](mailto:iomnouakchott@iom.int)

Site web : [www.iom.int/countries/mauritania](http://www.iom.int/countries/mauritania)

Illustration de couverture : Représentation Carte Mondiale. © IOM Mauritanie

Certains droits réservés.

Ce travail est mis à disposition sous la licence Creative Commons Attribution - Non Commercial - No Derivs 3.0 IGO (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).\*

Pour plus de spécifications, veuillez consulter les droits d'auteur et les conditions d'utilisation.

Cette publication ne doit pas être utilisée, publiée ou redistribuée à des fins principalement destinées à ou dirigées vers un avantage commercial ou une compensation monétaire, à l'exception d'objectifs éducatifs, par ex. à inclure dans les manuels scolaires.

Autorisations : les demandes d'utilisation commerciale ou de droits et licences supplémentaires doivent être soumises à [publications@iom.int](mailto:publications@iom.int).

\* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

# Table des matières

## **LISTE DES ACRONYMES**

### **1. OBJECTIF ET METHODOLOGIE**

- 1.1 Contexte et objectif de la recherche
- 1.2 Méthodologie

### **2. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET MARCHÉ DE L'EMPLOI EN MAURITANIE**

- 2.1 Secteurs porteurs et marché de l'emploi
- 2.2 Participation à l'emploi des nationaux
- 2.3 La demande de compétences par le marché de travail
- 2.4 Le système de formation vis à vis les besoins de compétences par le marché de travail

### **3. L'IMMIGRATION DE MAIN D'ŒUVRE EN MAURITANIE**

- 3.1 Le phénomène de l'immigration de travail en Mauritanie
- 3.2 L'intégration des migrants dans le marché de travail en Mauritanie
- 3.3 Le recrutement des migrants dans le marché de travail en Mauritanie

### **4. LE SCÉNARIO INSTITUTIONNEL DANS LA GOUVERNANCE DE LA MIGRATION (DE TRAVAIL) EN MAURITANIE**

- 4.1 Le système d'information sur le marché et la migration de travail
- 4.2 Cadre national de gouvernance de la migration (de travail)
- 4.3 Législation et dispositions administratives concernant l'accès des travailleurs migrants au travail
- 4.4 Les acteurs clés dans la migration de travail
- 4.5 La dimension internationale de la gouvernance de la migration de travail en Mauritanie

### **5. ENQUÊTE SUR LES MIGRANTS DE TRAVAIL SÉNÉGALAIS ET GUINÉENS À NOUAKCHOTT ET NOUADHIBOU**

- 5.1 Profil socio-démographique de l'échantillon
- 5.2 Profil migratoire
- 5.3 Participation à la campagne de régularisation
- 5.5 Financement de la migration vers la Mauritanie
- 5.6 emploi : une approche longitudinale
- 5.7 Intentions et perspectives migratoires

EFTP - Enseignement et formation techniques et professionnels  
FAMAM - la Fédération des migrants ouest-africains  
FPT - formation professionnelle et technique  
IDE - investissements directs étrangers  
INAP-FTP - Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle.  
INLCTPTM - Instance nationale de lutte contre la traite des personnes et le trafic des migrants  
MEFPTIC - Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication  
MIDWA - Dialogue migratoire pour l'Afrique de l'Ouest  
Miferma - société Mines de fer de Mauritanie  
MPFA - Cadre révisé de politique migratoire pour l'Afrique  
OIM – Organisation Internationale pour les Migrations  
ONS - Office National de la Statistique  
ONUDC - Office des Nations Unies contre la drogue et le crime  
OSC - Organisations de la société civile  
PRM - Bureau de la Population, des Réfugiés et de la Migration du Département d'État américain  
RIM - République Islamique de Mauritanie  
RGPH - Recensement général de la population et de l'habitat  
SIMEF - Système d'information sur le marché de l'emploi, la formation  
SIMEF-MT - Système d'information sur le marché de l'emploi, la formation et la migration de travail  
SIMT - Système d'information sur le marché du travail  
TECHGHIL - Agence Nationale pour l'Emploi  
UA – Union Africaine  
UMA - Union du Maghreb Arabe  
UNDESA - Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat  
UNPM - Union Nationale du Patronat Mauritanien. Unique représentant des opérateurs du secteur privé ; interlocuteur des Pouvoirs Publics, des partenaires sociaux et des partenaires au développement.  
UTM - Union Nationale de Travailleurs Mauritaniens VAE - Validation des acquis de l'expérience  
v.a. – valeurs absolus

**CONCLUSIONS****RECOMMANDATIONS****BIBLIOGRAPHIE****ANNEXES****ANNEXE 1 : Liste de parties prenantes consultés****ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN DE PARTIES PRENANTES**

## Liste des acronymes

ABT - Accords bilatéraux de travail

AICS – Agence italienne de coopération au développement

AMEM - Appui à la migration équitable pour le Maghreb

ANAPEJ - Agence nationale de promotion de l'emploi des jeunes

ANSADE - Agence Nationale de la Statistique et de l'Analyse Démographique et Économique

ARMP Programme Régional pour la Migration en Afrique

BIT – Bureau International du Travail

BTP - Bâtiment et travaux publics

CC - Code de commerce

CCIAM - Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture de Mauritanie

CEDEAO - Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest

CER (Communauté économique régionale)

CGTM - Centre pour la Migration de Nouakchott de la Confédération Générale des Travailleurs Mauritaniens.

CLTM - Confédération Libérale des Travailleurs Mauritaniens).

CMAP Centre Mauritanien d'Analyse des Politiques ( )

CNFTP - Conseil national de l'enseignement technique

CNSS - (Caisse nationale de sécurité sociale)

CNTM - Confédération Nationale des Travailleurs Mauritaniens

CNTS - (Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal)

CUA - Commission de l'Union africaine

DEPC - Direction des études, de la programmation et de la coopération

DGAT - Direction Générale de l'Administration du Territoire

DGE - Direction générale de l'emploi

DGT - Direction générale du travail

DTM - Matrice de suivi des déplacements

DUE – Délégation de l'Union Européenne

## 1. OBJECTIF ET METHODOLOGIE

### 1.1 Contexte et objectif de la recherche :

Dans le cadre du Programme Régional pour la Migration en Afrique (ARMP) (2022 -2025) financé par le Bureau de la Population, des Réfugiés et de la Migration du Département d'État américain (PRM), l'OIM MauriMauritanie aux pays voisins, y compris le processus de recrutement des travailleurs migrants.

L'évaluation a été menée par une consultante internationale sous la supervision directe du Point focal/chargé du projet ARMP en Mauritanie, et de la Chargée de protection de l'OIM en Mauritanie, en étroite collaboration avec l'Agence Nationale de l'Emploi TECHGHIL (ex ANAPEJ) et la Direction Générale de l'Emploi, et sous la supervision générale du Chef de Mission.

Les objectifs spécifiques de la recherche sont d'analyser :

- Les couloirs de migration régionaux liant la Mauritanie aux pays de la région et la sous-région ;
- Les procédures de recrutement de main d'œuvre migrante dans les pays d'origine et d'accueil (Mauritanie) ;
- Les canaux d'information utilisés par les migrants pour accéder à des informations sur le marché d'emploi et les opportunités disponibles ;
- Les profils des migrants en ce qui concerne l'âge, le genre, le niveau d'étude et la situation d'emploi avant le départ ;
- Les potentiels liens entre migration en transit et migration de travail.

### 1.2 Méthodologie

Afin d'atteindre l'objectif général et les objectifs spécifiques de l'évaluation, trois outils principaux ont été utilisés :

1. La revue des rapports et données disponibles
2. La consultation des acteurs institutionnels clés en Mauritanie
3. L'enquête auprès des travailleurs migrants

**La revue documentaire.** La revue documentaire a permis de collecter les informations et données disponibles à partir d'une large sélection de rapports de recherche, articles, site web et base des données en ligne sur : le contexte économique et marché du travail en Mauritanie, l'immigration de travail et de transit en Mauritanie (évolution historique et scénario actuel ; le profil socio-économique des migrants) ; la situation et les secteurs d'activités des travailleurs migrants en Mauritanie ; le scénario institutionnel dans la gouvernance de la migration (de travail) en Mauritanie.

**La consultation des acteurs institutionnels clés en Mauritanie.** Des consultations ont été menées avec les acteurs clés dans la gouvernance de la migration de travail en Mauritanie, basée sur des entretiens bilatéraux et sur des focus groups (voir la liste complète dans l'Annex 1). Les consultations ont servi à intégrer et compléter les informations recueillies à travers la revue documentaire et à encourager une approche participative à l'évaluation.

La liste de questions est basée sur les suivantes sections :

- Couloirs de mobilité liant la Mauritanie aux pays d'origine
- Liens entre migrations de transit et migration de travail
- Profil et intégration des migrants dans le marché de travail en Mauritanie
- Les canaux d'information utilisés par les migrants pour accéder à des informations sur le marché d'emploi et les opportunités disponibles en Mauritanie
- Les procédures de recrutement de main d'œuvre migrante dans les pays d'origine et d'accueil (Mauritanie);
- Le cadre institutionnel dans la gouvernance de la migration de travail
- Marché de travail et migration de travail en Mauritanie

La liste complète des questions pour les consultations avec les acteurs clés (disponible dans l'Annexe 2) a constitué la base pour développer les guides semi-structurée pour les entretiens bilatéraux et les guides pour conduire les focus groups. Dans les deux cas, le guide a été adaptée selon les différents acteurs : les institutions nationales de gouvernance du marché du travail, les syndicats, les acteurs du secteur privé, les acteurs de la société civile, les organisations internationales.

**Enquête auprès des travailleurs migrants.** Une enquête exploratoire a été développée en Juin 2023 auprès de 100 travailleurs migrants Sénégalais et Guinéennes, en tant que principaux pays d'origine des travailleurs migrants en Mauritanie, résidant à Nouakchott et Nouadhibou, les deux premières villes avec le plus grand nombre de migrants de travail en Mauritanie.

Pour être éligibles à l'enquête, les individus à interviewer par rapport à l'échantillon défini doivent être :

1. migrants internationaux selon la définition IOM : « toute personne qui quitte son lieu de résidence habituelle pour s'établir à titre temporaire ou permanent et pour diverses raisons [...] dans un autre pays, franchissant ainsi une frontière internationale »  
→ Migrants de « 1ère génération » qui ont expérimenté en première personne la migration, avec statut migratoire régulier ou pas). Enregistrés ou pas (sans documents de séjour).
2. travailleurs (en différent statut d'emploi : Employé salarié/Travailleur à son propre compte ou employeur/En apprentissage/stage/En chômage ; enregistrés ou pas).
3. de nationalité Sénégalaise et Guinéenne
4. résident principalement au moment de l'enquête à Nouakchott ou Nouadhibou

La population cible de l'enquête a été échantillonnée selon les suivants quotas :

- Ville de résidence en Mauritanie : 75% à Nouakchott et 25% à Nouadhibou
- Nationalité : 75% Sénégalais(es) et 25% à Guinéen(e)s
- Sexe : 40% des femmes et 60% d'hommes (autant que possible)

→ 50 Sénégalais(es) (30 hommes, 20 femmes) et 25 Guinéen(e)s à Nouakchott (15 hommes, 10 femmes)

→ 15 Sénégalais(es) (9 hommes ; 6 femmes) et 10 Guinéen(e)s à Nouadhibou (6 hommes ; 4 femmes).

Pour inclure une population qui reflète la diversité des profils de la population cible, l'échantillon a été différencié autant que possible (pour éviter une concentration d'entretiens des mêmes profils) selon le profil professionnel (travailleurs non ou peu qualifiés et hautement qualifiés ; dans l'informel et dans le secteur formel ; employé(e)s

actifs pour leur propre compte/employeurs) et la durée de séjour en Mauritanie (individus installés en Mauritanie récemment – au moins 6 mois et installés depuis plus d'un an).

Pour recruter les interviewés, plusieurs points d'entrée ont été utilisés, tels que les chefs de communautés, les organisations fournissant des services aux migrants, les organisations de migrants, les syndicats ayant des migrants comme bénéficiaires, les espaces publiques de rassemblement/fréquentation où il y a une concentration significative de migrants (marchés, rue/quartiers, cafés, etc.).

Le questionnaire utilisé est composé par environ 70 questions fermées, organisées selon les sections suivantes (voir le questionnaire complet en Annex 3) :

1. Profil socio-démographique de l'enquête(e)
2. Migration en Mauritanie
3. Financement de la migration vers la Mauritanie
4. Situation d'emploi avant le départ
5. Parcours d'emploi en Mauritanie (Situation à l'arrivée et Situation actuelle)
6. Intentions et perspectives migratoires

Le questionnaire a été administré en format digital sur Google Forms sur smartphones et en format papier (en suite encodé sur Google Forms).

Les entretiens ont été menées par une équipe de quatre enquêteurs nationaux recrutés en collaboration avec l'OIM. Une formation des enquêteurs a été développée pour assurer une compréhension complète par les enquêteurs des objectifs de la recherche, des outils méthodologiques (guide d'entretiens, plan d'entretiens, instruments pour effectuer et reporter les entretiens), de la stratégie d'échantillonnage (nombre et profil des migrants à enquêter ; système d'échantillonnage et recrutement des interviewés), des principes de protection des données et de confidentialité tels qu'énoncés par l'OIM et des préoccupations éthiques associées à la recherche sur les populations vulnérables, telles que les migrants irréguliers, les victimes de la traite et les formes associées d'exploitation et d'abus.

Sur la base du plan d'échantillonnage spécifié en haut, les entretiens ont été ainsi distribués auprès des enquêteurs:

Enquêteur 1 → 25 Sénégalais à Nouakchott (dont 15 hommes et 10 femmes)

Enquêteur 2 → 25 Sénégalais à Nouakchott (dont 15 hommes et 10 femmes)

Enquêteur 3 → 25 Guinéen(e)s à Nouakchott (dont 15 hommes et 10 femmes)

Enquêteur 4 → 15 Sénégalais à Nouakchott (dont 9 hommes et 6 femmes) et 9 Guinéen(e)s à Nouadhibou (dont 6 hommes et 3 femmes).

## 2. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET MARCHÉ DE L'EMPLOI EN MAURITANIE

### 2.1 Secteurs porteurs et marché de l'emploi

**Une économie à deux vitesses.** Selon la Banque mondiale, actuellement en Mauritanie il y a deux réalités économiques qui coexistent dans le pays, faiblement connectées entre elles. D'un côté, il y a une économie traditionnelle de subsistance basée sur l'élevage, l'agriculture, le petit commerce et la pêche artisanale. De l'autre côté, il existe une économie plus moderne qui repose sur les ressources naturelles abondantes du pays (fer, or, pétrole, pêche) les investissements directs étrangers (IDE) et les exportations issues des secteurs minier et pétrolier. Le premier secteur peine à satisfaire les besoins de la population alors que le second dépend largement de l'extérieur. Bien que les exportations et les investissements directs étrangers (IDE) soient généralement associés à des effets positifs en termes de technologie et de productivité, ces avantages n'ont pas été bien transférés à l'économie non extractive de la Mauritanie<sup>1</sup>, sans un impact réel sur la réduction de la pauvreté ou la création d'emplois.

**Une économie désormais dominée par les secteurs secondaire et tertiaire, en dépit de l'agriculture.**

L'économie Mauritanienne, autrefois dominée par le secteur rurale (agriculture, élevage et pêche traditionnelle) a subi de changements structurels. Depuis la seconde moitié des années 90, l'industrie et les services ont progressivement pris le dessus sur l'agriculture en termes de contribution à la croissance économique. Entre 1995 et 2015, la contribution au PIB de l'agriculture a reculé, passant de 37 % à 23%. Dans le même temps, le poids de l'industrie sur le PIB est passée de 25 à 36 %<sup>2</sup>. Selon le BIT, au niveau sectoriel, les services dans les transports, les télécommunications et le commerce, les services marchands et les activités financières restent la principale source d'emploi en Mauritanie. En 2017, les services représentaient 50% de l'emploi, suivi de l'agriculture (y compris l'élevage, la foresterie et la pêche - 30%) et de l'industrie (14%)<sup>3</sup>. Quant au tissu industriel, il est essentiellement composé de l'industrie manufacturière, de l'industrie extractive, de la production d'électricité et du bâtiment et des travaux publics (BTP)<sup>4</sup>.

**Un secteur informel largement dominant.** Le changement de la structure économique en faveur du tertiaire ne s'est pas accompagné par la formalisation de l'économie. En effet, en dehors des sociétés minières, des opérateurs de télécommunications, la plus grande partie des activités économiques restent informelles. Selon les données de l'enquête annuelle sur l'emploi et le secteur informel (ONS 2017), la majorité des emplois indépendants et salariés dans le pays sont informels, représentant 84% de l'ensemble des emplois. Même les emplois salariés sont souvent exercés dans le secteur informel, constituant 36% des emplois. L'incohérence des réglementations du travail en termes de restrictions contractuelles et la hausse de l'impôt sur le revenu selon un rapport de la Banque Mondiale<sup>5</sup> seraient les principaux facteurs poussant les entreprises à rester dans le secteur informel. Le secteur public demeure le principal employeur formel, tandis que le secteur privé ne représente qu'environ 4% des emplois dans le secteur formel<sup>6</sup>.

1 WB (2022) Rapport sur la situation économique en Mauritanie.

2 Banque Mondiale, 2018, Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale.

3 ILO, 2020, State of SKILLS: Mauritania, ILO.

4 IPE-Pôle de Dakar-Unesco (2018). La formation professionnelle en Mauritanie. Analyse de la mise en œuvre des réformes. Ministère de l'Emploi, de la Formation et des Technologies de l'information et de la communication.

5 Banque Mondiale, 2018, Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale.

6 ONS (2017) Situation de l'Emploi et du Secteur Informel en Mauritanie en 2017, ONS.

**Le commerce en tête du secteur informel, suivi par les services et l'industrie manufacturière.** En ce qui concerne les principales activités du secteur informel (en dehors de l'agriculture), selon le Rapport ONS du 2017 le commerce est en tête avec plus d'un tiers (37,7%) des personnes employées dans le secteur informel, suivi par les services tels que le transport et la restauration (28,2%) et l'industrie manufacturière (20,9%)<sup>7</sup>. Les femmes sont particulièrement actives dans le commerce et les activités manufacturières informelles, tandis que les hommes dominent dans les services informels. Les zones urbaines concentrent la plupart des entreprises informelles, avec une plus grande présence des activités commerciales et de services. Ces emplois sont souvent caractérisés par de faibles rémunérations et une précarité importante, ce qui expose les travailleurs à des risques tels que la violation des droits de l'homme et le sous-emploi. Les niveaux de pauvreté varient parmi les travailleurs, en particulier ceux qui travaillent dans l'agriculture, les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques.

**Un secteur formel privé peu développé et composé principalement de micro entreprises basées à Nouakchott.** Alors que le secteur informel est important, le secteur formel privé, bien qu'il représente le principal pourvoyeur d'emplois en Mauritanie (il concentre environ 90% du total des actifs occupés, contre seulement 10% pour le secteur public) est peu développé et principalement constitué de micro entreprises (ménages, établissements employant moins de cinq personnes) basées à Nouakchott (OIT, 2020)<sup>8</sup>. D'après les données de l'administration fiscale de 2019, on estime qu'il y a environ 30 000 entreprises actives et formelles dans le pays. Cependant, selon les données disponibles sur les entreprises dans le système de paiement des impôts, ce nombre se limite à environ 1 400. La majorité des entreprises formelles sont concentrées à Nouakchott, représentant près de 90% de l'ensemble. De plus, ces entreprises sont généralement jeunes, avec près de 60% d'entre elles ayant entre 6 et 10 ans d'existence, et de petite taille, avec 50% ayant moins de 5 employés et 70% ayant moins de 10 employés. Le commerce général et le commerce en détail sont les secteurs les plus courants parmi les micros et petites entreprises, représentant respectivement 53% et 41% de ces entreprises<sup>9</sup>.

## 2.2 Participation à l'emploi des nationaux

**Une population mauritanienne jeune prévalente.** La Mauritanie a une population d'un peu plus de 4 millions d'habitants, composée majoritairement de jeunes. L'âge moyen est de 23 ans ; plus de la moitié (57,1 %) de la population a moins de 20 ans et 76 % moins de 35 ans, avec une population active (considérée en âge de travailler) de plus de 2,3 millions<sup>10</sup>, composée de personnes en emploi (actifs occupés), personnes au chômage et e personnes en dehors de la main-d'œuvre (inactifs).

**Un taux d'emploi très faible, surtout chez les jeunes et les femmes.** Selon l'Enquête nationale de l'emploi et du secteur informel, le taux d'emploi en Mauritanie est de 36.6%, ce qui révèle que près des deux tiers de la population en âge de travailler ne participent pas directement à l'activité économique du pays<sup>11</sup>. Le taux de participation total au marché du travail des hommes est 2,2 fois plus élevé que celui des femmes (53.1% pour les hommes contre un taux de 24.5% pour les femmes)<sup>12</sup>. La faible participation des femmes à la production des

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> OIT (2020) Étude de pays Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie

<sup>9</sup> WB (2022) Rapport sur la situation économique en Mauritanie.

<sup>10</sup> Banque Mondiale, 2018, Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale.

<sup>11</sup> BIT, 2020, Étude de pays Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie

<sup>12</sup> WB (2022) Rapport sur la situation économique en Mauritanie.

biens et services s'expliquerait par le rôle social joué par les femmes (au foyer), surtout en milieu urbain. Le taux de chômage le plus élevé est parmi la population jeune (environ 20%), avec près de la moitié de l'ensemble de la population jeune qui ne travaille pas ou ne va pas à l'école.

**Un niveau d'instruction très faible.** Près d'un quart de la population active (23,3%) n'a reçu aucune instruction et 26,3% n'ont suivi que l'enseignement coranique. Une autre moitié de la population active a suivi un enseignement moderne général, technique ou professionnel, dont seulement 6% un niveau d'études supérieures et seulement 0,7% une formation technique ou professionnelle<sup>13</sup>. L'école primaire représente le plus haut niveau d'instruction atteint pour 61 % de ceux qui ont atteint un quelconque niveau d'enseignement formel (sanctionné par un certificat ou un diplôme)<sup>14</sup>. Les individus sans aucun niveau de formation sont généralement actifs dans le commerce (25,3 %), les services divers (39,9 %) et dans l'agropastoral (23,3 %). Ceux qui ont un niveau secondaire se retrouvent surtout dans le commerce (21,3 %), l'administration (18 %) et l'éducation (14,4 %)<sup>15</sup>.

**Les plus instruits entre les plus exposés au chômage.** Contrairement à la plupart des pays développés où un niveau d'éducation élevé protège contre le chômage, en Mauritanie la situation est inversée. Le taux de chômage augmente avec le niveau d'éducation, surtout dans les zones urbaines. Le taux d'emploi atteint son maximum chez les actifs ayant une formation technique ou professionnelle (52,3%), alors qu'il est de 31,4% pour les individus ayant suivi l'enseignement général. Par ailleurs, quel que soit la formation, le pourcentage de femmes occupées est deux fois plus faible que celui des hommes<sup>16</sup>. Ce constat met en évidence l'écart négatif entre l'offre du système éducatif et de la formation technique et professionnelle disponible dans le pays, d'un côté, et les compétences requises par le marché de travail Mauritanien, de l'autre.

## 2.3 La demande de compétences par le marché de travail

**Des compétences requises par les entreprises mauritaniennes pas disponibles auprès de la main d'œuvre nationale.** En Mauritanie, les qualifications professionnelles nécessaires pour trouver un emploi varient selon les secteurs. Selon un diagnostic du marché du travail mené en 2016 par le Centre Mauritanien d'Analyse des Politiques (CMAP) en collaboration avec la Banque Mondiale, globalement la moitié des entreprises mauritaniennes rencontrent de grandes difficultés pour trouver des travailleurs ayant les compétences requises, tant dans les professions hautement qualifiées que dans les professions peu qualifiées<sup>17</sup>.

**Des pénuries structurelles de main d'œuvre dans la construction, l'agriculture et de la pêche.** Selon un rapport de la Banque Mondiale<sup>18</sup>, un tiers des entreprises dans le bâtiment et les travaux publics, l'agriculture et de la pêche « déclarent avoir d'énormes difficultés à recruter des travailleurs mauritaniens ». Ces secteurs, comparativement à d'autres, ont tendance à employer un grand nombre de travailleurs étrangers. A cela s'ajoutent les secteurs des services administratifs, de l'industrie et des technologies de l'information qui ont particulièrement besoin de compétences en technologies de l'information, qui sont difficiles à trouver pour un

13 ILO, 2020, State of SKILLS: Mauritania, ILO.

14 Banque Mondiale, 2018, Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale.

15 IIPPE-Pôle de Dakar-Unesco (2018). La formation professionnelle en Mauritanie. Analyse de la mise en œuvre des réformes. Ministère de l'Emploi, de la Formation et des Technologies de l'information et de la communication.

16 ILO, 2020, State of SKILLS: Mauritania, ILO.

17 Banque Mondiale, 2018, Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale.

18 Ibid.

tiers des entreprises<sup>19</sup>.

**Les métiers « en tension » : le cas du BTP.** Actuellement la Mauritanie n'a pas en place un Système d'information sur le marché de l'emploi et de la formation qui puisse permettre la production d'informations et l'analyses des tendances du marché du travail. Cependant, une étude développée récemment par l'OIT dans le cadre du projet AMEM permet d'avoir un aperçu sur les besoins en main d'œuvre et métiers en tension dans le secteur du BTP. L'enquête menée auprès des 72 entreprises formelles dans la construction à Nouakchott a mis en évidence que la presque totalité d'employeurs (94,4%) fait face à des difficultés de recrutement sur le marché local, ces tensions étant très fréquentes surtout chez les petites entreprises. Les cinq métiers pour lesquels les tensions de recrutement sont particulièrement aiguës (maçon, carreleur, plâtrier, charpentier et peintre), sont ceux pour lesquels la proportion de main d'œuvre étrangère est la plus forte<sup>20</sup>.

## 2.4 Le système de formation vis à vis des besoins de compétences par le marché de travail

**Une inadéquation de la formation aux besoins du marché du travail...** L'alignement inadéquat entre les programmes d'enseignement et de formation professionnelle et les besoins des entreprises représente la source principale de problèmes actuels de recrutement des employés qualifiés en Mauritanie. Au cours d'un diagnostic participatif mené en 2016<sup>21</sup>, les acteurs mauritaniens de la formation ont identifié cette inadéquation entre demande économique et formation issue en Mauritanie, tant du point de vue quantitatif (en termes de capacité d'inscription) que qualitatif (en termes de compétences délivrées).

### **...malgré les efforts du gouvernement au niveau du système de développement des compétences.**

Au cours des dernières années, l'enseignement et la formation techniques et professionnels ont été considérés comme une priorité politique par le gouvernement mauritanien. À cette fin, plusieurs lois et décrets ont été adoptés, notamment la stratégie de formation professionnelle et technique (FPT) pour la période 2010-2020, visant à renforcer la gestion et la gouvernance du système de formation technique et professionnelle, à améliorer l'accès à la formation, à développer les compétences et à anticiper les besoins en compétences. Malgré les différentes initiatives prises, telles que la création d'instances partenariales de pilotage et de structures techniques de mise en œuvre de la politique, ainsi que l'autonomie accordée aux établissements de formation, l'accomplissement de ces orientations tarde à se concrétiser et certaines réformes ne sont pas encore mises en œuvre.

**Des réticences des travailleurs nationaux à effectuer certaines professions.** Au même temps des éléments plus subjectifs affecteraient les pénuries de main-d'œuvre dans le marché de travail mauritanien. Il s'agit du désalignement des préférences sur le marché du travail que se produit lorsque les travailleurs potentiels ne sont pas disposés à occuper certains emplois. Cela est dû aux conditions de travail inadéquates, telles que de longues heures ou des faibles revenus salariales, ainsi qu'à des facteurs subjectifs tels que le faible statut social ou la stigmatisation sociale de certains boulots, surtout manuels, qui dissuadent les candidats à l'emploi<sup>22</sup>.

19 Ibid ; OIT (2020). Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie. Dans Bureau International du Travail. Service des compétences et de l'employabilité Département des politiques de l'emploi.

20 Banque Mondiale, 2018, Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale.

21 IPE-Pôle de Dakar-Unesco (2018). La formation professionnelle en Mauritanie. Analyse de la mise en œuvre des réformes. Ministère de l'Emploi, de la Formation et des Technologies de l'information et de la communication.

22 Entretien avec la CCIAM.

**Des besoins en compétences du marché de l'emploi pas bien définis.** Les formations de l'enseignement supérieur et professionnel sont développées dans des filières saturées tandis que les filières demandeuses de compétences ne sont pas suffisamment développées<sup>23</sup>. Ce phénomène est largement due au fait que les besoins en compétences du marché de l'emploi ne sont pas bien définis. En Mauritanie, plusieurs structures, entre lesquelles la Direction de l'emploi, la DEPC le MEFPTIC, l'INAP-FTP, l'ANSADE, sont en charge de la préparation de projections sur les tendances de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, ainsi que de l'identification et l'analyse des compétences nécessaires sur le marché du travail. Outre ces institutions, des études ont été conduites par des projets et programmes ainsi que par des ministères sectoriels, notamment ceux en charge de la pêche, de l'agriculture, des infrastructures. Pourtant, les études réalisées dans les différents secteurs sont souvent méconnues et/ou ignorées des acteurs responsables de la politique nationale de FTP, leurs contenus ne sont généralement pas pris en compte<sup>24</sup>.

**Un système d'EFTP limité par rapport à la demande économique.** Malgré les tentatives de diversification et de régionalisation de l'offre de formation afin de la rapprocher à la demande économique, la capacité d'inscription reste limitée et ne couvre que 3% des élèves de l'enseignement secondaire. Pendant que le nombre annuel de diplômés soit passé de 1200 en 2005 à 2130 en 2015 - tous les programmes et niveaux confondus -, le système de formation professionnelle et technique reste trop petit par rapport à la demande économique. Cela est démontré par les études sectorielles menées par l'Institut national de formation technique et professionnelle (INAP-FTP) pour évaluer la demande de main-d'œuvre qualifiée afin d'adapter la formation aux besoins du marché du travail<sup>25</sup>.

**Des compétences pas mises à niveau par les entreprises nationales.** La majorité des travailleurs impliqués dans les activités de production sont peu ou pas qualifiés, représentant environ 53% de la main-d'œuvre, cependant, moins de 50% des entreprises offrent des formations à leurs employés. Pendant que les entreprises de taille moyenne à grande dans le secteur manufacturier fournissent régulièrement des formations à leurs employés pour les maintenir informés des avancées technologiques et industrielles, de nombreuses autres entreprises négligent de mettre à niveau les compétences de leur personnel. En général, plus le pourcentage de travailleurs peu qualifiés est élevé, plus les qualifications sont considérées comme un obstacle, surtout pour les entreprises du secteur manufacturier de taille moyenne à grande<sup>26</sup>.

---

23 IIPE-Pôle de Dakar-Unesco (2018). La formation professionnelle en Mauritanie. Analyse de la mise en œuvre des réformes. Ministère de l'Emploi, de la Formation et des Technologies de l'information et de la communication.

24 Ibid.

25 ILO, 2020, State of SKILLS: Mauritania, ILO.

26 Banque Mondiale (2018), Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale.

### 3. L'immigration de main d'œuvre en Mauritanie

#### 3.1 Le phénomène de l'immigration de travail en Mauritanie

***Une immigration de longue date encrée dans l'espace de mobilité sous-régionale...*** La Mauritanie a été historiquement un pôle d'attraction pour l'espace sous-régional pour des diverses formes de mobilité qui incluent les migrants de travail, saisonniers ou de long terme, transfrontaliers, régionaux ou intercontinentaux. Ces mouvements migratoires vers le pays ont été favorisés par un accès facile au territoire pour les populations des pays environnants, un cadre légal non contraignant, une acceptation générale de la population envers les étrangers, ainsi qu'une stabilité politique et sécuritaire du pays au niveau de l'espace sahélien. La mobilité vers la Mauritanie est profondément ancrée dans les comportements et les habitudes socio-économiques propres à la région de l'Afrique de l'Ouest. Ici la mobilité liée à l'exploitation de ressources potentielles et à la recherche d'opportunités économiques a toujours été au cœur des stratégies de survie des familles et des groupes sociaux<sup>27</sup>.

***... historiquement attirée par les opportunités économiques en Mauritanie...*** Au même temps, le déficit en main-d'œuvre, non, peu et hautement qualifiée, dans certains secteurs et professions, a encouragé l'arrivée de étrangers de la sous-région et de la région en quête d'emploi. Suite à l'indépendance du Pays, la Mauritanie enregistrait une pénurie de travailleurs qualifiés et de cadres : la majorité des Mauritaniens, qui étaient encore principalement des nomades, avaient une formation limitée. Depuis l'indépendance en 1960, la Mauritanie a commencé à constituer une destination intéressante pour la main-d'œuvre de la sous-région dans les secteurs de la pêche, du minerai de fer et du commerce. La construction de la capitale Nouakchott à partir du 1957 a créé de nombreux emplois. Des Sénégalais, Maliens, Guinéens et Béninois ont rapidement occupé les postes administratifs et intégré les secteurs du bâtiment, de l'électricité, de la plomberie et de la blanchisserie. Dans le nord du pays, l'exploitation du minerai de fer, qui a débuté en 1952 avec la création de la société Mines de fer de Mauritanie (Miferma), ainsi que l'industrie de la pêche, ont également fait de Nouadhibou un pôle attractif. À cette époque, les Mauritaniens ne portaient que peu d'intérêt à la mer et aux ressources halieutiques, laissant aux pêcheurs sénégalais la possibilité de s'installer dans la région. Dans les années 1980, les Ghanéens se sont également lancés dans le commerce du poisson séché-salé entre Nouadhibou et le golfe de Guinée. Ainsi, Nouadhibou et Nouakchott sont devenus des endroits de travail, de résidence et d'ancrage pour de nombreux immigrants originaires des pays voisins dans l'espace ouest-africain. L'attractivité s'est trouvée renforcée depuis 2001 avec la découverte du pétrole<sup>28</sup>.

***... par des croissantes et persistantes pénuries en main d'œuvre ...*** Selon le rapport basé sur le RGPH (Recensement général de la population et de l'habitat) de 2013, les vagues successives d'immigration ont contribué à combler un déficit manifeste de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs et professions, notamment dans la pêche, la construction, les services, et plus récemment, l'enseignement privé. Quant au marché de l'emploi qualifié, l'intensification récente des flux d'investissement direct étranger, en particulier dans les industries extractives, a permis à l'économie mauritanienne de bénéficier de compétences attirées

27 Marfaing, L. (2014). 10. Mauritanie : pôle d'attraction pour la migration régionale en Afrique de l'Ouest. Dans: Abdel Wedoud Ould Cheikh éd., État et société en Mauritanie : Cinquante ans après l'Indépendance (pp. 345-370). Paris : Karthala.

28 Counilh A.-L. (2010) Parcours, expériences, projets : récits de vie de migrants ouest-africains à Nouadhibou (Mauritanie). Géographie. Université de Poitiers, 2014. Français ; Choplin A. (2010). Quand la mer se ferme. Du transit au post-transit migratoire en Mauritanie. Hommes & migrations, 2010, 1286 (87)

par les entreprises opérant dans ces domaines, renforçant ainsi la force de travail qualifiée dans des secteurs prometteurs.

**... et en raison de leur rôle de plus en plus crucial dans l'économie nationale.** L'explosion de la pandémie globale du COVID entre 2020 et 2022, qui a poussé beaucoup de migrants à rentrer chez eux, a mis en évidence le rôle de migrants dans l'économie de la Mauritanie, en laissant désertés les secteurs clés où la présence de main d'œuvre étrangère était devenue essentielle à l'économie nationale. Cette réduction de main d'œuvre a eu comme impact immédiat l'augmentation des coûts de main-d'œuvre, avec des retombés sur la productivité. C'est le cas notamment des constructions, de la pêche ou de l'agriculture<sup>29</sup>.

**Une immigration prévalente des pays voisins ou de l'Afrique subsaharienne...** Selon le rapport UNDESA de 2020 la présence de migrants en Mauritanie est estimée à 182 286 individus, représentant 3,8% de la population totale. Suivant les données DTM, les principaux pays de provenance sont le Sénégal (43 %) et le Mali (35 %), qui dominent dans la composition des étrangers résidents, autres que réfugiés, établis en Mauritanie, et d'autres pays de l'Afrique de l'Ouest, tels que la Guinée, la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso<sup>30</sup>. D'autres migrants de nationalités différentes sont présents à Nouakchott, entre autres des togolais, ivoiriens, gambiens, marocains, sierra léonais, nigériens etc.

**... composée de jeunes, hommes, avec un niveau d'instruction faible...** Les personnes de moins de 35 ans représentent 70 % des immigrés en Mauritanie, 25 % ont entre 35 et 49 ans et seulement 5 % ont plus de 50 ans. Les hommes constituent 76 % de la population migrante en Mauritanie<sup>31</sup>. L'analyse de l'enquête menée par l'OIM à Nouakchott montre que la présence des femmes varie selon les communautés des migrants : ainsi elle sera autour de 37% auprès des sénégalais, et de 18% et 17% respectivement parmi les maliens et les guinéens<sup>32</sup>. L'étude indique également qu'environ 28% des immigrants n'ont pas fréquenté l'école, notamment 25% des hommes et 36% des femmes ; 28% ont suivi des études coraniques traditionnelles, et particulier 29% des hommes et 11 % des femmes (OIM 2021).

**... ayant toutefois des compétences techniques informelles.** La plupart de migrants provient de la région CEDEAO, où le marché du travail informel prédomine et le développement des compétences s'effectue principalement au sein des systèmes d'apprentissage non formel (se déroulant hors des environnements d'apprentissage formels) et informel (où les compétences d'un métier sont acquises dans une micro-ou petite entreprise en travaillant aux côtés de professionnels expérimentés)<sup>33</sup>. Dans ces contextes, l'apprentissage dans l'économie informelle devient un système de formation professionnelle post-primaire, offrant une formation professionnelle aux jeunes qui n'ont pas achevé leur éducation primaire, ou qui l'ont fait mais n'ont pas poursuivi leurs études au niveau du secondaire inférieur, ou qui ont commencé l'éducation secondaire inférieure mais ont fini par abandonner<sup>34</sup>.

29 Entretien avec la CCIAM.

30 OIM (2022) DTM Cartographie des mobilités sur le territoire mauritanien, OIM.

31 Ibid.

32 OIM (2021). Enquête sur la migration à Nouakchott. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM). DTM Mauritania.

33 OIT, Glossaire des termes relatifs aux compétences et aux migrations de main-d'œuvre. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/WCMS\\_832626/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/WCMS_832626/lang--fr/index.htm)

34 ILO (2020). Coherence of labour migration, employment, education and training policies in the ECOWAS subregion, ILO.

**Une concentration dans les régions à forte intensité de main-d'œuvre.** Selon les données disponibles<sup>35</sup>, le 84 % des migrants se concentre à Nouakchott et Nouadhibou avant tout, mais aussi à Chami, en tant que site de traitement de l'or, à Tiris Zemmour, en tant que pôle d'extraction du minerai de fer par la Miferma (Mines de fer de Mauritanie), et à Rosso et Guidimakha, en tant que villes frontalières.

**Une immigration de transit oscillante...** À cette longue tradition d'immigration de travail proprement intra-africaine se sont surimposées ces dernières années d'autres migrations, de transit. Suite aux renforcements de la surveillance le long de la Méditerranée qui ont poussé les migrants à redéfinir leurs itinéraires, depuis le début des années 2000 le pays est devenu une importante zone de transit pour les migrations vers l'Europe, à travers la route ouest-africaine. En 2006, plus de 31 000 migrants irréguliers sont arrivés aux îles Canaries en Espagne à partir de la Mauritanie, principalement depuis le port de Nouadhibou, ainsi que du Maroc, Sahara occidental, Sénégal et Gambie. Les années suivantes, en raison du renforcement du dispositif de surveillance déployé par l'Union Européenne le long de la côte atlantique, le nombre d'arrivées irrégulières a chuté, pour s'établir à moins de 1 500 par an. Après une forte augmentation en 2020 et 2021 en raison de la recomposition des routes migratoires pendant le COVID, à partir du 2022 le nombre d'arrivées irrégulières a de nouveau diminué, suite au renforcement des contrôles côtiers établis par les autorités mauritaniennes avec le soutien de l'Union Européenne et du gouvernement espagnol.

**... étroitement enchevêtrée à la migration de travail.** Quoique distincts, la migration de transit vers l'Europe et la longue tradition d'immigration pour travail sont étroitement enchevêtrées en Mauritanie<sup>36</sup>, comme bien dans d'autres contextes<sup>37</sup>. Parmi les candidats à l'immigration vers l'Europe, beaucoup restent à Nouadhibou ou Nouakchott pour une période relativement longue qui peut aller jusqu'à plusieurs années, soit parce qu'ils cherchent une opportunité pour organiser le voyage vers l'Europe, soit parce qu'ils ont besoin d'accumuler la somme nécessaire au paiement de leur passage, soit encore parce qu'ils ont échoué plusieurs fois ou il sont restés coincés, et ils finissent par s'y installer durablement et rejoindre les autres immigrés venus travailler en Mauritanie<sup>38</sup>. Au même temps, des individus déjà installés et intégrés dans le marché de travail peuvent plus tard saisir l'opportunité de continuer, lorsque les circonstances se présentent, sans pourtant en avoir un plan initial. Bien que on retrouve cette porosité entre migration de transit et migration de travail, différentes sources<sup>39</sup> soulignent comme, contrairement aux préjugés les concernant, les migrants en Mauritanie n'ont pas forcément pour objectif l'Europe. La littérature disponible sur la migration de transit tend à considérer ce phénomène comme non statique, mais plus comme le résultat d'une adaptation constante et d'un ajustement en cours du projet migratoire, fluide et changeant, continuellement confronté à des opportunités et des obstacles dans la migration entre le pays d'origine et le pays de destination visé, et de nouvelles options de migration possibles. Les plans initiaux peuvent être fortement influencés, modifiés et redéfinis à différentes phases tout au long de la trajectoire.

35 OIT (2020). Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie. Dans Bureau International du Travail. Service des compétences et de l'employabilité Département des politiques de l'emploi.

36 Choplin A., 2008, L'immigré, le migrant, l'allochtone. Circulations migratoires et figures de l'étranger en Mauritanie, dans « Politique africaine » 2008/1 (N° 109), Éditions Karthala.

37 Collyer, M., de Haas H. (2012), "Developing dynamic categorisations of transit migration," *Popul Space Place*, 18: 468-481

38 Choplin A. (2010) Quand la mer se ferme. Du transit au post-transit migratoire en Mauritanie. *Hommes & migrations*, 2010, 1286 (87).

39 OIM (2022). Mobilité en Mauritanie. Cartographie des mobilités sur le territoire mauritanien, Décembre 2022 ; OIM. (2021). Enquête sur la migration à Nouakchott. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM). DTM Mauritania; OIM. (2022). Enquête sur la migration à Nouadhibou. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM). DTM Mauritania.

### 3.2 L'intégration des migrants dans le marché de travail en Mauritanie

**Un taux élevé de participation à l'emploi, par rapport aux nationaux.** Selon deux enquêtes menées par l'OIM <sup>40</sup> entre 2021 et 2022, entre 89 et 91% des migrants à Nouakchott et Nouadhibou participent au marché du travail employé ou autonome, avec respectivement le 21% et le 19% d'inactifs. Cette catégorie inclue les chômeurs, les individus au foyer, les retraités, les étudiants, et inclue surtout des femmes (avec 4 femmes migrants sur 10 n'en exercent pas d'activité, contre 1 sur 10 hommes).

Globalement le taux d'emploi de migrants résulte considérablement plus élevé par rapport au taux de la force de travail nationale (36.6% - voir par. 3.1).

**Une intégration prévalente dans le secteur informel...** Les migrants travaillent essentiellement dans le secteur informel. Selon les enquêtes OIM à Nouakchott et Nouadhibou, la quasi-totalité (98%) des migrants exerce un emploi en possédant pas de contrats de travail ou exerçant une activité non enregistrée, une tendance qui ne s'écarte pas du taux de travail informel auprès des travailleurs mauritaniens (84% - voir par. 3.1).

**...soit au niveau du travail autonome...** Les travailleurs migrants du secteur informel sont surtout des travailleurs indépendants non enregistrés qui exercent leurs activités professionnelles principalement dans les domaines de la coupe-couture-stylisme, l'orpaillage, les BTP, l'hôtellerie et la restauration, la menuiserie, le commerce, les TIC, la réparation. Selon les données OIM, le travail indépendant prévale chez les migrants avec des taux similaires à Nouakchott et à Nouadhibou (respectivement le 46% et le 47%), les employés représentant un tiers des actifs dans les deux villes (33% à Nouakchott et 34% à Nouadhibou). L'analyse par sexe montre que près de la moitié des hommes migrants (48%) travaillent à leur propre compte et plus d'un tiers (34%) ont un emploi salarié. Les femmes résultent également travailler prioritairement à leur propre compte (41%)<sup>41</sup>. Dans les villes mauritaniennes elles sont nombreuses dans la micro-entreprise, notamment dans la coiffure ou la restauration ou comme marchandes ambulantes<sup>42</sup>. Les femmes de pêcheurs sénégalais sont souvent dans la vente ou la transformation du poisson et son exportation vers le Sénégal.

**...que du travail employé...** L'analyse de l'enquête OIM sur les secteurs d'activité des travailleurs migrants selon le sexe indique que à Nouakchott les hommes sont employés surtout dans le BTP (14%) le commerce (pain, vêtements, bétails, articles de maison) et la restauration (13%). Plus de deux femmes sur cinq (43%) travaillent dans la restauration, 17% dans les services à la personnes et 14% sont dans le secteur du commerce (légumes, fruits, articles de maison). A Nouadhibou les migrants travaillent prioritairement (près de 6 migrants sur 10) dans le secteur de la pêche, de la construction et de la restauration.

**...dans certains secteurs clés...** Comme mis en évidence par l'étude OIT sur les métiers « en tension » en Mauritanie, les travailleurs migrants, surtout Sénégalais et Maliens, jouent un rôle essentiel dans le BTP en Mauritanie, en tant que maçons, électriciens, menuisiers, plombiers, etc., à Nouakchott et Nouadhibou, mais aussi à Chami, ville nouvellement créée au nord-ouest de la Mauritanie depuis 2012.

Le secteur de la pêche reste l'un des plus porteurs surtout pour les Sénégalais qui y ont un savoir-faire très

---

40 Ibid.

41 Ibidem.

42 Marfaing, L. (2008). Migration saisonnière, va-et-vient, migration internationale ? L'exemple des Sénégalais à Nouakchott. Revue Asylon(s), 3, 1-18.

demandé en Mauritanie (Marfaing, 2005) et qu'on trouve dans toutes les activités: du pêcheur employé des mareyeurs mauritaniens relégués dans les campements de la côte mauritanienne au pêcheurs associés aux propriétaires des pirogues mauritaniens, du mareyeur à l'envergure internationale à la petite entreprise informelle de séchage du poisson en passant par l'exportateur de poisson congelé dans toute la sous-région<sup>43</sup>.

Les migrants participent aussi à l'agriculture, surtout à u niveau de Rosso et des autres zones frontalières, où les ouvriers sont souvent des locaux, pendant que les travailleurs qualifiés sont surtout des étrangers.

Parallèlement, d'importantes activités minières sont présentes dans le nord, en ayant alimenté une production artisanale qui mobilise des centaines de chercheurs d'or, surtout dans la région de Tijirit et de Tasiast, autour de la mine d'or industrielle éponyme, mais aussi dans la wilaya du Tiris Zemmour jusqu'à la frontière avec l'Algérie. Selon la CCIAM, les personnes estimées travailler dans ces mines sont 70.000, dont 20% seraient des étrangers, surtout soudanais et maliens. Interdits sur les sites d'extraction, les d'étrangers, notamment des pays voisins, sont employés comme main-d'œuvre du traitement du minerai ou pour leur expérience dans l'exploitation aurifère.

Un autre secteur clé d'emploi pour les femmes migrantes souvent c'est le travail domestique, un secteur qui présente de péculiarité en termes de sa nature privée (puisque se déroule au sein des foyers privés), précarité et vulnérabilité, discrimination et stigmatisation, isolement social (du fait que leur lieu de travail est généralement confiné aux ménages privés, elles n'ont souvent pas accès aux réseaux sociaux et, surtout, aux informations clés et au soutien par les pairs) et absence de réglementation et protections légales.

**...y compris dans des professions qualifiées.** L'emploi migrant informel comprend aussi des personnes qui occupent des emplois informels (non déclarés), bien qu'ils soient embauchés par des entreprises du secteur formel. C'est le cas non seulement de travailleurs sans ou à baisse qualification, mais aussi des travailleurs semi et hautement qualifié employés par de entreprises enregistrées, où pourtant leur travail n'est pas nécessairement formalisé par un contrat. Il s'agit par exemple du secteur de la restauration, soit au niveau de serveurs que des cuisiniers, de l'enseignement auprès des établissements privés au niveau primaire, secondaire et même du lycée, et du secteur de la santé auprès des cliniques privées<sup>44</sup>.

**Des spécialisations par groupes communautaires.** On constate une répartition chez les travailleurs migrants par corps de métier, qui est largement influencée par leur origine nationale, et parfois locale. Ces «spécialisations ethniques» peuvent être basées sur les compétences effectives des travailleurs (comme par exemple chez les Sénégalais de Saint-Louis, provenant du quartier de Guet N'dar). Cependant, certaines activités prennent une connotation d'identité nationale comme résultat du rôle des réseaux communautaires, qui tendent à orienter leurs compatriotes vers des emplois déterminés<sup>45</sup>.

**Une continuité de la profession exercée dans le pays d'origine en Mauritanie.** Selon l'étude de l'OIM<sup>46</sup> sur les migrants à Nouadhibou l'intégration des migrants dans le marché de travail mauritanien est souvent liée à leur profession ou à leur expérience antérieure dans les pays d'origine : 56% des migrants interrogés travaillent dans le même secteur qu'ils exerçaient avant leur départ. Au niveau sectoriel, 79% des personnes

43 Ibid.

44 Entretien avec le Foyer de migrants et avec l'OIT.

45 Focus group avec les associations migrantes.

46 OIM (2022b). Enquête sur la migration à Nouadhibou. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM). DTM Mauritania

enquêtés qui travaillent dans le secteur de la construction et 89% de ceux qui travaillent dans la pêche, avaient l'habitude de travailler dans ce même secteur avant leur départ<sup>47</sup>. Ceci suggère une reconnaissance avérée de leurs compétences spécifiques, bien qu'informelles, par les employeurs en Mauritanie et concomitance du rôle que les réseaux professionnels des migrants jouent dans le pays de destination dans l'insertion économique des nouveaux arrivés.

**Une participation du travail étranger à l'emploi formel en expansion.** Selon les données de la Direction Générale de l'Emploi / Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse et des Sports<sup>48</sup>, le nombre de permis de travail délivrés par les pouvoirs publics en Mauritanie a augmenté de 21.2% entre 2015 et 2017, passant respectivement de 812 à 1,192 permis. Pour ce qui est le domaine d'embauche, l'analyse des statistiques sur les permis de travail en cours de validité jusqu'à fin décembre 2018, révèle que près des deux tiers (64.5%) des étrangers en Mauritanie disposant d'un permis de travail valide (2,202 permis valides fin décembre 2018), travaillent dans sept domaines professionnels : la mécanique, l'administration, les structures métalliques, le BTP, l'économie et la finance, l'électricité et les mines<sup>49</sup>. Dans le secteur de la pêche, la Mauritanie a mis en place de mesures pour formaliser cette activité, qui incluent la réglementation de l'emploi des travailleurs migrants.

**Une participation contraignante au marché de travail des réfugiés urbains.** Depuis les années 1990, les conflits politiques et les crises économiques dans les pays voisins ont entraîné des mouvements de populations cherchant refuge ou emploi en Mauritanie. Pendant qu'une partie de réfugiés vie dans le camp de Mbera, dans le sud-est de la Mauritanie, on retrouve aussi une population croissante de réfugiés urbains et demandeurs d'asile installés à Nouakchott et Nouadhibou (au nombre de 12 598 suivant les données de HCR au 31 mai 2022), composée principalement de maliens (79%) ayant fui le conflit éclaté en 2012 et arrivés au fur et mesure en Mauritanie, de centrafricains (8%), de syriens (5%) ainsi que d'ivoiriens et de sénégalais dans une moindre mesure. Les réfugiés urbains font face à des défis liés à l'accès limité à un emploi décent qui les laisse face à un risque accru d'exploitation, de besoins de base non satisfaits et de mécanismes d'adaptation négatifs. Les réfugiés en Mauritanie expérimentent de défis additionnels dans l'accès au marché de travail national, liés surtout aux préjugés associés à leur statut. L'octroi de la Carte de Résident à la place de la Carte d'identification de Réfugié qui a été récemment obtenu pour les réfugiés en Mauritanie, représente un action importante visée à rendre moins discriminant leur statut au moment de la recherche d'emploi et de l'accès aux services de base<sup>50</sup>.

### 3.3 Le recrutement des migrants dans le marché de travail en Mauritanie

Différents éléments contribuent au processus de recrutement des travailleurs migrants, selon le système (direct/par intermédiaire – formel/informel) et la portée géographique (nationale/internationale) du recrutement, le niveau de qualification (qualifié/non qualifié) et de formalité (avec/sans contrat) de l'emploi.

**Une utilisation marginale des agences de recrutement.** Les agences de recrutement privées en Mauritanie fonctionnent principalement à l'intérieur du pays et ne sont presque pas utilisées pour accéder à l'emploi. En ce qui concerne la législation nationale, la Mauritanie dispose d'une loi sur les agences privées de placement de la main-d'œuvre, mais les décrets d'application n'ont pas encore été adoptés. En conséquence les agences privées

47 Ibid.

48 OIT, 2020, Étude de pays Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie.

49 Ibid.

50 Entretien au HCR.

de prospection et de placement de main-d'œuvre n'ont pas d'existence légale, même si certaines exercent informellement certaines activités.

**Une prévalence des recrutements informels faits sur place.** La majorité des recrutements de la main-d'œuvre en Mauritanie sont informels et se font au niveau national : les migrants se déplacent en Mauritanie, pour chercher du travail une fois sur place. La voie de la migration préalable au recrutement est typique des pays faisant partie de zones de libre circulation des personnes, où les personnes ont un accès facilité à l'entrée dans le pays de destination/transit. Lorsque les travailleurs migrants cherchent du travail, ils se tournent souvent d'abord vers les réseaux personnels, comprenant parfois les amis et la famille, et d'autres travailleurs migrants. Du point de vue des employeurs, selon un rapport de la Banque Mondiale<sup>51</sup>, pour recruter, près de la moitié des entreprises recourent aux offres d'emploi, pendant que les autres ont tendance à se retourner vers leurs relations amicales ou familiales (44 %).

**Une importance croissante des médias sociaux.** Les médias sociaux sont devenus de plus en plus importants, permettant la recherche d'emplois en Mauritanie et à l'étranger pour un nombre croissant de travailleurs migrants ou non. Par exemple, le groupe Facebook « Offre d'emploi et de formation en Mauritanie »<sup>52</sup> compte 3140 membres et publie régulièrement diverses offres de travail, souvent destinées à des personnes non qualifiées.

**Le rôle des intermédiaires informels entre agents de recrutements lucratifs...** Les travailleurs migrants s'appuient aussi sur des intermédiaires informels, sur des agents de recrutement non agréés et sur leurs réseaux personnels et communautaires, pour trouver de l'emploi en Mauritanie. Les intermédiaires/agents informels peuvent être tant mauritaniens, qu'étrangers. Leur intermédiation est lucrative et peut être rémunérée en retenant une partie du salaire de l'employée, selon les accords et la durée de l'embauche<sup>53</sup>. Dans certains cas il a été reporté que ces formes de recrutement peuvent conduire à des formes d'exploitation entre immigrés de même nationalité : ces médiateurs peuvent recevoir le total du salaire des travailleurs embauchés, qui seront après directement payés par eux, en arrivant à y retenir jusqu'au 60-70% du montant, sans que le travailleur ne connaisse la valeur effective de leur paye : « On a un compatriote qui a été embauché en tant qu'agent de sécurité à travers un agent informel. Son salaire était de 15 000 MRE. Vous savez combien il recevait à la fin du mois ? 4 000 MRE, même pas le tiers de ce qui lui était dû ! »<sup>54</sup>.

### **... et têtes de pont des associations communautaires bénévoles.**

Les stratégies de recherche d'emploi peuvent aussi être liées aux associations communautaires d'étrangers dans lequel une tête de pont sert d'intermédiaire. Il s'agit d'intermédiaires qui ne jouent pas seulement le rôle d'agents économiques mais aussi apportent une contribution sociale travaillant dans l'intérêt des migrants, qui considèrent leur rôle comme aidant les gens à échapper au chômage, à négocier de meilleurs salaires ou conditions de travail. C'est le rôle des organisations communautaires qui opèrent pour favoriser la rencontre entre l'offre d'emploi de leurs compatriotes et la demande de travail auprès de employeurs en Mauritanie<sup>55</sup>.

51 Banque Mondiale (2018), Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale

52 Le groupe peut être consulté sur ce lien : <https://www.facebook.com/groups/1527740727592083/>

53 Entretien avec CGTM.

54 Entretien avec le Foyer de Migrants.

55 Focus group avec les associations de migrants.

Outre les chefs de communauté, d'autres individus font figure de référence, de jatigi<sup>56</sup> (« correspondant » en pular, à la fois logeur et commerçant), en raison de leur notoriété et de la place qu'ils occupent dans l'économie locale. Ils jouent dans ce sens un rôle de médiateur entre le travailleur et l'entreprise. Dans certains cas, forment les travailleurs en préparation des certaines tâches qu'ils/elles seront demandés d'exécuter (par exemple dans le secteur domestique) et les sensibilisent sur les normes et pratiques socioculturelles, les attentes et exigences sur le lieu de travail, et la bonne conduite à tenir. Ils assument aussi un rôle de garants des travailleurs qui proposent - en termes de disponibilité à travailler dans les conditions de l'employeur - vis à vis leurs employeurs, tirant parti du contrôle social exercé par les réseaux communautaires sur les comportements de leurs membres<sup>57</sup>.

### **Recrutement quotidien de main-d'œuvre.**

Le recrutement quotidien de main-d'œuvre est une pratique informelle répandue dans les villes africaines. Les travailleurs se regroupent chaque jour dans des zones urbaines spécifiques à la recherche d'opportunités d'emploi pour la journée, ce processus étant connu comme « ramassage quotidien de main-d'œuvre ». Les lieux de rassemblement, tels que les places ou les carrefours, deviennent des points de rencontre entre les travailleurs potentiels et les employeurs qui cherchent à recruter pour des emplois temporaires, journaliers ou à court terme.

Chaque matin à Nouakchott, les demandeurs d'emploi se positionnent dans différents endroits de la ville (la route menant à Nouadhibou, l'arrière de l'église, le port et d'autres endroits), où les employeurs potentiels viennent les recruter pour la journée ou plus longtemps. Les femmes se proposent principalement pour des emplois domestiques, tandis que les hommes se tournent davantage vers les métiers de la construction et de la maintenance. Ils signalent leur spécialité en tenant l'outil correspondant dans leur main, comme un morceau de tuyau pour les plombiers, une ampoule pour les électriciens et une truelle pour les maçons<sup>58</sup>. On y trouve également des enseignants et des répétiteurs<sup>59</sup>. Cette pratique offre une certaine flexibilité aux employeurs pour répondre aux besoins de main-d'œuvre ponctuels sans s'engager dans des contrats de longue durée. Cependant, elle présente des défis pour les travailleurs, notamment en termes de précarité, salaires bas et absence totale de protection sociale. Cette forme de recrutement peut être directe (prévoyant l'accord d'embauche entre travailleur et employeur), ou par intermédiaire informel, selon les modalités décrites plus en haut.

**Recrutement internationale de travailleurs dans la pêche et le BTP..** Le recrutement international de travailleurs migrants en Mauritanie est une pratique courante dans les secteurs qui manifestent plus des pénuries de main d'œuvre au niveau national, notamment dans la pêche et la construction<sup>60</sup>. Ces recrutements ne sont pas faits par les biais d'accords bilatéraux entre les pays d'origine et d'emploi, qui à l'état actuel ciblent plutôt le placement de travailleurs mauritaniens à l'étranger. Ils se font directement par les entreprises mauritaniennes dans le pays d'origine des travailleurs, où elles se déplacent pour contracter la main d'œuvre requise qui sera après embauchée par des contrats formels stipulés une fois en Mauritanie, comme dans le cas des armateurs mauritaniens qui se rendent dans le quartier de Guet'N'Dar à Saint-Louis, afin de signer des contrats avec ces pêcheurs pour qu'ils viennent pêcher en Mauritanie. Ces pratiques ne prennent pas en compte le rôle du

56 Bredeloup S., « Le migrant africain et la ville étrangère », in C. Coquery-Vidrovitch, O. Goerg, I. Mandé et F. Rajaonah (dir), Être étranger et migrant en Afrique au XXe siècle. Enjeux identitaires et modes d'insertion. Vol. 2 : Dynamiques migratoires, modalités d'insertion urbaine et jeux d'acteurs, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 53-61

57 Entretien avec le Foyer des Migrants.

58 Marfaing, L. (2008). Migration saisonnière, va-et-vient, migration internationale ? L'exemple des Sénégalais à Nouakchott. Revue Asylon(s), 3, 1-18.

59 Entretien avec le Foyer de migrants.

60 Entretien avec CCIAM

gouvernement, ni des syndicats. Souvent ces recrutements maintiennent une forte composante d'exploitation, n'intègrent pas les aspects liés à régulation du séjour des travailleurs en Mauritanie, ni leur accès aux droits sociaux, comme le logement ou la santé<sup>61</sup>.

**... d'un nombre très limité d'hautelement qualifiés...** Le recrutement international formel basé sur une offre d'emploi concrète avant d'entrer dans le pays d'emploi, est une réalité aussi pour certaines catégories de travailleurs occupant des postes hautement qualifiés, tels que les cadres et autres professions spécialisées. Entre les travailleurs étrangers arrivés en Mauritanie par le biais du recrutement international on trouve des hautement qualifiés qui répondent à des appels d'offre internationales par des agence de recrutement privés, telles que Beta, et qui participent aux processus de sélection visant un publique international de candidats<sup>62</sup>.

### **...et de travailleuse dans le secteur domestique...**

La modalité de recrutement international n'est pas pratiques très répandue chez les individus qui viennent travailler en Mauritanie, vue que les migrants qui joignent ce pays sont surtout intrarégionaux et profitent d'un accès facilité à ce Pays, et arrivent avec le plan d'y trouver emploi sur place. Toutefois, on constate des pratiques de recrutement international, dont le processus peut se fonder sur la tromperie, le peu de connaissance des candidats à la migration sur leur destination, l'extorsion de fonds. C'est surtout le cas des travailleuses domestiques, notamment prévenantes du Sénégal et Mali, mais aussi de de Guinée Conakry, Guinée Bissau, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Cameroun, Niger, Togo. Beaucoup de femmes migrantes se retrouvent à la merci des réseaux qui les ont pris en charge à leur arrivée et à qui elles doivent désormais rembourser de fortes sommes d'argent.

**...avec des filières de traite établies de jeunes filles du Mali.** Dans ce contexte on trouve aussi le phénomène de "petites domestiques", fillettes et jeunes filles provenant surtout du Mali, qui traversent la frontière sans documents de voyage avec l'aide d'intermédiaires. Les modes opératoires des déplacements sont souvent liés au confiage, une pratique très courante en Afrique de l'Ouest consistant à remettre l'enfant à un parent proche, un ami ou un adulte. L'embauche est organisée par des intermédiaires (agences de placement, connaissances, et parfois directement par les patronnes mauritaniennes qui se déplacent pour les recruter dans le pays d'origine<sup>63</sup>) qui se chargent, le plus souvent contre rémunération, de mettre en relation « patronnes » en Mauritanie et « petites bonnes » dans leur pays d'origine. Des contrats sont signés souvent avec les filles ou leurs familles dans le pays d'origine, soit verbalement, soit en forme écrite, mais sans aucune valeur légale ; souvent leurs passeports et documents personnels sont confisqués, tous frais liés à leur migration représentant un prêt à rembourser plus tard à travers le travail. Pendant que parfois les jeunes travailleuse domestiques, logées et nourries chez l'employeur, perçoivent directement et gèrent personnellement leur salaire monétaire mensuel, souvent leur situation est assimilable à la servitude domestique, avec des paiements très faibles ou nuls, mauvais traitement, séquestration, privation de nourriture et de soins médicaux, horaires de travail excessivement longs, harcèlement et viols. Ces jeunes femmes ramenées du Mali arrivent difficilement à dénoncer leur situation ou à résigner leur contrat, aussi à cause l'engagement qui ont à envoyer leur argent à la famille au pays d'origine. Ces migrations se peuvent transformer aussi en situations de traite à des fins d'exploitation sexuelle en Mauritanie<sup>64</sup>.

61 Entretien avec CGTM

62 Entretien avec Techghil.

63 Entretien avec CARITAS

64 Focus group avec les Femmes Battantes

## 4. le scénario institutionnel dans la gouvernance de la migration (de travail) en Mauritanie

### 4.1 Le système d'information sur le marché et la migration de travail

**Un système intégré de statistiques sur le marché de l'emploi pas encore opérationnel.** La Mauritanie a mis en place un système d'information sur le marché de l'emploi et la formation (SIMEF), dans le cadre du projet nommé PNE-SIMEF, financé par la Banque Africaine de Développement, dans le cadre du Programme OIT Pour le Travail Décent/Mauritanie, signé en 2012 constituant une composante d'un projet plus global mis en œuvre par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Lancé officiellement en novembre 2015, le projet PNE-SIMEF, a eu comme principale réalisation l'élaboration d'une stratégie nationale sur l'emploi basée sur un diagnostic des structures nationales émettrices et utilisatrices des statistiques y afférent, ainsi que le renforcement du système d'information sur le marché du travail. Toutefois selon un récent diagnostic de l'OIT<sup>65</sup>, ce mécanisme qui devrait assurer les fonctions de coordination, de renforcement des capacités et de partage institutionnel des informations et données statistiques, n'a pas encore été mis en œuvre.

**Un manque de coordination entre les structures en charge de la production et analyse de données.** Les structures chargées d'analyser les besoins en compétences du marché du travail manquent de coordination en raison de l'absence d'un dispositif harmonisé d'information sur l'emploi qui permettrait de collecter, traiter et diffuser les informations. Chaque structure utilise ses propres outils, souvent inadaptés, ce qui conduit à la production d'informations fragmentaires. De plus, ces structures souffrent d'un manque de compétences techniques, ainsi que de ressources humaines et matérielles pour la production, l'analyse et le partage des données. En plus il y a une implication insuffisante des acteurs privés en raison de l'absence de cadres de concertation, ce qui limite considérablement l'identification des besoins par les employeurs<sup>66</sup>.

**Des études sectorielles disponibles obsolètes et peu exploités.** Plusieurs études sectorielles ont été conduites en 2003 par l'INAP-FTP (Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle), permettant d'identifier les secteurs en tension en Mauritanie dont le BTP, le mécanique automobile, froid et climatisation, l'agropastoral, le textile et l'habillement, le travail du cuir, l'hôtellerie et le tourisme, les mines, l'informel urbain et les métiers de bureau (bureautique, secrétariat et comptabilité). Cependant, ces études restent sont ignorés par les acteurs clés de la formation et de la migration, leurs contenus n'étant généralement pas pris en compte<sup>67</sup>. Des informations exhaustives et actualisées sur l'intégration des migrants dans le marché du travail mauritanien pas disponibles. La collecte de données sur la migration en Mauritanie présente de nombreuses lacunes. Actuellement, aucune information représentative sur la situation des étrangers dans le pays n'est disponible<sup>68</sup>. La rareté des statistiques sur les migrants est un problème amplifié lorsque l'on considère les activités économiques non réglementées et non déclarées du secteur informel, qui ainsi échappent aux systèmes de collecte de données officiels. Cet enjeu est d'autant plus impactant vue que le secteur informel représente

65 OIT (2021), État 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, OIT.

66 Ibid.

67 IIPÉ-Pôle de Dakar-Unesco (2018). La formation professionnelle en Mauritanie. Analyse de la mise en œuvre des réformes. Ministère de l'Emploi, de la Formation et des Technologies de l'information et de la communication, UNESCO.

68 OIT (2021), État 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, OIT.

une part significative de l'économie, offrant des opportunités d'emploi à de nombreux migrants (voir par. 3.1). Aussi l'absence d'un système d'information sur les migrations de main-d'œuvre vers la Mauritanie ne permet pas de disposer de données fiables pour renseigner de façon permanente les indicateurs essentiels sur les migrations de main-d'œuvre dans ce domaine, comme indiqué dans le l'encadré suivant.

### **Les principaux enjeux qui entravent le fonctionnement efficace du système d'information sur les migrations de main-d'œuvre en Mauritanie**

Le dispositif de production statistique existant montre que l'environnement actuel n'est pas favorable à un fonctionnement efficace et efficient du système d'information sur les migrations de main-d'œuvre depuis et vers la Mauritanie<sup>69</sup>. Les raisons sont multiples :

- la collecte des données sur la migration de main-d'œuvre au niveau de la plupart des producteurs de données est précaire et l'irrégulière, car les services chargés de la collecte de données sont fragmentés et éparpillés
- les données disponibles ne sont pas suffisamment affinées, analysées, diffusées et confrontées aux réalités du marché du travail.
- il n'y a pas une coordination en place entre les différents mécanismes de collecte et d'analyse des données administratives ou statistiques sur les migrations de main-d'œuvre, ni d'harmonisation des concepts, définitions et méthodes de collecte de données.
- à cause de la faible convergence entre les données de différentes sources aux méthodologies différentes, les données statistiques disponibles varient sensiblement d'une source à une autre.
- L'environnement actuel n'est pas favorable à un fonctionnement efficace et efficient du système d'information sur les migrations de main d'œuvre vers la Mauritanie : la demande de données statistiques est encore peu consistante, ce qui explique le peu d'intérêt pour la collecte de données et le peu de ressources qui lui sont consacrées.

## **4.2 Cadre national de gouvernance de la migration (de travail)**

### ***Politiques publiques en place***

Pour faire face aux défis de la gestion des mouvements de population, l'État mauritanien a mis en place une Stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration (2011, dont la révision est en cours de validation) et une Stratégie nationale de gestion intégrées des frontières (2015). Actuellement aucune politique ou stratégie nationale est disponible pour la gouvernance de la migration de travail en Mauritanie.

La ***Stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration*** (2011) a été élaborée par le gouvernement mauritanien, en se basant sur quatre axes stratégiques :

- a. Cadre de gestion et mesure de la migration ;
- b. Migration et développement;
- c. Promotion des droits fondamentaux des rapatriés, migrants, réfugiés et demandeurs d'asile ;
- d. Maîtrise des flux migratoires.

---

<sup>69</sup> Ibid.

En particulier, dans son axe « migration et développement », la Stratégie reconnaît l'importance de la main-d'œuvre étrangère dans le développement de l'économie mauritanienne, et inclut des mesures pour garantir les droits des migrants travailleurs et favoriser leur accès aux services de base. Les objectifs mentionnés dans le document de stratégie comprennent : un mécanisme qui permet aux migrants en Mauritanie de verser les pensions d'invalidité ou retrait au pays d'origine ; une meilleure accessibilité aux médicaments pour les migrants travailleurs ; un plus facile accès à l'école primaire pour les étrangers non francophones. En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, les objectifs spécifiques sont de : constituer un « corps d'inspecteurs du travail » pour contrôler les conditions des travailleurs étrangers ; faciliter l'accès des travailleurs migrants au système judiciaire national ; améliorer les mécanismes de délivrance et de contrôle des permis de travail.

Cependant, la mise en œuvre de cette stratégie n'a été que partielle, et un processus de révision de la Stratégie et son plan d'action a été entamé en 2019 pour en améliorer l'application<sup>70</sup>. La révision du document prévoit que la Stratégie se base sur cinq thématiques, entre lesquelles une est axée aux droits des migrants, en adressant aussi la migration de travail. Pour l'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie un comité intersectoriel et interministériel a été mis en place regroupant autour d'une quinzaine de départements ministériels et les parties prenantes non gouvernementales concernés, à travers leurs points focaux, sous l'égide de la Direction Générale de l'Administration du Territoire/DGAT (Ministère de l'intérieur et de la décentralisation<sup>71</sup>).

**La campagne de régularisation du 2022.** Le gouvernement du Mauritanie a lancé en 2022 une campagne de régularisation des migrants pour permettre aux migrants en situation irrégulière de régulariser leur statut et d'obtenir un titre de séjour légal et ainsi régulariser leur présence en Mauritanie. Pendant cette campagne de régularisation, les migrants ont été invités à présenter des documents et des preuves justifiant leur séjour en Mauritanie. Ils devaient remplir des formulaires et s'acquitter de frais administratifs pour entamer le processus de régularisation. Ceux qui ont réussi à obtenir un titre de séjour légal ont bénéficié de droits et d'avantages en matière d'emploi, de santé et d'éducation. En parallèle, les autorités mauritaniennes ont accordé un délai supplémentaire de trois mois aux étrangers résidant dans le pays pour régulariser leur situation de séjour et bénéficier de tous les droits légaux. Les résultats de la campagne de régularisation en termes de demandes déposées et de permis de séjour accordés n'ont pas été rendus publics<sup>72</sup>.

**La Stratégie nationale de gestion intégrées des frontières (SNGIF)** a été élaborée en 2015 avec l'appui de l'OIM, pour garantir une meilleure coordination intra-gouvernementale en matière de gestion des migrations. La Stratégie propose d'améliorer la communication entre les acteurs impliqués, par exemple à travers des plateformes de partage de données sur les flux migratoires et des fréquentes réunions inter-agence. Pour mettre en pratique cette stratégie, un plan d'action a été créé pour la période de 2011 à 2015. Depuis 2019, ce plan est en cours de mise à jour avec l'aide du Réseau des Nations Unies pour les migrations en Mauritanie, sous la coordination de l'OIM. Cette mise à jour tient compte des directives du Pacte mondial pour des migrations sûres, régulières et ordonnées, auquel la Mauritanie est partie prenante.

<sup>70</sup> Entretien avec l'OIM.

<sup>71</sup> Entretien avec la DGAT.

<sup>72</sup> Entretien avec l'OIM.

**Initiatives passées ou en cours sur la gouvernance de la migration (de travail) en Mauritanie : le projet AMEM.** Dans les années passées des projets ponctuels ont été développés surtout par l'OIT ciblant les travailleurs migrants et la gouvernance de la migration de travail en Mauritanie. Le plus récent et relevant c'est le projet AMEM (Appui à la migration équitable pour le Maghreb), une initiative financée par l'Agence italienne pour la coopération au développement (AICS), mise en œuvre par l'OIT entre 2018 et 2021. Le projet vise à renforcer les capacités des acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux de trois pays cibles (Maroc, Mauritanie, Tunisie), et des acteurs non gouvernementaux en Libye, à mieux gérer la migration de travail et à assurer un continuum de protection des droits des travailleurs migrants<sup>73</sup>. En particulier, les trois objectifs visés incluent :

- Objectif 1 : La gestion de la migration de travail est mieux informée grâce à l'élargissement de la base de connaissances.
- Objectif 2 : Les connaissances et capacités des acteurs non gouvernementaux (partenaires sociaux : organisations de travailleurs et d'employeurs et OSC) ainsi que le rôle d'interlocuteur avec les instances gouvernementales, en matière d'inclusion socio-économique des migrants et de défense et protection de leurs droits, sont renforcés.
- Objectif 3 : La cohérence d'approche entre les services publics et les services privés de l'intermédiation et ceux de la protection sociale est renforcée, au profit de la facilitation de l'accès des travailleurs migrants à un travail décent et à une protection de leurs droits.

### 4.3 Législation et dispositions administratives concernant l'accès des travailleurs migrants au travail<sup>74</sup>

Accès au travail salarié.

**L'accès au travail salarié pour les étrangers en Mauritanie est règlementé par le Code du travail mauritanien**, résultant de la loi n° 017-2004 du 6 juillet 2004, qui établit les principes, promouvant le principe de non-discrimination et interdisant toute forme de discrimination basée sur la race, l'ascendance nationale, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques ou l'origine sociale (Article 395 du Code du travail).

Cependant, malgré ce principe de non-discrimination, l'article 388 du Code du travail établit des limitations sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère dans les entreprises. Tout étranger désirant occuper un emploi salarié en Mauritanie doit obtenir au préalable un permis de travail, dont la nature et les conditions d'obtention sont fixées par la réglementation.

**Les permis de travail «A», «B» et «C».** Le droit mauritanien distingue le permis «A», qui autorise le titulaire à occuper un emploi spécifique chez un employeur déterminé pour une durée maximale de deux ans, des permis «B» et «C», qui peuvent être délivrés sur la base de la réciprocité aux ressortissants d'États ayant signé des accords, traités ou conventions avec la Mauritanie. Le permis de travail peut également être accordé à tout travailleur salarié ou indépendant résidant de manière continue en Mauritanie depuis au moins cinq ans, et ayant travaillé conformément aux lois et règlements en vigueur.

<sup>73</sup> [https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS\\_710413/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_710413/lang--fr/index.htm)

<sup>74</sup> Source pour ce paragraphe : OIT, 2022, État 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

Les conditions pour obtenir le permis «A» incluent que : l'emploi pour lequel le permis est demandé ne puisse être pourvu par un travailleur mauritanien, le travailleur étranger justifie des qualifications requises pour l'emploi demandé, et l'employeur ou le travailleur étranger n'ait pas été sanctionné pour des infractions liées à la main-d'œuvre étrangère au cours des cinq dernières années.

En plus de ces permis, une autorisation provisoire d'occupation d'un travailleur étranger peut être délivrée par le directeur de l'Emploi pour les situations d'urgence, d'entretien, de réparations temporaires et/ou en prévision d'un plan de nationalisation, pour une durée limitée d'un mois renouvelable une fois.

**Un accès contraint à certains secteurs.** En Mauritanie, la possession de la nationalité est souvent un prérequis pour accéder à de nombreux emplois, pas seulement dans le secteur public. Cela concerne principalement les métiers réglementés, qui exigent la possession d'un diplôme ou d'une qualification spécifique. Ces professions sont réglementées par des associations professionnelles (ordres) qui établissent les critères d'accès, évaluent les qualifications et les diplômes des candidats, et délivrent des certificats, titres ou permis d'exercice aux individus répondant à ces critères. Certaines professions libérales sont exclusivement réservées aux citoyens mauritaniens, tandis que les étrangers doivent obtenir une autorisation administrative et remplir des conditions spécifiques pour pouvoir les exercer.

#### **Des conditions de travail et d'accès à la protection sociale égales aux travailleurs nationaux.**

Concernant les conditions de travail, le droit mauritanien garantit les mêmes conditions de travail et de rémunération aux travailleurs migrants. Le salaire est égal pour tous les travailleurs, quelle que soit leur origine, leur sexe, leur âge ou leur statut, sous réserve de conditions de travail et de qualification professionnelle égales (Article 191 du Code du travail). De manière spécifique, le travailleur migrant a droit au regroupement familial (à la charge de l'employeur), au logement, à des congés payés normaux et supplémentaires dans son pays d'origine, ainsi qu'à la prise en charge des frais de transport en cas de rupture de contrat ou d'expiration.

Les règles légales concernant l'accès des travailleurs migrants à la protection sociale sont définies par différentes lois en Mauritanie. La loi n° 67-039 du 3 février 1967 stipule que les travailleurs étrangers bénéficient des mêmes prestations du régime de sécurité sociale que les travailleurs mauritaniens, géré par la CNSS (Caisse nationale de sécurité sociale). De plus, l'Office national de la médecine du travail, créé par la loi n° 2004-017 du 6 juillet 2004, offre des prestations en matière de médecine du travail aux travailleurs étrangers, tout comme aux travailleurs mauritaniens.

#### **Accès au travail autonome.**

**Les règles relatives à l'exercice du commerce et à la création de sociétés en Mauritanie sont établies par le Code de commerce (CC)** réglé par la loi n° 2000-05 du 18 janvier 2000, à laquelle les nationaux et les étrangers sont soumis. Les commerçants étrangers personnes physiques doivent fournir certaines informations lors de leur déclaration d'immatriculation, telles que leurs noms, prénoms, adresse personnelle, numéro de carte d'identité nationale (pour les étrangers résidents), numéro de carte d'immatriculation (pour les étrangers résidents), numéro de passeport ou autre pièce d'identité équivalente (pour les étrangers non-résidents), ainsi que des informations sur leur régime matrimonial, les décisions judiciaires et les actes affectant leur régime matrimonial. La législation mauritanienne permet aux étrangers de constituer des sociétés commerciales. Lors de leur déclaration d'immatriculation, les étrangers résidents doivent fournir leur carte de séjour, tandis que les étrangers non-résidents doivent fournir leur numéro de passeport ou toute autre pièce d'identité équivalente.

### **Lutte contre la traite des êtres humains, l'exploitation et l'esclavage moderne.**

La Mauritanie a aussi en place un ensemble de lois et de régulations visant à combattre la traite des personnes et l'exploitation du travail. En 2003, la Mauritanie a adopté la Loi n°025-2003 portant répression de la traite des personnes ; en 2007 elle a adopté la Loi n°1154 du 30 octobre 2007 portant criminalisation de l'esclavage et réprimant les pratiques esclavagistes, et en 2009 le pays a adopté la Loi n° 2010-21 sur le trafic illicite des êtres humains. Il existe aussi un projet de plan d'action de lutte contre la traite des personnes auprès du Commissariat des Droits de l'Homme et de l'Action Humanitaire. Depuis 2015, le gouvernement collabore avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) en ce qui concerne la lutte contre la traite des personnes en Mauritanie, pour prendre en charge les cas des survivants de traite, mais également pour reformer la loi sur la traite en vue d'y intégrer des droits et des procédures pour ces victimes. La Loi n°033-2015 contre la torture et les actes inhumains couvre en partie la question de la détention et le Code 024/2018 de Protection de l'Enfance concerne aussi les enfants migrants<sup>75</sup>. Le 6 août 2020 la Mauritanie a adopté la Loi n° 2020- 017 relative à la prévention et la répression de la traite des personnes et la protection des victimes, et le 5 juillet 2022 son texte d'application, le Décret n° 2022-102 fixant l'organisation et le fonctionnement de l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes et le trafic des migrants (INLCTPTM).

#### **4.4 Les acteurs clés dans la migration de travail**

Le système institutionnel lié à la mise en œuvre de la gouvernance de la migration de travail implique plusieurs acteurs, qui ont un intérêt ou un mandat relatif aux questions liées à la migration : il s'agit des institutions gouvernementales nationales qui jouent un rôle tant directement qu'indirectement dans la gouvernance du marché du travail, les acteurs sociaux (organisations des employeurs et du secteur privé), les agences privées de recrutement, le système public et privé d'éducation et d'EFTP, les acteurs de la société civile et les organisations internationales.

##### ***Institutions nationales de gouvernance du marché du travail***

- DGT - Direction générale du travail (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) : veille à ce que les mesures nationales en matière de travail et de sécurité sociale soient mises en pratique en concevant, en développant et en contrôlant les initiatives et les réglementations en matière de travail et de sécurité sociale. Collecte de données et recensement des travailleurs, y compris des travailleurs migrants.
- DGE - Direction générale de l'emploi (Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) : définit les orientations et objectifs du développement de l'emploi ; favorise la coordination entre les acteurs publics et privés concernés par l'emploi ; assure le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des missions liées à l'emploi ; promeut l'emploi des jeunes et facilite l'embauche des demandeurs d'emploi ; réalise des études sur l'emploi, la productivité et les coûts du travail ; gère l'immigration des travailleurs étrangers en Mauritanie et applique les conventions internationales ; promeut le placement des mauritaniens à l'étranger ; coopère avec d'autres organismes nationaux et internationaux sur les questions d'emploi.
- DGAT - Direction Générale de l'Administration du Territoire (Ministère de l'intérieur et de la décentralisation). Est en charge des questions frontalières ; Est responsable de la tenue des archives et documents liés aux questions frontalières, ainsi que de la documentation juridique générale et spécialisée en matière de frontières ; est en charge de la coordination de la Stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration.

<sup>75</sup> IOM (2009). La République Islamique de Mauritanie. Profil 2009. Indicateurs de gouvernance des migrations. IOM.

- TECHGHIL - Agence Nationale pour l'Emploi. Est en charge de la mise en œuvre la Politique Nationale de l'Emploi, et en particulier en termes de : l'amélioration de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ; la facilitation de la transition des jeunes de l'école à la vie professionnelle ; la promotion de l'emploi dans les secteurs à forte main-d'œuvre ; la mise en place d'un système d'information pour le suivi des demandeurs d'emploi ; la participation à l'élaboration des statistiques sur le marché de l'emploi des jeunes ; la tenue d'un registre de l'emploi ; la promotion de l'emploi local et de l'emploi indépendant.
- ANSADE - Agence Nationale de la Statistique et de l'Analyse Démographique et Économique : produit des statistiques sur la population mauritanienne, incluant les migrants présents dans le territoire et la diaspora.
- Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération et des Mauritaniens de l'Extérieur : à travers la Direction des Affaires juridiques et consulaires est en charge de la protection et assistance aux Mauritaniens vivant à l'étranger (GRDR, 2012).

### Les syndicats

- CGTM - Centre pour la Migration de Nouakchott de la Confédération Générale des Travailleurs Mauritaniens.
- UTM - Union Nationale de Travailleurs Mauritaniens
- UNPM - Union Nationale du Patronat Mauritanien. Unique représentant des opérateurs du secteur privé ; interlocuteur des Pouvoirs Publics, des partenaires sociaux et des partenaires au développement.
- CLTM - Confédération Libérale des Travailleurs Mauritaniens).
- CNTM - Confédération Nationale des Travailleurs Mauritaniens

### Le secteur privé

- CCIAM - Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture de Mauritanie. C'est un établissement public à caractère professionnel indépendant financièrement et juridiquement. Sa mission est de représenter et soutenir les intérêts économiques des entreprises dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'agriculture, de la pêche et des services vis-à-vis les autorités publiques. La CCIAM a été réorganisée en 2020 pour accompagner le développement du pays et améliorer sa fonction d'intermédiaire entre le secteur public et privé.

### Les agences privées de recrutement

- BETA Conseils : Est un des principaux portails de recrutement en Mauritanie ; la plateforme permet d'afficher des offres d'emploi qualifiées, généralement auprès d'organismes gouvernementaux ou internationaux tels que plusieurs ministères mauritaniens, la Croix-Rouge, le Programme alimentaire mondial et certaines branches des Nations unies, notamment l'UNICEF et l'UNHCR. La plupart des postes sont proposés à des consultants et des chercheurs hautement qualifiés.
- Emploimauritanie.com : Le site permet de choisir un emploi en basant la recherche sur le métier que l'on veut exercer, le secteur de l'emploi ou la région de Mauritanie où l'on souhaite travailler. Il n'y a pas de disponibilité de travail pour personnes avec moins de 2 ans d'expérience, et avec un niveau d'éducation inférieur à BAC + 2 (seulement 2 postes). La majorité des emplois offerts sont pour personnes avec une qualification équivalente à BAC + 3 ou plus, ou avec entre 5 et 10 ans d'expérience. Les profils les

plus recherchés sont dans les secteurs de l'Informatique et nouvelles technologies avant tout, suivi par le Commercial et vente, la Gestion, la Comptabilité et finance.

- Africawork: Est une agence de recrutement présente dans 37 pays africains, n'offre également que des postes de direction ou des postes exigeant un haut niveau de préparation
- JobNet Africa - Mauritanie : Est une plateforme de recherche d'emploi sud-africaine active sur la majeure partie du continent. Elle s'occupe principalement de mettre en contact des travailleurs experts dans les secteurs de l'approvisionnement agricole, des énergies renouvelables et de la logistique avec les entreprises ayant besoin de leur expertise.
- RIMTIC : Comme BETA, RIMTIC renvoie principalement à des emplois dans des projets humanitaires ou à des postes dans des organismes publics tels que les ministères et les ambassades étrangères. Il s'agit principalement de postes destinés à des travailleurs hautement qualifiés.

### Le système d'éducation et d'EFTP

- INAP-FTP - Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle. Les missions de l'INAP-FTP s'articulent autour des axes suivants :
  - \* analyse des besoins en qualification des différents secteurs de l'économie à travers des études sectorielles ;
  - \* élaboration des programmes de formation répondant aux besoins identifiés ;
  - \* appui pédagogique aux établissements de formation pour la mise en œuvre d'une formation pertinente et de qualité (UNESCO & PEFOP, 2023).
- CNFTP - Conseil national de l'enseignement technique. Établi avec le Décret n° 2003-047 du 19 juin 2003 fixant la composition et le mode de fonctionnement du Conseil national de la Formation technique et professionnelle. Organe consultatif chargé de donner des avis sur les orientations de la politique nationale en matière de formation technique et professionnelle (Journal officiel, 2003-06-30, n° 1049, pp. 292-294).
- Université de Nouakchott.

### Les acteurs de la société civile

Les organisations de la société civile (OSC) apportent une contribution importante au processus d'intégration des migrants dans le marché de travail, comme dans la société d'accueil au sens plus large, fournissant une assistance directe et pratique dans leur vie quotidienne. Elles suivent aussi souvent les politiques d'intégration et plaident en faveur des droits des migrants. Des exemples incluent :

- L'AMDH Association Mauritanienne des Droits de l'Homme Association créée en 1991 afin de lutter contre les violations des droits de l'Homme en Mauritanie (AMDH, 2021) ; assistance juridique aux migrants (GRDR, 2012).
- Les RATAM Réseau des associations travaillant dans l'asile et la migration en Mauritanie (ONG) qui intervient dans la promotion des droits des migrants et dans l'assistance sociale aux migrants<sup>76</sup>.

Les migrants ont notamment la tendance à se structurer en réseaux et créer des associations dans les contextes de destination. Chaque communauté tend à créer une ou plusieurs associations, plus ou moins organisées et dynamiques, avec un représentant à sa tête. Les associations de migrants en Mauritanie jouent un rôle essentiel

<sup>76</sup> GRDR (2012), Université de Nouakchott. Migrations en Mauritanie. Répertoire des textes, des acteurs et des publications. 77 OIT, 2022, État 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

dans la réponse aux besoins multiples et différenciés pour leurs communautés à l'étranger. Elles contribuent à promouvoir et défendre leurs droits auprès des institutions et des employeurs, en plaidant pour de meilleures conditions de vie et de travail en Mauritanie et servent d'interlocuteur privilégié auprès des autorités locales en cas de problèmes avec l'un de ses concitoyens.

Elles apportent également une protection et assistance socio-économique et une entraide au sein de la société d'accueil, en fournissant l'accès aux droits sociaux, tels que l'emploi, la santé, le logement, l'éducation et l'aide juridique. Ce rôle est d'autant plus important vu que «l'accès des travailleurs migrants aux droits économiques et sociaux (droit à la santé, à l'éducation, à la protection sociale...) garantis par les normes internationales et par le droit mauritanien est difficilement mis en œuvre en Mauritanie pour les étrangers, en raison du niveau de développement économique et social du pays mais aussi de la méconnaissance de leurs droits par les autorités administratives et même par les travailleurs migrants »<sup>77</sup>.

En Mauritanie on trouve des nombreuses associations représentant les différentes communautés des migrants installées dans le pays, y compris des confédérations, telles que le FAMAM, la Fédération des migrants ouest-africains en Mauritanie qui regroupe 14 associations de migrants de différents pays de la sous-région. Les migrants ont aussi créé en Mauritanie des associations d'intérêt économique sur base corporative, telles que, entre autres, la CNTS (Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal), l'Association des Femmes Maliennes Teinturières, l'Association des Femmes de Ménage du Sénégal en Mauritanie ou l'Association des Mareyeurs et Vendeuses de Poissons Sénégalais en Mauritanie.

### Les organisations internationales

OIM. Établie en 2007, la mission de l'OIM en Mauritanie collabore avec le gouvernement mauritanien et d'autres partenaires dans le but de renforcer la capacité nationale de gestion des migrations et d'améliorer le soutien aux migrants dans le pays. En 2015, l'OIM a apporté une assistance technique pour l'élaboration de la Stratégie nationale de gestion des frontières de la Mauritanie. L'OIM collabore également avec le gouvernement et ses partenaires pour renforcer la capacité nationale de gestion des frontières en Mauritanie et dans toute la sous-région du Sahel. Depuis 2011 l'OIM soutient le gouvernement dans le développement et la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration.

L'OIT apporte son appui au pays dans les domaines suivants :

- L'employabilité et l'emploi des jeunes
- L'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de l'emploi
- Le renforcement des systèmes d'information sur le marché de l'emploi
- Les Normes internationales du travail
- La protection des droits des travailleurs migrants
- L'élaboration de la politique nationale de l'emploi.

---

<sup>77</sup> OIT, 2022, État 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

## 4.5 La dimension internationale de la gouvernance de la migration de travail en Mauritanie<sup>78</sup>

### Les accords bilatéraux

**Les accords sur la circulation des personnes.** La Mauritanie a en place des accords de libre circulation de personnes avec de nombreux pays, entres lesquels :

- l'accord du 22 avril 1992 entre le Sénégal et la Mauritanie sur la circulation des personnes et des biens ;
- la convention d'établissement et de circulation de personnes entre le Mali et la RIM du 25 juillet 1963 ;
- l'accord consulaire entre la RIM et la Tunisie du 25 septembre 1964 ;
- les notes verbales n° 1057/MAE/DN/SP du 9 septembre 1965 et n° 1859 du 11 octobre 1965 du cabinet du Premier ministre de Gambie facilitant la circulation des personnes entre la RIM et la Gambie ;
- la convention du 6 juillet 1996 entre le gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire et le gouvernement de la RIM relative au séjour et à la circulation des personnes ;
- deux accords liant la RIM à l'Espagne et portant sur la réadmission de migrants ayant transité par la RIM (2003) et sur la régulation et la gestion des flux migratoires de main- d'œuvre (2007).

**Les conventions sur la sécurité sociale.** Les conventions bilatérales de sécurité sociale ont pour but de coordonner les législations de deux États ou territoires afin de garantir la continuité des droits à la protection sociale aux personnes en situation de mobilité. La Mauritanie a ratifié plusieurs conventions de sécurité sociale avec différents pays, telles que :

- La convention franco-mauritanienne, ratifiée en 1965, mais connaît depuis plusieurs années une certaine léthargie.
- La convention mauritano-sénégalaise, signée le 5 décembre 1987. Lors de la réunion des experts de la Grande Commission mixte de coopération mauritano- sénégalaise qui s'est tenue à Nouakchott du 11 au 12 février 2013, les deux parties ont recommandé la renégociation de la convention, dont la dernière révision date de 1987. La Mauritanie n'a pas encore ratifié cette convention depuis ladite révision. La nouvelle convention renégociée devrait tenir compte des nouvelles dispositions en matière de sécurité sociale dans les deux pays, notamment la couverture maladie.
- La convention mauritano-malienne, signée en 1987 et ratifiée la même année par le Mali et en 1999 par la Mauritanie. L'arrangement administratif général a été élaboré et signé le 11 janvier 2000. Les mécanismes de portabilité des prestations fonctionnent relativement bien.

Parallèlement, des projets de convention sont en cours avec d'autres pays tels que le Maroc, l'Algérie, la Tunisie, l'Espagne et les Émirats arabes unis. Ces projets visent à renforcer la protection sociale des travailleurs mauritaniens dans ces pays et à faciliter la portabilité des prestations entre la Mauritanie et les pays concernés. En ce qui concerne la Convention générale de sécurité sociale de la CEDEAO, la Mauritanie, en tant que signataire d'un accord de libre-échange, participe à sa mise en œuvre et cherche à garantir la coordination des législations en matière de sécurité sociale entre les pays de la CEDEAO.

Malgré ces efforts, le Service des travailleurs migrants au sein de la CNSS en Mauritanie rencontre des défis liés à la rareté des conventions de sécurité sociale et aux prestations sociales limitées fournies par la CNSS. Cependant, des projets de convention sont en cours avec plusieurs pays voisins et il existe une volonté politique

<sup>78</sup> Source pour ce paragraphe : OIT, 2022, État 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

de renforcer la protection sociale des travailleurs migrants en Mauritanie.

### **Le cadre institutionnel au niveau régional**

La Mauritanie est membre Observateur de la CEDEAO, avec laquelle elle a signé en 2017 d'association avec la Communauté économiques des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) portant sur le renforcement de la coopération dans plusieurs domaines d'intérêt commun, comme la promotion de la libre circulation des personnes. Pendant que la Mauritanie n'a pas d'accord régional avec la CEDEAO, le Pays est membre actif du MIDWA - Dialogue migratoire pour l'Afrique de l'Ouest (MIDWA), facilité par l'OIM. Le MIDWA a pour but d'encourager les États membres « à débattre, dans un contexte régional, de questions et de préoccupations communes se rapportant à la migration ». La Mauritanie a aussi participé à toutes les consultations régionales liées à l'adoption du Pacte mondial pour les migrations et a ensuite adopté le Pacte mondial en Décembre 2018. La Mauritanie est également État membre de l'Union du Maghreb Arabe (UMA), qui favorise la circulation des personnes et biens entre la Mauritanie et tous les autres États membres. Cette région a accompli des progrès moins importants en matière de politiques de libre circulation à l'échelle régionale<sup>79</sup>.

### **Le cadre institutionnel au niveau continental**

Le cadre de coopération de l'Union africaine pour la gouvernance de la migration de main-d'œuvre comprend :

- L'Agenda 2063 de l'Afrique. En janvier 2015, l'Assemblée des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine (UA) a adopté l'Agenda 2063 : L'Afrique que nous voulons comme cadre stratégique pour la croissance inclusive et le développement durable de l'Afrique et pour optimiser l'utilisation des ressources du continent au profit de tous les Africains. Les migrations internationales, et en particulier les migrations de main-d'œuvre, sont incluses dans l'Agenda 2063 de l'Afrique dans les aspirations 1 et 2, qui traitent de la gouvernance des migrations de main d'œuvre pour le développement et l'intégration, de la libre circulation des personnes et des travailleurs, et de flux migratoires de travail plus responsables.
- La déclaration et le plan d'action de Ouagadougou + 10 de la Commission de l'Union africaine (CUA) de 2014 sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté. Cette initiative a été adoptée par l'Assemblée des chefs d'État de l'UA en janvier 2015 à Addis-Abeba, et elle place les migrations de main d'œuvre, l'intégration économique régionale et la protection sociale parmi ses principaux domaines d'action prioritaires. Afin de faciliter la mise en œuvre de la déclaration, un plan quinquennal (2015–2020) a été élaboré avec six résultats attendus en matière de migrations de main-d'œuvre.
- Le Cadre révisé de politique migratoire pour l'Afrique (MPFA) et le Plan d'action (2018– 2030) de l'UA, adoptés en 2018, offrent un cadre stratégique révisé pour guider les États membres et les CER de l'UA dans la gestion des migrations. Il fournit aux États membres de l'UA des orientations politiques complètes et intégrées à prendre en considération dans leurs efforts pour promouvoir les migrations et le développement et relever les défis migratoires sur le continent. Les migrations de main-d'œuvre est l'un des neuf domaines thématiques du MPFA. Il comprend des orientations sur les politiques, les structures et la législation nationale en matière de migrations de main-d'œuvre, ainsi qu'au niveau des CER (Communautés économiques régionales).

<sup>79</sup> Schöfberger I. (2021). Politiques de libre circulation et contrôles aux frontières : les systèmes régionaux de gouvernance des migrations en Afrique de l'Ouest et du Nord et en Europe, et leurs interactions, dans: "Migration en Afrique de l'Ouest et du Nord et à travers la Méditerranée - Chapitre 30", OIM. <https://publications.iom.int/fr/node/2774>

## Ratification des instruments internationaux

**Un large nombre de convention internationales ratifiées.** La Mauritanie a ratifié les principaux instruments internationaux se rapportant aux migrations, telles que : la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990 ; la Convention et les protocoles de l'ONUDC (Office des Nations Unies contre la drogue et le crime) contre la traite et le trafic des êtres humains ; toute les conventions fondamentales de l'OIT, y compris la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

**La ratification récente de la Convention n° 143 sur la protection de tous les travailleurs migrants et les membres de leurs familles.** La Mauritanie en 2019 a ratifié la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. Selon la revue développée par l'OIT du cadre institutionnel et normatif régissant la condition de travailleur migrant en Mauritanie<sup>80</sup>, la ratification de cette convention de la part des autorités publiques mauritaniennes a impliqué des efforts coordonnés au plan institutionnel pour sa mise en œuvre, qui ont mené à l'adoption d'une Stratégie nationale de gestion de la migration. Sur le plan légal, plusieurs mesures ont été également adoptées par les pouvoirs publics mauritaniens, telles qu'un cadre légal fortement imprégné des normes internationales et sur les droits de l'homme et un dispositif légal qui accorde des droits aux étrangers au niveau de droits au développement et à l'éducation, accès à la justice, droit au mariage et à l'état civil, protection sociale, accès à la santé. Toutefois selon l'étude de l'OIT, le cadre institutionnel et normatif régissant la condition des travailleurs migrants en Mauritanie présente encore des lacunes sur le plan institutionnel (multiplicité des acteurs, insuffisances de la politique migratoire, faible professionnalisation des autorités en charge de la migration, faible implication des organisations de la société civile, données et statistiques non intégrées et donc incohérentes). Sur le plan normatif les principales faiblesses incluent un droit non conforme à la Constitution, figé et désuet, qui consacre plus les pouvoirs de l'administration que les droits des étrangers souhaitant s'installer et exercer des activités, des sanctions administratives insuffisamment encadrées par le droit, et un accès aux droits limité.

---

80 OIT (2022), État 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, OIT.

## 5. Enquête sur les migrants de travail sénégalais et guinéens à Nouakchott et Nouadhibou

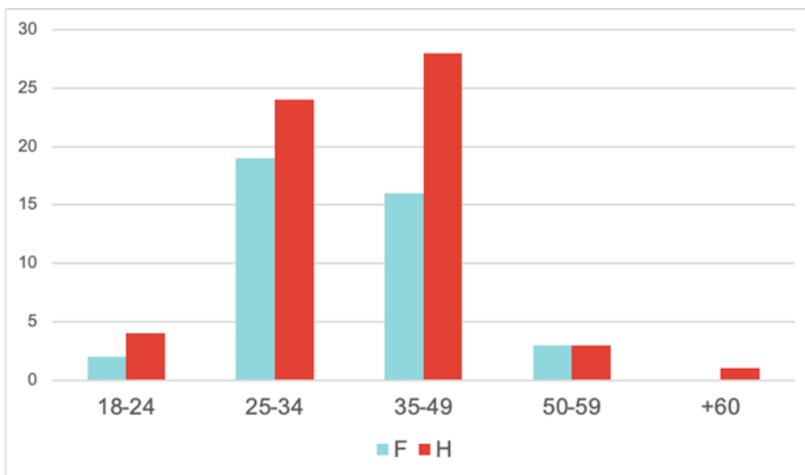
Cette section présente les analyses issues de l'enquête menée en Juin 2023 auprès de 100 travailleurs migrants Sénégalais et Guinéennes à Nouakchott et Nouadhibou. Il s'agit d'une enquête visant à explorer de façon préliminaire des sujets tels que l'expérience migratoire des enquêtés entre le pays d'origine et la Mauritanie, le parcours d'emploi avant de départ, une fois arrivés en Mauritanie et au moment de l'enquête, avec un focus sur la condition de travail en Mauritanie ; et les intentions et perspectives migratoires.

Puisque l'enquête cible un nombre assez limité de migrants et n'a pas été basée sur échantillon aléatoire, elle ne peut en aucun cas être considérée comme représentative des migrants en Mauritanie, ni être généralisée à la totalité de la population de sénégalais et guinéens dans ce pays. Les résultats de l'enquête ici présentées fournissent plutôt une aperçue sur le phénomène de la migration de travail en Mauritanie et suggèrent des pistes de recherche futures dans ces domaines.

### 5.1 Profil socio-démographique de l'échantillon

L'échantillon de l'enquête est principalement concentré dans les groupes d'âge des 25 à 34 ans, en particulier pour les femmes, et des 35 à 49 ans, surtout pour les hommes. Le groupe d'âge des 18-24 ans est le moins représentés avec celui des +60 ans, tant pour les femmes que pour les hommes. Cela suggère que la majorité des répondants se situent dans des tranches d'âge relativement jeunes et actives sur le marché du travail.

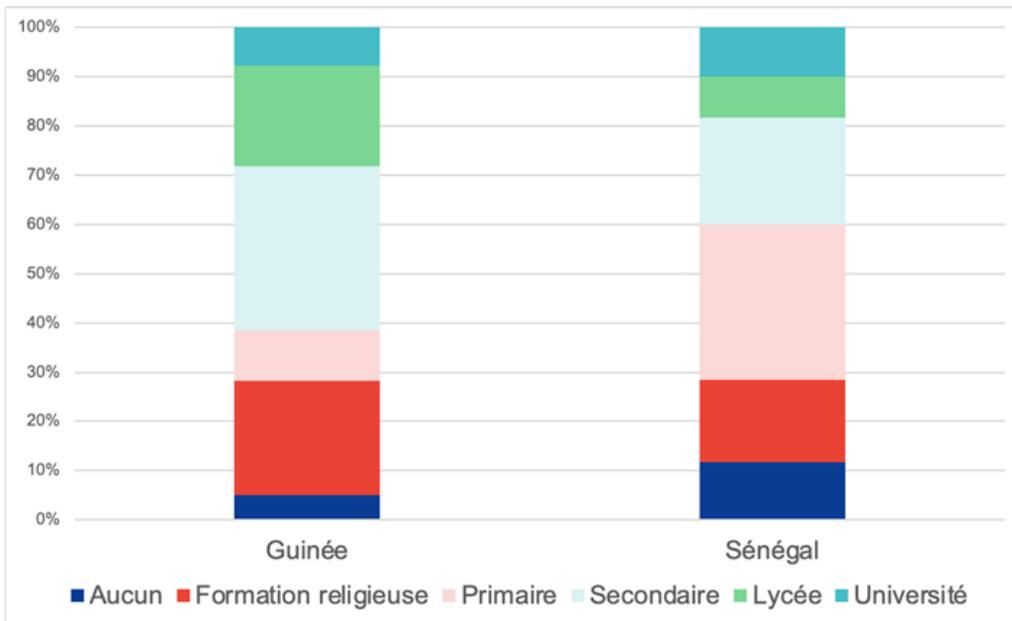
Graph. 1 : Classes d'âge (v.a.)



Les données concernant le niveau d'éducation le plus élevé atteint par les enquêtés révèlent des différences entre les groupes de migrants sénégalais et guinéens. Les résultats montrent qu'une plus grande proportion de migrants sénégalais ont atteint un niveau d'éducation primaire et inférieur, tandis qu'un pourcentage plus élevé de migrants guinéens ont atteint des niveaux d'éducation secondaire et du lycée.

Les taux d'individus qui ont déclaré ne pas avoir reçu d'instruction ou avoir seulement reçu une formation religieuse sont similaires pour les migrants de deux pays, représentant environ 30% de l'échantillon. D'autre part, une proportion similaire de migrants des deux pays ont atteint un niveau d'éducation universitaire, ce qui représente 7,7% pour les Guinéens et 9,8% pour les Sénégalais.

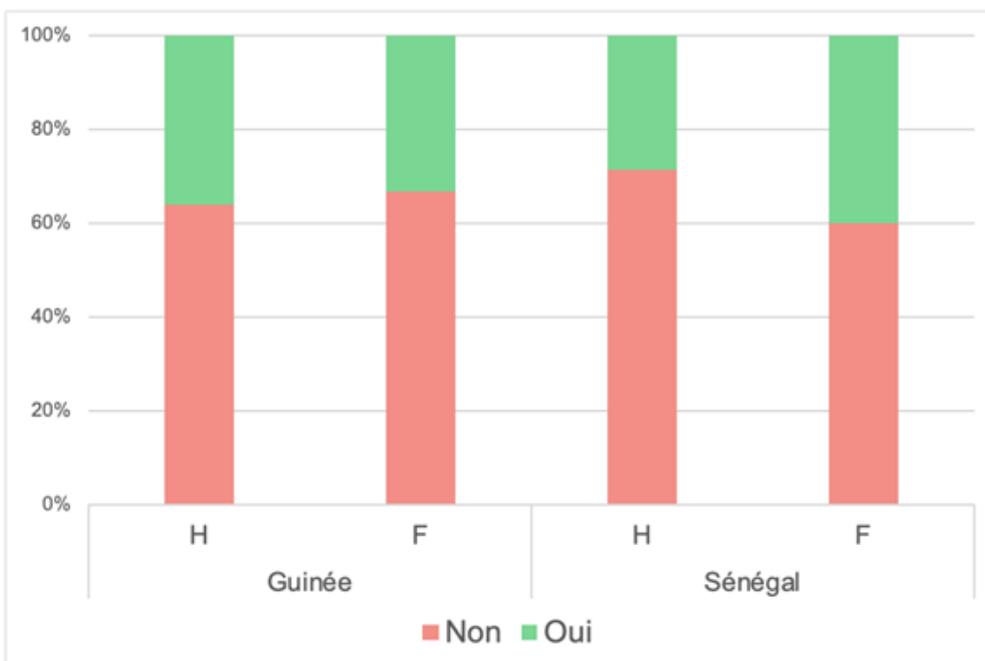
Graph. 2 : Distribution de l'échantillon par niveau d'éducation le plus élevé atteint (%)



Entre 30 et 40% des répondants ont reçu une formation professionnelle. Entre les sénégalais, il y a une légère différence entre les genres, avec une participation légèrement plus élevée chez les femmes.

Les données montrent que la proportion de répondants ayant reçu une formation professionnelle se situe entre 30% et 40%. De plus, au Sénégal, on observe une légère différence entre les genres en ce qui concerne la participation à la formation professionnelle, avec une participation légèrement plus élevée chez les femmes.

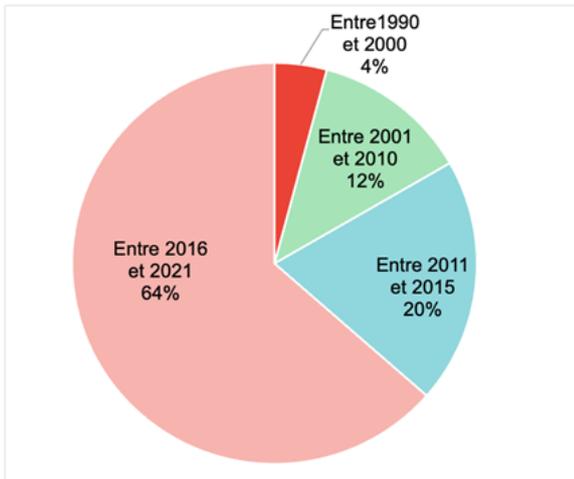
Graph. 3 : Formation professionnelle (%)



## 5.2 Profil migratoire

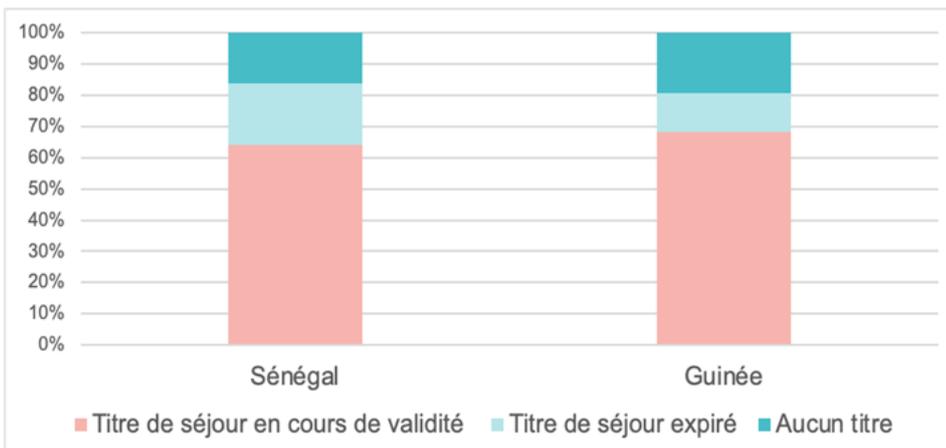
L'échantillon de l'enquête comprend des migrants de travail qui sont arrivés en Mauritanie sur différentes périodes, allant de 1990 à 2021. La majeure partie des interviewés ont migré récemment et se trouve en Mauritanie depuis 2016. Ces variations dans les périodes d'arrivée des migrants dans l'échantillon peuvent avoir des implications importantes pour l'analyse des caractéristiques et des parcours d'arrivée et des expériences d'intégration socio-économique des migrants de travail en Mauritanie.

Graph. 4 : Année d'arrivée en Mauritanie (%)



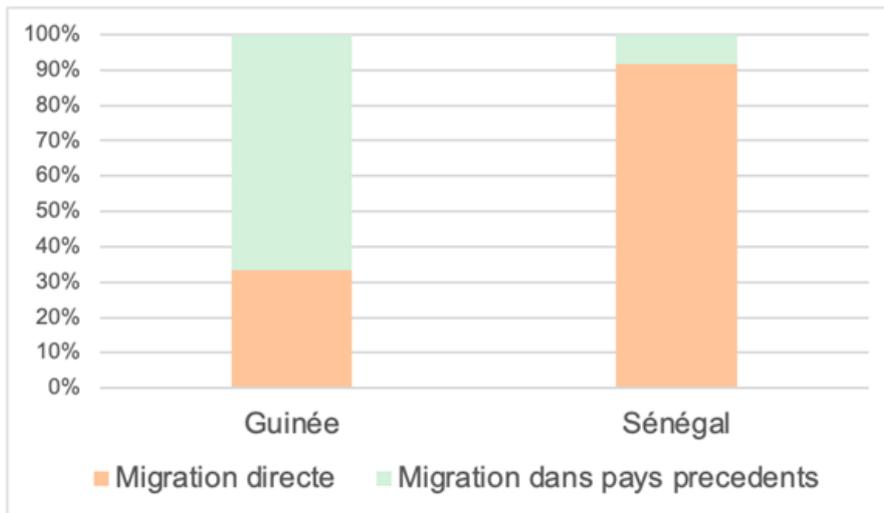
Les données relatives au statut légal des migrants en Mauritanie montrent que la majorité des enquêtés des deux pays ont un titre de séjour en cours de validité, représentant entre 60% et 70% de l'échantillon. D'autre part, une proportion non négligeable est en situation irrégulière, avec entre 30% et 40% des enquêtés ne possédant pas de titre de séjour ou ayant leur permis de séjour expiré, du aux difficultés administratives et à des problèmes de renouvellement de la carte de séjour. Cette proportion représente une partie significative de l'échantillon, ce qui soulève des questions sur le statut légal de ces migrants et leur accès aux droits et aux services en Mauritanie.

Graph. 5 : Statut migratoire en Mauritanie (%)



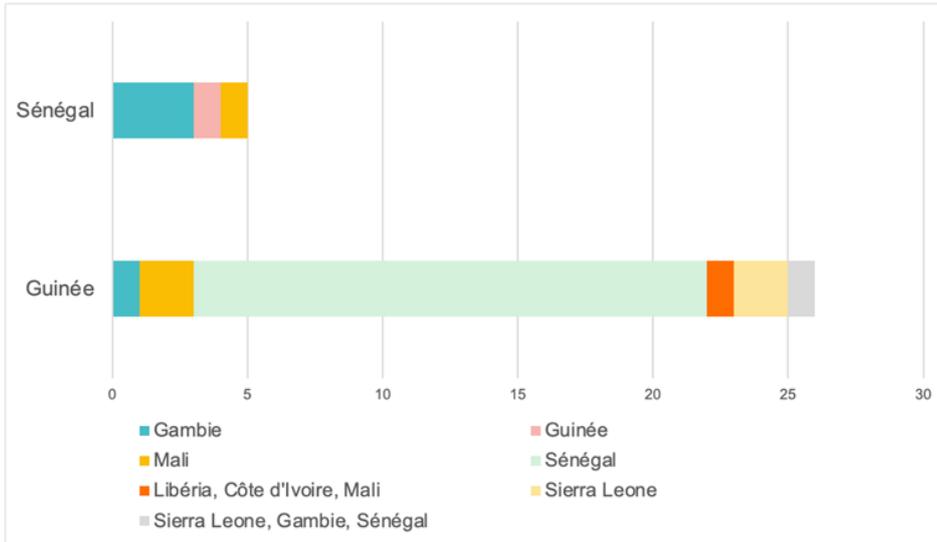
Les données sur l'expérience antérieure de séjour dans d'autres pays avant d'arriver en Mauritanie montrent une différence notable entre les groupes de la Guinée et du Sénégal. Le groupe de la Guinée présente une proportion nettement plus élevée de migrants ayant une expérience antérieure de séjour dans d'autres pays avant d'arriver en Mauritanie, ce qui suggère que ces migrants ont une mobilité plus complexe en ayant déjà effectué des migrations internationales avant de s'établir en Mauritanie. En revanche, le groupe du Sénégal montre une attitude marquée pour une migration directe vers la Mauritanie en tant que pays voisin, avec une majorité écrasante de migrants n'ayant pas séjourné dans d'autres pays auparavant.

Graph. 6 : Type de mobilité vers la Mauritanie (%)



Les parcours migratoires des individus qui ont séjourné dans d'autres pays avant d'arriver en Mauritanie semblent être plutôt linéaires, impliquant un seul pays précédent avant la Mauritanie. Pour le groupe de la Guinée, la majorité des individus ayant une expérience antérieure de séjour dans d'autres pays ont préalablement migré vers le Sénégal (19 cas), suivi par le Mali (2 cas) – les deux pays voisins de la Mauritanie - le Sierra Leone (2 cas), et la Gambie (1 cas). Un cas spécifique parmi les Guinéens interviewés indique une migration antérieure plus complexe, où un individu a séjourné dans plusieurs pays avant de se rendre en Mauritanie, notamment au Sierra Leone, en Gambie et au Sénégal. De même, un autre individu a migré antérieurement au Libéria, en Côte d'Ivoire et au Mali. Pour le groupe du Sénégal, les migrants ayant une expérience antérieure de séjour dans d'autres pays ont principalement séjourné en Gambie (3 cas) et au Mali (1 cas) avant de se rendre en Mauritanie.

Graph. 7 : Pays précédents de migration (v.a.)



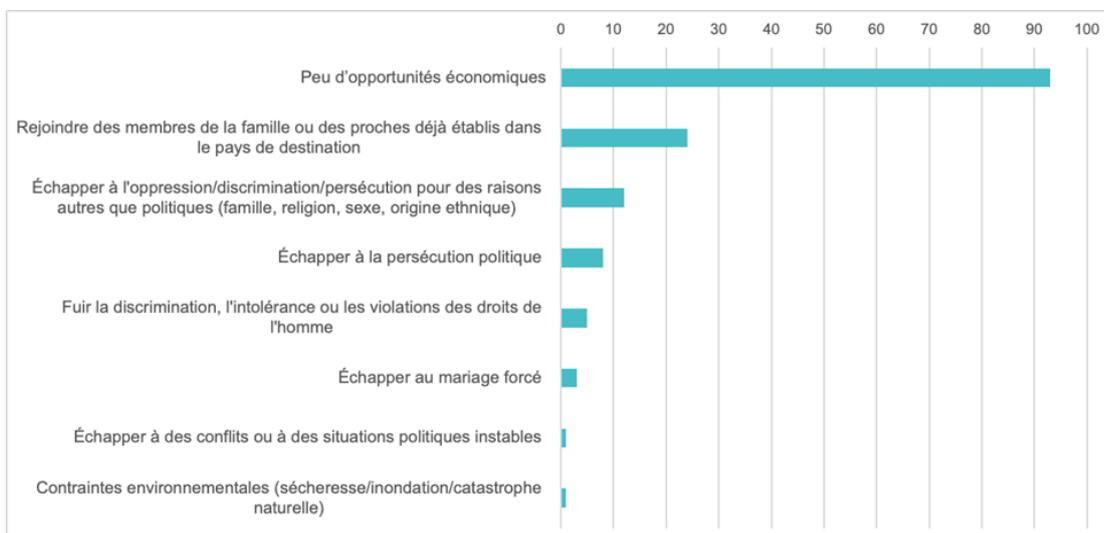
Le manque d'opportunités économiques semble être le facteur déterminant de la migration pour cet échantillon de migrants de travail en Mauritanie, étant la raison la plus fréquemment mentionnée (93 enquêtés ayant mentionné cette raison).

D'autres raisons (concomitantes ou pas) de la migration incluent des facteurs sociaux et familiaux (rejoindre des proches déjà établis à l'étranger, pour 24 enquêtés)

Des facteurs liés à l'oppression et à la persécution (tant politique que individuelle) sont aussi à l'origine du choix de migrer pour un nombre d'enquêtés, notamment : l'échappement à l'oppression, à la discrimination ou à la persécution pour des raisons autres que politiques (12 enquêtés) ; de la persécution politique (8 enquêtés), de la discrimination, de l'intolérance ou des violations des droits de l'homme (5 enquêtés), de mariage forcé (3 enquêtés), des conflits ou des situations politiques instables (1 enquêté).

Un (1) seul enquêté a mentionné des contraintes environnementales telles que la sécheresse, l'inondation ou les catastrophes naturelles (1 enquêté) en tant que raison pour le départ du pays d'origine.

Graph. 8 : Motivations pour la migration (v.a. ; réponses multiples)



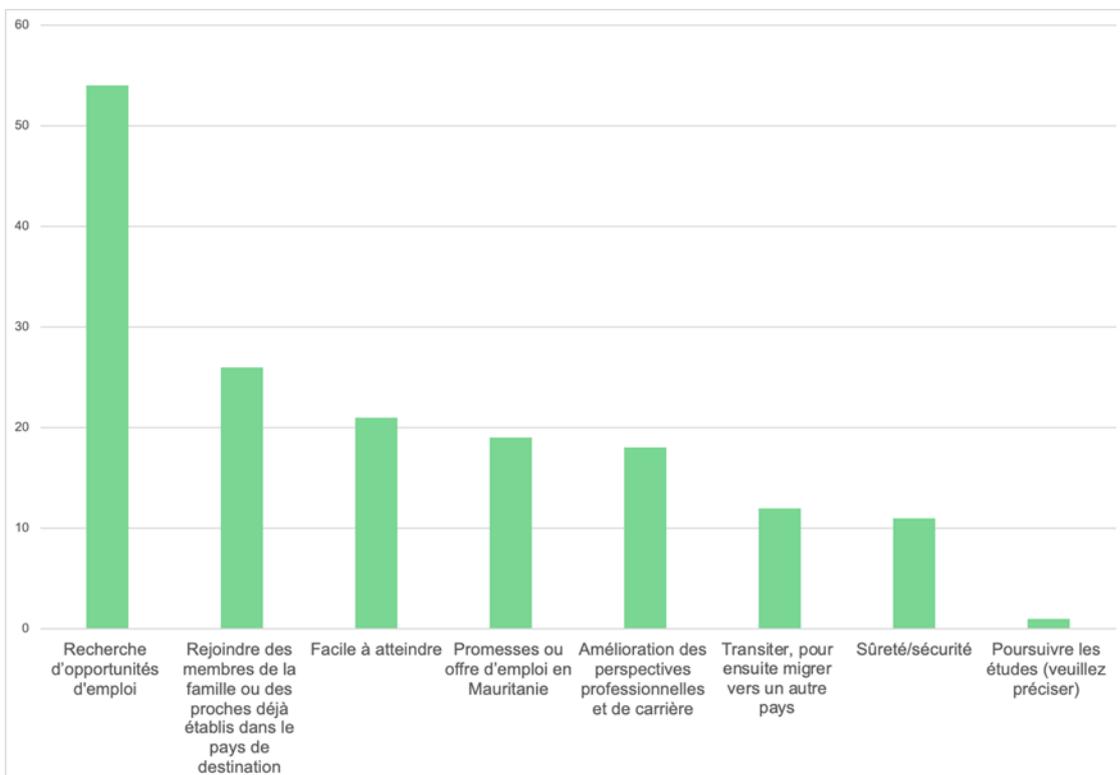
**La principale motivation qui a poussé les migrants à choisir la Mauritanie en tant que pays d'immigration actuelle est la recherche d'opportunités d'emploi**, avec 54 enquêtés mentionnant cette raison. Cela suggère que l'économie et les opportunités offertes par le marché du travail de la Mauritanie jouent un rôle clé dans le choix de ce pays. En outre, 19 enquêtés ont évoqué des considérations liées à l'emploi, comme des promesses ou des offres d'emploi spécifiques, tandis que 18 enquêtés ont déclaré les perspectives professionnelles et de carrière en tant que facteurs influençant leur choix de la Mauritanie. Ces données soulignent encore une fois l'importance de l'économie et du marché du travail du pays d'accueil dans la décision de migration.

Les conditions favorables d'accès en Mauritanie ont été mentionnées par 21 enquêtés, indiquant probablement que le pays offre des procédures d'immigration relativement simples et accessibles. La sécurité est également un facteur déterminant, avec 11 enquêtés mettant en avant stabilité en tant qu'élément attractif du pays.

Par ailleurs, les liens familiaux et sociaux jouent un rôle significatif, avec 26 enquêtés mentionnant le désir de rejoindre des proches déjà établis en Mauritanie. Ces motivations sont souvent associées à des raisons économiques.

Seuls 12 enquêtés ont choisi la Mauritanie comme pays de transit en vue d'une migration ultérieure vers un autre pays. Enfin, seule une personne enquêtée a mentionné la poursuite d'études comme raison spécifique de migration en Mauritanie, ce qui indique que l'immigration pour des raisons éducatives est moins fréquente dans cet échantillon.

Graph. 9 : Raisons du choix de la Mauritanie (v.a. ; réponses multiples)

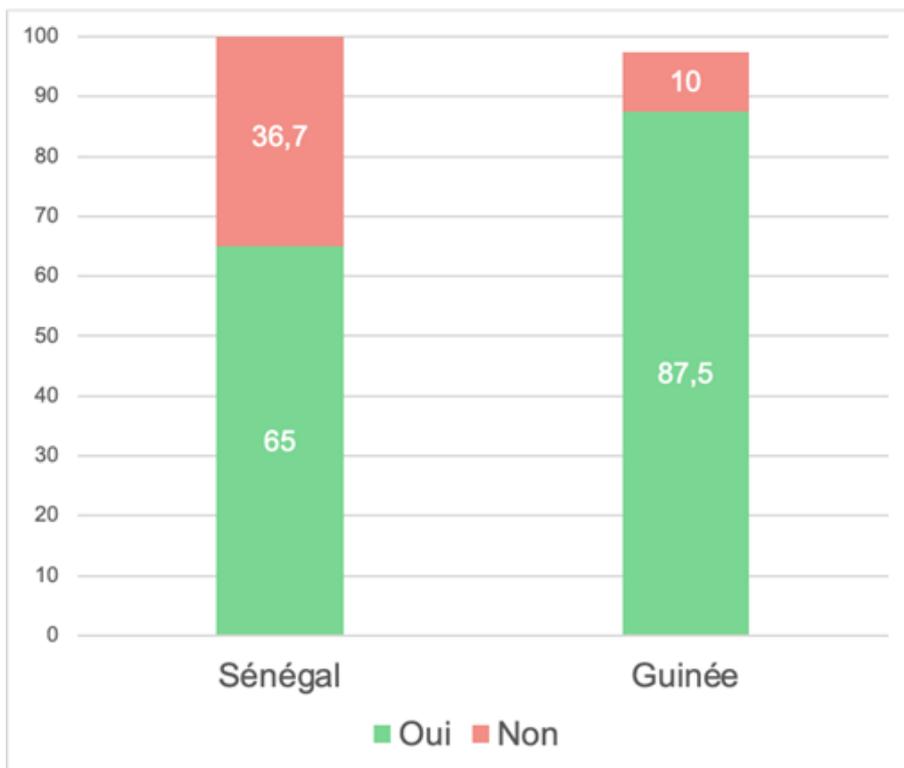


### 5.3 Participation à la campagne de régularisation

Pour ce qui est de la campagne de régularisation du 2022 en Mauritanie, les données révèlent que la majorité des interviewés en étaient au courant. En effet, la plupart des migrants sénégalais (65%) et guinéens (87,5%) interrogés déclarent en avoir été informés.

Cependant, il est important de noter que certains migrants n'étaient pas au courant : environ 36,7% des Sénégalais et 10% des Guinéens interrogés ne savaient pas qu'une campagne de régularisation avait eu lieu en 2022 en Mauritanie. Cela peut s'expliquer par différents facteurs, tels que le manque d'information ou de communication sur la campagne ou la difficulté d'accès à l'information pour certains migrants.

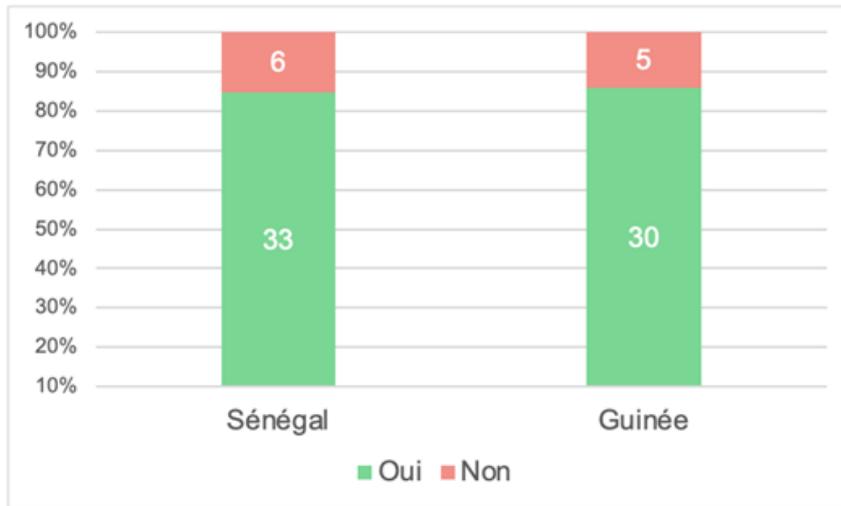
Graph. 10 : Au courant de la campagne de régularisation (% et v.a.)



**Parmi les migrants qui étaient au courant de la campagne de régularisation en Mauritanie, un pourcentage élevé (80%) a déposé une demande de régularisation.** Cela indique que lorsque les migrants étaient informés de cette opportunité, une large majorité a pris des mesures pour régulariser sa situation, ce qui témoigne de l'importance de fournir des informations claires et accessibles aux migrants concernant leurs droits et les démarches administratives à suivre.

Cependant, il est également important de noter que malgré l'information donnée, environ 20% des migrants qui étaient au courant de la campagne de régularisation n'ont pas déposé de demande.

Graph. 11 : Participation à la campagne de régularisation (% et v.a.)

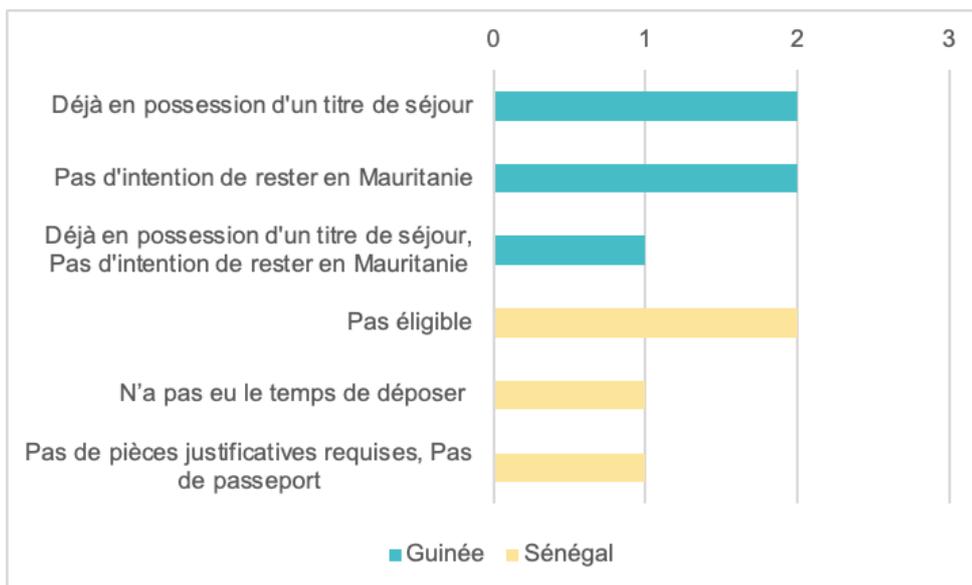


*Il y a plusieurs raisons différentes qui ont poussé certains migrants à ne pas entreprendre ces démarches de régularisation*, telles que déjà posséder un titre de séjour (2), ne pas avoir l'intention de rester en Mauritanie (2), ne pas être éligible (2), déjà être en possession d'un titre de séjour (1), ne pas avoir eu le temps de déposer la demande (1), ne pas avoir les pièces justificatives requises ou le passeport (1).

Comme le graphique suivant montre, les raisons varient selon la nationalité des migrants, indiquant des différences potentielles dans les expériences et circonstances individuelles.

Il est important de prendre en compte ces différences dans les raisons pour mieux comprendre les besoins et les défis spécifiques auxquels chaque groupe de migrants est confronté. Cela pourrait également aider à adapter les campagnes de sensibilisation et d'information pour répondre aux besoins spécifiques de chaque groupe et encourager une plus grande participation à de telles campagnes de régularisation à l'avenir.

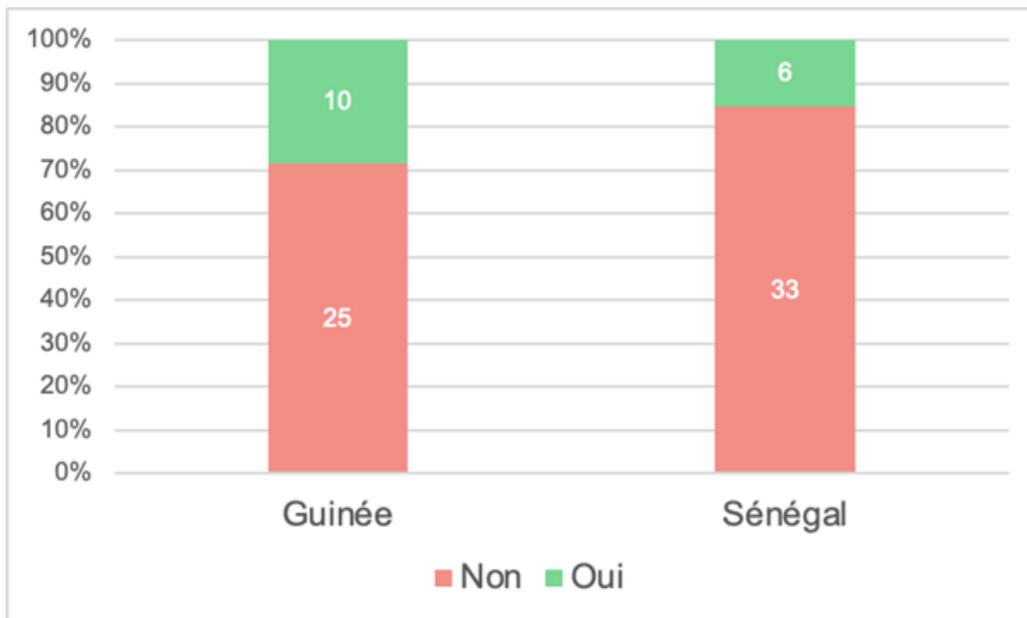
Graph. 12 : Raisons pour ne pas avoir participé à la campagne de régularisation (v.a.)



*Pour ceux qui ont participé à la campagne de régularisation, la majorité n'a pas reçu de soutien*

**pour déposer leur demande de régularisation.** Seul un petit nombre de migrants a bénéficié du support d'associations dans les deux groupes (30% des Sénégalais et 15% des Guinéens). Il s'agit dans la plupart de cas de l'ONG mauritanienne AGD (Association des Gestionnaires pour le Développement). Parmi eux, il l'ONG mauritanienne AGD (Association des Gestionnaires pour le Développement) a joué un rôle prépondérant, aidant tant les migrants sénégalais que guinéens dans le processus de régularisation. De plus, un migrant guinéen a mentionné avoir été soutenu par l'association des ressortissants guinéens, ce qui rappelle l'importance des réseaux sociaux et des associations dans l'aide aux migrants pendant la campagne de régularisation.

Graph. 13 : Support pour déposer la demande (% et v.a.)

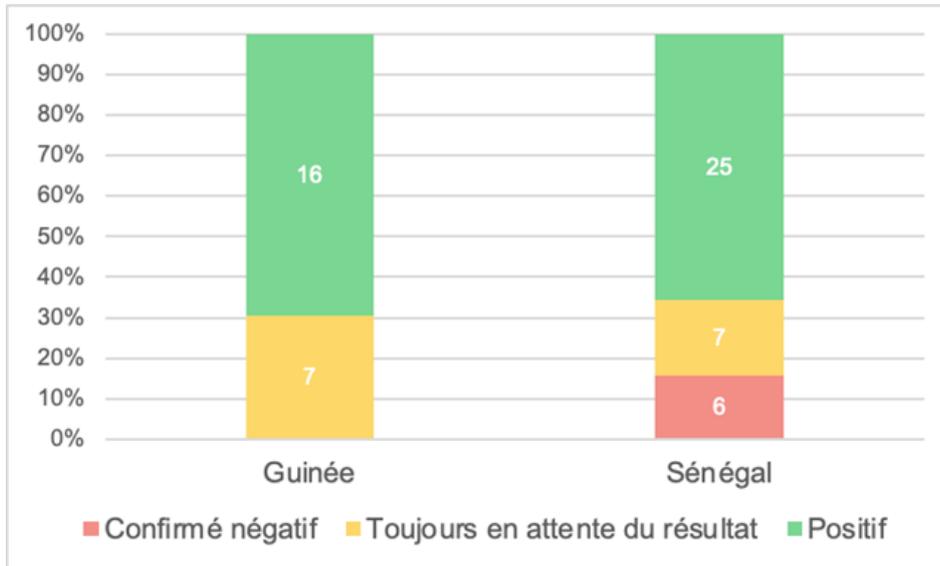


**La majorité des migrants des deux nationalités ont reçu une confirmation positive concernant leur demande de régularisation.** Cela indique que les demandes approuvées pour la plupart des migrants leur permettant actuellement de bénéficier d'un statut légal en Mauritanie.

Le fait qu'un nombre significatif de migrants étaient toujours en attente du résultat au moment de l'enquête en juin 2022 suggère que le processus de traitement des demandes de régularisation n'est pas encore complètement achevé.

D'un autre côté, une minorité de Sénégalais a reçu une confirmation négative concernant leur demande de régularisation. Cela peut être dû à plusieurs facteurs, tels que des critères d'éligibilité stricts ou des erreurs dans le processus de demande. Il est important de comprendre les raisons derrière ces décisions négatives afin de pouvoir améliorer le processus de régularisation et garantir que tous les migrants qui remplissent les critères puissent bénéficier d'un statut légal en Mauritanie.

Graph. 14 : Résultat de la demande de régularisation (% et v.a.)



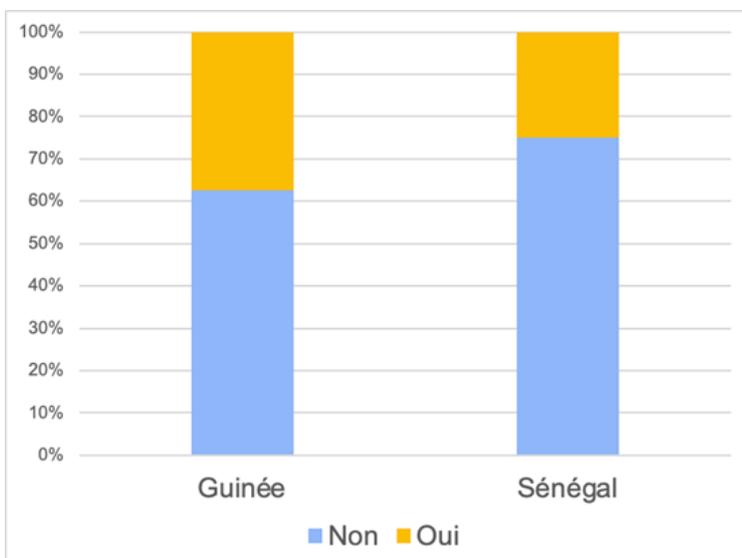
### 5.5 Financement de la migration vers la Mauritanie

*Les données indiquent que le paiement de frais à des intermédiaires pour migrer vers la Mauritanie est une pratique relativement répandue parmi les enquêtés*, pendant qu'il y a une différence notable entre les Guinéens (37,5%) et les Sénégalais (25%).

Un peu plus d'un tiers des migrants guinéens interviewés (environ 37,5%) ont déclaré avoir payé des frais à des intermédiaires pour faciliter leur migration vers la Mauritanie, la proportion des Sénégalais étant légèrement inférieure (environ 25%).

Ces données soulèvent des questions importantes concernant le rôle des intermédiaires ou facilitateurs dans les processus migratoires. Il serait intéressant de comprendre plus en détail comment ces intermédiaires opèrent, quelles sont les raisons pour lesquelles certains migrants choisissent de faire appel à leurs services, et s'il y a des différences dans les expériences et les perceptions entre les migrants guinéens et sénégalais.

Graph. 15 : Paiement de frais pour la migration (%)

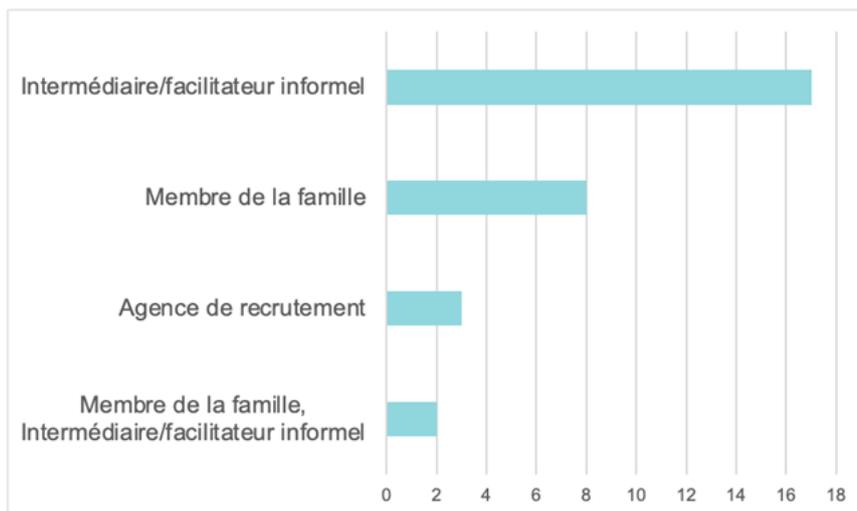


**Les résultats montrent que les intermédiaires ou facilitateurs informels jouent un rôle clé dans le financement de la migration pour de nombreux enquêtés. Il est important de noter que les intermédiaires ou facilitateurs informels peuvent parfois imposer des frais élevés ou des conditions financières contraignantes, ce qui peut entraîner l'accumulation de dettes importantes pour ces derniers.** Cela peut rendre le processus migratoire encore plus complexe et précaire pour les migrants, car ils peuvent être contraints de travailler dans des conditions précaires ou d'accepter des salaires bas pour rembourser leurs dettes.

Par ailleurs, un petit nombre de migrants enquêtés mentionne également l'implication d'autres acteurs tels que les membres de la famille ou les agences de recrutement dans le financement de leur migration.

Ces données soulignent l'importance de mieux comprendre le rôle des intermédiaires ou facilitateurs informels dans le processus de migration et comment cela peut affecter la situation financière des migrants. Il est important de noter que le financement du voyage en Mauritanie par le biais de dettes peut entraîner une vulnérabilité accrue pour les migrants, car ils peuvent se retrouver endettés et dépendants des intermédiaires ou facilitateurs informels qui les ont aidés à financer leur voyage. Cela peut rendre les migrants plus susceptibles d'être exploités et de subir des abus tout au long de leur parcours migratoire. Il est essentiel de veiller à ce que les migrants soient conscients des coûts et des risques associés à la migration et qu'ils aient accès à des voies légales, sûres et dignes pour entreprendre leur voyage. Il est également crucial de lutter contre l'exploitation et les pratiques illégales des intermédiaires ou facilitateurs informels afin de protéger les droits et le bien-être des migrants.

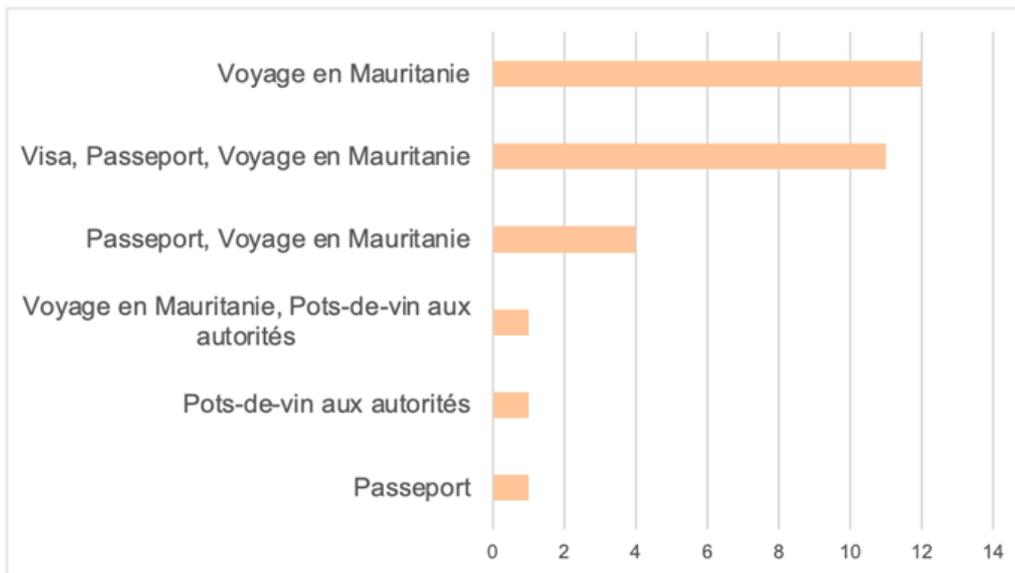
Graph. 16 : Type intermédiaire utilisés pour migrer (v.a. ; réponses multiples)



**Le financement du voyage en Mauritanie représente la principale raison pour laquelle les migrants enquêtés ont contracté des dettes.** Cela indique que de nombreux migrants ont dû emprunter de l'argent pour couvrir les frais de transport, les frais de voyage et autres dépenses liées à leur déplacement vers la Mauritanie. Ces frais peuvent inclure le coût des billets d'avion, des voyages terrestres, de l'hébergement et des repas pendant le voyage.

En revanche, les dettes liées à l'obtention d'un passeport, d'un visa ou au paiement de pots-de-vin aux autorités sont moins fréquentes. Cela peut s'expliquer par le fait que de nombreux migrants proviennent de pays voisins tels que le Sénégal et la Guinée, où les formalités administratives pour entrer en Mauritanie peuvent être relativement simples et moins coûteuses.

Graph. 17 : Services payés pour migrer (v.a. ; réponses multiples)



**La majorité des répondants ont utilisé leurs économies personnelles à travers des épargnes préalable pour payer financer leur voyage et leurs dépenses liées à la migration.**

Une très faible minorité de répondants ont eu recours à des prêts ou ont reçu des dons pour faire face à ces frais. L'utilisation de prêts peut indiquer que certains migrants n'avaient pas suffisamment d'économies personnelles pour couvrir l'ensemble des frais de migration et ont dû emprunter de l'argent pour compléter leurs ressources. La plupart des prêts contractés étaient sans intérêt ou ont été obtenus auprès de sources informelles telles que des membres de la famille ou des amis.

## 5.6 La situation d'emploi au cours du processus migratoire

L'analyse des données sur le statut de travail des migrants à trois moments différents (avant de migrer dans le dernier pays de résidence, à l'arrivée en Mauritanie et au moment de l'enquête) permet de révéler des tendances intéressantes au cours du processus migratoire.

**Avant de migrer en Mauritanie, presque la moitié des migrants étaient des entrepreneurs : 43% travailleurs à leur propre compte et 4 employeurs.** Une proportion notable était composée d'employés salariés non qualifiés (17%) et d'employés salariés qualifiés (8%). Les autres catégories de statut de travail étaient moins représentées, notamment les travailleurs familiaux/au foyer (10%), les apprentis/stagiaires (7%) et les étudiants (4%).

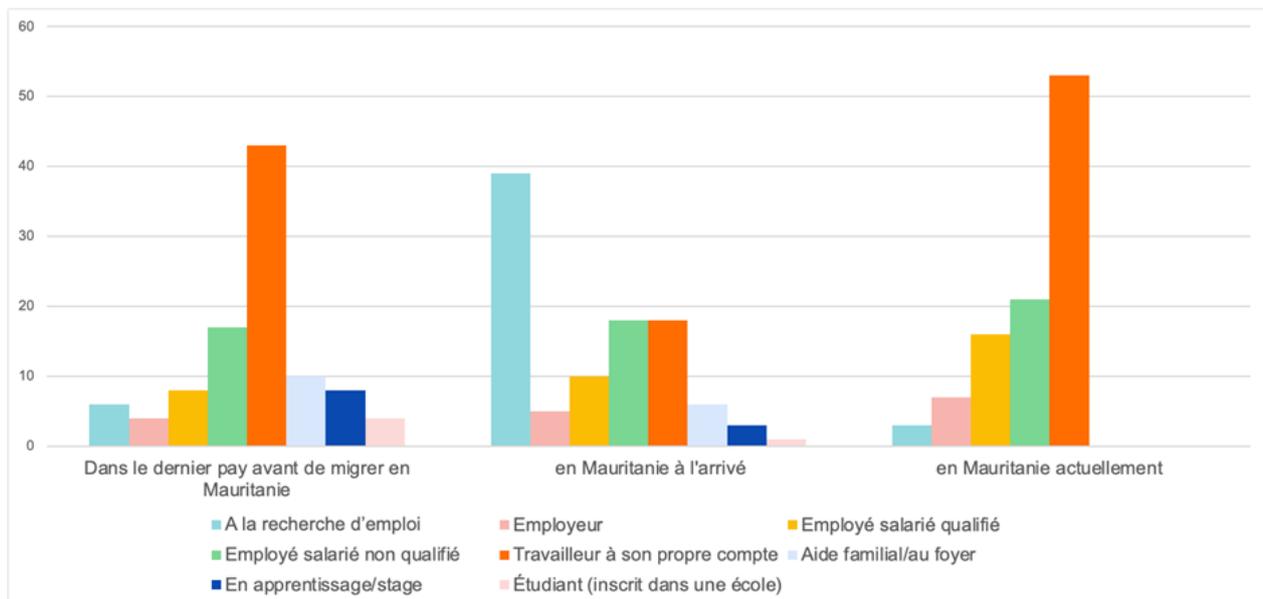
**Lors de leur arrivée en Mauritanie, une proportion significativement élevée de migrants s'est retrouvée à la recherche d'emploi (39%),** montrant qu'ils n'avaient pas accès préalable au travail avant de se rendre en Mauritanie et qu'un temps initial a été nécessaire pour intégrer le marché de travail. Les autres catégories de statut de travail étaient également représentées, mais en proportions plus faibles, les travailleurs à leur propre compte étant au 18%, les employés salariés non qualifiés 18%, et les employeurs 5%. Le pourcentage d'étudiants descend à 1%, ce qui suggère que la priorité des migrants nouvellement arrivés est de trouver un emploi plutôt que de poursuivre des études ou que la Mauritanie n'est pas une destination privilégiée pour des raisons d'études.

**Au moment de l'enquête, on observe une participation significative des migrants au marché du travail, avec une baisse drastique du pourcentage de chômeurs (passant de 39% à 3%),** indiquant que

la plupart des migrants ont réussi à trouver un emploi en Mauritanie. En outre, on constate une augmentation considérable du pourcentage de travailleurs à leur propre compte (53%), ce qui dépasse le pourcentage avant le départ (43%). Cette tendance met en évidence le travail autonome comme une stratégie économique privilégiée pour les migrants arrivant en Mauritanie, probablement en raison des opportunités offertes par le secteur informel. La catégorie des employés salariés non qualifiés se maintient plutôt stable au fil du temps, passant de 18% à 21%. Pendant ce temps, le pourcentage des employés salariés qualifiés augmente légèrement de 8% à 16%, tandis que celui des employeurs augmente également légèrement de 5% à 6%.

En résumé, l'analyse montre que les migrants ont tendance à se tourner vers l'entrepreneuriat et le travail autonome en arrivant en Mauritanie, ce qui reflète probablement les opportunités économiques offertes par le marché informel, mais aussi l'expérience dans les pays d'origine. Les données suggèrent que les migrants s'adaptent rapidement aux réalités économiques de la Mauritanie et adoptent des stratégies pour assurer leur subsistance et leur bien-être économique dans leur nouvel environnement.

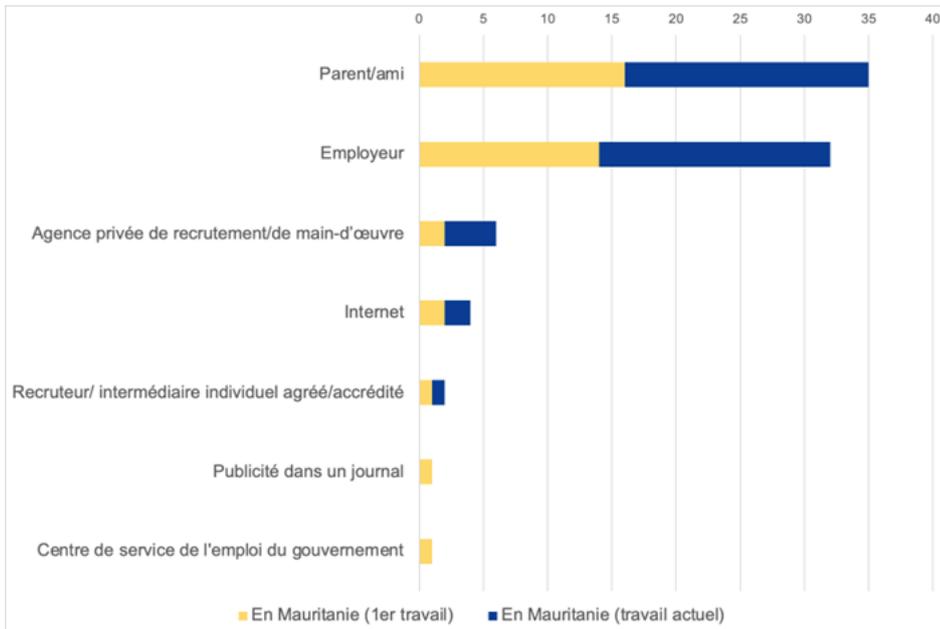
Graph. 18 : Situation d'emploi (v.a.)



**L'analyse des sources d'information sur le travail des migrants enquêtés révèle que les parents/amis et les employeurs sont les principales sources d'accès aux informations sur le travail**, à la fois pour leur premier travail et leur travail actuel en Mauritanie. Les parents/amis jouent un rôle significatif et constant dans la transmission d'informations sur le travail aux migrants, suggérant que les migrants s'appuient souvent sur leurs réseaux sociaux et familiaux pour obtenir des informations sur les opportunités d'emploi. De même, les employeurs représentent également une source d'information importante pour les migrants.

En revanche, les autres sources d'information, telles que les agences privées de recrutement, Internet, les recruteurs/intermédiaires individuels, la publicité et les centres de service de l'emploi du gouvernement, jouent un rôle moins important. Cela peut être dû à différents facteurs tels que la disponibilité limitée d'information par ces sources, le manque de confiance des migrants envers certaines de ces sources, ou tout simplement le fait que les migrants préfèrent s'appuyer sur des sources plus proches et familières, comme les parents/amis et les employeurs.

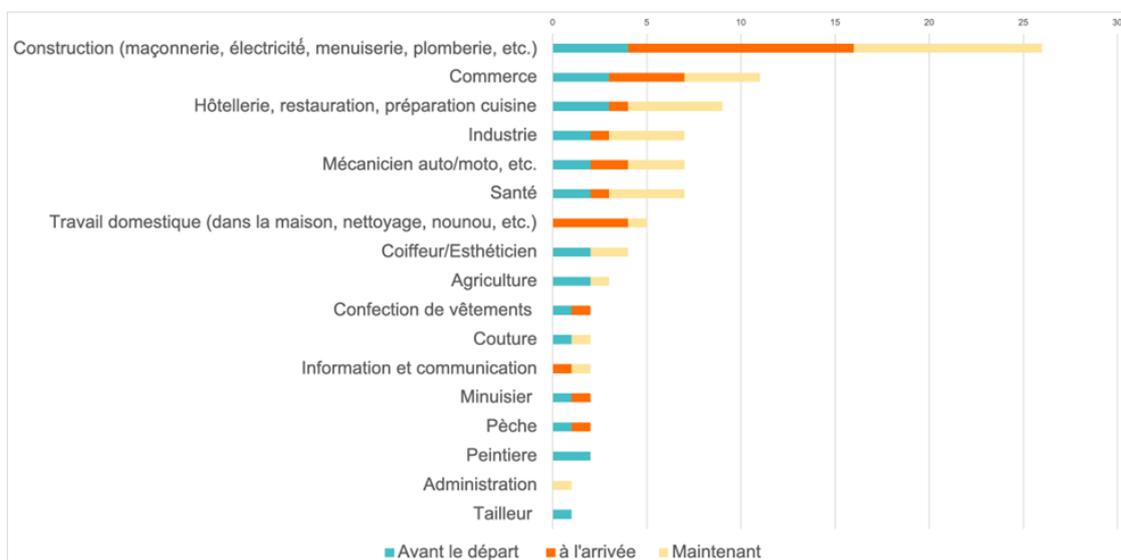
Graph. 19 : Source d'information su premier travail et du travail actuel en Mauritanie (v.a. ; réponses multiples)



Le tableau suivant montre la distribution des secteurs d'emploi dépendant parmi les migrants à trois moments donnés (avant de migrer dans le dernier pays de résidence, à l'arrivée en Mauritanie et au moment de l'enquête). Tout d'abord, le secteur de la construction connaît une augmentation significative à l'arrivée en Mauritanie, en se confirmant un secteur clé pour l'emploi des migrants en Mauritanie, aussi en raison de sa forte demande de main-d'œuvre dans ce pays (voir par. 2.3 et 3.2).

Certains secteurs, tels que la coiffure, l'agriculture, la couture, l'hôtellerie, l'industrie et la santé, avaient été abandonnés ou presque abandonnés au moment de l'arrivée en Mauritanie, mais ont été repris plus tard. Cela suggère que les compétences acquises par les migrants sur le moyen-long terme se sont révélées utiles pour trouver du travail dans ces secteurs et qu'une partie de migrants arrivent à mettre à profit leurs compétences professionnelles et leur expérience dans les pays de destination (voir par. 3.2).

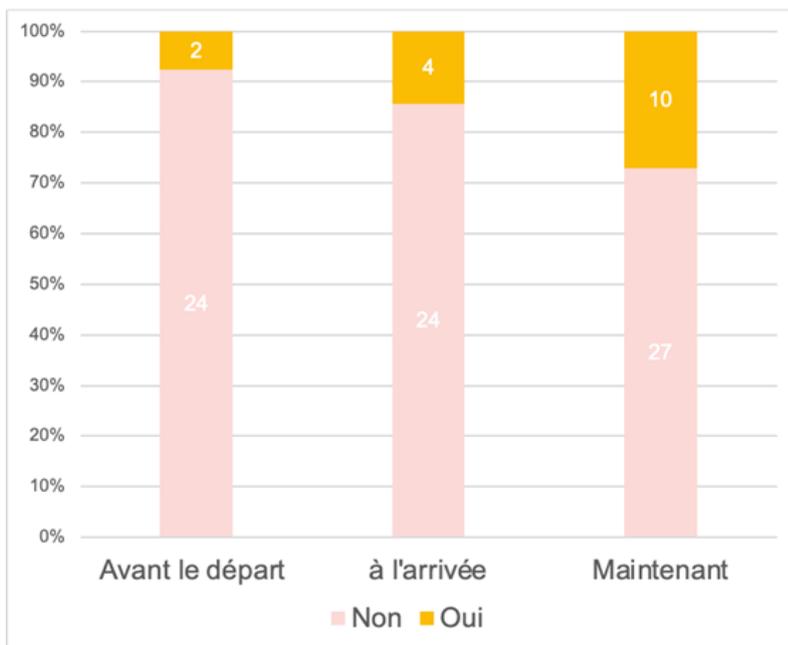
Graph. 20 : Secteur d'emploi (v.a.)



**L'analyse des données montre une prédominance du travail dans le secteur informel parmi les migrants**, caractéristique des pays d'origine des enquêtés. Cette prédominance du travail informel on la retrouve aussi dans l'intégration dans le marché de travail en Mauritanie, où la majorité des migrants enquêtés exercent leur activité (voir par. 2.1).

Malgré cette prédominance du travail informel, il est intéressant de noter qu'il y a eu une augmentation du taux de travail formel depuis l'arrivée en Mauritanie jusqu'à la situation actuelle. Cela signifie qu'une plus grande proportion de migrants enquêtés travaillent actuellement avec un contrat régulier par rapport à leur situation avant leur départ et à leur arrivée en Mauritanie (voir par. 3.2).

Graph. 21 : Présence d'un contrat régulier pour le travail (% et v.a.)

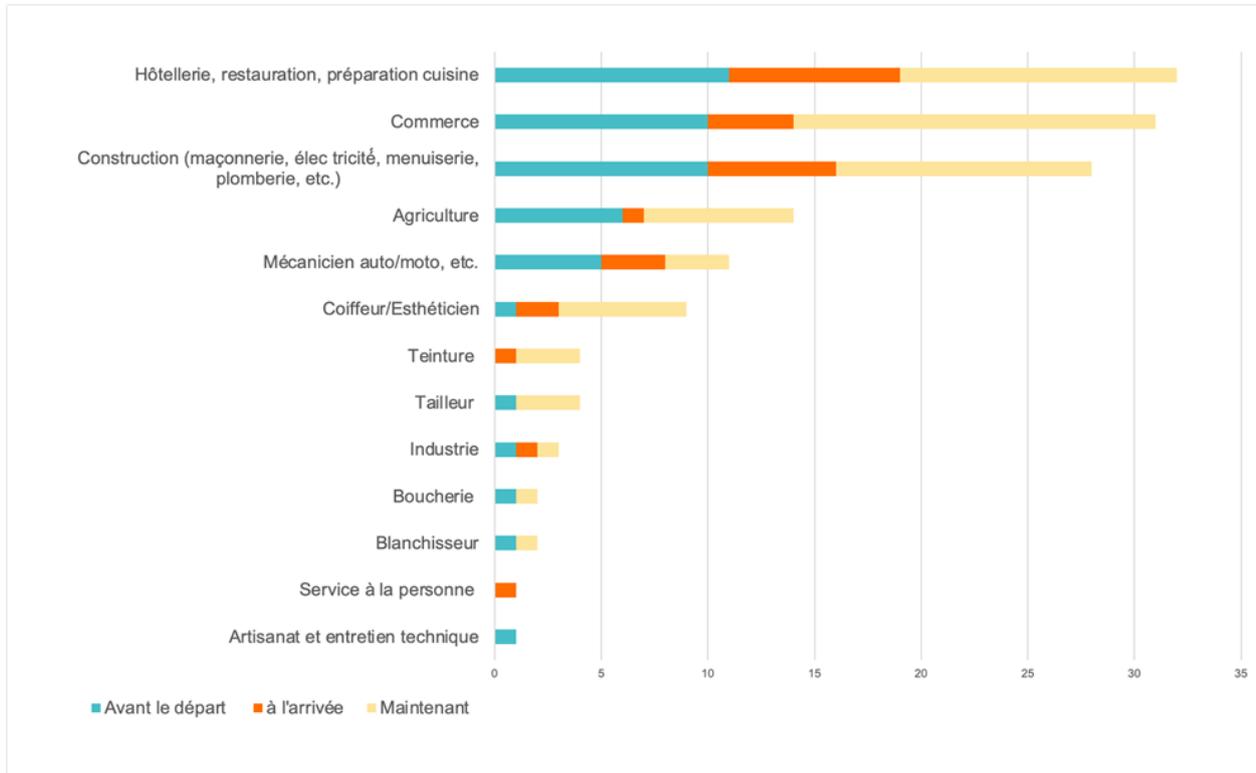


**Globalement, les migrants enquêtés qui avaient exercé des activités entrepreneuriales dans leur pays d'origine avant de migrer en Mauritanie**, après avoir enregistré une baisse au moment de l'arrivée en Mauritanie, ont connu une augmentation ultérieure au fil du temps. De plus, les données permettent de saisir l'évolution des activités par secteur : les résultats suggèrent que les compétences et l'expérience acquises dans leur pays d'origine ont été mises à profit dans leur démarche entrepreneuriale en Mauritanie.

Ce donné est particulièrement remarquable pour les travailleurs autonomes et l'entrepreneur dans les secteurs de la construction, du commerce et de l'hôtellerie, restauration et préparation de cuisine, déjà prévalents dans leur pays d'origine. A l'arrivée en Mauritanie les entreprises dans ces secteurs ont connu un déclin, probablement à cause de facteurs tels que le manque de ressources économique pour redémarrer une activité ou de connaissances locales, la concurrence sur le marché, ou des défis spécifiques liés à l'installation dans un nouveau pays. Pourtant, au fil des années, on observe une augmentation significative des entreprises dans ces secteurs d'activités chez les migrants. Les commerce, la construction et la restauration ont progressivement repris de l'importance pour les migrants au moment de l'enquête. Cette tendance pourrait être expliquée par plusieurs facteurs. Tout d'abord, les migrants peuvent avoir acquis de nouvelles compétences ou connaissances spécifiques au contexte mauritanien, leur permettant de s'orienter dans ces secteurs dans le nouveau pays. Ils peuvent également avoir établi des liens avec des partenaires commerciaux ou des clients locaux qui soutiennent

leur activité entrepreneuriale. En outre, la demande croissante dans ces secteurs d'activités en Mauritanie peut également avoir joué un rôle dans cette évolution, en offrant de nouvelles opportunités d'affaires aux migrants.

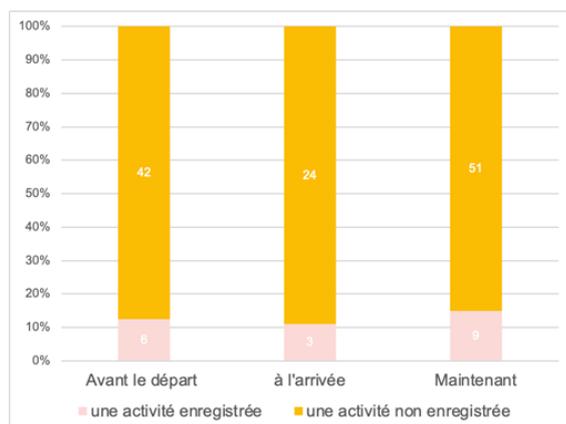
Graph. 22 : Secteur d'activité entrepreneuriale (v.a.)



L'analyse des données sur le travail autonome et les activités non enregistrées montre que la majorité des migrants enquêtés étaient engagés dans des activités non enregistrées (informelles) tant avant de migrer que lors de leur arrivée en Mauritanie. Cette prédominance des activités informelles est une caractéristique commune des pays d'origine et des pays de migration intermédiaires des enquêtés, qui on retrouve tant le travail dépendant (voir plus en haut) que dans le travail autonome.

Malgré la légère diminution du pourcentage d'activités non enregistrées au moment de l'enquête, la majorité des migrants enquêtés continuent de travailler dans le secteur informel, soulignant l'importance persistante de l'économie informelle pour les migrants en Mauritanie.

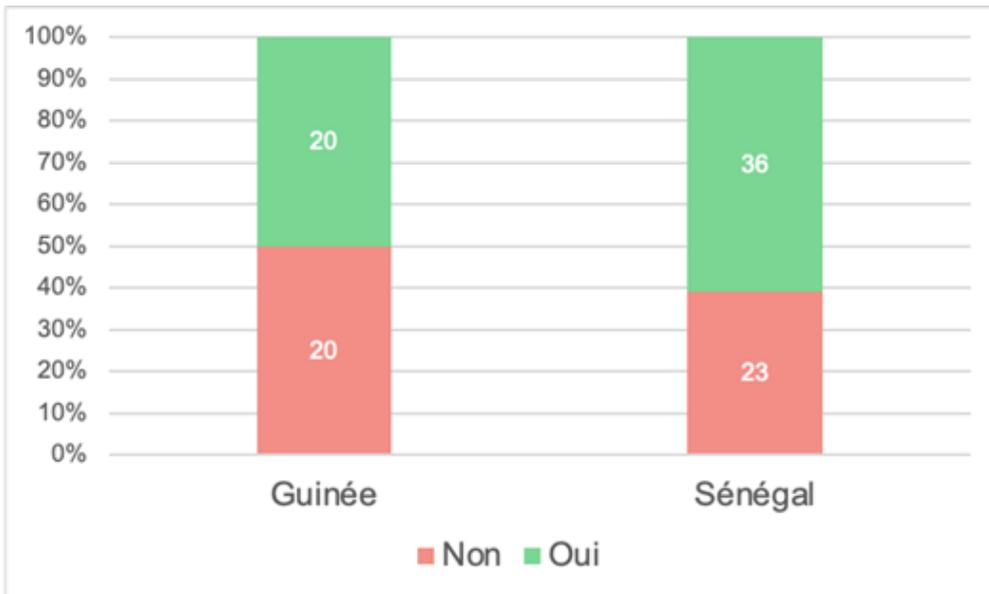
Graph. 23 : Nature formelle/informelle de l'activité entrepreneuriale (%)



### 5.7 Intentions et perspectives migratoires

Le pourcentage de migrants pour lesquels la Mauritanie était la destination finale prévue varie selon leur pays d'origine. En effet, chez les migrants en provenance du Sénégal, le pourcentage est plus élevé (50%) par rapport à ceux en provenance de la Guinée (40%). Cette différence peut être attribuée aux différents facteurs individuels, sociaux, économiques et politiques.

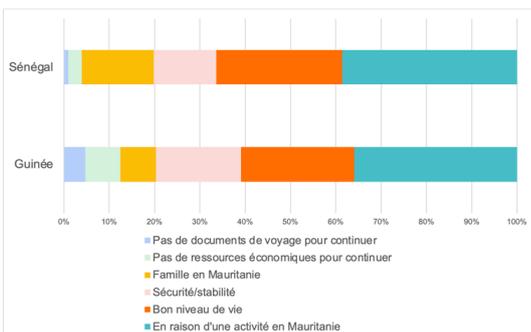
Graph. 24 : Mauritanie en tant que destination initialement prévue (% et v.a.)



Les raisons qui poussent les migrants enquêtés à rester en Mauritanie semblent être principalement liées à l'activité économique qu'ils ont établie et au niveau de vie qu'ils trouvent dans ce pays. Cela peut indiquer qu'ils ont trouvé des opportunités d'emploi ou des moyens de subsistance qui leur permettent de mener une vie décente en Mauritanie. Pour les migrants en provenance du Sénégal, la présence de membres de leur famille en Mauritanie semble également être un facteur de rétention, pendant que les guinéens mettent surtout l'accent sur la sécurité et la stabilité de la Mauritanie en tant que pays de destination. Cela peut être dû au contexte politique et sécuritaire plus favorable en Mauritanie par rapport à leur pays d'origine.

De plus, les guinéens mentionnent également le manque de ressources économiques et de documents de voyage nécessaires pour poursuivre leur migration vers d'autres pays comme une raison de rester en Mauritanie, suggérant que certaines entre ces migrants peuvent choisir de rester en Mauritanie en raison de telles contraintes.

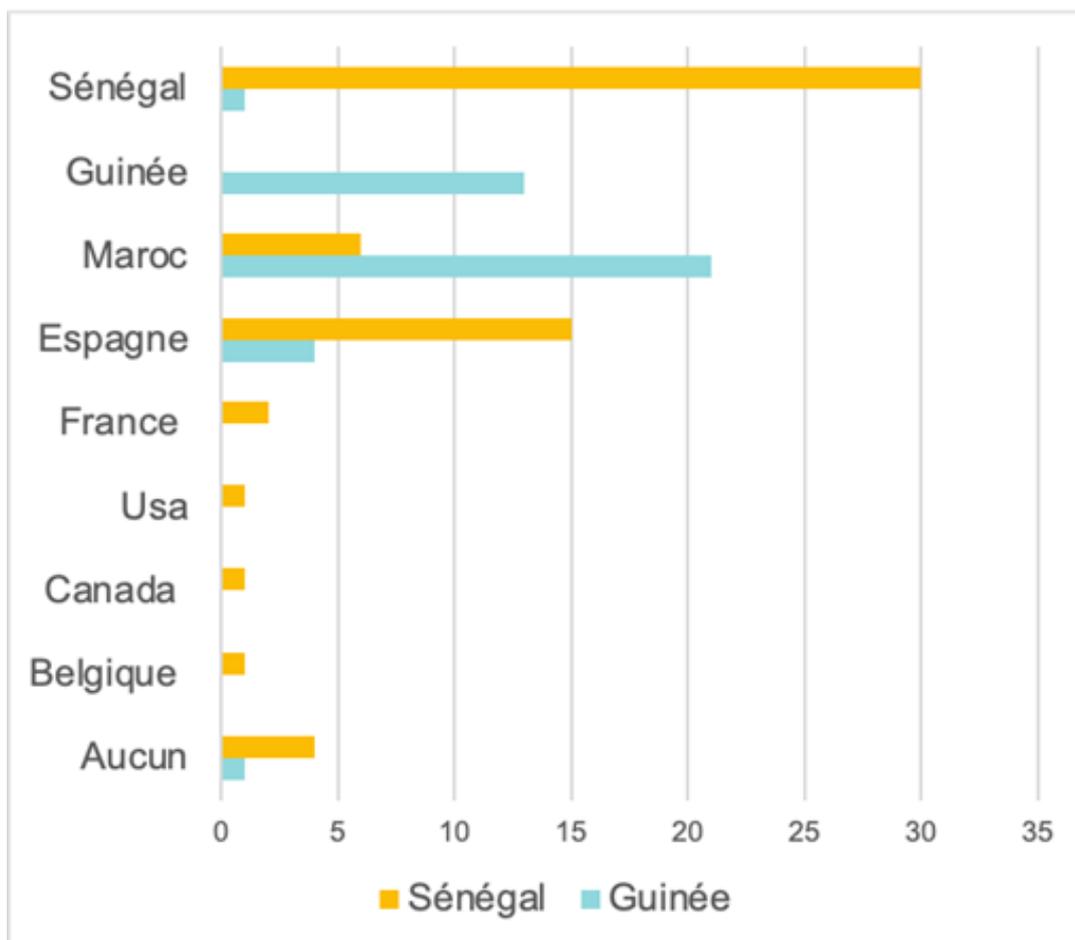
Graph. 25 : Raisons qui poussent à rester en Mauritanie (% ; réponses multiples)



Des nombreux migrants du Sénégal et de Guinée envisagent le retour dans leur pays d'origine. Cela peut être dû à diverses raisons, notamment des considérations familiales, économiques ou sociales. Le retour dans le pays d'origine est souvent considéré par certains migrants comme une option pour retrouver leur famille, leurs racines culturelles ou pour profiter d'opportunités économiques dans leur pays d'origine.

Le Maroc semble être une destination plus fréquemment envisagée par les migrants de la Guinée que par ceux du Sénégal, qui semblent être plus enclins à envisager les pays européens comme destination finale de leur projet migratoire, l'Espagne en particulier étant souvent perçue comme une destination attractive, offrant de meilleures perspectives d'emploi, d'éducation ou de qualité de vie pour certains migrants. Les projets migratoires peuvent être influencés par une multitude de facteurs, tels que les conditions économiques et politiques dans les pays d'origine et de destination, les opportunités d'emploi, les politiques d'immigration, les réseaux sociaux et familiaux, ainsi que les perceptions et les aspirations individuelles des migrants.

Graph. 26 : Pays où est planifié se rendre de suite (v.a.)



## CONCLUSIONS

### ***Économie et marché de travail en Mauritanie***

Un marché de travail désormais axé sur les secteurs secondaire et tertiaire. Le marché de travail mauritanien autrefois dominée par le secteur rurale (agriculture, élevage et pêche artisanale), est désormais principalement gouverné par les secteurs secondaire et tertiaire. Le pays est actuellement caractérisé par la polarisation entre une économie traditionnelle de subsistance (basée sur l'élevage, l'agriculture, le petit commerce et la pêche artisanale, et une économie moderne basée sur l'exploitation de ressources naturelles (à travers l'industrie minière et l'industrie de la pêche), et fortement dépendante des investissements étrangers, et sur les activités de télécommunication. Ce changement de la structure économique en faveur du tertiaire n'a pas été suivi par une formalisation de l'économie nationale dans son ensemble.

***Une forte prédominance du secteur informel.*** Le marché du travail mauritanien se caractérise par la prédominance du secteur informel (dans les activités du secteur primaire, le BTP, le commerce, les services et l'industrie manufacturière), qui représente la principale source de création d'emplois. Cependant, cela entraîne des bas salaires, des conditions de travail précaires et une absence de protection sociale pour de nombreux travailleurs.

***Une demande en compétences insatisfaite,*** allant du niveau peu qualifié au très qualifié. Des importantes pénuries de main d'œuvre persistent dans le marché de travail du pays, malgré un taux de chômage élevé chez la force de travail nationale, en particulier dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et de la pêche, mais aussi dans les services administratifs, de l'industrie et dans les technologies de l'information. Près de la moitié des entreprises mauritaniennes font face à des défis pour recruter des travailleurs possédant les compétences requises.

***Un secteur éducatif et de formation pas en mesure de répondre aux besoins de compétences.*** Malgré la volonté politique, bien que fluctuante, de réformer le système de formation technique et professionnelle en Mauritanie, les pénuries de main d'œuvre actuelles sont surtout le résultat d'une inadéquation entre les compétences fournies par l'enseignement supérieur et professionnel et les besoins du marché du travail. Ceci crée un écart entre la demande et l'offre de compétences. Ce manque de disponibilité de main-d'œuvre nationale est aussi lié aux préférences divergentes d'une partie de travailleurs mauritaniens qui désertent certaines professions (comme le travail manuel) en raison de leur faible statut social ou des conditions d'emploi associées à ces professions.

***Des besoins en compétences du marché de l'emploi pas clairement définis.*** Le déséquilibre existant entre les filières de formation saturées et celles qui ont réellement besoin de compétences est engendré par la faible disponibilité et utilisation des études sectoriels, mais surtout par l'absence d'un système intégré de statistiques sur le marché de l'emploi. En conséquence, malgré les tentatives de diversification et de régionalisation de l'offre de formation, le système de formation professionnelle et technique reste trop limité par rapport à la demande économique.

## **Profil des migrants de travail en Mauritanie**

**Une immigration de travail qui date depuis longtemps.** Dans ce cadre la Mauritanie connaît historiquement une immigration de travail en tant que pôle d'attraction pour les migrants de travail en provenance des pays voisins et de la région de l'Afrique de l'Ouest. Cette migration, favorisée par un accès facile au territoire, un cadre légal favorable, une acceptation générale de la population envers les étrangers, ainsi qu'une stabilité politique et sécuritaire dans la région sahélienne, a été aussi attirée par les opportunités de l'économie du pays vis-à-vis des pénuries persistantes et structurelles de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée dans certains secteurs et professions.

**Une immigration au niveau d'instruction moyen faible mais qui apporte des compétences techniques acquise dans le système informel.** Cette immigration est composée surtout par des hommes, jeunes, provenant principalement de pays de la sous-région, tels que le Sénégal et le Mali, avant tout, mais aussi de la Guinée, Côte d'Ivoire, Burkina Faso, Togo, Côte d'Ivoire, Gambie, Sierra Leone, Niger, etc. Ces migrants sont concentrés surtout dans les villes de Nouakchott et Nouadhibou, ainsi que dans d'autres régions à forte intensité de main-d'œuvre, telles que Chami, Tiris Zemmour, Rosso et Guidimakha. Cette population montre un niveau moyen d'instruction faible, mais possède des compétences techniques acquises par des systèmes d'apprentissage informels dans l'économie informelle des leurs pays d'origine. Pendant que l'apprentissage informel a une orientation pratique et flexible, ce type de compétence souffre de lacunes en matière de travail décent et du manque de reconnaissance formelle, avec un impact en termes d'opportunité d'intégration dans le marché de travail à destination.

**Une immigration de transit en continuum avec l'immigration de travail.** La Mauritanie est également une zone de transit pour les migrations vers l'Europe, bien que le nombre d'arrivées irrégulières ait diminué au fil des années en raison du renforcement des contrôles aux frontières et des politiques de surveillance de l'Union européenne. Cette migration de transit est étroitement liée à la migration de travail : les candidats à l'immigration vers l'Europe souvent restent pendant une période prolongée à Nouadhibou ou Nouakchott, soit pour poursuivre leur voyage, soit pour réunir les fonds nécessaires. Certains finissent par s'installer durablement et rejoignent les autres travailleurs immigrés en Mauritanie.

## **Une participation des migrants au marché de travail informel dans des secteurs à forte tension**

**Une participation élevée à l'emploi concentrée dans le secteur informel.** Les informations disponibles indiquent un taux élevé de participation à l'emploi parmi les migrants en Mauritanie, atteignant entre 89 et 91% à Nouakchott et Nouadhibou, avec une concentration presque totale dans le secteur informel, tant au niveau du travail autonome que de travail employé.

**Une tendance timide mais croissante de participation au l'emploi formel.** Le nombre de permis de travail délivrés par les autorités aux travailleurs migrants en Mauritanie a augmenté au fil des années, et de nombreux étrangers travaillent dans des domaines tels que la mécanique, l'administration, la construction, l'économie et la finance, l'électricité et les mines.

***Un accès au marché de travail à obstacles pour les réfugiés urbains en Mauritanie.*** Principalement originaires du Mali, ils rencontrent des difficultés d'accès à un emploi décent en raison de préjugés liés à leur statut. Cependant, des changements récents, tels que l'octroi de la Carte de Résident, ont été mis en place pour faciliter leur intégration et leur accès au marché du travail.

### **Recrutement informel et au niveau national pour les migrants**

***Une faible utilisation des agences de recrutement :*** Les agences de recrutement privées en Mauritanie sont peu utilisées pour garantir des emplois, les migrants préférant se fier aux réseaux sociaux et familiaux informels pour trouver du travail. De plus, ces agences actuellement opèrent hors d'un cadre règlementée, car les décrets d'application de la loi sur les agences privées de placement de la main-d'œuvre ne sont pas encore disponibles.

### ***Une prévalence des recrutements informels faits sur place à travers des connexions personnelles.***

La majorité des recrutements de main-d'œuvre en Mauritanie sont informels et se font au niveau national, une fois que les migrants sont entrés dans le pays. Pour chercher du travail, les migrants s'adressent surtout à leurs réseaux familiales et amicales. Toutefois ces systèmes, quoique flexibles et efficaces, peuvent se démontrer peu fiables et enclaver les candidats au travail dans des secteurs et activités «destinées» aux migrants, entraînant une marginalisation sur le marché du travail et inhibant la mobilité professionnelle et sociale. Certains travailleurs obtiennent des informations sur les opportunités d'emploi via Internet. Cela accroît leur risque de se retrouver dans des situations vulnérables, car les annonces disponibles sur ces plateformes peuvent fournir des informations fausses ou trompeuses sur l'offre d'emploi, et exposer les travailleurs au trafic d'êtres humains, au travail forcé, à l'exploitation sexuelle et à la traite des migrants. En général, on constate un manque d'accès aux informations fiables, exhaustives et actualisées pour les migrants à la recherche d'un emploi en Mauritanie.

### ***Une rencontre entre demande et offre d'emploi médiée par différents acteurs, lucratifs ou non.***

Les associations communautaires d'étrangers jouent également un rôle d'intermédiaire en aidant les migrants à trouver du travail et à négocier de meilleures conditions d'emploi et parfois en fournissant une formation de base en préparation de leur emploi (comme dans le secteur domestique). Cependant, ils existent également des intermédiaires informels qui profitent de la situation en retenant une partie du salaire des travailleurs. Leur rôle implique souvent de frais élevés payés aux intermédiaires ou la rétention d'une partie de salaires et augmente le risque d'exploitation et de travail forcé.

***Des recrutements quotidiens de main-d'œuvre au risque de précarité et exploitation :*** La pratique du recrutement quotidien de main-d'œuvre est aussi répandue en Mauritanie, où les travailleurs se regroupent chaque jour dans des endroits spécifiques à la recherche d'opportunités d'emploi pour la journée. Cela permet aux employeurs de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre ponctuels avec une certaine flexibilité, mais expose les travailleurs à une précarité extrême, à des conditions d'exploitation et à l'absence de protection sociale.

Des recrutements internationaux de travailleurs dans la pêche et le BTP et d'un nombre très limité de travailleurs hautement qualifiés : Dans les secteurs de la pêche et de la construction, le recrutement international de

travailleurs migrants est courant en raison des pénuries structurelles de main-d'œuvre. Les entreprises se déplacent dans les pays d'origine des travailleurs pour les recruter, mais ces pratiques ne sont pas réglementées et ne garantissent pas toujours l'accès aux droits sociaux des travailleurs. Un nombre restreint de travailleurs hautement qualifiés est recruté internationalement par le biais d'agences privées, comme Beta, en répondant à des appels d'offres internationaux, et en participant à des processus de sélection pour un public global de candidats.

**Le secteur domestique : une filière de vulnérabilité extrême.** Dans le secteur domestique, on observe des pratiques de recrutement international, notamment pour les travailleuses domestiques provenant du Sénégal et du Mali. Cependant, ces pratiques peuvent être basées sur la tromperie et l'exploitation, et les travailleuses se retrouvent souvent endettées et exposées à des conditions de travail abusives. Une fois employée en Mauritanie les travailleuses domestiques sont souvent exposées à des conditions de travail contraignantes. Elles peuvent faire face à des traitements injustes, à l'exploitation, à des heures de travail excessives, à des salaires bas, à la violation de leurs droits fondamentaux et à la discrimination. De plus ces travailleuses sont souvent isolées, vulnérables et dépourvues de protections légales adéquates, ce qui les expose davantage à des situations précaires et à des abus.

### **Un scénario institutionnels qui présente plusieurs lacunes**

Des informations très limitées et dispersées sur l'immigration de travail en Mauritanie. Le manque d'informations exhaustives et actualisées sur le marché de travail et sur la migration empêche une vision globale du marché de l'emploi et une connaissance détaillée du profil des migrants de travail en Mauritanie, de leur intégration dans le marché de travail national et contribution effective à l'économie du pays. L'absence de statistiques du travail actualisées, valides, fiables et comparables entrave la prise de décisions et l'élaboration de politiques publiques pour la gouvernance de la migration de travail fondées sur des données probantes.

**Un système d'identification et d'anticipation des besoins en compétences pas au niveau.** Bien que la Mauritanie ait mis en place un système d'information sur le marché du travail et la formation (SIMEF), il reste encore à mettre en œuvre ce mécanisme intégré de statistiques. Le manque de coordination entre les structures chargées de la production et de l'analyse des données constitue un défi majeur, avec des outils souvent inadaptés et des informations fragmentaires. De plus, le manque de compétences techniques, de ressources humaines et matérielles, ainsi que l'absence de concertation avec les acteurs privés limitent la capacité d'identifier efficacement les besoins des employeurs.

**Une implémentation de la Stratégie Nationale de la Migration qui subit de retards.** Pendant que la Stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration a été élaborée en 2011, son implémentation a connu beaucoup de ralentissements et n'a été que partielle. Elle a été soumise à un processus de révision entre 2019 et 2023 et est maintenant en attente d'être approuvée pour que son plan puisse être implémenté. La composante de la migration de travail est adressée de façon limitée.

**L'absence de régulation effective des agences privées de recrutement.** Bien qu'en Mauritanie, il existe une loi sur les agences privées de placement de la main-d'œuvre, les décrets d'application ne sont pas encore

publiés, ce qui signifie que ces agences actuellement n'ont pas d'existence légale. Certaines agences exercent tout de même des activités de manière informelle. Étant donné l'absence de réglementation applicable aux agences de recrutement privées, le gouvernement ne dispose pas d'une estimation précise du nombre de ces agences opérant sur le territoire mauritanien.

***Le recrutement international de contingents de travailleurs laissé dans les mains de privés.*** Pendant que les accords bilatéraux en place ciblent surtout les droits en protection sociale de travailleurs migrants en Mauritanie (dont l'application effective est à vérifier), les recrutements internationaux des contingents de travailleurs se font surtout directement par les employeurs dans les pays d'origine. Ces campagnes de recrutement, notamment surtout dans le BTP et la pêche, n'impliquent pas le gouvernement de la Mauritanie ou des pays d'origine des travailleurs, ni les parties sociales. Le manque du contrôle et d'une cadre institutionnelle dans ces recrutements et souvent associé aux droits sociaux faibles et à un statut migratoire précaire pour ces travailleurs internationaux.

***Un manque de coordination, de coopération et de cohérence entre les acteurs clés.*** Actuellement, on constate en Mauritanie un manque de dialogue et de coordination, de coopération et de cohérence sur la migration de main-d'œuvre entre les acteurs et les institutions du travail en Mauritanie. Le Pays actuellement ne dispose pas d'une stratégie publique pour la gestion de la migration de main d'œuvre. Quelques initiatives isolées ont abordé certains aspects de la migration de main-d'œuvre, mais sans vraiment apporter des changements stables dans la gestion de la migration de travail. De plus, les parties prenantes impliquées dans la migration de travail en Mauritanie présente possèdent encore un niveau faible de compétences dans ce domaine<sup>81</sup>.

---

81 Entretien avec la DGT et Techghil.

## RECOMMANDATIONS

### 1. Renforcer la collecte et la gestion des données pour mieux informer la gouvernance de la migration de travail.

La disponibilité de données, statistiques et informations quantitatives et qualitatives fiables est nécessaire à la formulation et au suivi de politiques efficaces de migration de main-d'œuvre basés sur des données factuelles. De telles informations sont indispensables à l'adéquation entre la politique et la situation réelle du marché du travail pour les travailleurs migrants, les employeurs et les gouvernements.

**1.1 Développer un dispositif d'identification des pénuries de ces compétences sur le marché de travail national...** Pour mieux comprendre les besoins – et pénuries - en compétences du marché de l'emploi, il est crucial de mettre en place un système harmonisé et partagé de collecte, de traitement et de diffusion d'informations sur le marché du travail. Les besoins du marché du travail peuvent être déterminés et prévus en utilisant un système d'information sur le marché du travail (SIMT). Un SIMT consiste en un ensemble de dispositions, de procédures et de mécanismes institutionnels conçus pour produire des informations sur le marché du travail. Idéalement un SIMT fonctionnel aura la capacité de fournir les informations spécifiques aux différents secteurs concernant les pénuries de personnel, l'offre et la demande en matière de compétences, les besoins en compétences et en formation. Les analyses des informations fournies par le SIMT permettent de concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer des politiques ciblées pour la formulation des politiques et des programmes adaptés dans les domaines de formation demandés sur le marché du travail. En ce qui concerne les politiques liées à la migration de main-d'œuvre, les données générées par les SIMT sont particulièrement importantes pour déterminer les politiques d'admission des travailleurs migrants et de leur intégration sur le marché de travail national.

**1.2 ...rendant opérationnel le Système d'information sur le marché de l'emploi et de la formation (SIMEF) et en y intégrant la composante sur la migration de travail...** Selon un diagnostic de l'OIT (2022), en Mauritanie est actuellement disponible un mécanisme de partage interinstitutionnel des données statistiques et administratives appuyé par un programme de renforcement des capacités : le Système d'information sur le marché de l'emploi et de la formation (SIMEF). Ce mécanisme fait le lien entre les différents départements pour l'amélioration de l'utilisation des données et leur valorisation dans le pilotage des politiques publiques pertinentes. Toutefois, bien que ce système soit en place, il n'a pas encore rendu opérationnel. Selon l'étude le SIMEF pourrait élargir ses fonctions à la migration de travail sous la dénomination de SIMEF-MT (Système d'information sur le marché de l'emploi, la formation et la migration de travail), en ajoutant à ses anciennes attributions des nouveaux éléments, tels que :

- une coordination des activités des acteurs producteurs de données et d'informations sur la migration de main-d'œuvre depuis et vers la Mauritanie ;
- une harmonisation des méthodes ;
- un partage des responsabilités en matière de collecte des données ;
- une supervision des interventions de renforcement des capacités ;
- une élaboration et diffusion de notes techniques et données sur la migration de main-d'œuvre depuis et vers la Mauritanie.

**1.3. ...tout en adressant les enjeux existants au niveau du système statistique national.** La mise en place d'un SIMT en Mauritanie serait actuellement entravée dans son action en raison des lacunes existantes dans la collecte et l'analyse des données statistiques sur la migration de main-d'œuvre, les données actuellement collectées n'étant pas pleinement exploitées et ne répondant pas aux besoins des utilisateurs potentiels ; du manque d'une structure étatique en charge de la coordination et l'harmonisation des concepts, normes et procédures; des faibles ressources humaines, compétences et d'expériences des principales institutions mauritaniennes à analyser de façon approfondie les données existantes<sup>82</sup>.

#### **Les pistes immédiates d'amélioration des données recommandées par l'OIT (2022)**

Sur la base des résultats du diagnostic effectué en 2022, l'OIT suggère des modalités d'amélioration des données existantes par rapport aux normes et bonnes pratiques internationales et des mécanismes de coordination visant la production régulière d'analyses basiques et approfondies appuyant le pilotage des politiques publiques relatives aux migrations de main-d'œuvre. Entre les recommandations formulées, l'OIT suggère de :

- Renforcer l'engagement de tous les acteurs, notamment publics et internationaux et mettre en place de mécanismes de coordination, de renforcement des capacités et de partage interinstitutionnel des données, considérant le caractère complémentaire de toutes les sources de données.
- Créer un environnement favorable à la collecte de données fiables sur la migration de main-d'œuvre depuis et vers la Mauritanie, en adoptant des normes et des cadres organisationnels appropriés, en renforçant les capacités des acteurs impliqués et en allouant davantage de ressources financières ;
- Promouvoir le respect des normes de qualité dans la production des données, mettre en place des mécanismes de contrôle, recourir à des sources externes si besoin et renforcer les capacités des sources de données ;
- Renforcer la transparence/accessibilité des données, à travers la conception d'une stratégie de diffusion, la rédaction d'une note technique régulière sur la migration de main- d'œuvre et l'intégration des activités de collecte et d'analyse dans un cadre de coordination impliquant les partenaires au développement.

#### **1.4. Promouvoir la production d'études sectoriels sur la demande et offre d'emploi migrant.**

Le développement d'études mis à jour par secteur ou par profession permettrait de relier l'évolution de la demande et de l'offre de main-d'œuvre migrante. Ces études pourraient donner une indication des perspectives du marché du travail selon les professions et les types spécifiques d'éducation liés à ces professions. De plus, les études sectorielles sont importantes pour mieux comprendre les perspectives, les perceptions et les enjeux rencontrés par les entrepreneurs et les travailleurs migrants.

- Des enquêtes et des études approfondies sur les caractéristiques de la demande d'emploi par les entreprises mauritaniennes, y compris les qualifications requises, les profils recherchés, les préférences, etc. Cela permettra d'identifier de façon systématique le décalage de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de mieux comprendre les métiers en tension par secteur et niveau de compétences, ainsi que les stratégies et les contraintes en matière de recrutement de la main d'œuvre nationale et étrangère,

82 OIT (2021), État 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, OIM.

tout en tenant compte des évolutions démographiques, sociales et économiques du pays. Les rapports des associations d'employeurs et des enquêtes auprès des employeurs développés dans d'autres pays de suggèrent que les employeurs ont une idée assez claire des difficultés de recrutement auxquelles ils peuvent s'attendre dans un proche avenir<sup>83</sup>.

- Des enquêtes et des études approfondies sur l'offre d'emploi nationale et migrante et sur les caractéristiques des migrants à la recherche d'emploi. Cela permettra de mieux comprendre les compétences disponibles soit formelles que informelles, les systèmes et canaux de recherche d'emploi, les profils d'emploi recherchés, les contraintes liées au recrutement, selon la perspective des travailleurs migrants. Ces investigations fourniront les informations nécessaires à identifier leurs besoins spécifiques et à développer des stratégies qui supportent les migrants dans l'intégration dans le marché de travail mauritanien.

## 2. Développer une stratégie nationale pour la gouvernance de la migration de travail

La gouvernance de la migration de main-d'œuvre fait référence à la combinaison de lois, de politiques, d'institutions, de structures et de processus, ainsi qu'aux normes, valeurs et traditions qui : (a) détermine l'orientation/l'approche de la migration de main-d'œuvre et formule les objectifs et les résultats escomptés ; (b) guide la relation et l'interaction entre les différentes institutions et organisations (parties prenantes) intéressées et affectées par la dynamique et les politiques de migration de main-d'œuvre ; et, (c) établit et supervise les processus de formulation des politiques, de prise de décisions et d'allocation des ressources pour réglementer la participation des migrants au marché du travail.

### 2.1 Développer une politique nationale pour la gouvernance de la migration de travail.

Développer une politique nationale de migration du travail est important pour un pays d'accueil afin d'établir un système complet et coordonné de politiques et d'institutions pour la gestion des principaux aspects de la migration du travail, en suivant les priorités clés du pays et en cohérence avec la Stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration. Les domaines clés d'une politique de migration du travail pour un pays d'accueil comprennent :

- Établir les critères et planifier la sélection et admission des travailleurs migrants en fonction des pénuries de compétences et des besoins en main-d'œuvre dans le marché du travail national (voir recommandation 1) ;
- Réglementer les critères d'entrée, de séjour et d'emploi des travailleurs migrants ;
- Élaborer de politiques relatives à l'intégration des migrants dans le marché de travail et dans le pays au sens plus large, comprenant la réglementation du marché du travail, la protection des travailleurs migrants dans le contexte de l'emploi, la facilitation de la cohésion sociale, l'amélioration de la protection sociale et des prestations de sécurité sociale, l'accès aux droits de base) ;
- Promouvoir de la cohérence et de la coordination de la politique pour la gouvernance de travail avec les politiques de développement et sectorielles, de l'éducation et du marché du travail, avant tout, mais aussi de la protection sociale et des secteurs spécifiques de l'économie, tels que l'agriculture, le bâtiment, la pêche, etc.). Bien que ces dernières ne visent pas explicitement la migration, elles peuvent avoir un impact sur la migration de travail ; vice-versa, la migration affecte ces secteurs politiques et exerce de changements dans ces secteurs.

83 OECD (2023). PART II. Labour shortages and the need for immigrants: a review of recent studies, in OECD, Trends in International Migration 2002 Continuous Reporting System on Migration, OECD. [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/trends-in-international-migration-2002\\_migr\\_outlook-2002-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/trends-in-international-migration-2002_migr_outlook-2002-en)

- Développer de mécanismes de coordination et de dialogue aux niveaux national, bilatéral, régional, continental et global.
- Planifier et allouer des ressources pour répondre aux besoins spécifiques liés à la migration de travail. Cela inclut la mise en place de programmes de formation, de services d'intégration, ainsi que de mécanismes de suivi et d'évaluation pour évaluer l'impact des politiques et des mesures prises.

## **2.2 Établir un système de coordination pour le développement et la mise en œuvre de la politique.**

Dans ce cadre, il serait opportun d'établir au niveau du gouvernement une coordination centralisée de la gestion des migrations de main-d'œuvre qui prendra en charge la direction du processus, car actuellement les responsabilités dans ce domaine sont réparties entre plusieurs ministères et départements clés du gouvernement (voir ch. 5).

Un groupe de travail interministériel devrait être mise en place suivant une approche :

- Pangouvernementale, selon lesquels les politiques devraient incorporer des mécanismes visant à assurer la coordination et la concertation entre de les multiples ministères et organismes gouvernementaux (tels que les ministères du travail, de l'immigration, de l'éducation, de la santé et du développement économique, entre autres) ;
- Tripartite, basé sur un rôle actif des partenaires sociaux : les organisations de travailleurs et d'employeurs ;
- Pansociétale, basé sur un processus inclusif et la participation d'un large spectre d'acteurs, tels que les autorités (non) gouvernementales/locales, les groupes de migrants, universités, le secteur privé et les organisations internationales.

## **2.3 Renforcer les capacités techniques et institutionnelles pour la gouvernance de la migration de travail.**

Il est aussi important de développer un programme de renforcement des capacités, sur la base d'un évaluation des besoins en matière de capacités de gouvernance de la migration de travail, spécifique aux différents acteurs, en vue du développement et mise en œuvre de la politique nationale.

Dans le cadre d'un processus de développement d'une stratégie nationale pour la gouvernance de la migration de travail, un programme de renforcement des capacités techniques et institutionnelles des acteurs clés permet d'améliorer la compréhension et la connaissance des enjeux liés à la migration de travail, des politiques et des pratiques internationales, ainsi que des meilleures approches et des bonnes pratiques en matière de gouvernance de la migration de travail. Il permet aussi de renforcer les compétences techniques en matière d'évaluation des besoins en main-d'œuvre, de sélection et l'admission des travailleurs migrants, de réglementation du marché du travail, de protection des droits des travailleurs migrants, de coordination interinstitutionnelle, etc. ; de renforcer les capacités institutionnelles, améliorant les mécanismes de coordination et de coopération entre les institutions ; de favoriser la coopération et le partage d'expériences et ; d'améliorer l'efficacité et l'efficience des politiques et des programmes liés à la migration de travail, à travers une meilleure planification, mise en œuvre et évaluation des actions, ainsi qu'une utilisation optimale des ressources disponibles.

### 3. Améliorer les processus de recrutement national et international des migrants

**3.1 Renforcer la réglementation des agences de recrutement privé** : Pendant qu'une loi sur les agences privées de placement est disponible, il reste essentiel d'adopter des décrets d'application pour la loi sur les agences privées de placement de la main-d'œuvre afin de réglementer leurs activités et d'assurer la protection des travailleurs migrants. Cela peut inclure l'établissement de normes de recrutement éthiques, la supervision des activités des agences et l'application de sanctions en cas de violation des droits des travailleurs. La réglementation relative aux agences de recrutement privées devrait être développée conformément à la législation locale aux principes internationaux de recrutement équitable. A ce but, le système d'intégrité du recrutement international (IRIS) de l'OIM ainsi que les principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable fournissent des lignes directrices aux partenaires sociaux, recruteurs de main-d'œuvre et d'autres parties prenantes clés à élaborer des politiques et des pratiques efficaces de recrutement de main-d'œuvre, fondées sur les droits de l'homme et labour standard.

#### 3.2 Informer et sensibiliser les candidats au travail aux risques du recrutement frauduleux.

Les gouvernements devraient considérer de sensibiliser les travailleurs migrants en Mauritanie sur les risques liés au recrutement informel et leur fournir des informations sur le droit du travail applicable, les canaux de recrutement légaux et les mécanismes de protection disponibles. Les campagnes d'information favorisent un environnement propice à une migration sûre, ordonnée et régulière, qui s'appuierait sur le renforcement des canaux de communication formels et des sources d'information liées à la migration de main-d'œuvre, à réglementer le secteur du recrutement pour promouvoir le recrutement éthique. Les cas d'autres pays montrent que la diffusion d'informations précises, complètes et opportunes peut non seulement servir à atténuer une série de risques auxquels les travailleurs migrants sont confrontés au moment du recrutement, mais peut également servir à autonomiser les travailleurs migrants dans le processus de la recherche d'emploi<sup>84</sup> et à promouvoir leur propre libre choix. Les campagnes d'information et sensibilisation peuvent engager un large éventail de parties prenantes dans la migration de main-d'œuvre, qui comprend les gouvernements, les ambassades, les OSC, les agences d'emploi privées, les employeurs, les syndicats et les organisations de travailleurs et les associations de migrants, ainsi que les travailleurs migrants eux-mêmes dans les pays d'origine et dans les pays de destination.

**3.3 Renforcer la coopération bilatérale pour le recrutement de travailleurs.** Pour les pays d'accueil, les accords bilatéraux de travail (ABT) peuvent constituer un outil de gouvernance des migrations de main-d'œuvre, finalisé à combler les lacunes en matière de compétences sur le marché du travail local surtout dans les secteurs où une pénurie de main-d'œuvre est constatée, qu'il s'agisse de travail saisonnier ou de main-d'œuvre peu qualifiée ou de travail plus qualifié. Les accords devraient être développés suivant une approche tripartite, impliquant les ministères du travail/de l'emploi, les organisations de travailleurs et d'employeurs et fondé du dialogue social. Dans ce cadre les ABT peuvent promouvoir le recrutement éthique et l'accès à l'emploi formel, avec des contrats de travail réguliers. Des mécanismes de reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants peuvent également être mis en place pour faciliter leur intégration dans le marché du travail.

84 OIM, Avant le départ Besoins d'information des travailleurs migrants dans l'Est et la Corne de l'Afrique/Golfe, OIM.<https://ethiopia.iom.int/sites/g/files/tmzbd1996/files/documents/iom-jlmp-pdo-french-final.pdf>

## 4. Reconnaître les compétences des migrants

Les employeurs des pays de destination ont un intérêt primordial à accéder à une réserve de travailleurs possédant les compétences dont ils ont besoin. Les migrations de main-d'œuvre peuvent remédier aux pénuries de compétences, aider à stabiliser les coûts et maintenir la compétitivité. Dans ce cadre l'évaluation et la reconnaissance des compétences des migrants de travail revêtent une grande importance pour optimiser leur contribution au marché de travail du pays d'accueil et pour maximiser l'intégration sociale et économique des travailleurs migrants.

### 4.1 Promouvoir la reconnaissance des qualifications formelles dans le cadre des accords bilatéraux.

Il existe différentes approches de la reconnaissance des compétences : la plus couramment utilisée est l'évaluation des titres de compétence, qui consiste en l'évaluation par un pays d'accueil de la correspondance ou non d'une qualification délivrée dans un pays d'origine avec la qualification ou la norme de compétence du pays d'accueil. D'autres approches incluent les accords de reconnaissance mutuelle, les cadres de qualifications et la reconnaissance des résultats de l'apprentissage antérieur et sont facilitées surtout par des accords bilatéraux.

**4.2 Développer un système pour évaluer et reconnaître les compétences informelles.** Dans des contextes migratoires où la plupart des travailleurs étrangers possède principalement des compétences informelles et non formelles, le système de reconnaissance de compétences devrait inclure aussi ces apprentissages par le biais de procédures d'évaluation basées sur les compétences (tests, simulations de travail, observation du travail, etc.). Le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) peut aider les personnes qui ont suivi un apprentissage informel et non formel à acquérir une qualification formelle correspondant à leurs connaissances et compétences, et contribuer ainsi à améliorer leur employabilité, leur mobilité, leur apprentissage tout au long de la vie et leur inclusion sociale.

#### **La "validation des acquis de l'expérience" (VAE)<sup>85</sup>.**

La VAE sert à identifier, étayer, évaluer et certifier les compétences acquises par une personne dans le cadre des apprentissages formels, informels et non formels qu'elle a complétés, par rapport aux normes appliquées dans le cadre des systèmes traditionnels d'enseignement et de formation. La VAE offre aux personnes concernées la possibilité de faire reconnaître leurs compétences, d'obtenir des crédits en vue d'une formation qualifiante, ou une dispense (partielle ou totale) d'un programme d'études – voire une exemption des prérequis normalement exigés – sans passer par un programme formel d'enseignement ou de formation, et facilite ainsi leur parcours professionnel. La VAE permet d'évaluer et de certifier les compétences et aptitudes acquises par les candidats, tant dans leur pays d'origine qu'à l'étranger. De nombreux systèmes de VAE ont mis en place un «organisme d'accréditation», habilité à certifier les compétences acquises par les candidats, à fournir de l'information ou assurer la coordination avec les autres parties prenantes, et qui constitue souvent le point de contact initial pour les candidats potentiels.

85 OIT (2020). Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants. Deuxième édition. guide des prestataires de services de l'emploi, OIT.

## BIBLIOGRAPHIE

- Alliance 8.7. (2019). Lancement du projet MAP-16 en Mauritanie : Appui à la mise en oeuvre du Plan National pour l'Élimination du travail des enfants (PANETE-RIM). Dans Rapport de l'Atelier National de Planification Stratégique. [https://www.alliance87.org/wp-content/uploads/2019/03/Rapport\\_atelier-lancement-Alliance-8.7-et-MAP-16-MRT.pdf](https://www.alliance87.org/wp-content/uploads/2019/03/Rapport_atelier-lancement-Alliance-8.7-et-MAP-16-MRT.pdf)
- AMDH Mauritanie & OIM. (2016). Guide de plaidoyer pour la défense des droits des migrants, réfugiés et demandeurs d'asile. [https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/country/docs/mauritania/160922\\_Guide\\_AMDH\\_OIM\\_shortened\\_FR.pdf](https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/country/docs/mauritania/160922_Guide_AMDH_OIM_shortened_FR.pdf)
- BAfD, OCDE, PNUD, & CEA. (2012). Perspectives économiques en Afrique 2012 : Mauritanie. Dans [africaneconomicoutlook.org](http://africaneconomicoutlook.org). OECD Library. [https://www.oecd-ilibrary.org/development/perspectives-economiques-en-afrique-2012\\_aeo-2012-fr](https://www.oecd-ilibrary.org/development/perspectives-economiques-en-afrique-2012_aeo-2012-fr)
- Banque africaine de développement, OCDE & Programme des Nations Unies pour le Développement (2017), « Mauritanie », dans *African Economic Outlook 2017 : Entrepreneurship and Industrialisation*, Éditions OCDE, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/aeo-2017-44-fr>
- Banque Mondiale (2018), Mauritanie. Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale.
- Banque mondiale. (2021). Quatrième rapport sur la Situation Économique en Mauritanie : Un meilleur avenir : accélérer la relance économique en misant sur le potentiel des femmes. Banque Mondiale.
- Banque mondiale. (2022). Cinquième rapport sur la situation économique de la Mauritanie: mettre le secteur privé au service de la transformation économique et de la création d'emplois. Banque mondiale.
- Barroeta, F. (2013). Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Mauritanie : Document de capitalisation. Organisation Internationale du Travail. ISBN 978-92-2-229342-1. [https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS\\_342161/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_342161/lang--fr/index.htm)
- Barroeta, F., & Matha. (2013). Projet de bonne gouvernance des migrations et son lien avec le développement : Document de capitalisation. Organisation Internationale du Travail.
- BIT (2020), Etude de pays Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie BIT. (2013). Bonne gouvernance de la migration de main-d'oeuvre : Mauritanie, Sénégal et Mali. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_228601/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_228601/lang--fr/index.htm)
- Bredeloup
- Choplin A. (2010) Quand la mer se ferme. Du transit au post-transit migratoire en Mauritanie. *Hommes & migrations*, 2010, 1286 (87).
- Choplin A., (2008), L'immigré, le migrant, l'allochtone. Circulations migratoires et figures de l'étranger en Mauritanie, dans « Politique africaine » 2008/1 (N° 109), Éditions Karthala.
- Choplin, A., & Lombard, J. (2008). Migrations et recompositions spatiales en Mauritanie : « Nouadhibou du monde ». *Ville de transit*. . . Et après ? Dans *Afrique contemporaine* 2008/4 (n° 228), pages 151 à 170 (DOI 10.3917/afco.228.0151). De Boeck Supérieur. <https://www.cairn.info/revue-afrique-contemporaine-2008-4-page-151.htm&wt.src=pdf>
- Collyer, M., de Haas H. (2012), "Developing dynamic categorisations of transit migration," *Popul Space Place*, 18: 468-481.

- Council A.-L. (2010) *Parcours, expériences, projets : récits de vie de migrants ouest-africains à Nouadhibou (Mauritanie)*. Géographie. Université de Poitiers, 2014. Français ; Choplin A. (2010). Quand la mer se ferme. Du transit au post- transit migratoire en Mauritanie. *Hommes & migrations*, 2010, 1286 (87)
- Di Bartolomeo, A., Fakhoury, T., & Perrin, D. (2008). Profil migratoire : Mauritanie. Dans CARIM - – Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales. Robert Schuman Centre for Advanced Studies. [https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/22440/MAU\\_FR%20with%20links.pdf?sequence=2](https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/22440/MAU_FR%20with%20links.pdf?sequence=2)
- Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD) & OIT. (2016). KNOMAD-ILO migration costs surveys 2016 dataset : User's guide. Dans Migration Cost Surveys project. [worldbank.org. https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2944/download/41192](https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2944/download/41192)
- S. (2003) « Le migrant africain et la ville étrangère », in C. Coquery-Vidrovitch, O. Goerg, I. Mandé et F. Rajaonah (dir.), *Être étranger et migrant en Afrique au XXe siècle. Enjeux identitaires et modes d'insertion*. Vol. 2 : Dynamiques migratoires, modalités d'insertion urbaine et jeux d'acteurs, Paris, L'Harmattan.
- GRDR. (2012). *Migrations en Mauritanie : Répertoire des textes, des acteurs et des publications* (Par B. Bah & A. Cressy). Université de Nouakchott. [http://www.grdr.org/IMG/pdf/Migrations\\_en\\_Mauritanie\\_-\\_Repertoire.pdf](http://www.grdr.org/IMG/pdf/Migrations_en_Mauritanie_-_Repertoire.pdf)
- Groupe de la Banque Mondiale. (2017). *Mauritanie : Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables*. Banque Mondiale. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/698021523034095415/pdf/125037-WP-FRENCH-PUBLIC-Mauritanie-Transformation-de-la-trajectoire-de-lemploi-des-jeunes-vuln%C3%A9rables.pdf>
- Groupe de Travail « Levier 3 : Renforcement de la Gouvernance dans toutes ses dimensions » . (2016). Contribution au processus d'élaboration de la SCAPP 2016-2030. Ministère de l'Economie et des Finances de la République de Mauritanie.
- IPE-Pôle de Dakar-Unesco (2018). *La formation professionnelle en Mauritanie. Analyse de la mise en œuvre des réformes*. Ministère de l'Emploi, de la Formation et des Technologies de l'information et de la communication.
- ILO (2020), *State of SKILLS: Mauritania*, ILO.
- ILO (2020). *Coherence of labour migration, employment, education and training policies in the ECOWAS subregion*, ILO
- ILO Evaluation Unit. (2013). *Governance of labour migration and its links to development en Mali, Mauritania and Senegal – final evaluation summary*. Dans ILO Evaluation Summaries. [https://www.ilo.org/eval/Evaluationreports/WCMS\\_227297/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/eval/Evaluationreports/WCMS_227297/lang--en/index.htm)
- International Business Council Spain. (2020). *Étude sur les besoins de formation des secteurs productifs de la Mauritanie*. Dans [casafrika.es. https://www.casafrika.es/sites/default/files/reports/estudio\\_sobre\\_las\\_necesidades\\_formativas\\_de\\_los\\_sectores\\_productivos\\_de\\_mauritania\\_en\\_frances.pdf](https://www.casafrika.es/sites/default/files/reports/estudio_sobre_las_necesidades_formativas_de_los_sectores_productivos_de_mauritania_en_frances.pdf)
- IOM (2009). *La République Islamique de Mauritanie. Profil 2009. Indicateurs de gouvernance des migrations*. IOM. ITUC, CSI, & IGB. (2009). *Mauritania-Senegal : Defending the rights of migrants*. Union View n°16. <https://www.ituc-csi.org/mauritania-senegal-defending-the>
- ITUC, CSI, & IGB. (2010). *Travail domestique : mobilisation pour une convention de l'OIT*. Union View n°19. <https://www.ituc-csi.org/travail-domestique-mobilisation.html?lang=fr>

- Marfaing, L. (2008). Migration saisonnière, va-et-vient, migration internationale ? L'exemple des Sénégalais à Nouakchott. *Revue Asylon(s)*, 3, 1-18. <http://www.reseau-terra.eu/article718.html>
- Marfaing, L. (2014). 10. Mauritanie : pôle d'attraction pour la migration régionale en Afrique de l'Ouest. Dans : Abdel Wedoud Ould Cheikh éd., *État et société en Mauritanie : Cinquante ans après l'Indépendance* (pp. 345-370). Paris : Karthala.
- Martin, P. & GMDAC. (2016, 5 décembre). What do migrant workers pay for foreign jobs ? KNOMAD data and SDG indicator 10.7.1 [Communiqué de presse ; Conference]. Improving Data on International Migration Towards Agenda 2030 and the Global Compact on Migration, Berlin 2-3 Décembre 2016, Allemagne. <https://gmdac.iom.int/sites/g/files/tmzbd1416/files/documents/Badasu.pdf>
- OECD (2023). PART II. Labour shortages and the need for immigrants: a review of recent studies, in OECD, *Trends in International Migration 2002 Continuous Reporting System on Migration*, OECD. [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/trends-in-international-migration-2002\\_migr\\_outlook-2002-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/trends-in-international-migration-2002_migr_outlook-2002-en)
- OIM (2009). *Migration en Mauritanie: Profil National 2009*. ISBN 978-92-9068-558-6.
- OIM (2019). *La République Islamique de Mauritanie : Indicateurs de gouvernance des migrations (PUB2019/112/R)*. Organisation internationale pour les migrations. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/mgi\\_mauritania\\_2019\\_fr.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/mgi_mauritania_2019_fr.pdf)
- OIM (2021). *Enquête sur la migration à Nouakchott. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM). DTM Mauritania*. OIM (2021). *Enquête sur la migration à Nouakchott. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM). DTM Mauritania*. <https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd1461/files/reports/NKC.pdf>
- OIM (2021). *Étude sous-régionale sur l'endettement des migrants assistés au retour et l'impact sur la réintégration durable au sein des pays origine*. OIM Bureau Régional de Dakar pour l'Afrique de l'ouest et du centre. <https://displacement.iom.int/system/tdf/reports/OIM%20RAPPORT%20REGIONAL%20FR%20-%20Light.pdf?file=1&type=node&id=11109>
- OIM (2022). *Enquête sur la migration à Nouadhibou. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM)*
- OIM (2022a). *Cartographie des mobilités sur le territoire mauritanien. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM). DTM Mauritania*. <https://dtm.iom.int/mauritania>
- OIM (2022b). *Enquête sur la migration à Nouadhibou. Matrice de Suivi des Déplacements (DTM). DTM Mauritania*. <http://www.displacement.iom.int/mauritania>
- OIM Avant le départ *Besoins d'information des travailleurs migrants dans l'Est et la Corne de l'Afrique/Golfe*, OIM. <https://ethiopia.iom.int/sites/g/files/tmzbd1996/files/documents/iom-jlmp-pdo-french-final.pdf>
- OIT (2020). *Faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants. Deuxième édition. guide des prestataires de services de l'emploi*, OIT.
- OIT (2020) *Étude de pays Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie*
- OIT (2020). *État des lieux du système d'information sur les migrations internationales de main-d'œuvre depuis et vers la Mauritanie*. Dans Bureau de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie. [https://www2019.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/projectdocumentation/wcms\\_774632.pdf](https://www2019.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilo-algiers/documents/projectdocumentation/wcms_774632.pdf)
- OIT (2020). *Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie*. Dans Bureau International du Travail. Service des compétences et de l'employabilité Département des politiques de l'emploi.

OIT (2020). Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration en Mauritanie. Dans Bureau International du Travail. Service des compétences et de l'employabilité Département des politiques de l'emploi. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_747721.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_747721.pdf)

OIT (2021). État 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, OIT.

OIT & EESE (2020). L'environnement favorable aux entreprises durables en Mauritanie. Dans [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) (No 978- 92-2-033967-1). [http://spf.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_771301.pdf](http://spf.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_771301.pdf)

OIT, Glossaire des termes relatifs aux compétences et aux migrations de main-d'œuvre.

[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/WCMS\\_832626/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/WCMS_832626/lang--fr/index.htm)

OIT. (2013, 23 octobre). Programme pays de promotion du travail décent (PPTD) de la Mauritanie. [https://www.ilo.org/africa/countries-covered/mauritania/WCMS\\_233406/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/africa/countries-covered/mauritania/WCMS_233406/lang--fr/index.htm)

OIT. (2020). State of skills : Mauritania. Dans [www.ilo.org/skills](http://www.ilo.org/skills). OIT, Skills and Employability Branch. [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_742225.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_742225.pdf)

OIT. (2022, 10 février). 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. [https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS\\_855988/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_855988/lang--fr/index.htm)

OIT. (2022). Assessment of legal labour migration frameworks in Africa (No 978-92-2-036851-0). [https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS\\_853283/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_853283/lang--en/index.htm)

ONS (2017) Situation de l'Emploi et du Secteur Informel en Mauritanie en 2017, ONS

<https://catalog.ihsn.org/catalog/8365/download/89278>

Oumar

Partenariat UE et RIM. (2023). L'Union européenne et la Mauritanie en 2022. European Union External Action. [https://www.eeas.europa.eu/delegations/mauritania/1%E2%80%99union-europ%C3%A9enne-et-la-mauritanie-en-2022\\_fr?s=109](https://www.eeas.europa.eu/delegations/mauritania/1%E2%80%99union-europ%C3%A9enne-et-la-mauritanie-en-2022_fr?s=109)

Projet de politique de prévention de la traite des personnes en Afrique (No HHS51573 – 64/2/15). (2021). Union Africaine.

Rapid Asia, & Ducanes, G. (2020). Recruitment fees and related costs : What migrant workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic, and Myanmar pay to work in Thailand (ISBN 9789220316726). ILO & Australian Aid. [https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS\\_740400/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_740400/lang--en/index.htm)

République Islamique de Mauritanie, Global Compact for Migration, & UN Network for Migration. (2022). Rapport national volontaire sur l'état de mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières en Mauritanie.

RIM & UE. (2010). Document de stratégie nationale pour une meilleure gestion de la migration. <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/country/docs/mauritania/Mauritania-National-Migration-Management-Strategy-FR.pdf>

Ruiz-Benitez De Lugo, L. B. (2023). North-West passage December 2022 : The resurgence of maritime irregular migration to the Canary Islands. Global Initiative Against Transnational Organized Crime. <https://globalinitiative.net/analysis/maritime-irregular-migration-canary-islands/>

Ba, C. & Choplin, A. (2005). Tenter l'aventure par la Mauritanie : migrations transsahariennes et

recompositions

urbaines. *Autrepart*, 36, 21-42. <https://doi.org/10.3917/autr.036.0021>

Schöfberger I. (2021). Politiques de libre circulation et contrôles aux frontières : les systèmes régionaux de gouvernance des migrations en Afrique de l'Ouest et du Nord et en Europe, et leurs interactions, dans: "Migration en Afrique de l'Ouest et du Nord et à travers la Méditerranée - Chapitre 30", OIM. <https://publications.iom.int/fr/node/2774>

Souleymane Niang, M. (2010). Etat des lieux des données sur la migration de main d'œuvre en Mauritanie dans le cadre du programme RBSA. Dans Bureau International du Travail (BIT).

WB (2022) Rapport sur la situation économique en Mauritanie.

[https://documents1.worldbank.org/curated/en/099420006292278876/pdf/P17742304d90350010ab23019dc0062ad\\_2d.pdf](https://documents1.worldbank.org/curated/en/099420006292278876/pdf/P17742304d90350010ab23019dc0062ad_2d.pdf)

## ANNEXES

### ANNEXE 1 : Liste de parties prenantes consultés

- Direction Generale du Travail
- Techghil
- Direction de l'Administration territoriale
- CCIAM
- CGTM (Syndicat)
- Delegation de l'Union Européenne
- BIT
- Caritas
- IOM
- Ambassade du Sénégal
- Foyer des migrants (Cote d'Ivoire)
- Federation des 14 communautés des migrants
- Association des femmes migrantes (3)

### ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN DE PARTIES PRENANTES

QUESTIONS
<b>Couloirs de mobilité liant la Mauritanie aux pays d'origine</b>
Quels sont les principaux pays de provenance des migrants qui se dirigent vers la Mauritanie dans la région et la sous-région ?
Quels sont les facteurs qui influencent la migration des différents groupes de migrants (de la région et de la sous-région) vers la Mauritanie ?
<b>Liens entre migrations de transit et migration de travail</b>
Dans quelle mesure la <b>migration de transit</b> est-elle liée à la migration de travail en Mauritanie ? Quelle est la corrélation entre les deux phénomènes ?
Peut-on distinguer des <u>profils de migrants principalement en transit</u> et de <u>migrants principalement à la recherche d'opportunités de travail</u> en Mauritanie ? Selon la nationalité/âge/sexe, etc. ?
Y-a-t'il des <u>secteurs économiques/zone du pays</u> qui attirent les migrants en transit en Mauritanie en recherche d'opportunités temporaires de travail ?
<b>Profil et intégration des migrants dans le marché de travail en Mauritanie</b>
Quel est le profil socio-démographique des migrants de travail en Mauritanie ? (Nationalité, âge, sexe, niveau d'instruction et des compétences, etc.)
Quels sont les types d'emplois (employé/autonome) ou les secteurs d'activité dans lesquels les migrants s'intègrent généralement en Mauritanie ? On observe des concentrations par secteur selon la nationalité/le genre ou autres caractéristiques ? Sont-ils/elles employé(e)s régulièrement ?
Quels sont les <u>secteurs</u> ou les <u>types d'activités les plus courants</u> pour les migrants qui choisissent le travail autonome ou le micro-entrepreneuriat en Mauritanie ? Quel est leur profil ?
Quels sont les <u>défis</u> auxquels sont confrontés les migrants qui se lancent dans le <u>travail autonome ou la création de micro-entreprises dans le secteur formel</u> ?
Quels sont les <u>barrières</u> auxquels les migrants sont confrontés lorsqu'ils cherchent à s'intégrer dans le marché de <u>travail formel</u> ?
Quels sont les principaux défis auxquelles les migrants sont confrontés lorsqu'ils cherchent à s'intégrer dans le marché du <u>travail informel</u> ?
Quels sont les <u>enjeux en termes de protection des droits</u> des migrants travailleurs en Mauritanie ?
Existe-t-il des <u>politiques ou des programmes spécifiques</u> visant à faciliter l'intégration des migrants dans le marché du travail en Mauritanie ?

Canaux d'information utilisés par les migrants pour accéder a des informations sur le marché d'emploi et les opportunités disponibles en Mauritanie
Quels canaux d'information les migrants utilisent-ils généralement <b>dans leur pays d'origine</b> pour se renseigner sur les opportunités d'emploi en Mauritanie ? Quels sont les Canaux <u>d'information traditionnels</u> (par exemple, les médias, les agences de recrutement, les centres d'emploi) utilisés par les migrants pour obtenir des informations sur le marché de l'emploi ? Les canaux <u>d'information en ligne</u> (tels que les sites web, les forums, les réseaux sociaux) jouent-ils un rôle important dans la recherche d'informations sur le marché de l'emploi pour les migrants ? Quels rôles jouent les réseaux sociaux et les contacts personnels dans la recherche d'informations sur le marché de l'emploi pour les migrants avant de partir ?
Quelles sont les principales sources d'information utilisées par les migrants <b>en Mauritanie</b> pour se renseigner sur les conditions de travail, les droits des travailleurs et les opportunités d'emploi en Mauritanie ?
Existe-t-il des <u>différences dans l'utilisation des canaux d'information</u> en fonction des caractéristiques des migrants (niveau d'éducation, pays d'origine, langue, etc.) ?
Quels <u>défis</u> les migrants rencontrent-ils lorsqu'ils essaient d'accéder aux informations sur le marché de l'emploi en Mauritanie ?
Les gouvernements ou les organisations gouvernementales ont place des <u>initiatives pour faciliter l'accès à des informations sur le marché de l'emploi</u> pour les migrants en Mauritanie ?
Les migrants bénéficient-ils d'un <u>soutien spécifique pour accéder à des informations sur le marché de l'emploi</u> , par le biais d'organisations, d'associations ou d'agences spécialisées ?
Les procédures de recrutement de main d'œuvre migrante dans les pays d'origine et d'accueil (Mauritanie) ;
Quelles sont les <u>pratiques et mécanismes en place dans les pays d'origine</u> pour le recrutement de migrants à partir de leur pays d'origine ? Quels sont prévalents ? Pour quels secteurs et profil de qualifications ? Agences de recrutement privées, Annonces d'emploi ; Recrutement direct ; Accords bilatéraux ; Contacts personnels ; Salons de l'emploi et foires de recrutement ; Autres.
Existe-t-il des <u>politiques gouvernementales ou des réglementations</u> visant à encadrer le processus de recrutement de main-d'œuvre migrante dans les pays d'origine ? Y-il-a-t-il des <u>institutions ou organismes impliqués</u> dans le processus de recrutement des travailleurs migrants dans les pays d'origine ? Lesquels ?
Quelles sont les <b>procédures et les mécanismes en place en Mauritanie pour le recrutement de travailleurs migrants</b> ? Quels sont prévalents ? En base à quels secteurs et profil de qualifications ? Agences de recrutement privées, Annonces d'emploi ; Recrutement direct ; Accords bilatéraux ; Contacts personnels ; Salons de l'emploi et foires de recrutement ; Autres.
Quels sont les <b>procédures dans le marché de travail informel</b> , selon les différents secteurs clés où les migrants sont employés ?
Quelles sont les politiques et les réglementations (critères administratifs et juridiques) en place <b>en Mauritanie</b> pour le recrutement de main-d'œuvre migrante ?
<b>Niveau de connaissance des procédures de recrutements</b> des travailleurs migrants en Mauritanie par les acteurs clés et par les migrants.
Quels sont les <b>défis et les problèmes</b> courants auxquels sont confrontés <b>les travailleurs migrants</b> lors du <b>processus de recrutement en Mauritanie</b> ?
<b>Institutions/organisations en charges de diffuser les informations</b> et supporter les migrants dans les procédures formales en Mauritanie ?

<b>Le cadre institutionnel dans la gouvernance de la migration de travail</b>
<b>Le cadre institutionnel au niveau national</b>
Est-ce qu'il y a des <b>mécanismes de coordination entre les institutions gouvernementales et les parties prenantes concernées</b> , telles que les syndicats, les employeurs et les organisations de la société civile pour la gouvernance de la migration de travail en Mauritanie ?
<b>Défis et priorités dans la gouvernance de la migration de travail en Mauritanie</b>
Quels sont les <b>services et les programmes offerts aux travailleurs migrants</b> en Mauritanie, tels que l'assistance juridique, l'orientation professionnelle, la formation, etc. ?
Existe-t-il en Mauritanie un <b>système de reconnaissance des compétences et qualifications</b> (formelles et informelles) des travailleurs étrangers ? Si oui, comment fonctionne ?
Existe-t-il une <b>forme de réglementation des agences de recrutement privées</b> pour le recrutement des travailleurs migrants en Mauritanie ?
<b>Initiatives pertinentes passées/en cours/prévues</b> (programmes, projets, accords, etc.) sur la gouvernance de la migration de travail en Mauritanie ?
<b>Le cadre institutionnel au niveau bilatéral</b> : Mise en œuvre effective des accords bilatéraux en place pour la migration de travail vers la Mauritanie
<b>Le cadre institutionnel au niveau régional</b> : Mise en œuvre du cadre institutionnel régional sur la migration de travail en Mauritanie
<b>Le cadre institutionnel au niveau continental</b> : Mise en œuvre du cadre continental (AU) régional sur la migration de travail en Mauritanie
<b>État d'implémentation de la Convention des Nations Unies sur les droits des travailleurs migrants</b> et des membres de leur famille
<b>Données sur le marché de travail et la migration de travail en Mauritanie</b>
<b>Secteurs et compétences</b> (par niveau de qualification) qui sont considérés nécessiter de la main d'œuvre étrangère
Existe-t-il une <b>évaluation formelle des pénuries/besoins du marché du travail en Mauritanie</b> ?



Lot N°551 E-Nord, Tevragh-Zeina – Nouakchott,  
Mauritanie

Tél : +222 45 24 40 81

Email : [iomnouakchott@iom.int](mailto:iomnouakchott@iom.int)

Site web : [www.iom.int/countries/mauritani](http://www.iom.int/countries/mauritani)

