



**Programme « Tradition, patrimoine et créativité au service du
développement durable en Mauritanie »**

Activité 13



***Identification Participative des Besoins de Formation des
Operateurs dans le domaine du Tourisme Culturel***

RAPPORT FINAL

Novembre 2009



***Micro finance, micros et petites entreprises - Développement local
à la base - Suivi évaluation des Projets***

Téléphones : (222) 521 26 04, 641 96 86, 628 00 94, 241 96 86 – Siège social Ilot L 101 ; Appart N° 05
Email : asdsbe@aol.fr - RC N° :56 024/ 1 657 ; CNSS N° : 7 451 ; RNC N° : 890 417 T ; CCIAM N° : 487

PLAN DU RAPPORT

| | |
|--|-----------|
| Glossaire :..... | 05 |
| Résumé..... | 06 |
| CHAPITRE I : CONTEXTE ET METHODOLOGIE :..... | 08 |
| 1.1. Contexte :..... | 08 |
| 1.2. Méthodologie et déroulement de l'étude :..... | 10 |
| 1.2.1 Phase préparatoire :..... | 10 |
| 1.2. 2. Phase exécution de terrain :..... | 12 |
| 1.2.3. Phase exploitation et analyse des données :..... | 12 |
| CHAPITRE II : UN ETAT DES LIEUX PAR SECTEUR :..... | 13 |
| 2.1. Le Tourisme :..... | 13 |
| 2.1.1. L'hôtellerie :..... | 14 |
| 2.1.1.1. Performance actuelle :..... | 14 |
| 2.1.1.2. Problèmes de charges, d'incitations, d'approvisionnement :..... | 19 |
| 2.1.1.3. Des exigences de profil et d'éthique professionnelle :..... | 19 |
| 2.1.2. Les auberges :..... | 20 |
| 2.1.2.1. Nombre et populations :..... | 20 |
| 2.1.2.2 Les difficultés des auberges :..... | 21 |
| 2.1.3. Les restaurants :..... | 22 |
| 2.1.3.1. La qualité des services des restaurants traditionnels :..... | 22 |
| 2.1.3.2. Les difficultés exprimées :..... | 23 |
| 2.1.4. Les Guides touristiques :..... | 23 |
| 2.1.4.1. Des éléments de repères :..... | 23 |
| 2.1.4.2. Des difficultés pour la qualité de prestation du guide :..... | 24 |
| 2.2. L'artisanat :..... | 25 |
| 2.2.1. La population et la tradition d'apprentissage :..... | 26 |
| 2.2.2. Relevé exhaustif des activités :..... | 26 |
| 2.2.3.1. Le métier du métal :..... | 26 |
| 2.2.3.2. Le métier du cuir et métiers affiliés :..... | 28 |
| 2.2.3.3. Le métier de production des nattes :..... | 30 |
| 2.2.3.4. Le métier de fabrication des tentes :..... | 31 |
| 2.2.3.5. Métiers des perles en pierres, verres et plastiques :..... | 32 |
| 2.2.3.5.1 Les perles en pierres :..... | 32 |
| 2.2.3.5.2 Les perles en verres :..... | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.3.6. Les esthéticienne de henné :..... | 33 |
| 2.2.3.7. Métier des poteries :..... | 33 |
| 2.2.3.8. Une illustration de la contrainte associative spécifique en Assaba :..... | 34 |
| | |
| 2.3 Le patrimoine culturel :..... | 36 |
| 2.3.1. Quelques éléments introductifs :..... | 36 |
| 2.3.2. Une grande diversité des types de patrimoine :..... | 36 |
| 2.3.3. Une description non exhaustive du patrimoine culturel :..... | 37 |
| 2.3.3.1 Les musées :..... | 37 |
| 2.3.3.2 Les Bibliothèques :..... | 38 |
| 2.3.3.3 Les sites Archéologiques :..... | 39 |
| | |
| CHAPITRE III : METIERS, DISPOSITIF, AXES ET BESOINS DE FORMATION :..... | 40 |
| 3.1. Liste typologique des métiers identifiés :..... | 40 |
| 3.2 Le dispositif institutionnel national de la formation :..... | 41 |
| 3.2.1. Le Lycée de Formation Technique et Professionnelle Commerciale :..... | 41 |
| 3.2.2. L'institut National de la Promotion de la Formation Technique et Professionnelle :..... | 41 |
| 3.2.3. Le Centre de formation et de perfectionnement professionnel :..... | 42 |
| 3.2.4. Le Centre de formation pour la promotion féminine :..... | 43 |
| 3.2 .5. L'institut Supérieur d'Etudes Professionnelles (ISEP) :..... | 44 |
| 3.2 .6. Le Centre de formation Touristique et Hôtelière :..... | 44 |
| 3.2.7. La Mauritanienne de Tissage :..... | 44 |
| 3.2 .8. La formation aux langues étrangères :..... | 46 |
| 3.2 .9. Le musée national :..... | 47 |
| 3.2 .10. Compétences à développer pour combler les écarts de formation identifiés..... | 48 |
| | |
| 3.3. Les axes de formation :..... | 51 |
| 3.3.1. Axes spécifiques :..... | 51 |
| 3.3.2. Axes communs :..... | 52 |
| | |
| 3.4. Quantification et qualification des besoins de formation :..... | 53 |
| 3.4.1. Quantification et qualification des besoins de formation dans la Wilaya de l'Assaba : | 54 |
| 3.4.1.1. L'hôtellerie :..... | 54 |
| 3.4.1.2 Auberges :..... | 54 |
| 3.4.1.3. Restaurants traditionnels :..... | 54 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4.1.4. Les métiers de l'artisanat : | 55 |
| 3.4.1.5. Patrimoine culturel : | 56 |
| 3.4.2. Quantification et qualification des besoins de formation dans la Wilaya de l'Adrar : | 56 |
| 3.4.2.1. Les Hôtels : | 56 |
| 3.4.2.2. Les Auberges : | 56 |
| 3.4.2.3. Les Agences de Voyages : | 57 |
| 3.4.2.4. Les artisans : | 57 |
| 3.4.2.5 Les Bibliothèques : | 58 |
| 3.4.2.6. Les Guides touristiques : | 58 |
| 3.4.2.7 Les restaurants : | 59 |
| 3.4.3. Quantification et qualification des besoins de formation du District de Nouakchott : | 59 |
| 3.4.3.1. Hôtellerie : | 59 |
| 3.4.3.2. Les Auberges : | 60 |
| 3.4.3.3. Musée : | 60 |
| 3.4.3.4. Artisanat : | 60 |
| 3.4.3.5 Agences de voyages : | 61 |
| CHAPITRE IV : RECOMMANDATIONS ET OBSERVATIONS : | 62 |
| 4.1. Quelques exemples d'approche pédagogico-institutionnelle : | 62 |
| 4.1.1. Dans le domaine du Tourisme : | 62 |
| 4.1.2. Dans le domaine des métiers d'art : | 63 |
| 4.1.3. Dans le domaine des métiers du Patrimoine Culturel : | 64 |
| 4.2. Mesures préalables à la conduite des programmes de formation : | 65 |
| 4.2.1. La préparation du climat institutionnel : | 65 |
| 4.2.2. La mise en place des mesures d'accompagnement et de suivi : | 65 |
| 4.3. Observations et Recommandations en direction du Programme : | 65 |
| 4. 3.1. Les observations : | 65 |
| 4.3.1.1. La communication Programme- Bénéficiaires : | 65 |
| 4.3.1.2.. La notion de zone d'intervention : | 66 |
| 4.3.2. Recommandations : | 66 |
| 4.3.2.1. Opter pour les zones d'intervention définitives : | 66 |
| 4.3.2.2. Opter pour une approche de point focal local : | 66 |
| 4.3.2.3. Opter pour des répondants de proximité : | 67 |
| 4.3.2.4 Opter pour une bonne représentation des femmes : | 67 |
| Les Annexes : | 68 |

Glossaire

AFD : Agence Française de développement

ASD : Appui aux Stratégies de Développement

CFPF : Centre de Formation pour la Promotion Féminine

CFPP : Centre de formation et de perfectionnement professionnel

CFTH : Centre de Formation Touristique et Hôtelière

CRM : Croissant Rouge Mauritanien

DHD : Développement Humain Durable

EPCV : Enquête Permanente sur les Conditions de Vie

FNUAP : Fonds des Nations Unies pour la Population

FRAM : Fédération Régionale des Artisans et Métiers

IEPC : Institut d'Enseignement Privé et Commercial

IETC : Institut d'Enseignement Technique et Commerciale

IMRS : Institut Mauritanien de Recherches Scientifiques

INPFTP : l'Institut National de la Promotion, de la Formation Technique et Professionnelle

INRSP : Institut National de Recherches en Santé Publique

ISEP : Institut Supérieur d'Etudes Professionnelles

LFTP : Lycée de Formation Technique et Professionnel

MATIS : Mauritanienne de Tissage

MCAT : Ministère du Commerce de l'Artisanat et du Tourisme

MEN : Ministère de l'Education National

MCJS : Ministère de la culture de jeunesse et de sport

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ONS : Office National de la Statistique

PNBA : Parc National du Banc d'Arguin

PND : Parc National du Diawling

PNUD : Programme des Nations Unis pour le Développement

Résumé

La présente étude rentre dans le cadre de la mise en œuvre du produit 4 de l'activité 13 relative l'identification Participative des Besoins de Formation des Operateurs dans le domaine du Tourisme Culturel. Elle est donc une réponse à un besoin de formation inscrite à la planification operationnelle du Programme « Tradition patrimoine et créativité au service du développement durable en Mauritanie ». L'étude a couvert les trois wilayas d'intervention dudit Programme à savoir le District de Nouakchott, les deux Wilayas, de l'Adrar et de l'Assaba.

Le présent rapport faisant l'économie de cette étude qui se subdivise en 3 chapitres :

Le chapitre premier du présent rapport traite du contexte et de la méthodologie.

Au niveau du contexte le rapport rappelle la situation nationale au vu de certains paramètres socioéconomiques dont ceux afférents à la pauvreté et fait la situation de référence dans les Wilayas ciblées et en donne une description succincte. Cette situation de référence prend en compte des données socioéconomiques telles la superficie, la population, les activités principales, les taux de pauvreté et de scolarisation. Elle a compris aussi une description sommaire du dispositif en infrastructures touristiques régionales, l'emprise institutionnelle de la société civile et les contraintes au développement.

Au niveau de la méthodologie, elle s'est articulée en trois phases :

- La première phase a porté sur la cueillette de l'information secondaire auprès des institutions et acteurs présents à Nouakchott et a permis aussi de faire la remontée des filières documentaires et la préparation des outils d'investigation (questionnaire adapté aux exigences de la prise en compte de la dimension genre) et leur validation par les bénéficiaires et le commanditaire de l'étude.
- La seconde phase a été destinée à la mise en œuvre de terrain dans ses dimensions de contacts institutionnels préliminaires locaux visant la sensibilisation des administrations territoriales, et les grandes configurations fédératives et unionistes régionales concernées par le domaine de l'étude. Elle a aussi permis l'identification des cibles, de faire la programmation locale et en fin d'appliquer les outils de collecte de l'information.
- La troisième phase a été consacrée à l'exploitation et l'analyse des données, donc à la sortie des résultats permettant de mieux cerner quantitativement et qualitativement les écarts et les besoins de formation conformément à la demande du commanditaire.

Le chapitre II, fait un état des lieux des secteurs du tourisme, des métiers de l'artisanat et ceux du patrimoine culturel. En ce qui concerne le tourisme, il abonde dans le domaine de l'hôtellerie, ses performances, l'état de la formation, ses problèmes et ses nouvelles exigences. Il traite par ailleurs de la question des guides, leur nombre, la qualité de leur prestation, leur niveau de formation et leur expérience.

En second temps, il a été traité des questions relatives à la population et la tradition d'apprentissage artisanal, aux métiers de l'artisanat, les difficultés dans la prestation de qualité des services au niveau de chaque métier et celles liées à la formation dans la production artisanale.

Non seulement le chapitre a révélé un grande diversité de métiers dans le domaine de l'artisanat dans les zones d'intervention du programme mieux encore, il a mise en exergue les difficultés auxquelles font face notamment les acteurs du domaine et en particuliers les femmes et les jeunes dans le domaine de la formation.

Enfin le chapitre a pris en compte le patrimoine culturel, sa diversité, une description du potentiel en musées, en bibliothèques et en sites archéologiques, sur les différents métiers et sur les besoins de formation dans le domaine.

Dans le domaine du patrimoine, il a été révélé, l'existence d'un potentiel énorme et diversifié mais qui visiblement souffre de la dégradation d'année en année par le manque de formation assez spécifique aux métiers du domaine dans le domaine.

Le chapitre III a fait une économie du dispositif institutionnel national et régional de formation pouvant s'impliquer pour répondre au besoin de formation identifiée et à cet effet, il a porté essentiellement sur un inventaire du potentiel de formation.

Enfin ce chapitre a dégagé deux familles d'axes principaux de formation à savoir des axes spécifiques à chaque secteur et des axes communs et a dressé les tableaux synoptiques des besoins de formations

Le Chapitre IV a fait un ensemble de recommandations relatives à l'approche pédagogique-institutionnelle au vu du dispositif de formation selon les secteurs et proposé une passerelle institutionnelle entre le programme et ses cibles. Il a enfin mis en exergue le besoin de focalisation géographique du programme pour lui éviter la dispersion et surtout de gagner une plus value d'impact en formation par cumul dans des zones précises.

CHAPITRE I : CONTEXTE ET METHODOLOGIE

1.1 Contexte

Pays connu pour ses aléas climatiques, la République islamique de Mauritanie est située à l'extrémité occidentale du continent africain et se trouve entre le 15° 45 à 27° 25 de latitude nord et 4° 10 à 16° 50 de longitude Ouest et couvre une superficie de 1.030.700 km² et une population de 3.456 430 d'habitants (ONS projection pour 2009).

C'est dans ce positionnement géographique et humain que la Mauritanie connaît une série de sécheresses répétitives, une forte péjoration de son climat, une dégradation substantielle de son potentiel fourrager et agricole d'où la rupture des équilibres économiques des systèmes de production rurale.

La pauvreté monétaire touche près d'un mauritanien sur deux. L'enquête EPCV réalisée en 2004 montre que près de la moitié de la population mauritanienne (46,7%) vit en dessous du seuil de pauvreté. La Mauritanie n'a pas encore défini un seuil de pauvreté spécifique. Le seuil de pauvreté utilisé pour les enquêtes EPCV est d'un dollar par personne et par jour, aux prix constants de 1985. Le seuil de l'extrême pauvreté est de 270 dollars par an. La proportion des ménages pauvres est de 39% en 2004 contre 42,7% en 2000. C'est ainsi, La Mauritanie occupe la 154^{ème} place sur 182 pays (DHD 2009).

Dans les régions d'intervention du Programme, cette situation s'empire plus particulièrement dans l'Assaba dont le taux de pauvreté atteint 44.1 %, avec une incidence de 70,5 % et une profondeur de 30,4 % (ONS 2008). Ainsi elle se place en troisième position après le Gorgol et le Guidimakha.

Dans ce décor de pauvreté, cette Wilaya, couvre une superficie de 36000 km² soit 3,3 % du territoire national (1085000 km²) pour 284.629 (ONS Projection démographique 2001-2015 pour 2007) habitants, disséminés entre 26 communes, regroupés en 5 Moughataa. Les habitants vivent des revenus du primaire (Plus de 70 %, le secondaire, 4 % et le tertiaire, 18 %). Le taux d'analphabétisme atteint 58,5 % et pourtant le taux de scolarisation est de 80%.

La wilaya compte 2000 coopératives féminines, 150 ONG et une vingtaine d'unions des coopératives souvent agricoles et artisanales.

L'Assaba dispose aussi d'un important potentiel touristique et culturel peu exploité constitué d'une diversité naturelle, humaine et sociale exceptionnelle. Elle peut mettre à profit du tourisme quelques infrastructures, dont 2 hôtels, 6 auberges et plus de 300 restaurants traditionnels en plus de plusieurs activités collectives ou individuelles liées au patrimoine culturel.

Mais en dépit de ce potentiel, les grandes contraintes de développement de la Wilaya restent la pauvreté et le chômage.

Quant à la Wilaya de l'Adrar, elle est assez aride et à péjoration climatique sévère. Elle couvre une superficie de 235 000 Km² pour une population de 72291 habitants (ONS 2008), répartis entre quatre départements. Son taux de pauvreté est de 23,8%, avec une incidence de 51,7 % et une profondeur de 6% (ONS 2008). Le taux d'analphabétisme est de 57% au moment où le taux de scolarisation atteint 90%.

Les revenus adrarais sont surtout tirés de la phœniciculture (Guetna) et du tourisme culturel. La Wilaya dispose de deux sites du patrimoine culturel mondial et on y trouve les structures

déconcentrées telles que l'Office mauritanien du tourisme, la Fédération du tourisme, la Chambre de l'artisanat et la Délégation de la culture.

Les infrastructures touristiques de la Wilaya, comptent 3 hôtels, 67 auberges, 15 restaurants, 21 agences de location. Ces structures ont accueilli 9 747 touristes en 2007 (ONS 2008).

L'Adrar dispose de plusieurs associations actives, 250 coopératives et 60 ONG.

Les facteurs socioculturels en faveur du développement sont plus particulièrement l'esprit d'entreprise, la démocratisation des métiers, le brassage racial, tribal, social et l'ancrage de l'esprit associatif.

Cependant, l'enclavement, l'aridité, le manque d'eau potable, et les maladies du dattier, constituent de grandes contraintes au développement de la Wilaya.

Quant au District de Nouakchott, composé de 9 Moughataa, il prend l'allure d'un développement vertigineux conjuguant l'extension urbaine anarchique (Gasra) et la densification de l'habitat dans les centres des Moughataas.

Il se situe au sud-ouest de la Mauritanie, à 5 kilomètres de l'Océan Atlantique, sur un plateau de dunes, dans le désert du Sahara, étendu sur une superficie de 1 000 km².

La ville, prévue au départ pour accueillir quelques milliers d'habitants, fonctionnaires et tous les services nécessaires à leur entretien, est vite devenue un pôle d'attraction. Elle devient vite une mégapole (pôle d'attraction, l'exode rurale), Elle compterait actuellement plus d'un million d'habitants.

Cette population venue de tous les horizons socio culturels du pays, vivant en concentration dans un contexte de métropole permettant de mettre à profit l'anonymat socioculturel donc limitant ainsi l'effet des pesanteurs traditionnelles sur la vie active d'une population entreprenante.

Dans le District se concentrent les infrastructures, les institutions publiques et privées du tourisme, la production nationale artisanale en plus du musée national.

Les services d'accueils touristiques y sont assez avancés par rapport à ceux des deux autres wilayas et notamment l'Assaba. La ville de Nouakchott est une grande porte d'entrée touristique et culturelle pour tout le pays car elle dispose de 20 auberges, 50 restaurants, 79 agences de voyages, 32 appartements touristiques, 24 hôtels (Sources, base de données MCAT 2008).

Le taux de pauvreté de la population de la wilaya de Nouakchott atteint 29,5% (EPCV 2004).

Dans sa réponse multidirectionnelle à la lutte contre la pauvreté, la Mauritanie a opté pour une vision surtout intégrative des opportunités offertes sur le plan économique et social pour la lutte contre la pauvreté. Dans cette vision stratégique, le pays veut mettre au profit de la lutte contre la pauvreté son énorme et riche patrimoine culturel qui demeure sous exploité et menacé.

Dans le Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement 2009-2010 (UNDAF) et en appui aux priorités et politiques nationales, le programme « PATRIMOINE, TRADITION ET CREATIVITE AU SERVICE DU DEVELOPEMENT DURABLE DE LA MAURITANIE », intervient dans les trois wilayas de : Nouakchott, l'Assaba et l'Adrar.

Il vise en effet, deux des objectifs prioritaires de développement du Millénaire à savoir (i). Éliminer la pauvreté extrême et la famine et, (ii) Assurer la pérennité de l'environnement dans les zones par l'accroissement des revenus et une meilleure gestion des ressources naturelles par les communautés bénéficiaires dans les trois Wilayas citées.

L'effet global recherché va conduire à la valorisation des ressources culturelles du pays, un développement durable pour les populations les plus vulnérables (les femmes et les jeunes) par le renforcement de leur capacité et la mise en valeur des produits et services liés au tourisme, à l'artisanat et à la culture comme moyen de génération de revenus.

C'est dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité 13 et pour l'atteinte du produit 4, qu'a été commandée la présente étude portant sur l'évaluation des besoins en formation des opérateurs dans les domaines du tourisme, de l'artisanat et du patrimoine culturel.

L'étude a visé l'atteinte des objectifs suivants :

- ✚ Identifier les besoins de formation des acteurs et opérateurs en activité dans les domaines du patrimoine culturel, du tourisme, de l'artisanat et de la culture à Nouakchott et dans les wilayas de l'Adrar et de l'Assaba, en se focalisant spécialement sur les besoins des populations cibles du programme (les femmes et les jeunes)
- ✚ Identifier les formations déjà disponibles auprès des centres de formation existants dans ces régions ou dans d'autres et les conditions d'accès
- ✚ Proposer les principaux axes des programmes de formation permettant de répondre aux besoins identifiés

1.2. Methodologie et déroulement de l'étude

La méthodologie a pris en compte la complexité de la mission qui vise à ressortir clairement des besoins de formation partagés par des acteurs aux attentes et aux statuts socioculturels assez différents, voir contradictoire ou ambigus.

Elle a tenu compte aussi du démembrement social en cours, provoqué par la compétition profonde entre les mutations socioéconomiques modernistes et les pesanteurs sociales encore persistantes.

Au niveau de son cheminement, la méthodologie a porté sur trois phases :

la phase préparatoire, la phase de mise en œuvre au niveau du terrain et la phase d'exploitation et d'analyse des données.

1.2.1 Phase préparatoire

La première phase a porté sur la conduite d'entretiens, la recherche documentaire, l'élaboration des outils de recherche, l'élaboration et la validation de la méthodologie.

A titre indicatif, des entretiens ont été menés avec toutes les directions techniques, notamment celles du tourisme, de l'artisanat, de la culture, du patrimoine culturel, les organisations de la société civile dont les fédérations des artisans et métiers.

Plusieurs autres entretiens ont été conduits avec les institutions de formation comme le Lycée de Formation Technique Professionnelle et Commerciale (LFTPC), l'Institut National de la Promotion de la Formation Technique et Professionnelle (INAP /FTP), Le Centre de formation et de perfectionnement professionnel (CFPP), le Centre de formation pour la promotion féminine (CFPF) et le Centre de formation Touristique et Hôtelière (CFTH)...ect

Au cours de cette phase, des entretiens ont également eu lieu avec les agences du système des Nations Unis et notamment le FNUAP et le PNUD.

Cette phase s'est aussi focalisée sur la recherche et l'analyse de la base documentaire existante (documents de stratégies, monographies, statistiques) et son appropriation par les membres de la mission.

Elle a conduit aussi à l'identification d'une situation de référence initiale de la vision par les acteurs et opérateurs dans le domaine du patrimoine culturel, du tourisme, de l'artisanat et de la culture.

Cette situation de référence se résume à un manque de base de données fiables et une véritable compartimentage institutionnel.

Durant cette phase, l'équipe de consultants a élaboré les outils de recherche opérationnelle sur le terrain (questionnaires, outils genre et focus groupe).

Les outils genre qui ont été utilisés pour la réalisation de cette étude sont essentiellement, le profil d'activité, les besoins pratiques et les intérêts stratégiques et Le profil d'accès et de contrôle des ressources.

Ils ont été utilisés sous forme de grille de collecte suivie de discussion administrée dans toutes les structures touristiques visitées, les coopératives, associations affiliées à l'artisanat, les associations de jeunes, les petits opérateurs (hommes et femmes) travaillant dans le cadre du patrimoine culturel et de la culture.

Ces outils ont permis d'avoir une panoplie d'informations désagrégées par sexe, les types de travaux effectués par les hommes, les femmes et leurs moyennes d'âge dans les différents secteurs de l'étude. Ils ont permis aussi d'identifier les problèmes qui se posent aux différents groupes dans leur travail respectif et quels types de formation répondent le plus à leurs besoins d'ordre pratique et stratégique.

Avec l'outil d'accès et de contrôle des ressources, c'est dégagé une bonne visibilité sur le niveau de scolarité très bas des différents groupes et auquel n'importe quel type de formation doit être adaptée.

Un questionnaire détaillé a été élaboré pour faciliter la collecte des données pour le diagnostic de la situation des populations cible du programme, des opérateurs et acteurs du programme. Des données socio-économiques ont été appréhendées par le questionnaire de façon à permettre d'identifier précisément les besoins en formation sur tous les aspects liés au tourisme, à l'artisanat et au patrimoine culturel.

Les « Focus groups » ont été menés sous forme de groupes de discussion animés par les consultants et les enquêteurs au niveau de la communauté cible des différents secteurs de l'étude. Ces Focus ont servi à l'obtention des informations relatives aux opinions et attitudes des communautés face au besoin de formation et la mise en évidence de leurs attentes face à ce programme.

Enfin à l'issue d'une réunion de présentation de la méthodologie, à la Direction du Patrimoine culturel, cette dernière a été validée dans son intégralité par l'ensemble des directions techniques concernées. Cette validation a intervenu tout en tenant compte des suggestions des participants, notamment en ce qui concerne, le redimensionnement en baisse des questions sur le genre, la réduction du temps et du contenu du questionnaire.

1.2.2. Phase exécution de terrain

Durant cette phase, la mission a procédé à l'identification des acteurs et des personnes ressources à l'issue d'une réunion préparatoire avec les Walis, les Hakems, maires et les services déconcentrés. Ensuite la mission a procédé à la sélection des acteurs au vu des critères d'accessibilité, temps et distance, l'expérience dans le domaine, la catégorie sociale, le niveau économique et le type d'activité (hôtellerie, auberge, restaurant, métiers de l'artisanat et du patrimoine culturel)

C'est après avoir identifié les cibles à enquêter que la mission a procédé à leur sensibilisation aux objectifs de l'étude en exposant le contexte, le Programme, l'activité concernée et ce qui est attendu d'eux lors de la collecte des informations et de leur partage.

La mission a été exécutée dans trois wilayas par trois équipes, composée chacune d'un consultant et de trois enquêteurs, appuyées de personnes ressources connaissant les secteurs, tels les promoteurs, les membres de bureaux exécutifs de fédérations, des coopératives ou d'associations, ou de leurs membres actifs.

Cette phase a connu outre la participation des catégories sociales cibles, l'expression des points de vue des administrations territoriales, des collectivités locales, des services déconcentrés et des personnes ressources bien instruites des domaines des différents domaines de l'étude.

Les équipes n'ont pas manqué de conduire la collecte de donnée in situ, sinon dans les locaux des institutions locales, entreprises, groupements, associations ou sites culturels concernés.

1.2.3. Phase exploitation et analyse des données

Cette phase s'est focalisée sur l'exploitation et l'analyse des données recueillies pour répondre aussi bien au contenu des TDRs. Ainsi elle a permis de mieux connaître le dispositif organisationnel, les infrastructures, les qualités de prestations et des produits.

Exploitation des données

Cette phase s'est déroulée en quatre étapes à savoir la vérification des fiches, la saisie, l'apurement et la tabulation.

Après centralisation des questionnaires et avant d'entamer leur saisie à Nouakchott, les fiches ont été vérifiées et une double saisie de chaque fiche a été effectuée.

Analyse des données

L'analyse des données a été réalisée sur la base d'un plan d'analyse préalablement établi. Il comprenait le plan détaillé du rapport ainsi que la liste et maquette des tableaux et graphiques.

Cette phase a permis de mieux connaître les formations exécutées, le nombre de formés et domaine de formation, les contraintes, les causes telles que perçues, les tendances de formation.

Elle a aussi renseigné sur les opportunités institutionnelles et pédagogiques disponibles, les possibilités de reformes plausibles ou de partenariat.

Enfin, l'analyse a abouti à la proposition des principaux axes d'un futur programme de formation permettant de répondre aux besoins identifiés en plus de l'identification des tendances à la formation, leur nature et leur profondeur en termes de contenu thématique et de cibles concernées.

CHAPITRE II : UN ETAT DES LIEUX PAR SECTEUR

Les contraintes à bien faire un état des lieux, couvrant les opérateurs, acteurs et leurs activités par secteur, n'est pas chose facile. Force est de constater que les informations dans le domaine ne se ramassent pas à la pelle, mais elles ne sont pas aussi « fiables et partagées ».

Mais le caractère pionnier de l'Etude a dicté, la mise à profit de la mission d'une bonne dose de pragmatisme pour décanter des situations où « l'information est introuvable » et où le cloisonnement institutionnel est une contrainte, et avec laquelle, il fallait savoir bien composer.

Ainsi, l'Etat des lieux a été centré sur les métiers du secteur du tourisme, les métiers de l'artisanat, et les métiers du patrimoine culturel selon la pertinence par Wilaya (Nouakchott, Adrar et Assaba).

2.1. Le Tourisme

En dépit de toutes ses potentialités touristiques, le pays trouve des difficultés à attirer un nombre de touristes équivalent à ses atouts et à peine ayant pris son premier élan de départ que les événements du Brakna et d'autres actes sécuritaires plus récents, lui donnent un coup médiatique mortel.

Malgré une optimiste estimation du poids des touristes dans le pays, (50.000 étrangers touristes en 2006), la clientèle touristique s'est progressivement rétractée.

En 2006-2007, on enregistre seulement 9750 touristes arrivés par charters, alors qu'en 2003/2004 on a enregistré 12000 touristes arrivés par le même circuit (source PNUD stratégie nationale du tourisme 2007).

En plus de cette situation des problèmes centraux, pèsent lourdement sur la capacité du secteur à jouer pleinement son rôle :

- ✚ L'absence d'une volonté politique pouvant soutenir le besoin d'adaptation aux mutations sociales, économiques en cours et à la demande croisée et multisectorielle touristique ;
- ✚ Le déficit dans le domaine juridique et notamment la non application des modalités de classement des établissements du tourisme.
- ✚ Le niveau de formation très faible des ressources humaines susceptibles d'insuffler à la stratégie et ses programmes opérationnels et aux structures en charge de l'accueil une dynamique appropriée ;
- ✚ Les procédures lourdes et peines rencontrées pour l'obtention des visas.
- ✚ Le manque d'une vision harmonieuse d'un développement durable préservant à la fois et l'environnement et le patrimoine culturel ;
- ✚ Le déficit criant qualitatif et quantitatif en systèmes et mécanismes d'information efficaces, fiables et opérationnels.

- ✚ La faiblesse d'une réglementation et d'un contrôle des activités touristiques et hôtelières exercées par les entreprises privées, ce qui suppose un renforcement institutionnel ;
- ✚ La faiblesse de la mise à niveau de l'offre potentielle : aménagement et valorisation des sites, constructions d'unités d'hébergement adaptées, amélioration des conditions d'accès aux sites et des conditions de transport, etc. ;
- ✚ Le manque d'amélioration de la qualité des prestations et des services.

2.1.1 L'hôtellerie

A Nouakchott, les hôtels, les restaurants, les auberges et les agences de voyage sont répertoriées à la direction du tourisme.

Leurs promoteurs prétendent tous disposer d'une inscription au registre du commerce, ce qui n'est pas toujours le cas dans la Wilaya de l'Adrar et de l'Assaba ou certaines auberges et mêmes hôtels ne disposent d'aucune référence statutaire légale.

A Nouakchott, et en l'Adrar, les unités d'hébergement sont de standing moyen mais pratiquement inexistantes dans les autres localités comme l'Assaba où l'on ne trouve que des structures de qualité très médiocre, d'où une prestation ne correspondant pas aux normes du tourisme international. De façon générale, Le nombre de personnes formés et/ou ayant une expérience en matière de gestion des établissements d'hébergements est infime. Mais aussi l'encadrement administratif de l'activité touristique et son développement est particulièrement déficient.

Une chose est frappante, c'est l'existence de nombreux agréments accordés par la Direction du Tourisme depuis environ 5 ans à de nouveaux établissements touristiques sans aucune considération de critères d'éligibilité (capacité, efficience, efficacité aptitude). Cette complaisance a comme conséquence systématique une floraison excessive de petites entreprises incapables de fournir les prestations requises.

2.1.1.1 Performance actuelle

La performance actuelle est caractérisée par un taux de formation très faible, des problèmes de charges, d'incitations, d'approvisionnement et des exigences éthico-professionnelles importantes.

L'idéal pour l'évaluation de la formation serait de disposer non seulement des plans de formation par secteur et par sous-secteur, mais aussi de disposer d'une étendue de temps et d'espace de mission pour faire une analyse comparative et disposer de véritables données sur le champs géographique réel national.

En l'absence de ces deux à priori, l'approche d'évaluation des informations a été fondée sur l'analyse des réponses recueillies auprès des enquêtés dans les zones visitées dans les trois Wilayas.

Ainsi, les réponses recueillies à Nouakchott montrent que 96% du personnel travaillant dans la restauration ne sont pas formés. Ce pourcentage se décompose en 11% de femmes et 89% d'hommes.

Dans les structures de Nouakchott, le niveau de formation varie d'une catégorie à une autre. Le personnel travaillant dans l'administration (finances, gestion et d'appui) a plus de 50% un niveau universitaire et un niveau baccalauréat.

Pour les personnes d'exécution, ils sont à 10% au moins scolarisés à l'école civile, avec pour la majorité un niveau Certificat d'Aptitude Professionnelle.

Pour le personnel subalterne, leurs niveau de scolarisation est très faible 10% à l'école coranique et le reste scolarisé au niveau très élémentaire de l'école civile.

Selon toujours la même approche d'information, cette fois au niveau des agences de voyages, le personnel non formé atteint un taux de 96% des personnes utilisées dans les emplois subalternes (Hommes et femmes)

Cette situation s'aggrave au niveau des infrastructures de l'Assaba où dans tous les hôtels, auberges et restaurants, aucune formation spécifique n'a jamais eu lieu. Seule une formation spontanée à la fabrication de « galettes » aux matières première introuvables, a été organisée en faveur de 20 femmes restauratrices (Sources FRAM 2009)

Si 95 % du personnel subalterne mauritanien n'a reçu aucune formation spécifique, c'est bien l'une des causes des déficiences observées et exprimées par les promoteurs et les clients.

La conséquence systématique de ce manque de formation est de comprimer l'espace de qualité des prestations de tout le personnel. C'est le cas pour tout le service de la restauration à commencer par le cuisinier, le commis de salle et le commis de restaurant. Mais également les conséquences touchent la qualité des services des réceptionnistes qui sont les premiers représentants de l'hôtel à rencontrer les clients et qui occupent des postes clefs.

En dépit de cette alarmante situation, on observe à Tfeila et à Mercure, une formation continue du personnel d'exécution dont aussi bien les femmes que les jeunes.

| Domaine | Nombre | Employés | % Homme | % Femme | % Etrangers | % Formés | % Non formés |
|---------------------|--------|-------------|---------|---------|-------------|----------|--------------|
| Auberge | 20 | 82 | 70 | 30 | 33 | 2 | 98 |
| hôtels | 20 | 504 | 76 | 24 | 5 | 8 | 92 |
| restaurants | 50 | 360 | 90 | 10 | 40 | 4 | 96 |
| guides | 16 | 16 | 100 | 0 | 0 | 44 | 56 |
| musées | 1 | 75 | 47 | 53 | 0 | 30 | 70 |
| AV | 75 | 730 | 77 | 23 | 1 | 8 | 96 |
| artisans | 113 | 1005 | 89 | 11 | 6 | 2 | 98 |
| Appartements | 31 | 124 | 87 | 13 | 13 | 0 | 100 |
| TOTAL | | 2896 | | | | | |

Tableau sur le personnel touché au niveau des structures touristique

En Adrar le niveau de formation est un plus élevé par exemple, 13% dans les auberges et il atteint respectivement 26% et 37% pour les guides et le personnel des musées. Mais on dénombre aussi 47 % des guides qui ont un diplôme supérieur mais en revanche, seuls 3% des employés des restaurants ont un diplôme supérieur.

| Domaine | Nombre | Employés | % Homme | %Femme | % Etrangers | % Formés | % Non formés |
|--------------------|---------------|-----------------|----------------|---------------|--------------------|-----------------|---------------------|
| Auberge | 31 | 67 | 70 | 30 | 18 | 13 | 87 |
| hôtels | 6 | 45 | 87 | 13 | 8 | 11 | 89 |
| restaurants | 9 | 30 | 83 | 17 | 33 | 11 | 88 |
| guides | 34 | 34 | 100 | 0 | 0 | 26 | 74 |
| musées | 5 | 30 | 83 | 17 | 0 | 37 | 63 |
| AV | 22 | 82 | 84 | 16 | 4 | 16 | 84 |
| artisans | 25 | 266 | 21 | 79 | 3 | 16 | 84 |
| TOTAL | | 554 | | | | | |

Tableau indicatif de la formation au niveau de l'Adrar

La solution au déficit en personnel national formé, est l'utilisation des étrangers, pourtant leur poids démographique reste faible à Nouakchott soit 22% des employés des restaurants, 5%, des employés des hôtels et 2 %, au niveau des agences de voyages. Pourtant, deux des hôtels enquêtés à Nouakchott utilisent un personnel mauritanien à 100%.

| Domaine | Wilaya | Effectif global | Etrangers | % Etrangers | Homme | %Homme | Femme | % Femme |
|------------------|--------------|-----------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|-----------|
| auberge | Nouakchott | 82 | 27 | 33 | 58 | 70 | 24 | 30 |
| | Adrar | 67 | 12 | 18 | 47 | 70 | 20 | 30 |
| | Assaba | 40 | 5 | 12 | 22 | 55 | 18 | 45 |
| | TOTAL | 189 | 44 | 23 | 127 | 67 | 62 | 33 |
| hôtel | Nouakchott | 504 | 25 | 5 | 381 | 76 | 123 | 24 |
| | Atar | 45 | 4 | 8 | 39 | 87 | 6 | 13 |
| | Assaba | 48 | 3 | 6 | 36 | 75 | 12 | 25 |
| | TOTAL | 597 | 32 | 5 | 456 | 76 | 141 | 24 |
| restaurant | Nouakchott | 360 | 140 | 40 | 323 | 90 | 37 | 10 |
| | Atar | 30 | 10 | 33 | 25 | 83 | 5 | 17 |
| | Assaba | 477 | 45 | 5 | 250 | 52 | 227 | 48 |
| | TOTAL | 867 | 195 | 22 | 598 | 67 | 269 | 33 |
| Guide | Nouakchott | 16 | 0 | 0 | 16 | 100 | 0 | 0 |
| | Atar | 34 | 0 | 0 | 34 | 100 | 0 | 0 |
| | Assaba | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | TOTAL | 50 | 0 | 0 | 50 | 100 | 0 | 0 |
| musée | Nouakchott | 75 | 0 | 0 | 35 | 47 | 40 | 53 |
| | Atar | 30 | 0 | 0 | 25 | 83 | 5 | 17 |
| | Assaba | 24 | 0 | 0 | 21 | 88 | 3 | 12 |
| | TOTAL | 129 | 0 | 0 | 81 | 63 | 48 | 37 |
| agence de voyage | Nouakchott | 730 | 10 | 1 | 555 | 77 | 175 | 23 |
| | Atar | 82 | 3 | 4 | 69 | 84 | 13 | 16 |
| | Assaba | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | TOTAL | 812 | 13 | 2 | 624 | 77 | 188 | 23 |
| artisan | Nouakchott | 1005 | 65 | 6 | 895 | 89 | 110 | 11 |
| | Atar | 266 | 8 | 3 | 47 | 21 | 219 | 79 |
| | Assaba | 510 | 10 | 2 | 72 | 14 | 438 | 86 |
| | TOTAL | 1781 | 83 | 5 | 1014 | 57 | 767 | 43 |
| appartement | Nouakchott | 124 | 16 | 13 | 108 | 87 | 16 | 13 |
| | Atar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Assaba | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tableau indicatif de l'ensemble du personnel touché au niveau des différents secteurs de l'étude

Dans les infrastructures de l'Assaba, si aucune formation spécifique importante n'a été faite, 49 % des employés au moins ont fréquenté l'école civile ou l'école coranique, et 2 % ont des diplômes universitaires et 49 % n'a pas connu aucun type ou niveau d'instruction.

| Domaine | Sans | Mahadras | Primaire | Secondaire | Bac | Supérieur | TOTAL |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| les auberges | 9 | 13 | 5 | 8 | 3 | 2 | 40 |
| les hôtels | 8 | 11 | 14 | 11 | 3 | 1 | 48 |
| les restaurants | 345 | 39 | 39 | 54 | 0 | 0 | 477 |
| les musées | 0 | 18 | 2 | 3 | 0 | 1 | 24 |
| les artisans | 176 | 76 | 198 | 53 | 4 | 3 | 510 |
| TOTAL | 538 | 157 | 258 | 129 | 10 | 7 | 1099 |

Tableau indicatif du niveau d'instruction dans les infrastructures en Assaba

Le niveau de formation spécifique aux métiers est très faibles, 0% en ce qui concerne les auberges, les restaurants, le taux maximum de formation se trouve respectivement au niveau des hôtels soit 8% , les artisans, 15% et 25% au niveau des bibliothèques.

| Domaine | Nombre | Employés | % Homme | % Femme | % Etrangers | % Formés | % NON formés |
|--------------|--------|-------------|---------|---------|-------------|----------|--------------|
| auberge | 5 | 40 | 55 | 45 | 12 | 0 | 100 |
| hôtel | 2 | 48 | 75 | 25 | 6 | 8 | 92 |
| restaurant | 40 | 477 | 52 | 48 | 5 | 0 | 100 |
| guide | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bibliothèque | 10 | 24 | 88 | 12 | 0 | 25 | 75 |
| AV | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| artisan | 67 | 510 | 14 | 86 | 2 | 15 | 85 |
| TOTAL | | 1099 | | | | | |

Tableau indicatif de la formation au niveau de l'Assaba

Les promoteurs justifient cette tendance de recrutement d'étrangers par le manque de formation des nationaux dans plusieurs domaines et notamment l'accueil, l'informatique, la gestion de la réception, la cuisine et tous les aspects de commercialisation.

Il faut dire aussi ni l'Etat ni les promoteurs touristiques n'ont favorisé le développement et l'amélioration des compétences mais plutôt ont obéi, avant tout à des exigences lucratives individuelles qu'à la rentabilité durable des structures touristiques.

2.1.1.2 Problèmes de charges, d'incitations, d'approvisionnement

Il se pose en milieu urbain et rural et dans toutes les institutions d'hébergement et de restauration, un véritable problème de charges fixes très élevées et « Les impôts et taxes sont démesurées ».

Les structures de financement sont freinées par un environnement caractérisé par des contraintes importantes dont le manque de cadre incitatif. Cette faible implication des structures de financement, constitue un facteur limitant au niveau des trois wilayas d'intervention avec plus d'acuité et de sévérité pour la wilaya de l'Assaba.

En compensation au manque des mécanismes de financement, les structures touristiques sont supportées à Nouakchott, essentiellement par autofinancement (plus de 82%) et via des bailleurs de fonds (12,4%).

En Assaba et Adrar, les difficultés spécifiques exprimées dans les hôtels portent sur l'approvisionnement en denrées alimentaires, et la disponibilité de la main d'œuvre qualifiée d'hôtellerie. (Cuisiniers, serveurs, spécialiste de la literie).

Par ailleurs, les opérateurs, soulignent d'énormes difficultés administratives avec la police et les communes du reste liés à l'insalubrité de certaines villes et lieux à proximité des infrastructures hôtelières et notamment à Nouakchott.

2.1.1.3 Des exigences de profil et d'éthique professionnelle

Les promoteurs exigent de plus en plus des profils précis et une éthique professionnelle probante.

Dans le domaine du profil, ils veulent du personnel ayant une connaissance des données socio-économiques et historiques des régions, donc capables d'animer des présentations culturelles assez percutantes et attractives pour les clients. Ils exigent la maîtrise des logiciels et notamment les logiciels de la réservation, de la facturation et de la production de données et informations capitales pour le client.

A cette situation on ajoute le déficit en connaissances fonctionnelles des langues étrangères, notamment le français et l'anglais.

Dans le domaine de l'éthique, les promoteurs prétendent manquer de personnel formé à la politesse, aux manières de courtoisie et de serviabilité.

Il ne dispose pas d'aptitudes en communication, et surtout les capacités de pouvoir travailler en équipe. Ainsi prédominent l'absence du sens et du goût de la vente et de la communication, de l'accueil à l'arrivée comme au départ. C'est un personnel qualifié « d'incapable » de gérer son stress et d'être disponible à tout temps et surtout peu respectueux dans son allure et dans son esthétique vestimentaire.

On relève aussi une tendance marquée à l'exigence à l'expédition, à la qualité et à l'existence des services demandés, ce qui ne peut être atteint sans un minimum de formation sur le savoir faire et le savoir vivre des employés.

Au niveau des agences, les promoteurs et les clients se plaignent aussi du manqué d'éthique professionnelle des chauffeurs qui deviennent assez quémanteurs et surtout s'aventurent à détourner les ressources financières du client (prix élevés, fausses factures.)

2.1.2 Les auberges

2.1.2.1 Nombre et populations

En Assaba, les auberges sont l'Auberge Saada, l'auberge touristique Neg'aa, le Complexe Touristique du Mont Nouamline et l'Auberge Nasr et l'Auberge de l'Hôte Elles regroupent 325 associés dont 77 jeunes et 76 femmes et utilisent les services connexes de coopératives féminines

Toutes ces auberges assurent un service d'hébergement et de restauration sur commande. Dans l'Assaba, les auberges utilisent à 100 % l'autofinancement (Hsey Ettine, Selam, Nasr).

En Adrar, les Auberges sont implantés dans tous les endroits fréquentés par les touristes. Nous avons cinq auberges de renommée à Chinguitti (Maure bleu, Nouatil, la Caravane) et à Wadane (Agweidire et Fasq) et dix Auberges à Atar

Sur un total de 31 auberges qui fonctionnent actuellement, 3 auberges appartiennent à des étrangers et particulièrement des français.

Une caractéristique saillante des auberges est leur installation anarchique sans aucune approche normative publique.

Quant à Nouakchott, on dénombre 20 auberges, éparpillées partout avec une densification au niveau de la capitale. Les mauritaniens sont utilisés à hauteur de 67% (femmes et jeunes). Les femmes assurent le service de valet de chambre, de la cuisine et les jeunes sont généralement utilisés comme serveurs ou gestionnaires.

L'assiette alimentaire

Les auberges sont assez différenciées en ce qui concerne l'assiette des services alimentaires aux clients. Il n'existe pas une grande panoplie de mets, mais plutôt quelques types de repas locaux tels, les repas à base de riz et de viande, du méchoui, et rarement du riz au poisson, au poulet ou de la salade (Assaba).

Les apéritifs ne sont pas absents et sont souvent assez sucrés notamment les boissons à base de lait caillé artificiel ou naturel, les boissons à base de Bissab ou de Pain de singe. Mais à Nouakchott, les auberges offrent une diversité de boissons aussi bien locales qu'importées et Leur gastronomie proposée est loin d'être diversifiée. Il prépare généralement mets mauritaniens préparés à la commande (Tagine, riz au poisson, riz à la viande).

Le petit équipement de cuisine

Au niveau de Nouakchott et de l'Adrar, l'équipement de cuisine est plus ou moins moderne (cuisinière électrique, micro ondes, réfrigérateurs). En Assaba, on utilise tout simplement les fourneaux malgaches et les marmites traditionnelles. Rarement la mission n'a pu observer l'utilisation du fameux foyer amélioré qui a fait l'objet d'importantes tempêtes médiatiques des services de l'environnement

Le petit matériel du genre louche, cuillère sont d'utilisation assez réduite sauf à Hssey Ettine, d'ailleurs les cuillères à manger sont introuvables dans ces infrastructures rurales du tourisme.

Les habitations à l'image d'un hébergement simple

Dans l'Assaba, les auberges sont constituées de quelques gîtes qui se distinguent par leur matériel de construction. On dénombre des chambres en dur, mais on y trouve surtout les tentes en cotonnade, rarement une à deux tentes marocaines, sinon des cases ou des hangars.

La literie est elle aussi assez aléatoire, cependant les auberges de la capitale régionale dispose d'un hébergement acceptable.

2.2.3.8. Les difficultés des auberges

Dans les trois wilayas, Les aubergistes, mettent en exergue, l'absence de toute formation dans le domaine de l'hôtellerie, d'où le déficit dans la qualité de la restauration, la faible connaissance de la comptabilité et la mauvaise répartition des rôles.

Au niveau de Nouakchott, la gestion administrative et financière des auberges est jugée chaotique par les opérateurs économiques en plus des charges fixes très élevées.

En Assaba les aubergistes citent, la faible capacité d'accueil et d'accompagnement touristique, la méconnaissance du Marketing, de la publicité, de la communication.

En Adrar, on parle de l'anarchie totale qui règne dans le secteur pendant la haute saison, où certains guides touristiques transforment des logements familiaux en auberge avec l'absence totale de minimum de confort ou de règles élémentaires d'hygiène.

Certains aubergistes déclarent ignorer les techniques de conservation des viandes et des repas frais en milieu rural, la difficulté de répondre à des commandes méconnues portant sur des découpes spécifiques telles, les côtelettes, le filet.

A Ouadane et à Chinguetti, le manque d'outils informatiques, de service d'Internet, et de Fax au niveau d'auberges posent quelques complications pour les touristes et entravent la communication des gestionnaires.

Par ailleurs, on relève une baisse notoire des revenus, l'absence de crédit ou de mécanismes financiers d'appui aux auberges.

En conclusion partielle, les auberges, se multiplient, sans aucune norme technique ou réglementaire avec trame de fond l'absence criante de toute formation importante dans les domaines de l'hôtellerie.

2.1.3 Les restaurants

Dans la capitale régionale, Kiffa, une floraison de restaurants traditionnels (40) gérés par les femmes a marqué de son empreinte l'esthétique urbaine de la ville. Le restaurant traditionnel est un espace couvert de hangars, meublés de nattes en plastiques, matelas, quelques coussins et disposant d'un « coin stratégique de gestion » et d'un « site de méchoui ».

Alors, la situation est telle que dans les restaurants traditionnels seul cet espace est commun à tous les services qu'offrent les femmes aux clients. C'est à la fois, le lieu d'exposition des produits culinaires, le lieu de cuisine, où se trouve la « natte à manger » et là où il faudra vous rincer les mains.

Les restaurants en Adrar sont limités au nombre de 9 infrastructures, bien équipées mais toutes concentrées à Atar et dont 3, appartiennent aux étrangers.

En Adrar, les meilleurs restaurants sont la propriété de ressortissants étrangers dont la plupart originaire des pays du Maghreb. Dans ces restaurants, le plat traditionnel mauritanien se trouve quasiment marginalisé par les spécialités magrébines et occidentales.

A Nouakchott, il y'a une prolifération de restaurant étrangers dont les propriétaires sont essentiellement des libanais, des algériens, des Marocains et des tunisiens. Ces restaurants détiennent une forte clientèle aussi bien étrangère que mauritanienne, au détriment des restaurants nationaux. La différence selon les clients se trouve dans la qualité du service, la diversité des mets proposés et la présence d'une certaine éthique professionnelle.

S'agissant des restaurants Mauritaniens, ils brillent par l'absence de spécialiste au niveau de la restauration, c'est toujours les « mêmes plats qui sont proposés, aucune tendance à l'amélioration de la composition des menus ». Tous les gérants des restaurants rencontrés posent le problème de personnel qualifié d'où l'handicape de leurs capacités de production et d'accueil de leurs structures.

2.1.3.1 La qualité des services des restaurants traditionnels

La technique de l'accueil est fondée sur le principe de l'interpellation orale. La femme ou l'un de ses employés vous appelle à vive voix, vous invitant à prendre place et vous lisant une liste de produits prêts pour calmer votre faim ou assoupir votre soif.

La commande est faite directement en nombre de plats de repas ou en vérifiant physiquement sur la carcasse de l'animal avec l'employé et choisir l'organe que vous désirez manger.

Le temps d'attente est souvent long et dépend du nombre de clients qui chacun harcèle les serveurs, les cuisinières à faire plus vite pour avoir son thé, son Zrig, son Méchoui ou son riz.

Le client ne dispose pas d'un interlocuteur unique, il n'est pas suivi, sa commande et sa réalisation dépendront de son effort, de sa vigilance, de sa pression. C'est aussi un travail en plus, un peu de stress en plus de la dose de fatigue de voyageur.

En ce qui concerne la cuisson et la boisson, elles brillent par le manque d'observation des règles de hygiène non seulement à cause des invasions de mouches voraces sur les mets mais aussi sur la salubrité des ustensiles utilisés et le manque de surveillance du service.

La qualité de repas souffre souvent de maladroites de préparations dont les odeurs de carbonisation de bois, la faible qualité en matière de combinaison des intrants et ingrédients (beaucoup ou pas de sel, tomate à gogo ou pas, viande peu cuite, carbonisée parfois).

Au niveau de Nouakchott, on trouve ces restaurants dispersés dans la ville avec une plus grande densité dans les zones périphériques, autour des marchés et des centres d'achats.

On y a une forte communauté pauvre composée d'hommes et de femmes. Les hommes travaillent le méchoui tandis que les femmes font les restaurants ambulants au niveau des zones de forte agglomération.

Une nouvelle tendance c'est la présence de plus en plus de jeunes dans ces types de restaurants. On y trouve également une forte communauté de femme wolof, sénégalaise et Mauritanienne qui font le thiebou Dieune et d'autres plats africains.

Bien qu'ils se sentent oubliés et délaissés, ces hommes et ces femmes font nourrir une forte population à bourse dérisoire.

2.1.3.2 Les difficultés exprimées

- ✚ La méconnaissance des goûts des clients étrangers,
- ✚ la méconnaissance des techniques de fabrications de certains plats
- ✚ des difficultés liées à la conservation de la viande ou des plats non vendues.
- ✚ Les femmes n'arrivent pas à trouver la formation ou les manuels leur permettant de tester la fabrication moins « viande » des repas.
- ✚ Par ailleurs, elles se plaignent des mouches le jour et des tics cochenilles, fourmis, cafards, le soir et font de ces prédateurs alimentaires la source de tous les défauts du cadre hygiénique de leurs prestations.

2.1.4 Les Guides touristiques

2.1.4.1 Des éléments de repères

L'analyse des données recueillies, en Adrar montrent que 47 % des guides ont une expérience comprise entre 5 et 10 ans, alors que 36% ont une expérience allant de 10 à 20 ans et 17 % moins de 5 ans d'expérience dans le métier (voir tableau ci-dessous)

| Expérience | Nbre | % |
|---------------|-----------|------------|
| (10-20) | 12 | 36 |
| (5-10) | 16 | 47 |
| Inférieur à 5 | 6 | 17 |
| TOTAL | 34 | 100 |

Tableau sur l'expérience des guides touristique

L'analyse des données recueillies, montre a Nouakchott, que 56 % des guides ont une expérience comprise entre 5 et 10 ans, alors que 31% ont une expérience allant de 10 à 20 ans et 13 % moins de 5 ans d'expérience dans le métier(voir tableau ci-dessous)

| Expérience | Nbre | % |
|---------------|-----------|------------|
| (10-20) | 5 | 31 |
| (5-10) | 9 | 56 |
| Inférieur à 5 | 2 | 13 |
| TOTAL | 16 | 100 |

Tableau sur l'expérience des guides touristiques rencontrés à NKTT

La plupart des guides touristiques travaillent dans des agences de tourisme pour une période de six mois de l'année. Certains sont devenus des formateurs (formation de 50 guides des Parcs PNBA, PND et quelques guides du désert)

En Adrar, les guides touristiques peuvent être classés en trois catégories : les guides libres, les guides accompagnateurs et les guides chameliers.

Ces guides de Ouadane font face à plusieurs difficultés, dont la suppression des taxes communales d'accès à l'ancienne ville, du manque de coopération avec l'administration et aubergistes.

Quant aux guides accompagnateurs, ils exercent à travers des sociétés de tourisme spécialisées dans l'organisation de circuits touristiques partant en Adrar.

Quant aux guides chameliers, ils accompagnent les touristes à dos de chameaux dans le désert, ils sont en général des personnes venant du milieu rural, avec un niveau d'instruction très bas voir nul.

Ils ont des problèmes qui pèsent sur la qualité de leurs prestations dont essentiellement, la méconnaissance des coutumes, des traditions et des habitudes du touriste.

2.1.4.2 Des difficultés pour la qualité de prestation du guide

En dépit des expériences relativement importantes (plus de 5 ans pour 75% des guides), ces derniers font toujours face à des contraintes portant sur communication, les connaissances, le cadre juridique et celles portant sur les commodités hygiéniques.

Les compétences en communication

Bien que la plupart des guides communiquent en français, plusieurs difficultés liées à la communication entravent le développement de cette activité primordiale pour le tourisme. A titre d'exemple, plus de 94% des guides de l'Adrar exprime le besoin en langue espagnole et plus de 85% en langue anglaise.

Les connaissances des guides

En dépit des thématiques dispensées dans le cadre de la formation de 250 guides accompagnateurs, ces derniers ne disposent pas de connaissances convaincantes sur les

sites et zones. Ils ne disposent pas d'un minimum en sociologie, en histoire et préhistoire, en géographie, en connaissances de la végétation et mêmes de nomenclature en langues locales.

L'absence d'un cadre juridique

Les guides travaillent hors cadre, pas dans les sens de les fonctionnariser, mais plutôt dans le sens de dire tout simplement qu'ils ne disposent d'aucun texte juridique organisant leur métier.

En effet comme tous les métiers et notamment celui qui est le plus confronté aux risques, aux malentendus et à la complexité de la mission, c'est-à-dire celui du guide, ce dernier ne dispose pas du moindre statut juridique.

Les guides dépendent aujourd'hui du gré et des humeurs de leur environnement institutionnel et de leurs propres relations, donc des commandes assez contingentes et aléatoires de leurs services assez défectueux dans la plupart des cas.

Le problème d'hygiène

Dans ce cadre, la qualité de la prestation souffre de la méconnaissance par le guide chamelier des règles élémentaires d'hygiène et notamment les quelques principes de commodités. Il ne sait pas s'habiller sans odeur répulsive des vieilles sueurs, crachats, hockeys ou se moucher et éternuer à la figure du client.

2.2. Le secteur de l'artisanat

Encore trop informel, l'artisanat Mauritanien échappe aux chiffres officiels et pourtant, il occupe une place importante dans l'économie, en termes de moyen de subsistance pour bons nombres de ménages. Traditionnellement valorisés, les artisans mauritaniens sont aujourd'hui soumis à une rude concurrence, notamment de la part des pays asiatiques.

Les artisans se plaignent surtout de l'inadéquation du cadre institutionnel (capacité et normes d'organisation) et juridique (statut, propriété intellectuelle et brevet technique), des difficultés accès au crédit, de l'absence ou la vétusté des outils et équipements, des lacunes dans la promotion et la commercialisation des produits.

Partout, les artisans voient leurs métiers entrain de disparaître, alors qu'ils ont un potentiel de produits stockés non commercialisés dans les marchés locaux et internationaux.

Les problèmes sont tous liés aux contraintes de la relance de l'artisanat dont les acteurs son mal organisés dans toute leur diversité, le manque de codification du savoir faire.

Ces contraintes empêche un bon ciblage des différents modes d'apprentissage, favorisent les mauvaises conditions de travail et stimulent les conflits entre les producteurs et les vendeurs.

En plus des problèmes d'individualisme, on relève, la faible capacité de gestion et le manque d'organisation de l'apprentissage.

2.2.1. La population et la tradition d'apprentissage

L'artisanat est pourvoyeur d'emplois et de revenus pour des milliers de ménages mauritaniens. On y retrouve une forte population féminine regroupée en coopératives, en associations, en unions et groupes d'intérêt. D'après le dernier recensement, elles sont 16000 femmes sur 25000 (Source Direction de l'Artisanat), des jeunes, des personnes âgées, des familles regroupées en GIE.

Historiquement, l'apprentissage traditionnel a toujours constitué un cadre privilégié d'acquisition d'un métier surtout pour les jeunes et les femmes qui entrent en contact avec les conditions réelles du travail et de la profession.

2.2.2. Relevé exhaustif des activités

2.2.3.1. Le métier du métal

1. C'est la concentration des produits et producteurs à Nouakchott, suite à l'exode rural, des mains valides et des ressources humaines de l'art vers les opportunités des grandes villes du littoral.
2. A l'intérieur du pays, un socle dur, constitué de groupements féminins et de vieux artisans, résistent à la tempête de Nouakchott et croit encore aux prodiges d'une politique de « fixation des populations dans leurs terroirs ».
3. Certes la population d'artisans professionnels est vieillissante (65 ans de moyenne d'âge) et le nombre se réduit à l'intérieur du pays (97 pour toute la wilaya de l'Assaba) en plus de la tendance de recyclage vers le ferrailage (100% des artisans du métal). Tous les artisans font la réparation des ustensiles, les pièces détachées pour véhicules en passant par des ustensiles domestiques et la confection de matériel horticole.
4. Le forgeron traditionnel se livre à toute activité métallique qui lui permet de gagner son pain avec des « horoscopes d'opportunités » de plus en plus alarmants et des recettes aussi peu probantes.
5. De façon générale, les hommes s'adonnent à des travaux plus rudimentaires, à savoir le travail des produits en métaux, c'est la fabrique des bijoux en or et en argent, les objets en métal incrustés, les objets d'armures, le fer forgé ; c'est dans cette catégorie qu'on a retrouvé le plus de personnes âgées qui travaillent avec des apprentis artisans.

A Nouakchott la population d'artisans est à 16 % moins de 25 ans et 85 % de cette population ont plus de 30 ans.

En Assaba la population des artisans, assez importante vieillit car la jeunesse à tendance à émigrer ce qui fait que 57% sont inférieurs à 40 ans d'âge et 18 % ont dépassé 50 ans.

Dans l'Adrar, 63 % ont un âge inférieur à 40 ans et 17 % ont dépassé 50 ans.

| | Age | 20 -30 | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | 61- 70 | TOTAL |
|---------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | Nouakchott | Homme | 143 | 295 | 328 | 123 | 6 |
| % | | 16 | 33 | 37 | 13 | 1 | 100 |
| Femme | | 8 | 19 | 65 | 12 | 6 | 110 |
| % | | 7 | 18 | 59 | 11 | 5 | 100 |
| Adrar | Homme | 5 | 14 | 8 | 13 | 7 | 47 |
| | % | 11 | 19 | 17 | 28 | 15 | 100 |
| | Femme | 45 | 105 | 45 | 16 | 8 | 219 |
| | % | 20 | 48 | 21 | 7 | 4 | 100 |
| Assaba | Homme | 6 | 7 | 6 | 26 | 31 | 72 |
| | % | 8 | 10 | 8 | 52 | 22 | 100 |
| | Femme | 27 | 254 | 123 | 22 | 12 | 438 |
| | % | 6 | 58 | 28 | 5 | 3 | 100 |

Tableau de répartition des artisans selon l'âge et la zone

- Le métier est à la croisée des tirs des différentes batteries de l'importation du Golf arabe, de la Turquie, de l'Iran et de l'Europe. Son espace sur le marché local se contracte de jour en jour à un rythme de plus en plus rapide et accablant pour les producteurs.
- L'apprentissage n'est pas seulement perçu comme un « système d'acquisition de connaissances, mais, comme un moyen de remplacement par l'héritage des parents dans la longue chaîne de perpétuation d'une division du travail aux relents sociologiques toujours vivaces ». « On n'est forgeron, c'est notre travail, on ne peut pas faire autres choses » stipula un maître artisan.

Les difficultés exprimées

- Les difficultés techniques de production d'articles demandant un fin décor à partir des fils en or ou en argent ;
- La confection actuelle de la filature pose énormément de problèmes de temps et d'énergie ;
- Les difficultés en matière de gestion et organisation ;
- La contrefaçon chinoise qui envahit les marchés,
- l'absence de syndicat actif dans le domaine de l'artisanat ;

Les grandes causes exprimées

- Les outils de travail sont restés très archaïques par rapport à une demande qualitative plus sélective et plus demandeuse de dextérité esthétique ;

- L'absence d'un marché d'absorption des produits qualitativement moins labellisés localement ;
- Le manque de publicité et de marketing au niveau international
- Le mauvais exemple du national qui n'achète pas et n'utilise plus son patrimoine artisanal, ni dans la décoration, ni dans ses bijoux ;
- La concentration des outils et technologies et des faveurs à Nouakchott (point de vue des artisans de l'intérieur) ;
- Les endroits de travail insalubres.

2.2.3.2. Le métier du cuir et métiers affiliés

L'étude a pris en compte aussi ceux qui travaillent dans le cadre de la cordonnerie et regroupés sous forme de petits établissements ou de boutiques à tendance communautaire à savoir les fabricants de chaussure et de sac en cuir et matière synthétique dans la ville de Nouakchott. Ici également, c'est des personnes du même groupe social ou de la même famille qui se regroupent pour travailler et produire ensemble.

La production de cuir

La matière première est la peau des ovins et caprins et parfois le bovin ou le camelin.

La production de cuir couvre le coussin, la tabatière, les portes clefs, couverture (varrou), le tapis de prière (Illiwich), tout ornement en cuir, siège, porte cigarette, toute commande tels les coffrets, porte miroir, tout type d'étuis. Cette production des produits en cuir dépend de deux facteurs à savoir la demande et la période. Si l'influence de la demande sur la production est claire, celle de la saison s'explique par l'effet des intempéries sur la peau, notamment les périodes des grandes humidités hivernales. Donc la meilleure période pour une production technique viable se situerait en saisons froides et sèches.

En Assaba le coût de la peau est très élevé dans une zone pastorale comme l'Assaba car une seule pièce d'ovin ou de caprin coûte 1500 UM alors qu'à Nouakchott une pièce tannée revient à 600 UM. Cette situation fait grimper vertigineusement le prix de la matière première à l'intérieur du pays et fait à 100% ses victimes au niveau ces femmes pauvres.

Les recettes mensuelles par femme affiliée aux coopératives peuvent varier entre 20.000 et 40.000 UM selon les saisons et les charges fixes de locations. Quant à la recette dans le cas de travail privé et personnel, elle varie entre 30.000 et 80.000 selon la période et la demande.

Dans l'Assaba, la population artisanale travaillant dans le domaine du cuir est estimée à 3200 personnes selon la Fédération Régionale des Artisans et Métiers (FRAM).

Le marché d'écoulement est local (besoins domestiques et familiaux) et national pour les besoins des expositions, des foires, mais aussi au niveau international, les produits de cuir sont exportés en direction du Sahara occidental, du Sahara ouest algérien, vers le Mali et le Burkina Faso.

La corvée féminine de préparation de la peau

- **Le dépeçage** : risques de bavures de dépeçage comme les coupures trous qui réduisent la superficie de peau utilisable
 - **L'épilation** : Production de la cendre qui demande une bonne quantité de produits forestiers à brûler (Emetne) souvent dans des zones éloignées ; Les braises peuvent durer deux jours pour avoir la quantité de cendre demandée ;
 - **La collecte du tanin** : le tanin est collecté sur les produits forestiers de type Gousses d'acacia nilothica. Sa préparation demande l'utilisation d'un mortier et d'un pilon pour bien écraser les gousses
- 2.□.□.□. **Le tannage** : La peau est trempée totalement dans le tanin et l'eau nécessitera un Malaxage quotidien de la peau dans le tanin durant 2 à 3 jours. Au quatrième jour, la peau est prélevée du tanin, secouée puis exposée au soleil pendant deux jours, la peau est reprise malaxée entre les mains jusqu'à séchage total

Le redressement du tannage (2jours). Ensuite la peau est trempée dans le lait caillé et la sécher.

Il ressort de ce processus de préparation les difficultés relatives à la lenteur du processus de production, les charges importantes en temps et en personnel donc, le taux de pertes sur la production brute, la faible productivité d'où le manque à gagner pour les artisanes.

Il ressort des entretiens, que le métier du cuir a des problèmes notables de commercialisation touristique qu'on peut résumer ainsi :

1. La méconnaissance de la valeur touristique initiale des produits,
2. Le nombre réduit de la clientèle et notamment les touristes,
3. La difficulté à commercialiser les produits au vu du manque d'espace et de foires rotatives ou mobiles
4. La demande touristique dans le domaine des articles en cuir ne plie pas à des règles d'évaluation quantitative, mensuelle ou annuelle.
5. La qualité défectueuse de certains produits décolorants donc manquant aux règles de commodités essentielles telles les produits utilisant les colorants usuels.
6. La conservation des produits en cuir contre les intempéries pose problèmes. Ils décolorent, se dilatent, parfois durcissent au gré des températures.
7. Les femmes prétendent ne pas savoir comment communiquer ou présenter leurs produits aux touristes même si ces derniers venaient à flot les chercher.
8. La précipitation et la pression exercées sur touriste par les vendeurs et les enfants, créent un climat de répulsion peu favorable au bon accueil et à l'art du marketing
9. La substitution des produits artisanaux à base de cuir par des produits importés ou recyclés a ralenti la production et la valeur du produit. Quelle place tient encore une outre en peau de bouc par rapport à un bidon antérieurement importé contenant de l'huile ? Que sera une outre à 2000 UM face à l'attrait d'un bidon de ce type au prix de revient de 200 UM ?

A cet ensemble d'éléments on peut alourdir les griefs des techniques actuelles par la culpabilité sur l'environnement et la santé humaine. Sur l'environnement, l'impact est démesuré si à chaque préparation de peau, il faudra brûler l'équivalent de 20 kg de bois sur des espèces en général protégées. Il est plus démesuré s'il faut pour tanner une peau de petit ruminant, cueillir 1 kg de gousses limitant ainsi la régénération de l'acacia nilotica, espèce connue pour son très lent cycle de régénération car pratiquement aquatique dans un milieu d'aléas climatiques. On peut ajouter le risque sur le tanin de type Dbagh (écorces) ou la Momordica balsamina (Teguesrarit).

Sur la santé humaine et dans un contexte de salubrité quasi absente, la technique traditionnelle de tannerie entraîne des allergies dermatiques et respiratoires notoirement essentiellement provoquées par la condensation dans l'air immédiat d'oxyde azoté végétal. Par ailleurs le contact direct avec la cendre contenant des matières de pressions sur l'épiderme enclenche une réaction cutanée allergique.

2.2.3.3. Le métier de production des nattes

Les techniques de production, une population qualifiée et des revenus

- a. Les nattes constituent une activité approximativement spécialisée. Les nattes sont en deux sortes, les nattes de panicum Tirgidum (Mourkba) et les nattes de branchage de palmier (Jrid).
- b. La première est souvent longue, parfois 5 m demande donc plus de temps et de consommation de fil en cuir. Le travail d'ajustement et d'affûtage des brins de Mourkba n'est pas aussi difficile. Ce type de natte a une durée de vie moyenne de 15 ans dans les conditions éco climatiques nationales
- c. La durée de confection est de 60h/j/mois en moyenne mais souvent les femmes utilisent les mécanismes de solidarités traditionnelles (Twize) ce qui réduit sensiblement ce temps.
- d. La natte est vendue sur le marché local, national au prix moyen allant de 40.000 à 70.000. Ce type de natte en petite dimensions soit 1m x 08 m pour des raisons de motifs et de taille (transportable facilement).
- e. Pour le second type il exige le rabotage durant quelques jours pour avoir le nombre suffisant de branchages travaillés et sont trop décorées ou simple. La plus longue peut atteindre 5 m x 2,5m et la plus petite 1m x 1m. Le prix de vente varie entre 20.000 et 4000 UM selon la taille et la décoration. La durée de production de ce type de natte bien décorée est similaire à celui du Panicum Tirgidum.
- f. Les femmes travaillant les nattes ont une fourchette d'âge variant entre 30 et 50 ans et le métier s'est démocratisé englobant ainsi les femmes provenant d'autres castes non minorées historiquement.
- g. Une catégorie de ces femmes ont un travail marqué par l'individualisme c'est le cas des femmes qui sont installées à l'ouest du marché de la capitale, leur travail est marqué par l'individualisme « chaque femme tisse sa natte et l'expose pour la vente ». Ces femmes ne sont pas conscientes des avantages qu'elles pourraient tirer d'un renforcement de leurs liens sociaux, culturels, politiques et économiques pour construire davantage l'unité et coordonner leurs activités.
- h. La technicité reste traditionnelle depuis la production des matières premières, de la confection des nattes et le savoir faire ne semble plus intéresser la jeunesse.
- i. La période de production la plus favorable se situe en période froide et sèche.

Difficultés exprimées par les femmes

- a. Le temps de tannage des peaux servant de tissage et de décoration prend un temps énorme ce qui réduit la productivité,
- b. Le rabotage et l'affûtage des branches et brindilles demande aussi beaucoup de temps,
- c. Les deux techniques de production de la peau et du végétal entraînent des allergies respiratoires et des fissures dermiques au niveau manuel et parfois des échardes assez virulentes,
- d. Durée très longue pour le tissage des branches ou brindilles avec du fil en cuir est surtout très ahurissant dans une position arc-boutée ou accroupie durant des heures et des heures. Cette situation ne va pas en effet négatifs sur la locomotion et l'articulation,
- e. Forte perte de matière prière à la phase de finition : branchage tordu ou cassé à la suite du travail de rabotage,
- f. Durant la saison des pluies la natte n'est pas utilisable car, elle n'est pas adaptée à l'humidité et demande donc une protection spéciale pour pouvoir préserver la qualité du végétal et des couleurs,
- g. Les mêmes problèmes d'exposition et de présentation des produits en cuir aux touristes se posent aux productrices des nattes, donc le mauvais accueil, le déficit en marketing, la faible vitrine de la visite touristique,
- h. Le métier n'est pas organisé et toutes les femmes sont libres de travailler tous les produits,
- i. Les femmes ne tiennent aucune comptabilité, ni données de base.
- j. Il existe des contraintes sur l'environnement et notamment au vu du taux de prélèvement sur le matériel végétal.

2.2.3.4. Le métier de fabrication des tentes

Au niveau de Nouakchott et les deux autres wilayas, il y'a une forte population féminine qui s'adonne à la confection des tentes en tissus patchwork. Elles sont généralement regroupées en associations de production de tentes. C'est la forme associative temporaire de Twize (forme de solidarité traditionnelle) car la confection d'une tente peut prendre un mois voir deux, suivant le nombre et la dextérité des femmes qui s'y adonnent.

Difficultés exprimées par les femmes

- a. Faiblesse en gestion associative
- b. Absence de relation avec leur ministère de tutelle
- c. Absence de local pour garder les tentes pendant l'hivernage (ce qui fait que le tissu patchwork sur les tentes se déteint et le produit devient invendable)

2.2.3.5. Le métier des perles en pierres, verres et plastiques

La perle de Kiffa s'impose aujourd'hui sur le marché national et international. Mais il faudra faire attention au risque de confondre une fabrication sans préjudice au patrimoine et une qui ne l'est pas ou plutôt favorable à l'environnement.

La mission a eu l'occasion de visiter trois chantiers de production de perles, celles en pierres, en verre ou en plastique ou composites.

2.2.3.5.1. Les perles en pierres

Les confectionneuses de colliers traditionnels installées à la foire de Nouakchott se déplacent régulièrement pour faire lisser et polir les perles au niveau du marché de charbon parce qu'elles ne disposent pas du matériel nécessaire pour le faire.

Les perles en pierres sont vendues dans toutes leurs espèces dans la ville de Nouakchott, mais la mission a visité sur place les sites de production dans l'Assaba. Ceci a permis d'avoir un bon éclairage sur les techniques artistiques et les peines des femmes productrices.

En effet, les perles en pierre sont ramassées sur des sites archéologiques dans la commune de Boumdeid (Hssey Ettine, Neg'aa, Kasr Sellam, Leftah, Sud du Tagant, Boumdeid, Legdeim, Legleib Sgheir et bien d'autres sites).

Ces perles sont constituées en colliers et en mélange avec d'autres pierres taillées localement puis vendues en quantité considérable sur commande aux touristes, exportateurs maliens et sénégalais servant de revendeurs.

Les femmes citent des difficultés posées à la commercialisation dont essentiellement :

- a. La consommation de grands efforts humains pour la production pénible de la perle,
- b. Les difficultés de taillage, coupe et polissage des pierres,
- c. Le manque de cadre juridique pour la commercialisation des pierres archéologiques

2.2.3.5.2. Les perles en verres

Les femmes écrasent les verres de jus de type « Rany », chauffent la matière obtenue, la moule en perles et les exposent. Ces dernières sont ensuite trouées le long d'une brindille de balaie ordinaire jusqu'à assèchement. Dans un deuxième temps, elles écrasent les perles dénommées Veyve ou Beghzez, puis les chauffent et en font plusieurs encriers de colorants divers pour orner la perle en verre.



Les difficultés rencontrées pour la fabrication des perles

- a. Durée très longue pour produire la poudre de verre
- b. Durée très longue de chauffage
- c. Surveillance intensive sur chaque plat de chauffage de verre
- d. Surveillance sur les plats de chauffage des perles colorantes

- e. Forte perte sur les matières premières en verre et en plastiques

2.2.3.8. Les esthéticiennes de henné

Une forte communauté de femmes, travaille dans l'esthétique du henné, plus particulièrement les forgeronnes. Elles l'adaptent à la fois aux conditions de vie urbaine et aux nouveaux impératifs techniques. Ainsi se sont créés des salons de beauté dans lesquels elles officient souvent à plusieurs.

Le temps nécessaire à l'exécution du travail nécessite parfois l'intervention de quatre d'entre elles pour une même cliente et le gain est ensuite partagé entre elles. Ces forgeronnes sont pour beaucoup membres de la Chambre des métiers de l'artisanat féminin. Environ 90% de ces femmes, estiment gagner journallement entre 10.000 et 20.000UM bien qu'elles affirment n'avoir aucune notion de gestion et que l'argent est réutilisé pour les besoins personnels et celles de la famille.

Ces femmes déclarent rencontrer des difficultés de gestion financière et se plaignent de l'exiguïté et l'insalubrité des salons de henné.

Par ailleurs, elles continuent de souffrir de la représentation des forgerons dans l'imaginaire populaire Mauritanien.

2.2.3.8. Métier des poteries

Dans tous les sites du programme, la poterie n'est pas développée. A Nouakchott, la poterie est pratiquée essentiellement par une forte communauté de halpoulaur (Mabo).

L'Assaba et l'Adrar disposent d'un petit espace pour cette activité pratiquée essentiellement par quelques coopératives féminines, mais la poterie des vieux temps est en agonie.

Pourtant, plusieurs articles de poterie sont fabriqués dont essentiellement, les canaris, les brûleurs d'encens, les marmites, les vases, les récipients pour l'alimentation et bien d'autres articles mais en nombre aujourd'hui très réduit.

En dépit des prétentions de quelques acteurs rencontrés qui voient dans la poterie une source de gain très importante aussi bien pour les femmes que pour les hommes, les recettes ne sont pas aussi visibles.

En plus, la poterie n'a pas atteint l'âge de la production d'articles non domestiques, tels les gadgets ou statuettes, ou autres subtiles articles qui seraient faciles à transporter pour un acheteur quelconque dans une voiture ou u avion, car des difficultés persistent encore :

- a. Le manque et l'éloignement de la bonne argile ;
- b. La fragilité des produits d'où une grande perte à la phase séchage au soleil et à l'exposition vente ;
- c. L'absence d'un marché dynamique local ou national d'absorption
- d. Les prix faibles à la vente.

Les artisans ramènent pourtant ces difficultés à des causes plus éloquantes à savoir :

- a. L'envahissement du marché par les bidons en caoutchouc ;
- b. L'abandon du métier par la jeunesse féminine ;

- c. Le manque de transfert des connaissances ;
- d. Les techniques sont restées très artisanales.

Les artisans continuent de croire à leur métier en dépit des mutations contradictoires du professionnalisme mondialisant des arts et de la culture. Ils prétendent et croient que l'Etat devra promouvoir leur participation aux foires internationales et faire représenter le pays par « les personnes qu'il faut et non des secrétaires ou des artisans qui n'ont que des papiers et leurs sacs ».

- a. Mévente les produits sont stockés en grande quantité et dans toute leur diversité ;
- b. Appauvrissement des femmes qui ne gagnent plus le dixième du revenu des années 90 ;
- c. Charges et exigences très importantes à en amont de la production par méconnaissance des techniques nouvelles de production : les outils et les techniques aussi, sont restés tout deux archaïques ;
- d. Pas de transfert de savoir par exode et recherche d'autres opportunités par la
- e. jeunesse ; Les effets négatifs de cette production sur les ressources naturelles et la santé sont très explicites
- f. Les outils sont restés très archaïques par rapport à une demande qualitative plus sélective et plus demandeuse de dextérité esthétique

2.2.3.8. Une illustration de la contrainte associative spécifique en Assaba

✚ Cas d'une Fédération Régionale des Artisans et des Métiers (FRAM)

1. Le vision global et régional ne dispose pas d'une source d'information capable d'abstraire au niveau régional les contraintes, difficultés et faire éclore des propositions claires et précises sur ce que pourrait être le besoin en formation dans les secteurs de l'artisanat, du tourisme, de la culture.
2. Cette institution régionale est soumise au lourd fardeau des difficultés de la gestion de la vie associative, aux charges et exigences institutionnelles et financières très limitatives de la vision et des perspectives.
3. Malgré cette situation la Fédération des Artisans et des Métiers constitue un embryon organisationnel où sont associés tous les métiers au moins de l'artisanat.
4. En général les fédérations dans la wilaya et la FRAM ont toutes démontré à un moment ou un autre des problèmes structurels et des problèmes organisationnels.
5. Ces problèmes sont l'expression d'une bonne dose de manque de professionnalisme. On relèverait au passage, et pour toute fin utile : des difficultés organisationnelles, et un important manque de services en direction des membres.
6. Mais en dépit de ce handicap, la FRAM est assez informée sur les difficultés qu'affrontent quotidiennement ses membres et ses organes coopératifs et dispose en conséquence d'une vision assez complémentaire des problèmes posés.

7. Ainsi au niveau organisationnel, les difficultés sont enregistrées dans le fonctionnement du bureau exécutif, la mobilisation des ressources et la gestion des organes de la Fédération.
8. La dispersion spatiale des membres du bureau entre les Moughataa, et les difficultés de communication assainissent directement et de plein fouet son organe d'exécution. Ainsi on comptabilisera seules 9 réunions tenues parfois sans le quorum légal, sur 42 prévues sur la période 2003 -2009.
9. Le local servant de bureau à l'organe exécutif a été loué grâce à un effort personnel des membres du bureau exécutif qui on pu remuer terre et ciel pour se doter d'un minimum de matériel bureautique dont une table et une vingtaine de chaises.
10. Il se pose aujourd'hui un véritable problème de mobilisation de ressources financières pour garder ce gîte de la fédération.
11. Pourtant la FRAM devrait en principe disposer, des cotisations, de quelques ristournes ou taxes, et de subventions. Depuis sa création elle n'a organisé qu'une seule campagne d'adhésion dont la recette permet de payer la location des bureaux depuis 2003.
12. En ce qui concerne les taxes, la FRAM s'est trompée sur le bénéficiaire légal qui est la commune, seule institution de recouvrement des taxes communales.
13. Les subventions, quant à elles, restent bien loties dans les fantasmes et les rêveries d'un éventuel « appui de la puissance public » en matière d'assistance aux organisations de la société civile.

Les difficultés exprimées

- a. Fonctionnement faible : peu de réunions, faible entretien des locaux, faible archivage, visites de terrains inexistantes, pas de personnels auxiliaire, pas de ressources pour « recevoir un visiteur » autour d'un thé ;
- b. Pas de communication continue entre les membres : absentéisme, voyages fréquents pour des motifs personnels, éloignement des résidences ;

Les causes derrière les difficultés

- a. Méconnaissance de procédures de collaboration avec l'administration : on ne connaît pas nos prérogatives par rapport au Hakem, Wali et autres ;
- b. Méconnaissance de procédures de lobbying et canaux d'appui : on ne sait pas quels mécanismes utiliser pour défendre des intérêts des membres ;
- c. Ignorance des procédures de gestion administrative ou associative : pas de guide pour la gestion associative qui est une nouveauté dans le contexte ;
- d. Méconnaissance de la demande touristique : on ne dispose pas d'un document qui fait chaque fois la bourse ou le marché de la demande touristique.

2.3 Le patrimoine culturel

2.3.1 Quelques éléments introductifs

- Le patrimoine constitue un champ de production et de représentation symbolique fondés sur des choses matérielles fixes ou mobiles, sur des conceptions intellectuelles qui contribuent à créer un univers social commun, celui de la culture.
- Le patrimoine ne s'identifie pas seulement à une mémoire collective ou un héritage culturel du passé ; C'est une ressource, comme tout autre, à mobiliser et à revaloriser, non pas seulement dans le sens uniquement de la rentabilité économique ou du gain marchand qui caractérise notre ère, mais plus dans le sens de la valorisation et de la préservation d'une culture et d'un territoire. Il est impossible de dissocier la culture du patrimoine car cette dernière est une partie intégrante de la première.
- Mais force est de reconnaître qu'en Mauritanie, il y'a une certaine absence de la conscience patrimoniale du aux points suivants : formes de religiosité, comportement et mentalité, traditions culturelles et considérations sociales.
- Le patrimoine culturel Mauritanien est menacé de disparition pour de multiples raisons dont la faible sensibilisation des populations, l'extension urbaine, la complexité de la question de la sauvegarde et de la valorisation, la faiblesse des moyens mis à sa disposition et le pillage par les collectionneurs.

2.3.2 Une grande diversité des types de patrimoine

- a. La Mauritanie est un carrefour historique depuis très longtemps et un lieu de brassage entre plusieurs civilisations. C'est un patrimoine qui a un caractère pluriel car l'histoire, la géographie et la diversité ethnique font sa force.
- b. Les deux grandes composantes du patrimoine culturel sont la composante matérielle fixe telle que les différents types de constructions particulières (mosquée, villes anciennes, site archéologique etc.). Mais également une deuxième partie de ce patrimoine matériel dit mobile est composée des tableaux de peintures, sculptures anciennes, des objets de musée, etc.
- c. La seconde composante dite immatérielle concerne l'aspect intellectuel, telles toutes la prose écrite et orale populaire ou élitiste qu'elle soit de la musique, de la danse, du théâtre, ou des sciences et technique traditionnelle, des jeux etc.
- d. Les éléments du patrimoine sont les bibliothèques, manuscrits, archives et documents, sites et vestiges archéologiques, peintures rupestres, villes anciennes et architecture, les Mahadras et les formes d'apprentissages traditionnels. On y ajoute le savoir faire et le savoir vivre traditionnels (artisanat, art culinaire, calligraphie, tenues vestimentaires, coiffure, musique, jeux, folklore et poésie et la tradition orales (proverbe, conte, adage, mythe)

2.3.3 Une description non exhaustive du patrimoine culturel

2.3.3.1 Les musées

En plus du Musée National à Nouakchott, le pays dispose aussi de musées dans la wilaya de l'Adrar.

Le Musée National

A Nouakchott, on découvre Le Musée national et sa section consacrée aux découvertes paléontologiques. On y trouve également une masse importante de production culturelle qui s'y élabore dont la poésie, l'art, la musique, la littérature, l'artisanat, etc.

On y trouve également une masse importante de production culturelle, les collections archéologiques qui proviennent des fouilles effectuées dans plusieurs villes historiques mauritaniennes telles que : Koumbi Saleh, Aoudaghost, Tichitt, Ouadane, Azougui, kasre Sélam etc.

Du point de vue ressources humaines, Il n'y a aucun muséographe, ni de conservateur, ni un restaurateur de formation. Le personnel est surtout un personnel de gestion administrative.

Cependant, quatre agents ont été formés à la polyvalence et ont suivi plusieurs stages de perfectionnement à l'étranger. Ceci qui leur donne une capacité diversifiée aux formations du patrimoine culturel.

A l'intérieur et notamment dans l'Adrar et à un degré moindre l'Assaba, on dispose d'une grande richesse du patrimoine culturel.

Le Musée de Wadane

Le propriétaire de ce musée est Sidi Mohamed Ould Abidine, il a au sein de son musée une bibliothèque, a bénéficié d'un financement de 9.000.000 UM pour sa réhabilitation et pour la construction d'une maison d'hospitalité octroyé par l'ambassade de la hollande à Dakar.





Les objets traditionnels trouvés dans ce musée sont souvent achetés, recueillis ou laissés comme héritage par ces ancêtres.

Le Musé du Tweizighitt

Il regorge d'objets historiques de la Mauritanie qui sont des manuscrits, des objets antiques, de pièces d'argents qui servaient de monnaies, de bijoux, de pierres précieuses et de peaux d'animaux. Il occupe une surface de 1200 m². Il y a quelques pierres importantes dans la clôture du musée qui sont exposées au soleil et à la poussière.

Hormis les petits musées de Hsey Ettine et de Kiffa en cours de création tous les autres musées, ont connu des séries de formation qui ont porté sur 38% de leur personnel de gestion du patrimoine culturel.

Les problèmes les plus marquants pour les musés :

-  Le manque de personnel qualifié
-  Le manque d'intérêt pour les musées
-  La non connaissance des matériels et leur rôle dans le passé
-  Le manque de connaissance des langues étrangères

- ✚ L'absence de techniques de préservation et d'entretien des manuscrits et d'objets archéologiques ;
- ✚ Le manque d'infrastructures adaptées pour ces musées pouvant abriter différents types d'objets.

2.3.3.2 Les Bibliothèques

En plus de la Bibliothèque nationale, la mission a visité avec intérêt, les bibliothèques de Chinguetti, de Ouadane et celle de Boumdeid.

✚ Les bibliothèques de Chinguitti

- A Chinguetti, Il y'a six bibliothèques qui fonctionnent, dont trois de façon permanente : Bibliothèque Ehel Habott, bibliothèque Ehel Ahmed Cherif, bibliothèque Ehel Ahmed Mahmoud.
- L'existence de ces bibliothèques et les activités culturelles qui s'y pratiquent, ouvrent des opportunités d'informations pour les étudiants, les chercheurs mais aussi les touristes. Il existe des manuscrits datant des siècles et des livres écrits sur des peaux de chevreaux.
- Ces bibliothèques ont déjà été restaurées par l'Union européenne et l'Institut Mauritanien de la Recherche Scientifique en fournissant des coffres métalliques. la plus part des bibliothécaires ont bénéficié d'une formation au Maroc, dans le domaine de la restauration et l'entretien des manuscrits.

✚ La bibliothèque de Boumdeid

- Elle est gérée par le savant Mohamed Ould Mohamed Lemine Ould Abdallahi.
- La bibliothèque est héritée par le savant de la famille qui aura à lui succéder. On décompte des manuscrits datant de 5 siècles, tous biens datés et comprenant les domaines des sciences et de la théologie.
- Elle utilise les matériels constitués de planchettes comprenant des creux en guise d'encriers et des systèmes spéciaux d'arrangement des papiers.
- Cette bibliothèque n'a jamais bénéficié d'un financement ou d'un appui externe quelconque, mais a été maintenues grâce aux efforts de son propriétaire.
- On décompte aujourd'hui plusieurs concentrations de manuscrits dispersés entre plusieurs familles et soumis au principe islamique du Houbs familial, donc invendable ou non interchangeable. Ce sont de petites bibliothèques mal conservées dans la zone de Kourourey, Bameira, Kamor et Guerrou.

✚ Les techniques traditionnelles de conservation des manuscrits (Bibliothèque de Boumdeid)

Au temps où les populations étaient transhumantes, la bibliothèque était à dos de chameau. Les manuscrits sont empilés dans les grands sacs en peau le tout déposé après le voyage

sur le Rahal dans la tente charpente mobile d'entreposage des matériels et aliments de la famille.

Les praticiens disent que toute élévation par rapport au sol (humidité, vers, coléoptères..) est bénéfique pour la conservation d'où l'utilisation des armoires, sinon protégés dans les maies métalliques.

A partir d'octobre jusqu'au mois de mars, les livres sont dépoussiérés et à partir de la saison sèche, ils sont dépoussiérés tous les deux mois et l'hivernage, tout jour ensoleillé, les manuscrits sont exposés aux rayons solaires

✚ Les problèmes les plus marquants pour les bibliothèques :

- a. La faiblesse et la vétusté des malles
- b. La perte de la technicité artisanale de confection des couvertures de protection ;
- c. La perte des techniques de calligraphie
- d. L'absence d'un répertoire d'identification des manuscrits dans certains cas ;
- e. La mauvaise gestion du prêt du manuscrit qui est souvent perdu ou non rendu ;
- f. La vétusté des bâtiments et leur effondrement en hivernage ;
- g. Les vers et puces, termites, rats et bien d'autres prédateurs de papier ;
- h. Absence de photocopieuses dans les bibliothèques
- i. absence de scanners
- j. Manque de produits et de matériels didactiques pour l'entretien des livres.
- k. Employés sous-payés ou non payés

2.3.3.3 Les sites Archéologiques

Il existe plusieurs sites culturels et notamment les sites archéologiques montagneux dans l'Assaba (Nouamline, Kasr Sellam Negga, Bameira, Dar Taleb, Oudey Jrid, Nouamline ... etc.) et un nombre innombrable dans l'Adrar. On y trouve les peintures rupestres, grottes avec ossements, habitats anciens en pierre, cimetières, ossements isolés, fortifications, outils en pierres. On y découvre aussi *des* outils et bijoux métalliques, *des* perles en pierre, *des* canaris etc.

Ces sites ne disposent pas souvent de populations riveraines et sont soumis aux érosions tant naturelles que culturelles (prélèvements, vente, destruction)

Mais certains disposent de populations résidentes assez vigilantes sur le patrimoine matériel, à simple titre d'exemple, la communauté de Hssey Ettine dans l'Assaba et celle d'Azougui.

CHAPITRE III : METIERS, DISPOSITIF, AXES ET BESOINS DE FORMATION

3.1. Liste typologique des métiers identifiés

Il ressort de l'analyse de la problématique de la formation dans les secteurs (tourisme, artisanat et patrimoine culturel), une liste typologique des métiers ayant un fort besoin de formation pour aussi bien améliorer la qualité de leurs services que pour aussi réduire leurs peines à la production (artisanat).

Les métiers identifiés se répartissent ainsi selon les secteurs du tourisme, de l'artisanat et du patrimoine culturel :

✚ Dans le domaine du tourisme :

- Manager,
- Agent de guichet
- Réceptionniste
- Cuisinier Commis de restaurant
- Commis de salle
- Commis de chambre,
- lavandière
- Guide
- Chauffeur

✚ Dans le domaine de l'artisanat :

- Tisseuse
- Tanneuse
- Couseuse
- Brodeuse
- Cordonnière
- Cordonnier
- Artisan métallique
- Artisan bois
- Potier
- Teinturière
- Perlières

✚ Dans le domaine du patrimoine :

- Conservateur,
- Régisseur,
- Gestionnaire,
- Calligraphe,
- Muséographe,

- Chargé d'inventaire,
- Restaurateur
- Scannériste,
- Animateur culturel.

3.2. Le dispositif institutionnel national de la formation

Le dispositif national de la formation technique et professionnelle est composé du Lycée de Formation Technique et Professionnelle Commerciale, l'Institut national de la promotion de la formation technique et professionnelle, le Centre de formation et de perfectionnement professionnel, le centre de formation pour la promotion féminine, la Mauritanienne de Tissage, l'Institut Supérieur d'Etudes Professionnelles (ISEP) et le Centre de formation Touristique et Hotellière (CFTH)

3.2.1 Le Lycée de Formation Technique et Professionnelle Commerciale :

Le LFTPC, établissement public unique en son genre en Mauritanie, assure la formation des jeunes Mauritaniens dans le domaine tertiaire et contribue à leur insertion dans la vie active.

Il constitue ainsi l'un des instruments de la politique de valorisation des ressources humaines et de lutte contre le chômage. En vertu de la loi 98-007 du 20 Janvier 1998. Le LFTPC a mené plusieurs actions de formations continues et d'autres prestations de services. Les formateurs réalisent au profit des milieux professionnels des secteurs public, parapublic et privé des formations dans les domaines de la Bureautique, la Gestion, la Comptabilité, la Communication, l'Informatique, l'Infographie, la Maintenance, le Tourisme, l'Hôtellerie et d'autres prestations à la demande.

Accueillant actuellement environ 400 étudiants en formation initiale, le LFTPC, contribue activement au développement économique de notre Pays.

Ainsi cet institut pourra servir d'institution de *formation ouverte* pour répondre aux besoins de formation notamment en bureautique, comptabilité, communication, et en accueil (hôtellerie et Agence de Voyage)

3.2.2. L'institut National de la Promotion de la Formation Technique et Professionnelle

Il a été créé en 2002 et a pour mission de soutenir le secteur de la formation technique et professionnelle. Il joue un rôle d'interface en oeuvrant à rapprocher l'offre et la demande en matière de formation technique et professionnelle.

L'institut assure les activités suivantes :

- ✚ L'étude et la recherche sur l'évolution des emplois et des qualifications
- ✚ L'analyse des besoins et la promotion de la formation de base, la formation continue, la formation et des personnels d'encadrement .
- ✚ L'élaboration des références et programme, la conception et la production des outils didactiques et pédagogiques.
- ✚ La promotion de la formation continue et de l'apprentissage

- ✚ Le conseil, l'orientation et la documentation sur les formations et métiers
- ✚ Le suivi des sortants du système de la formation technique et professionnelle

Le Fonds Autonome de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle qui est géré au niveau de l'institut en concertation avec d'autres partenaires techniques et financiers est reconnu de presque la quasi-totalité des opérateurs dans le cadre du tourisme culturel. Alors qu'il a contribué au financement de 284 actions de formation dont 222 actions de formation continue. Plus de 4573 personnes ont bénéficié de ces formations. Le coût de ces formations s'élève à 340 Millions d'ouguiyas dont 251 Millions d'ouguiyas supportés par le FAP-FTP (financement IDA et AFD).

L'institut a réalisé plusieurs autres formations dans d'autres domaines mais pas dans le domaine de l'artisanat ni du tourisme culturel.

Mais au vu des activités qu'il entreprend, il peut contribuer à la satisfaction d'une partie du besoin de formation au niveau du tourisme culturel et notamment tous les domaines qui nécessitent la promotion de la formation continue et d'apprentissage.

A titre indicatif certains métiers de l'hôtellerie, les métiers de l'artisanat peuvent bien profiter des capacités de l'institut qui dispose d'une mission de formation continue et de fonds financiers nécessaires.

Par ailleurs un énorme travail de sensibilisation doit être fait dans ce domaine pour faire connaître aux opérateurs les opportunités qu'offre ce fond dans le cadre du renforcement de capacité afin de pouvoir ultérieurement mobiliser les ressources requises pour payer d'autres formations dans le domaine du tourisme, de l'artisanat et du patrimoine culturel.

3.2.3. Le Centre de formation et de perfectionnement professionnel

C'est un dispositif déconcentré de 10 centres, qui ont une expérience de plus de 15 ans dans la formation et le perfectionnement technique.

En Assaba, le centre forme en électricité, en bâtiment, en mécanique, la maçonnerie, la soudure, la menuiserie et la plomberie. Pour l'année 2007-2008, le Centre de formation et de perfectionnement professionnel de Kiffa a formé dans ces différentes disciplines 94 hommes et 30 femmes.

En Adrar par contre le centre dispense des formations diversifiées comme la réception hôtelière, la plomberie, la soudure, la couture, la menuiserie bois, le maraîchage, l'électricité, le bâtiment, la mécanique auto, l'informatique, la maçonnerie, le froid, climatisation et enfin la cuisine (ONS2008). Le centre dispose d'un professeur pour la réception hôtelière, un professeur de cuisine et un professeur de couture qui peut répondre au besoin des métiers de la toile.

Quant à la capacité de charge du CFPP à Atar, estimée sur la base du nombre de professeurs (40 à 50 élèves/1 professeur par discipline de formation), donne environ 160 à 180 élèves répartis entre la réception hôtelière, la cuisine, la couture et l'informatique. Ces chiffres pourront être largement doublés par le recrutement de professeurs en plus et la réhabilitation des salles de formation destinées aux travaux pratiques (cuisine).

| Dicipline | durée | Nombre |
|---------------------|--------------|---------------|
| Cuisine | 6mois | 40 |
| Couture | 6 mois | 40 |
| Informatique | 6 mois | 50 |
| Reception hotelière | 4 mois | 50 |
| Total | | 180 |

Dans le CFPP de Kiffa les possibilités d'accueil sont nulles dans le domaine du tourisme et de l'artisanat d'art car aucune discipline n'est dispensée dans ce domaine.

Ces centres CFPP, peuvent donner lieu à de grandes percées pédagogico-institutionnelles par l'introduction dans la formation d'un module portant sur la formation de « moniteur du tourisme » qui sera assurée par le centre et qui regrouperait déjà les formations à la reception hotelière et la cuisine qui sont dispensés actuellement au niveau de l'Adrar.

Par ailleurs ces centres déconcentrés pourront introduire des modules de formations appropriés aux besoins des metiers de l'artisanat culturel tels les metiers du métal, de la tannerie, du bois et la maîtrise des technologies appropriées par metier.

Mais ils demanderont en contrepartie un meilleur encadrement au vu des abandons en cours de formation. A titre d'illustration la déperdition après l'entrée est très forte car en 2007 seuls 7 élèves ont poursuivi leur formation en cuisine sur un total de 34 à l'entrée et seuls 72 élèves sur 113 ont achevé tout le cycle de formation en informatique et 11 élèves sur 33 celle de la formation en couture.

3.2.4. Le Centre de formation pour la promotion feminine

C'est un centre qui offre la formation nécessaire aux filles en deperdition scolaire et aux femmes chef de menage , en quête d'activité generatrice de revenus.

- ✚ Il appui les initiative de developpement dans le domaine de l'auto emploi
- ✚ Initie les femmes aux travaux productifs et à l'encadrement .
- ✚ Elabore et met en œuvre des programme de sensibilisation sur les questions relatives à la femme et à l'enfant et d'autres formations spécifiques selon la demande.
- ✚ Le centre assure une formation en patisserie, broderie, coûture, tenture, informatique

Le centre exige un niveau scolaire primaire, la durée de formation s'étale sur une période variant entre 3 mois et une année et la capacité de charge atteint 200 personnes.

Cependant le centre pourra bien être plus attentif à la demande de formation des femmes pauvres et notamment , celles qui sont cibles du programme à savoir celles qui travaillent dans le domaine de l'artisanat et du patrimoine culturel.

3.2.5 L'institut Supérieur d'Etudes Professionnelles (ISEP)

L'institut Supérieur d'Etudes Professionnelles (ISEP), a été créé par le décret n° 91 du 20 octobre 1991. L'ISEP assure deux missions essentielles : la formation professionnelle supérieure en gestion comptable, financière et commerciale, il délivre par la suite un diplôme de « Licence Professionnelle en Gestion ». Il prépare aussi au Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat (CAPA). L'accès à cette filière se fait sur concours ouvert aux candidats titulaires de la maîtrise en Droit ou en Charia ou d'un diplôme reconnu équivalent.

Le régime des études et examens et le régime disciplinaire de l'institut sont fixés par l'arrêté n° 615/MEN du 8 août 2000, pour la filière « Gestion » ; celui du CAPA par l'arrêté n° 627/MEN du 17 novembre 1992.

La capacité d'Accueil est de 120 élèves par discipline sur une période de trois ans de formation en gestion comptable, financière et commerciale et les conditions d'accès exigent le niveau baccalauréat.

3.2 .6. Le Centre de formation Touristique et Hotellière

Dénoté par légèreté dans certains milieux officiels le « Centre supérieur du Tourisme, Il est officiellement dénoté « Centre de formation Touristique et Hotellière » selon son propriétaire, Monsieur Didi Ould Soueidi.

On relève dans ce centre une grande volonté et une importante expérience de formation très focalisée sur les services de l'hotellerie. Il assure des formations non ouvertes mais à la carte c'est-à-dire sur demande et notamment dans le domaine de la cuisine, l'hygiène et bien d'autres services.

Les secteurs peuvent demander une formation spécifique mais payante au centre et qu'il organise en sa qualité de prestataire de service, donc il constitue déjà un bon noyau pour des formation liée à l'hotellerie au niveau de Noaukchott. Il pourra aussi recevoir des personnes de l'intérieur (Adrar et Assaba).

Il assure des formation en hotellerie (hebergement, cuisine,restauration) et une formation de guide touristique.

La formation se fait en deux étapes, une étape de tronc commun qui dure 3 mois e et une étape de spécialisation de 6 mois, ce qui fait donc un cycle total de formation annuel de 9 mois.

La capacité d'accueil pour la formation est modelable selon le besoin et la durée de formation. Ainsi l'Institut peut recevoir les nombres suivants de personnes à former par an:

| Etape | durée | Nombre |
|----------------|--------|---------------------------------|
| Tronc commun | 3 mois | 300 |
| Spécialisation | 6 mois | 300 (les mêmes au tronc commun) |
| Total | 9 mois | 300 |

L'analyse de ce tableau montre une capacité d'accueil de 300 personnes souvent répartis en 70 % cuisiniers, 20 % pour la réception et l'hébergement et 10 % de guides.

La formation au tronc commun se focalise sur les principes et règles générales liées aux services du tourisme à savoir, le comportement, la propreté, la moralité, l'orientation et l'aspect vestimentaire en tout l'éthique ou règles de conduite indispensable à la qualité du service.

La formation spécialisée quant à elle portera sur l'approfondissement des connaissances professionnelles. Dans le cas de l'élève cuisinier, il apprendra des données sur les aliments, les viandes, les légumes, céréales puis il passera à l'étape, de la cuisine proprement dite, c'est-à-dire, il apprend à préparer, à confectionner les repas, puis il évoluera vers la maîtrise des recettes.

3.2.7. La Mauritanienne de Tissage

Créée en 1975, l'office national de Tapis devient en 1994 la Mauritanienne de Tissage.

Elle assure une formation au tissage des tapis, tentes en poils et des nattes et ce depuis bientôt une décennie.

La formation se fait sur place au siège de l'institution comme elle peut se faire de façon ambulante à l'intérieur du pays.

Elle n'utilise que le tissage manuel sur les supports techniques de charpente en bois de tisserand pour le tapis.

La durée de formation est de 3 mois pour le tissage et 6 mois de suivi au rythme de 2 jours/mois.

Quant à la confection des nattes la durée n'excède pas 45 jours et pour les tentes de poils, elle atteint 2 à 3 mois.

Dans ce domaine, la Mauritanienne de Tissage dispose d'un levier de formateurs de plus de 40 personnes qualifiées et de 6 formateurs des formateurs.

Les capacités d'accueil sont énormes et atteignent pour le tapis, 400 personnes réparties en groupes de 12 élèves à chaque session et 200 élèves d'affilés pour la formation au tissage des tentes en poils et nattes.

Ces centres pourront aussi avec l'Office National du Tapis répondre à des besoins de formation en matière de tissage et de couture en Assaba et en Adrar.

En plus de ces centres ou structures potentielles de formation, le centre CDD, forme en l'informatique, en comptabilité et Institut d'Enseignement Privé et Commercial (IEPC) dispense une formation en comptabilité, gestion, marketing, réception hôtelière, gestion des agences de voyage.

En plus de ces institutions capables de fournir des formations dans le domaine du tourisme, de l'artisanat et de la culture, la formation par les personnes ressources au niveau local peut bien être envisagée grâce au Fond de l'INAP/FTP.

3.2.8 La formation aux langues étrangères

La formation en langues étrangères est assurée par des centres de formation liés à des ambassades ou leurs centres culturels, des instituts et centres nationaux, écoles privées, et des cours à domicile. Certains combinent avec cette formation d'autres relatives à la gestion, la comptabilité et l'informatique comme on l'a vu dans le cas de CDD et Institut d'Enseignement Privé et Commercial (IEPC)

| Nom | Langue | Lieu | Accès | Durée | Capacité d'Accueil |
|---|--------------------|--------------------|----------------|-------------|--------------------|
| English Language Center | Anglais | Nouakchott | Test de niveau | de Variable | |
| CDD | Anglais, Français, | Nouakchott | Test de niveau | variable | 60 |
| Nouakchott English Center (NEC) | Anglais | Nouakchott | Test de niveau | variable | |
| Alliance Française | Français | Nouakchott et Atar | Test de niveau | variable | 100 |
| Centre e formation en Allemand | Allemand | Nouakchott | Test de niveau | variable | 80 |
| Association Amigos del donyana | Espagnol | Atar | Test de niveau | variable | 30 |
| Centre du Troisième Millénaire | Français anglais | Nouakchott | Test de niveau | variable | 40 |
| CREL | Français, | Nouakchott | Test de niveau | variable | |
| Institut d'enseignement privé et commercial IETC | | Nouakchott | Test de niveau | variable | 60 |

L'accès à ces structures est ouvert à tous les niveaux débutant, pratiquant et perfectionnement en ce qui concerne, l'espagnol, l'anglais, le français et l'allemand.

Il faudra aller au niveau de la carte de visite pour chaque institution de formation afin d'avoir des données très complètes. Cet exercice a été fait au niveau de l'institut d'Enseignement, Technique et Commerciale (IETC).

Cet institut reçoit les élèves intéressés par des formations de type « initial académique » pour une période de 2 ans.

4.2.9 Le musée national

Ce musée peut superviser et assurer plusieurs formations dans le cadre du patrimoine culturel. Ces formations peuvent concerner des métiers, de muséographie, d'inventaire d'objets d'art, de conservation, de restauration, d'informatique spécialisée au patrimoine culturel et de gestion de musée etc.

Il dispose de son staff propre de formateurs (4), en plus d'une capacité de mobilisation d'expertise universitaire nationale, de l'IMRS et étrangère.

Le niveau demandé pour accéder à ces formations est celui de la Maîtrise en domaines apparentés à la discipline. La capacité et la capacité est estimée à 300 personnes réparties entre les différentes disciplines précédemment citées. La durée de formation est variable selon les disciplines et ne peut excéder celles des formations de courte durée. Quant aux infrastructures d'accueil, elles se composent de la salle de l'office du musée et ses annexes, en plus d'une salle de la communauté urbaine de Nouakchott (source office du musée national).

Quant au dispositif de calligraphie, il profite au niveau national et local de plusieurs dizaines de structures privées spécialisées en calligraphie arabe et de centaines de personnes ressources disséminées au niveau des Mahadras et des bibliothèques traditionnelles dans toutes les zones d'intervention du projet.

Enfin pour les formations assez parallèles (hygiène, cadres légaux, éthique et secourisme), le dispositif de formation mettra à son profit les institutions de la société civile, les structures étatiques, les programmes de coopération et la consultance (INRSP, Croissant Rouge, Scouts, ONG de l'Environnement et consultants etc)

En conclusion partielle on peut dire qu'au niveau du District de Nouakchott, le potentiel de formation couvre les besoins de l'hôtellerie et des agences de voyages

Quant au niveau des Wilayas de l'intérieur du pays et notamment l'Assaba et l'Adrar, les institutions peuvent organiser des formations ambulantes. C'est le cas de la conception et de la mise en route d'une cuisine locale répondant aux normes internationales minimales et la formation aux techniques de cuisine.

C'est aussi le cas de la formation au tissage du tapis, de la tente en poils ou en voile et le tissage des nattes qui peut être organisée par le dispositif de formation en faveur de l'Assaba et de l'Adrar.

Le dispositif concentré à Nouakchott peut aussi assurer des formations ou sur place pour des aspects liés à l'hôtellerie, aux agences, aux métiers de l'artisanat et ceux du patrimoine culturel.

3.2.10 Compétences à développer pour combler les écarts de formation identifiés

✚ Le manque de normes au niveau national

La formation telle que dispensée actuellement ne prend en considération que le niveau d'instruction c'est-à-dire le niveau atteint dans une école civile de l'enseignement public ou privé. Aucun niveau d'instruction dépassant un niveau élémentaire n'est exigée dans sauf pour le métier de comptable financier ou celle de guide qui demandent un préalable en instruction générale (baccalauréat) ou en connaissances géographiques et historiques (niveau licence ou maîtrise).

Quant à la formation en terme de recyclage, elle peut être organisée en faveur de tous les niveaux d'instruction pour tous ceux qui en font la demande et certaines institutions peuvent offrir donc des cours de formation théorique et pratique dans n'importe quelle infrastructure à Nouakchott.

Cependant, tout le dispositif et le système de formation en lui-même souffrent de faiblesses importantes non seulement pour la hiérarchisation des capacités professionnelles de requises mais aussi pour toute catégorisation aussi bien des infrastructures que des métiers.

C'est ainsi que dans le domaine du tourisme qui semble avoir pris le pas sur les autres secteurs, le décret N° 98/63/PM/MCAT Déterminant les normes et les modalités de classement des établissements du tourisme en date du 16/8/98 est resté lettre morte.

La première conséquence est que l'on ne connaît aucun classement des infrastructures touristiques bien que le décret cité ci-dessus, prévoit un classement des hôtels entre 1 étoile à 5 étoiles, les auberges et les restaurants en trois niveaux de fourches.

La seconde conséquence est l'absence d'un référentiel de niveau de qualification correspondant à une situation ou la catégorisation des infrastructures devant utiliser le personnel formé est aussi inexistante. Ainsi l'on se demanderait quel niveau de cuisinier est demandé pour servir dans telle ou telle infrastructure sachant que cette dernière n'est nullement pas classée. La même chose peut se dire du niveau des guides dont a besoin quand on sait que parmi ces derniers certains ne savent pas les noms des quatre points cardinaux en langues étrangères et pourtant, ils y sont actuellement en plein.

Donc la hiérarchisation professionnelle des métiers est absente dans tous les métiers de l'hôtellerie. On est à la fois saucier, cuisinier, plongeur, serveur, réceptionniste et valet ou commis de chambre. Il n'existe pas un système de classification professionnelle qui permet d'énoncer des niveaux spécifiques de qualification précis à atteindre.

Toutes les formations faites dans le domaine de l'hôtellerie ne permettent que d'entrevoir, la situation de tronc commun ou celle de professionnel (cuisinier, guide ou autre). Mais on ne sait pas comment on évolue de plongeur, à saucier à grilleur, à cuisinier, à chef cuisinier à maître d'hôtel.

Pire, cette nomenclature est inexistante dans le jargon des institutions de formation et même dans la pratique des institutions de tourisme

Les normes de sélection actuelles du personnel du tourisme ne sont ni reconnues par une législation et ni par une pratique ou une tradition touristique de qualité dans le pays.

Au moins dans les métiers traditionnels de l'artisanat, la tradition telle que documentée et reconduite par la littérature touristique en évoque des bribes et reconnaît au moins trois niveaux à savoir l'ignorant du métier, l'apprenti du métier et le maître du métier.

✚ **Approche plus orientée sur les normes internationales**

Il n'existe pas une nomenclature valable pour tous les pays en matière de classification des métiers et des parcours professionnels. En général dans les pays plus avancés comme la France on utilise ainsi, les fiches emploi de tous les métiers repérés par les Observatoires des Métiers de l'Hôtellerie, du patrimoine culturel et des « œuvres traditionnelles ».

Les employeurs devront donc pouvoir reconnaître les savoir faire des employés à la lumière d'une grille de classification d'où la possibilité d'une lecture plus claire et d'une compréhension plus complète du système d'organisation de la progression des carrières. Par ailleurs les moyens accordés par les entreprises du tourisme en termes de tutorat, de formation, de validation/reconnaissance des acquis de l'expérience, doivent pouvoir servir à mieux sécuriser les parcours professionnels sinon la carrière n'a pas de sens.

Au vu des normes internationales et du besoin identifié on devra combler les besoins de formation suivants:

✚ **Dans le domaine du tourisme**

- **Manager** : technique de gestion et en communication, connaissances des processus d'hébergement et de restauration, connaissances des procédures administratives et réglementaires nationales et internationales relatives à la gestion du tourisme,
- **Agent de guichet** : communication, informatique,
- **Comptable** : connaissances des règles financières de change, circuits bancaires et fiscalité en plus de l'outil informatique,
- **Réceptionniste** : maîtrise des outils d'information et d'orientation, la réservation et l'informatique,
- **chef de cuisine** : formation complémentaire en spécialiste en recette, saucier et grilleur et pâtisserie
- **Cuisinier** : formation complémentaire en maîtrise des recettes et spécialisation (saucier, grilleur,),
- **commis de cuisine** : complément de formation en connaissances des composition des repas et plats,
- **Une serveuse à l'étagère** : complément de formation en connaissances des composition des repas,
- **Commis de restaurant** : connaissance de la feuille de commande et maîtrise des noms et composition des plats et repas,
- **Commis de salle** : connaissance des langues, maîtrise des commandes,
- **Commis de chambre ou valet de chambre** : Maîtrise literie, entretien, déparasitage, nettoyage, désinfection,
- **Lavandière** : lavage, dégraissage, repassage
- **Guide** : connaissance des circuits, connaissances des données sur les sites
- **Chauffeur** : connaissances des parcours, des circuits touristiques

✚ **Dans le domaine de l'artisanat :**

En plus d'un besoin initial pour les nouveaux d'apprendre le métier traditionnel (tisser, broder, forger, tanner...etc.), un complément de formation serait très recommandé pour la maîtrise des techniques et des équipements plus modernes. Ces techniques et équipements sont réducteurs de peines, de temps et de ressources humaines à la production et aussi source d'amélioration de la qualité des produits :

- **Tisseuse** : maîtrise des outils et équipements plus modernes de tissage,
- **Tanneuse** : maîtrise des outils et équipements plus modernes de tannage,
- **Couseuse** : maîtrise des outils et équipements plus modernes par machines plus robustes adaptés à la couture de la toile double,
- **Brodeuse** : maîtrise des technologies de couture par machines,
- **Cordonnière** : maîtrise des technologies, colorants, motifs
- **Cordonnier** : maîtrise des technologies telles les machines cordonnerie
- **Artisan métallique** : maîtrise des outils et équipements plus modernes (filature et découpe)
- **Artisan bois** : maîtrise des outils et équipements plus modernes pour la taille,
- **Potier** : maîtrise des outils et équipements plus modernes pour le tournage de l'argile
- Teinturière maîtrise des techniques, des outils et équipements plus modernes de teinture indélébile,
- Perlières : maîtrise des outils et équipements plus modernes, de taillage, coupe et polissage des pierres,

✚ **Dans le domaine du patrimoine :**

- **Conservateur** : connaissances suffisantes, archéologie, monuments historiques, inventaire général des richesses artistiques (recensement du patrimoine hors musées), en musées (préparation des collections...), en archives et en bibliothèques.

Mais il faut aussi développer des compétences plus spécialisées dans le domaine de la conservation non complémentaires mais totales :

- **Conservateur régional du patrimoine, spécialité Monuments historiques** dans une perspective de déconcentration des services publics et comme résultat dans les wilayas d'interventions du programme
- **Conservateur régional du patrimoine, spécialité Archéologie**, dans une perspective de déconcentration des services publics et comme résultat dans les wilayas d'interventions du programme
- **Conservateur du patrimoine spécialité Inventaire général**
- **Conservateur des Antiquités et Objets d'art**,
- **Conservateur du Patrimoine, spécialité "musées" :**

- **Régisseur** : organisation matérielle du mouvement des œuvres, depuis leur transport, stockage, protection
- **Gestionnaire** : capacité d'analyse de la situation patrimoniale, définitions des besoins et des objectifs, connaissance en finance, en droit, en économie, maîtrise de l'outil informatique.
- **Calligraphe** : écriture coufique, cursive et calligramme
- **Muséographe** : maîtrise de la connaissance des techniques de mise en valeur des collections (objets, contenus) du musée, maîtrise de l'expographie.
- **Chargé d'inventaire** : maîtrise des techniques statistiques de recensement du patrimoine, capacité à étudier le patrimoine, connaissances des techniques et approches de découvertes du patrimoine artistique, historique, archéologique, ethnographique connaissances dans la sensibilisation du public, des guides, des conférenciers et des étudiants dans une meilleure connaissance de leur patrimoine.
- **Restaurateur** : maîtrise de diagnostic, prévention des dégradations, capacité de proposer des solutions adéquates, Connaissances approfondies en technique et équipement et capacité de remise en état des objets d'art décoratifs ou utilitaires, connaissances générales dans les spécialités de marqueteur, doreur, vernisseurs et autres spécialités liées.

Ce complément de formation qui semble parfois rendre compte d'un besoin initial de formation totale notamment dans le tourisme et surtout le patrimoine culturel (normes internationales) doit se faire greffer des formations complémentaires assez percutantes : communication, gestion, éthique, linguistique, hygiène, cadre légal.

Enfin les besoins de formations seront repris sous forme d'axes de formation en détail et selon les métiers et les secteurs mais aussi selon qu'ils soient spécifiques ou communalisés.

3.3. Les axes de formation

L'analyse des besoins de formation démontre une démarche de formation selon 9 axes principaux : l'axe de la formation touristique, l'axe de formation artisanale, l'axe de formation au patrimoine culturel, l'axe la formation éthique et l'axe de formation linguistique.

3.3.1 Axes spécifiques

Axe 1 : Formation au métier touristique

Cet axe devra pouvoir couvrir la formation dans toutes les infrastructures touristiques telles, les agences, les hôtels, les auberges, les restaurants. Il devra donc répondre aux besoins de formation de ces infrastructures et notamment au niveau des métiers suivants :

- Cuisine (plongeur, cuisinier confectionneur de repas, cuisinier spécialiste en recettes, cuisinier spécialisé tel cuisinier saucier, cuisinier grilleur.....etc.)
- Commis de restaurant

- Commis de salle
- Lavandière
- Guide
- Chauffeur

Axe 2 : Formation au métier de l'artisanat et équipement

- Tissage (tapis, nattes, tentes en voile, poils)
- Tannage (production de peau d qualité)
- Utilisation du petit équipement (tannerie, machine à coudre pour peau, toile et autres)
- Utilisation outillage (incrustation métallique, coupe taillage et affûtage des brindilles, de tissage traditionnel)
- Teinture
- Technique d'exposition (journée ouverte, foire...etc.)

Axe 3 : Formation au métier du patrimoine

- Conservateur,
- Régisseur,
- Gestionnaire,
- Calligraphe,
- Muséographe,
- Chargé d'inventaire,
- Restaurateur (réhabilitation) des produits du patrimoine et des sites archéologiques,
- Scannériste,

3.3.2 Axes communs

Axe 4 : Communication

- Accueil,
- Marketing,
- Publicité,
- Management,
- Technique et échange par Internet.
- Animation culturelle

✚ Axe 5 : Gestion

- Comptable,
- Informaticien
- Financier

✚ Axe 6 : Ethique

- La probité morale,
- La probité intellectuelle,
- Morale des affichages et décors internes,
- Morale de l'esthétique vestimentaire,
- Morale de l'acoustique,
- Les règles de conduites spécifiques à chaque métier.

✚ Axe 7 : Formation linguistique

- Formation en français,
- Formation en anglais,
- Formation en espagnol.

✚ Axe 8 : Formation à l'Hygiène

- Formation aux règles générales d'hygiène,
- Formation aux règles de comportements hygiéniques par métier.

✚ Axe 9 : Formation au cadre Légal

- Formation au cadre légal de l'environnement,
- Formation au cadre légal du tourisme,
- Formation au cadre légal de l'Artisanat,
- Formation au cadre légal du patrimoine culturel.

3.4 Quantification et qualification des besoins de formation

En considération des axes de formation et du dispositif national dans le domaine et des écarts de formation relevés, le besoin de formation a été quantifié et qualifié selon chaque domaine et par Wilaya.

3.4.1 Quantification et qualification des besoins de formation dans la Wilaya de l'Assaba

3.4.1.1. L'hôtellerie

Sur les deux hôtels de l'Assaba, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit :

| Besoin en formation | Nbre d'hôtels | % |
|----------------------------|----------------------|-------------|
| Hygiène | 2 | 100% |
| Cuisine | 2 | 100% |
| Accueil | 1 | 50 % |
| Français | 2 | 100% |

3.4.1.2 Auberges

Sur les cinq Auberges de l'Assaba, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit :

| Besoin en formation | Nbre d'Auberges | % |
|----------------------------|------------------------|------------|
| Hygiène | 5 | 100 |
| Cuisine | 5 | 100 |
| Réception | 5 | 100 |
| Gestion | 4 | 80 |
| Informatique | 4 | 80 |
| Hygiène | 5 | 100 |
| Pub et Marketing | 5 | 100 |
| Français | 5 | 100 |
| Anglais | 5 | 100 |

3.4.1.3. Restaurants traditionnels

Sur les quarante restaurants de l'Assaba, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit :

| Besoin en formation | Nbre de restaurants | % |
|----------------------------|----------------------------|-----------|
| Hygiène | 12 | 30 |
| Cuisine | 4 | 10 |
| Découpe | 4 | 10 |
| Réception | 12 | 30 |
| Gestion | 12 | 30 |
| Pub et Marketing | 4 | 10 |
| Français | 4 | 10 |
| Anglais | 4 | 10 |

3.4.1.4 Les métiers de l'artisanat

Sur les soixante sept artisans de l'Assaba, les priorités en besoins de formation sont comme suit

| Besoins en formation | Nbre d'artisans | % |
|-------------------------------------|------------------------|-----------|
| Accueil | 40 | 60 |
| Pub et Marketing | 40 | 60 |
| Tannerie moderne | 30 | 45 |
| Hygiène | 40 | 60 |
| Couture moderne cuir | 50 | 75 |
| Couture moderne toile | 20 | 30 |
| Tissage moderne laine en poil | 10 | 15 |
| Technologie de travail de la pierre | 20 | 30 |
| Technologie des perles en verre | 6 | 9 |
| Technologie des perles plastiques | 4 | 6 |
| Technologie de poterie | 2 | 3 |
| Conservation | 40 | 60 |
| Production de motifs | 40 | 60 |
| Prélèvement des produits forestiers | 40 | 60 |
| Français | 20 | 30 |

3.4.1.5 Patrimoine culturel

✚ Manuscrits

Sur les dix bibliothèques de l'Assaba, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit

| Besoin en formation | Nbre de Bibliothèques | % |
|--|-----------------------|-----------|
| Conservation des manuscrits | 2 | 20 |
| Gestion de manuscrits | 2 | 20 |
| Formation à la production de couvertures | 1 | 10 |
| Calligraphie | 2 | 20 |
| Accueil | 2 | 20 |

✚ Sites archéologiques

Sur les deux sites archéologiques de l'Assaba, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit

| Besoin en formation | Nbre de site | % |
|------------------------|--------------|------------|
| Gestion de musée | 1 | 50 |
| Gestion de muni musées | 1 | 50 |
| Accueil | 2 | 100 |

3.4.2 Quantification et qualification des besoins de formation dans la Wilaya de l'Adrar

3.4.2.1. Les Hôtels

Sur les six hôtels de l'Adrar, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit :

| Besoin en formation | Nbre des hôtels | % |
|---------------------|-----------------|----|
| Hygiène | 3 | 50 |
| Cuisine | 2 | 33 |
| Réception | 5 | 83 |
| Français | 1 | 17 |
| Anglais | 3 | 50 |
| Espagnol | 4 | 67 |

3.4.2.2 Les Auberges

Sur les 31 auberges de l'Adrar, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit :

| _Besoin en formation | Nbre du Auberge | % |
|-----------------------------|------------------------|----------|
| Cuisine | 22 | 71 |
| Réception | 13 | 42 |
| Gestion | 12 | 39 |
| Informatique | 3 | 10 |
| Hygiène | 6 | 20 |
| Secourisme | 1 | 3 |
| Anglais | 3 | 10 |
| Espagnol | 1 | 3 |

3.4.2.3 Les Agences de Voyages

Sur les 22 agences de voyage de l'Adrar, les priorités en besoins de formation était comme ce qui suit :

| Besoin en formation | Nbre du restaurant | % |
|----------------------------|---------------------------|----------|
| Encadrement | 7 | 32 |
| Anglais | 17 | 77 |
| Français | 20 | 91 |
| Informatique | 18 | 82 |
| Gestion | 19 | 86 |

3.4.2.4 Les artisans

Sur les 25 artisans enquêtés, les priorités en besoins de formation était comme ce qui suit :

| Besoins en formation | Nbre d'artisans | % |
|-----------------------------|------------------------|----------|
| Marketing | 5 | 20 |
| Tannage | 7 | 28 |
| Couture | 13 | 52 |
| Tissu | 7 | 28 |
| Informatique | 7 | 28 |
| Gestion | 2 | 8 |
| Anglais | 1 | 4 |
| Espagnol | 1 | 4 |
| Français | 2 | 8 |
| Teinture | 13 | 52 |

3.4.2.5 Les Bibliothèques

Sur les 5 bibliothèques/musées de l'Adrar, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit :

| Besoin en formation | Nbre de Bibliothèques | % |
|---------------------------|-----------------------|----|
| Archéologie | 2 | 40 |
| Protection de manuscrits | 2 | 40 |
| Maintenance de manuscrits | 3 | 60 |
| Informatique | 1 | 20 |
| Les objets d'arts | 1 | 20 |

3.4.2.6. Les Guides touristiques

Sur 34 guides enquêtés, les besoins en formation ont été comme suit:

| Besoin en formation | Nbre du Guide | % |
|---------------------|---------------|----|
| Français | 5 | 14 |
| Anglais | 29 | 85 |
| Espagnol | 32 | 94 |
| Ornithologie | 1 | 3 |
| Secourisme | 2 | 6 |
| Contes | 2 | 6 |
| Hygiène | 1 | 3 |
| Géographie | 1 | 3 |
| Histoire | 3 | 9 |
| Topographie | 1 | 3 |
| Cuisine | 2 | 6 |
| Astronomie | 1 | 3 |
| Gestion | 1 | 3 |

3.4.2.7 Les restaurants

Sur les neuf restaurants de l'Adrar, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit

| Besoin en formation | Nbre du restaurant | % |
|---------------------|--------------------|----|
| Cuisine | 7 | 78 |
| Anglais | 2 | 22 |
| Français | 4 | 44 |
| Espagnol | 2 | 22 |

3.4.3 Quantification et qualification des besoins de formation du District de Nouakchott

3.4.3.1. Hôtellerie

Sur les vingt hôtels de Nouakchott, les priorités en besoins de formation étaient comme ce qui suit

| Besoin en formation | Nbre de d'hôtels | % |
|--|-------------------------|----------|
| Cuisine | 20 | 100 |
| Ethique professionnelle | 18 | 90 |
| Hygiène | 17 | 85 |
| Formation des gouvernantes / personnel d'étage | 15 | 75 |
| Réception | 16 | 80 |
| Langues étrangères | 16 | 80 |
| Secourisme | 15 | 75 |

3.4.3.2 Les Auberges

Sur les 20 auberges de Nouakchott enquêtées, les priorités en formation sont comme suit:

| Besoin en formation | Nbre d'Auberge | % |
|-------------------------|----------------|----|
| Gestion | 15 | 75 |
| Cuisine | 19 | 95 |
| Réception | 10 | 50 |
| Hygiène | 14 | 70 |
| Ethique professionnelle | 15 | 75 |
| Secourisme | 11 | 55 |
| Anglais | 13 | 65 |

3.4.3.3 Musée

| Formations demandées | Nombre | % |
|--------------------------------|--------|------|
| Conservateur | 1 | 100% |
| Régisseur d'œuvre d'art | 1 | 100% |
| Guide conférencier ou culturel | 1 | 100% |
| Inventaire d'objet d'art | 1 | 100% |
| Gestionnaire d'un musée | 1 | 100% |
| Maintenancier d'œuvre d'art | 1 | 100% |

3.4.3.4 Artisanat

Sur les 113 artisans enquêtés de Nouakchott les besoins de formation sont:

| Besoins en formation | Nbre d'artisans | % |
|--|-----------------|----|
| Formation au rôle associatif, aux relations avec les autorités et en gestion | 102 | 90 |
| Modernisation des techniques de travail | 82 | 73 |

3.4.3.5 Agences de Voyages

Sur les 75 agences de voyage de Nouakchott, les priorités en besoins de formation était comme ce qui suit :

| Besoin en formation | Nbre d'agence | % |
|---------------------|---------------|----|
| Marketing | 6 | 8 |
| Anglais | 18 | 24 |
| Français | 30 | 40 |
| Informatique | 50 | 67 |
| Gestion | 19 | 25 |

CHAPITRE IV : Recommandations et Observations

4.1. Quelques exemples d'approche pédagogique-institutionnelle

Ces exemples sont tout simplistes, indicatifs pour illustrer des approches et démarches aussi bien pédagogiques et institutionnelle au vu du besoin de formation et du potentiel pour y répondre. Ils ne tiennent pas lieu de pistes pédagogiques car non demandées, mais d'illustration des possibilités de partenariat, de couverture de cibles, de l'appropriation de la formation et de la source de formation.

Cet exercice sera fait avant toute élaboration de module de formation afin qu'un éclairage soit bien complet sur les approches de mise en œuvre (cibles, possibilités de partenariat, autres).

4.1.1. Dans le domaine du Tourisme

- a. **L'urgence et l'acuité de la demande** : les opérateurs mauritaniens sont devant l'obligation et son urgence.
- b. **Le besoin d'un dispositif de formation propre** : Ils devront mettre en place un dispositif interne de formation qui aura un rôle de recyclage et de perfectionnement (en vue de sa mise à niveau) de la totalité des employés en activité, et ce dans un délai très court.
- c. **La couverture des cibles** : Il touchera les niveaux de la direction, de l'encadrement, puis celui de la maîtrise et de l'exécution ainsi que le personnel de guides accompagnateurs.
- d. **L'optimisation et l'appropriation** : il serait utile de se doter d'un établissement qui sera dédié à la formation inter entreprises (un hôtel qui serait réaménagé pour servir de structure d'accueil de la formation continue).
- e. **Le partenariat** : partenariat des Institutions de formation/ Entreprises et représentations professionnelles qui instaure la concertation la Co-organisation et la cogestion de la formation continue.
- f. **Formateur** : La ou Les Institutions compétentes
- g. **Lieu des formations** : Au sein même de l'entreprise, dans un centre de formation ou en inter entreprises pour favoriser un échange entre travailleurs de différentes entreprises.

4.1.2. Dans le domaine des métiers d'art

a - Tendre vers une stratégie multidirectionnelle de formation

Objectif sectoriel : « Moderniser » sinon renforcer les techniques actuelles de production. C'est donc l'introduction et la formation sur des petites technologies et outillages devant réduire les peines, la durée de production et améliorer la qualité des produits.

- a. **Instrument pragmatique:** Programme de transmission des savoir-faire rares pour l'artisanat d'art pour valoriser les métiers en voie de disparition afin d'en assurer la transmission et de contribuer au développement de l'activité et de l'emploi dans le secteur.

Au plan opérationnel la stratégie prendra l'allure focale suivante :

- b. **Les objectifs du programme :** les objectifs du programme de formation sont de pérenniser les grands savoir-faire Mauritanien, de permettre la création d'emploi et l'apprentissage de métier.
- c. **La couverture des cibles :** Il touchera les jeunes et femmes productrices ou qui désirent l'être.
- d. **L'optimisation et l'appropriation :** il serait utile de créer un noyau de formation interprofessionnel (associations coopératives, fédérations) ou à travers une refonte du CFPP au niveau locale (Assaba).
- e. **Le partenariat :** Le partenariat /Associations et coopératives instaure la concertation la Co-organisation et la cogestion de la formation continue sinon. partenariat (INAP-FTP/ LFTPC/ONT/ OSC sinon partenariat (INAP-FTP/ LFTPC/ONT/ OSC/Privés/Musée National.
- h. **Formateur :** la ou les Institutions compétentes.
- f. **Lieu des formations :** au sein des OSC, dans un centre de formation local ou interprofessionnel pour favoriser l'échange entre les différents métiers et catégories sociales.
- g. **Le principe de base :** il sera « un artisan d'art + des stagiaires ». . Il va concerner tous les métiers d'art menacés de disparition sans oublier les métiers d'art porteurs de l'identité régionale.
- h. **L'outil contractuel :** un contrat appelé « convention de formation » précisant les modalités pédagogiques et pratiques de la formation
- i. **L'appui pédagogique :** il sera assuré par la ou les Institutions concernées

4.1.3 Dans le domaine des métiers du Patrimoine Culturel

a - Tendre vers une stratégie multidirectionnelle de formation

Objectif sectoriel : Restaurer et conserver le patrimoine culturel, matériel et immatériel et le pérenniser à un seuil de qualité en le rendant exploitable économiquement et créer un vivier de formateurs spécialisés.

- a. **Instrument programmatique**: Programme de formation à la restauration et la conservation du patrimoine culturel et des savoir-faire rares pour contribuer au développement de l'activité et de l'emploi dans le secteur.
- b. **Les objectifs du programme** : les objectifs du programme de formation sont de pérenniser les grands savoir-faire Mauritanien, et de protéger et de valoriser les produits afin de permettre la création d'emploi et l'apprentissage des métiers.
- c. **La couverture des cibles** : Il touchera les gestionnaires des bibliothèques, les jeunes et les femmes des écoles coraniques ou des coopératives à proximité des sites archéologiques.
- d. Il concernera aussi les promoteurs de musées locaux.
- e. **L'optimisation et l'appropriation** : il serait utile de créer un noyau de formation interprofessionnel (Associations des Calligraphes, bibliothécaires, chercheurs, artisans du cuir, pré coopératives, fédérations des OSC).
- f. **Le partenariat** : Le partenariat CFPP/IMRS/Musée National, Université de NKTT.
- i. **Formateur** : La ou Les Institutions compétentes
- g. **Lieu des formations** : au sein des OSC, sur sites de bibliothèque ou archéologiques, dans un centre de formation local ou interprofessionnel pour favoriser l'échange entre les différents métiers et catégories sociales.
- h. **Le principe de base** : il sera selon les cas « un calligraphe bibliothécaire ou un activiste des sites archéologiques + des stagiaires de l'école coranique ou des personnes de la population de proximité intéressées ». Le principe portera sur la reprise des vieux livres, le transfert de la calligraphie, la gestion des bibliothèques, la préservation et la connaissance des sites archéologiques.
- i. **L'outil contractuel** : un contrat appelé « convention de formation » une convention :
Entre le maître d'art et la Ministère de tutelle et entre le maître d'art et les élèves précisant les modalités pédagogiques et pratiques de la formation,
- j. **L'appui pédagogique** : il sera assuré par l'office des musées, des consultants indépendants de l'IMRS, et de la Bibliothèque Nationale

4.2 Mesures préalables à la conduite des programmes de formation

4.2.1. La préparation du climat institutionnel

Pour pouvoir mener à bien ce programme de formation, il faudra améliorer le climat institutionnel en faveur de sa mise en œuvre à savoir :

Motiver pour former « la relève ». Actuellement l'artisan ne peut libérer le temps nécessaire à former un stagiaire sans contrepartie.

Sensibiliser le public notamment les jeunes- aux débouchés offerts par les métiers d'art.

4.2.2. La mise en place des mesures d'accompagnement et de suivi

- ✚ Accompagner la transmission et la pérennisation des savoir-faire et des ateliers.
- ✚ Accompagner les stagiaires dans leur projet professionnel de création ou reprise d'une activité, la recherche d'une embauche
- ✚ Créer des échanges voir des transferts de technologies

4.3 Observations et Recommandations en direction du Programme

4.3.1. Les observations

Ces observations sont afférentes à la communication Programme- Bénéficiaires et l'utilité d'une précision plus physique de la notion de zone d'intervention.

4.3.1.1. La communication Programme- Bénéficiaires

La mission n'a pas eu trace de représentations ou d'interlocuteurs pouvant parler au nom du Programme au niveau local, ce qui a rendu sa tâche trop pionnière et ce malgré des ateliers d'informations tenus auparavant dans les Wilayas.

Cette situation, fait que le Programme ne dispose pas du pont institutionnel ou de la courroie de transmission « administrative et technique » nécessaire à sa mise en œuvre, d'où l'absence de Feed Back auprès des bénéficiaires par manque de relais formel et notamment dans la Wilaya de l'Assaba.

Cette situation crée un phénomène de perturbation et rend plus perplexes les bénéficiaires qui sont chaque fois appelés à répondre devant une mission sans savoir ses liens et ses logiques avec les précédentes. Ainsi c'est la perte des logiques de continuité auprès des acteurs et le véritable besoin du Fil d'Ariane pour s'y retrouver.

C'est la situation de quèpier institutionnel, où le bénéficiaire ne peut se construire une vision de ses activités en perspectives de l'intervention du Programme.

4.3.1.2.. La notion de zone d'intervention

Certes le Programme devra intervenir dans 3 Wilayas, mais en Assaba, on se demande vraiment dans quelle zone faut-il faire les investigations pour ne pas sortir avec des résultats et des conclusions qui ne concernent pas les véritables cibles.

On devra donc bien préciser la zone d'intervention pour que toutes les missions se concentrent sur les mêmes zones pour qu'une harmonie prédomine dans la planification.

4.3.2. Recommandations

4.3.2.1. Opter pour les zones d'intervention définitives

Dans l'Assaba :

- ✚ Kiffa et périphéries
- ✚ Boudeid/Neg'aa/Kasr Selam/ Legleib/Laftah/Hssey Ettine ;
- ✚ Dekhlet Kourourey/Bameira/Kamor/Guerrou ;
- ✚ Kankossa ville et Périphéries;
- ✚ Boulahrath/Barkéol ;

Dans l'Adrar :

- ✚ Wadane/Tenlabbe
- ✚ Chinguetti
- ✚ Atar/Teyarett/Azougui/Tweyzig
- ✚ Aoujeft/Terjitt/Ain Ehel taya

4.3.2.2. Opter pour une approche de point focal local

Le programme devra pouvoir mettre en place ou désigner un point focal local, répondant devant le point focal nationale et les autres institutions du programme et servir de tête de pont et de relais auprès des communautés.

Parmi les éléments de profil de ce personnel est l'appartenance à la zone, un niveau d'instruction de niveau bac + 4, économiste de formation. Il doit avoir participé aux premières missions du Programme, être assez assermenté par la population locale et les différentes directions du programme et notamment par le point focal national du programme.

4.3.2.3 Opter pour des répondants de proximité

Ces répondants de proximité devront être au niveau des zones d'intervention intensive s comme suit :

- ✚ Hssey Ettine
- ✚ Boumdeid
- ✚ Kankossa
- ✚ Boulahrath
- ✚ Dakhlet Kourourey
- ✚ Wadane
- ✚ Chinguetti
- ✚ Aoujeft
- ✚ Atar

4.3.2.4. Opter pour une bonne représentation des femmes

Cette représentation s'impose d'elle-même dans les localités et zones liées à :

- ✚ Kankossa
- ✚ Hssey Ettine
- ✚ Boulahrath
- ✚ Atar

LES ANNEXES

- Des informations clés sur l'étude
- Liste des personnes et institutions rencontrées
- Bibliographies
- Questionnaire du diagnostic

Tableau 1 : Les effectifs selon le secteur touristique et genre

| Domaine | Effectif global | Etrangers | % Etrangers | Homme | %Homme | Femme | % Femme |
|------------------|-----------------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| Les auberges | 189 | 44 | 23 | 127 | 67 | 62 | 33 |
| Les hôtels | 597 | 32 | 5 | 456 | 76 | 141 | 24 |
| Les restaurants | 867 | 195 | 22 | 598 | 67 | 269 | 33 |
| Les guides | 50 | 0 | 0 | 50 | 100 | 0 | 0 |
| Les musées | 129 | 0 | 0 | 81 | 63 | 48 | 37 |
| Les AV | 812 | 13 | 2 | 624 | 77 | 188 | 23 |
| Les artisans | 1781 | 83 | 5 | 1014 | 57 | 767 | 43 |
| Les appartements | 124 | 16 | 13 | 108 | 87 | 16 | 13 |
| TOTAL | 4549 | 383 | 8 | 3058 | 67 | 1491 | 33 |

Tableau 2 : les auberges selon l'âge, le genre et la wilaya

| | Age | 20 -30 | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | 61- 70 | TOTAL |
|---------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | Nouakchott | Homme | 18 | 23 | 14 | 3 | 0 |
| % | | 31 | 40 | 24 | 5 | 0 | 100 |
| Femme | | 8 | 9 | 4 | 3 | 0 | 24 |
| % | | 33 | 38 | 16 | 13 | 0 | 100 |
| Adrar | Homme | 15 | 18 | 8 | 6 | 4 | 47 |
| | % | 29 | 35 | 16 | 12 | 8 | 100 |
| | Femme | 4 | 12 | 3 | 1 | 0 | 20 |
| | % | 20 | 60 | 15 | 5 | 0 | 100 |
| Assaba | Homme | 4 | 10 | 5 | 2 | 1 | 22 |
| | % | 18 | 45 | 23 | 9 | 5 | 100 |
| | Femme | 5 | 8 | 2 | 3 | 0 | 18 |
| | % | 28 | 44 | 11 | 17 | 0 | 100 |

Tableau 3: les guides selon l'âge

| | Age | 20 -30 | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | 61- 70 | TOTAL |
|-------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Nouakchott | Homme | 5 | 7 | 4 | 0 | 0 | 16 |
| | % | 31 | 44 | 25 | 0 | 0 | 100 |
| | Femme | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Adrar | Homme | 6 | 18 | 10 | 0 | 0 | 34 |
| | % | 18 | 53 | 29 | 0 | 0 | 100 |
| Assaba | Homme | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tableau 4: les artisans selon l'age, le genre et la wilaya

| | Age | 20 -30 | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | 61- 70 | TOTAL |
|-------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Nouakchott | Homme | 143 | 295 | 328 | 123 | 6 | 895 |
| | % | 16 | 33 | 37 | 13 | 1 | 100 |
| | Femme | 8 | 19 | 65 | 12 | 6 | 110 |
| | % | 7 | 18 | 59 | 11 | 5 | 100 |
| Adrar | Homme | 5 | 14 | 8 | 13 | 7 | 47 |
| | % | 11 | 19 | 17 | 28 | 15 | 100 |
| | Femme | 45 | 105 | 45 | 16 | 8 | 219 |
| | % | 20 | 48 | 21 | 7 | 4 | 100 |
| Assaba | Homme | 6 | 7 | 6 | 26 | 31 | 72 |
| | % | 8 | 10 | 8 | 52 | 22 | 100 |
| | Femme | 27 | 254 | 123 | 22 | 12 | 438 |
| | % | 6 | 58 | 28 | 5 | 3 | 100 |

Tableau 5 : les employés aux musées selon l'âge et le genre

| | Age | 20 -30 | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | 61- 70 | TOTAL |
|---------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | Nouakchott | Homme | 3 | 5 | 17 | 8 | 2 |
| % | | 9 | 14 | 49 | 23 | 5 | 100 |
| Femme | | 4 | 19 | 7 | 8 | 2 | 40 |
| % | | 10 | 47 | 18 | 20 | 5 | 100 |
| Adrar | Homme | 2 | 12 | 4 | 2 | 5 | 25 |
| | % | 8 | 48 | 16 | 8 | 20 | 100 |
| | Femme | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | % | 60 | 20 | 20 | 0 | 0 | 100 |
| Assaba | Homme | 0 | 1 | 7 | 5 | 8 | 21 |
| | % | 0 | 5 | 33 | 24 | 38 | 100 |
| | Femme | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | % | 0 | 67 | 33 | 0 | 0 | 100 |

Tableau 6 : les employés d'hôtels selon l'âge et genre

| | Age | 20 -30 | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | 61- 70 | TOTAL |
|---------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | Nouakchott | Homme | 45 | 187 | 120 | 21 | 8 |
| % | | 12 | 49 | 31 | 6 | 2 | 100 |
| Femme | | 58 | 43 | 17 | 5 | 0 | 123 |
| % | | 47 | 35 | 14 | 4 | 0 | 100 |
| Adrar | Homme | 7 | 10 | 14 | 6 | 2 | 39 |
| | % | 18 | 26 | 36 | 15 | 5 | 100 |
| | Femme | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| | % | 33 | 50 | 17 | 0 | 0 | 100 |
| Assaba | Homme | 4 | 13 | 8 | 6 | 5 | 36 |
| | % | 11 | 36 | 22 | 17 | 14 | 100 |
| | Femme | 3 | 5 | 2 | 2 | 0 | 12 |
| | % | 25 | 41 | 17 | 17 | 0 | 100 |

Tableau 7: les employés aux agences des voyages selon l'âge et le genre

| | Age | 20 -30 | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | 61- 70 | TOTAL |
|---------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | Nouakchott | Homme | 85 | 298 | 124 | 42 | 6 |
| % | | 15 | 54 | 22 | 8 | 1 | 100 |
| Femme | | 77 | 65 | 28 | 5 | 0 | 175 |
| % | | 44 | 37 | 16 | 3 | 0 | 100 |
| | | | | | | | |
| Adrar | Homme | 7 | 27 | 15 | 12 | 8 | 69 |
| | % | 10 | 39 | 22 | 17 | 12 | |
| | Femme | 3 | 6 | 3 | 1 | 0 | 13 |
| | % | 23 | 46 | 23 | 8 | 0 | 100 |
| Assaba | Homme | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Femme | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tableau 8 : les employés aux restaurants selon l'âge, le genre et la wilaya

| | Age | 20 -30 | 31- 40 | 41- 50 | 51- 60 | 61- 70 | TOTAL |
|---------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | Nouakchott | Homme | 78 | 198 | 34 | 8 | 5 |
| % | | 24 | 61 | 11 | 2 | 2 | 100 |
| Femme | | 12 | 19 | 6 | 0 | 0 | 37 |
| % | | 32 | 51 | 17 | 0 | 0 | 100 |
| | | | | | | | |
| Adrar | Homme | 10 | 8 | 3 | 4 | 0 | 25 |
| | % | 40 | 32 | 12 | 16 | 0 | 100 |
| | Femme | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | % | 20 | 60 | 20 | 0 | 0 | 100 |
| Assaba | Homme | 70 | 145 | 25 | 10 | 0 | 250 |
| | % | 28 | 58 | 10 | 4 | 0 | 100 |
| | Femme | 27 | 80 | 95 | 20 | 5 | 227 |
| | % | 12 | 35 | 42 | 9 | 2 | 100 |

Tableau 9 : Compétence linguistique des guides à Adrar

| | | Nbre | % |
|------------------------------|---------------|-----------|------------|
| Zone | Adrar | 17 | 50 |
| | Nord | 8 | 24 |
| | Autre | 9 | 26 |
| | Total | 34 | 100 |
| Compétence en langues | Arabe | 34 | 100 |
| | Français | 29 | 85 |
| | Anglais | 3 | 9 |
| | Espagnol | 0 | 0 |
| | Allemande | 3 | 9 |
| | Russe | 2 | 6 |
| | Autre | 0 | 0 |
| | | | |
| Expérience | (10-20) | 12 | 36 |
| | (5-10) | 16 | 47 |
| | Inférieur à 5 | 6 | 17 |
| | TOTAL | 34 | 100 |
| Niveau Académique | Primaire | 4 | 11 |
| | Lycée | 8 | 24 |
| | Bac | 6 | 18 |
| | D.E.U.G | 2 | 6 |
| | Maîtrise | 14 | 41 |
| | TOTAL | 34 | 100 |

Tableau 10 : Situation des guides à Nouakchott

| | | Nbre | % |
|------------------------------|---------------|-----------|------------|
| Zone | Adrar | 9 | 56 |
| | Nord | 2 | 13 |
| | Autre | 5 | 31 |
| | Total | 16 | 100 |
| Compétence en langues | Arabe | 16 | 100 |
| | Français | 12 | 75 |
| | Anglais | 2 | 13 |
| | Espagnol | 3 | 19 |
| | Allemande | 1 | 6 |
| | Russe | 3 | 19 |
| | Autre | 0 | 0 |
| | | | |
| Expérience | (10-20) | 5 | 31 |
| | (5-10) | 9 | 56 |
| | Inférieur à 5 | 2 | 13 |
| | TOTAL | 16 | 100 |
| Niveau Académique | Primaire | 2 | 12 |
| | Lycée | 3 | 19 |
| | Bac | 3 | 19 |
| | Maîtrise | 8 | 50 |
| | TOTAL | 16 | 100 |

Tableau 11 : le niveau de scolarisation du personnel des secteurs de l'étude à Nouakchott

| Domaine | Sans | Mahadras | Primaire | Secondaire | Bac | Supérieur | TOTAL |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| les auberges | 28 | 12 | 8 | 23 | 4 | 7 | 82 |
| les hôtels | 97 | 56 | 99 | 120 | 53 | 79 | 504 |
| les rest | 67 | 56 | 175 | 37 | 18 | 7 | 360 |
| les musées | | | | | | | |
| les AV | 77 | 84 | 154 | 245 | 97 | 73 | 730 |
| les guides | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 | 8 | 16 |
| les artisans | 145 | 245 | 293 | 256 | 45 | 21 | 1005 |
| les appart | 55 | 17 | 21 | 19 | 9 | 3 | 124 |
| TOTAL | 469 | 470 | 752 | 703 | 229 | 198 | 2896 |

Tableau 12 : le niveau de scolarisation des secteurs de l'étude en Adrar

| Domaine | Sans | Mahadras | Primaire | Secondaire | Bac | Supérieur | TOTAL |
|--------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
| les auberges | 14 | 9 | 7 | 19 | 8 | 10 | 67 |
| les hôtels | 13 | 8 | 7 | 2 | 4 | 11 | 45 |
| les rest | 8 | 0 | 13 | 8 | 0 | 1 | 30 |
| les musées | 0 | 9 | 12 | 6 | 0 | 3 | 30 |
| les AV | 12 | 7 | 23 | 11 | 6 | 23 | 82 |
| les guides | 0 | 0 | 4 | 8 | 6 | 16 | 34 |
| les artisans | 98 | 78 | 34 | 44 | 10 | 2 | 266 |
| TOTAL | 145 | 111 | 100 | 98 | 34 | 66 | 554 |

Tableau 13 : le niveau de scolarisation des secteurs de l'étude en Assaba

| Domaine | Sans | Mahadras | Primaire | Secondaire | Bac | Supérieur | TOTAL |
|--------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-------------|
| les auberges | 9 | 13 | 5 | 8 | 3 | 2 | 40 |
| les hôtels | 8 | 11 | 14 | 11 | 3 | 1 | 48 |
| les rest | 345 | 39 | 39 | 54 | 0 | 0 | 477 |
| les musées | 0 | 18 | 2 | 3 | 0 | 1 | 24 |
| les artisans | 176 | 76 | 198 | 53 | 4 | 3 | 510 |
| TOTAL | 538 | 157 | 258 | 129 | 10 | 7 | 1099 |

Tableau 14 : Situation du personnel formé selon le secteur à Adrar

| wilaya | Institution | % Formés | Nbre Formés | Domaine de formation | | | |
|--------|-----------------|----------|-------------|----------------------|--------------|----------|------------|
| ADRAR | Les auberges | 13 | 9 | Domaine | Nbre | % | |
| | | | | Cuisine | 5 | 56 | |
| | | | | Gestion | 3 | 33 | |
| | | | | Espagnole | 1 | 11 | |
| | | | | | TOTAL | 9 | 100 |
| | Les hôtels | 11 | 5 | Gestion | 1 | 40 | |
| | | | | Astronomie | 2 | 40 | |
| | | | | Cuisine | 2 | 20 | |
| | | | | | TOTAL | 5 | 100 |
| | Les restaurants | 11 | 3 | Cuisine | 1 | 33 | |
| | | | | Informatique | 2 | 67 | |
| | | | | | TOTAL | 3 | 100 |
| | Les guides | 26 | 9 | Espagnole | 2 | 23 | |
| | | | | Astronomie | 1 | 11 | |
| | | | | Ornithologie | 4 | 44 | |
| | | | | Secourisme | 1 | 11 | |

| | | | | | |
|---------------------|-----------|-----------|---------------------------|-----------|------------|
| | | | Topographie | 1 | 11 |
| | | | TOTAL | 9 | 100 |
| Les musées | 36 | 11 | Maintenance du patrimoine | 10 | 91 |
| | | | Protection du patrimoine | 1 | 9 |
| | | | TOTAL | 11 | 100 |
| Les AV | 16 | 13 | Français | 4 | 31 |
| | | | Gestion | 3 | 23 |
| | | | Secourisme | 2 | 15 |
| | | | Informatique | 4 | 31 |
| | | | TOTAL | 13 | 100 |
| Les artisans | 14 | 37 | Couture | 12 | 32 |
| | | | Cuisine | 17 | 46 |
| | | | Comptabilité | 6 | 16 |
| | | | Secourisme | 2 | 6 |
| | | | TOTAL | 37 | 100 |

Tableau 15 : Situation du personnel formé selon le secteur à Nouakchott

| wilaya | Institution | % Formés | Nbre Formés | Domaine de formation | | |
|------------|-----------------|-----------|-------------|---------------------------|----------|------------|
| | | | | Domaine | Nbre | % |
| Nouakchott | Les auberges | 2 | 2 | Cuisine | 2 | 100 |
| | | | | TOTAL | 2 | 100 |
| | Les hôtels | 8 | 40 | Gestion | 7 | 18 |
| | | | | Hygiène | 4 | 10 |
| | | | | Informatique | 12 | 30 |
| | | | | Réception | 6 | 15 |
| | | | | Sécurité | 5 | 12 |
| | | | | Cuisine | 6 | 15 |
| | TOTAL | 40 | 100 | | | |
| | Les restaurants | 4 | 14 | Cuisine | 8 | 57 |
| | | | | Hygiène | 4 | 29 |
| | | | | Gestion | 2 | 14 |
| | TOTAL | 14 | 100 | | | |
| | Les guides | 44 | 7 | Espagnole | 3 | 43 |
| | | | | Astronomie | 1 | 14 |
| | | | | Ornithologie | 1 | 14 |
| | | | | Histoire | 1 | 15 |
| | | | | Secourisme | 1 | 14 |
| | TOTAL | 7 | 100 | | | |
| | Les musées | 30 | 23 | Maintenance du patrimoine | 7 | 30 |
| | | | | Informatique | 9 | 40 |
| | | | | Protection du patrimoine | 7 | 30 |
| | TOTAL | 23 | 100 | | | |
| Les AV | 4 | 58 | Français | 15 | 26 | |
| | | | Gestion | 10 | 17 | |

Tableau 16 : Situation de personnels formés selon le secteur en Assaba

| wilaya | Institution | % Formés | Nbre Formés | Domaine de formation | | | |
|---------|-----------------|----------|-------------|---------------------------|--------------|------------|------------|
| | | | | Domaine | Nbre | % | |
| Assaba | Les auberges | 0 | 0 | Domaine | | | |
| | | | | | 0 | 0 | |
| | | | | | TOTAL | 0 | 0 |
| | Les hôtels | 8 | 4 | Gestion | 1 | 25 | |
| | | | | Cuisine | 3 | 75 | |
| | | | | | TOTAL | 4 | 100 |
| | Les restaurants | 0 | 0 | | | | |
| | | | | | TOTAL | 0 | 0 |
| | Les guides | 0 | 0 | | | | |
| | | | | | TOTAL | 0 | 0 |
| | Les musées | 25 | 12 | Maintenance du patrimoine | 6 | 50 | |
| | | | | Informatique | 2 | 17 | |
| | | | | Protection du patrimoine | 4 | 33 | |
| | | | | | TOTAL | 12 | 100 |
| | Les artisans | 15 | 76 | Couture | 17 | 22 | |
| | | | | Teinture | 23 | 30 | |
| | | | | Comptabilité | 12 | 16 | |
| Tissage | | | | 24 | 32 | | |
| | | | | TOTAL | 76 | 100 | |

Tableau 17 : Situation matrimoniale des femmes dans les différents secteurs

| Institution | Situation des Femmes | Effectif Général | Célibataire % | Marié % | Divorcée % | Veuf % | TOTAL % |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------|----------------|-------------------|---------------|----------------|
| les auberges | Nouakchott | 24 | 21% | 46% | 25% | 8% | 100% |
| | Adrar | 20 | 15% | 60% | 25% | 0% | 100% |
| | Assaba | 18 | 22% | 44% | 28% | 6% | 100% |
| les hôtels | Nouakchott | 123 | 35% | 46% | 13% | 6% | 100% |
| | Adrar | 6 | 17% | 66% | 17% | 0% | 100% |
| | Assaba | 12 | 26% | 33% | 33% | 8% | 100% |
| les restaurants | Nouakchott | 37 | 24% | 44% | 21% | 11% | 100% |
| | Adrar | 5 | 20% | 60% | 20% | 0% | 100% |
| | Assaba | 227 | 15% | 72% | 11% | 2% | 100% |
| les musées | Nouakchott | 40 | 30% | 50% | 17% | 3% | 100% |
| | Adrar | 5 | 0% | 60% | 20% | 20% | 100% |
| | Assaba | 3 | 0% | 67% | 33% | 0% | 100% |
| les artisans | Nouakchott | 110 | 19% | 70% | 8% | 3% | 100% |
| | Adrar | 219 | 16% | 60% | 21% | 3% | 100% |
| | Assaba | 438 | 19% | 58% | 16% | 7% | 100% |
| les AV | Nouakchott | 175 | 32% | 49% | 13% | 6% | 100% |
| | Adrar | 13 | 31% | 46% | 23% | 0 | 100% |
| | Assaba | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| les appartements | Nouakchott | 16 | 25% | 44% | 31% | 0 | 100% |
| | Adrar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Assaba | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Annexe 2 : Personnes rencontrées et institutions

EN ASSABA

| Nom | Fonction/institution |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Abdi Ould Horma | Wali Assaba |
| Hasni Ould Bassid | Délégué MDR Assaba |
| Yacoub Ould Abdullah | Maire de Kiffa |
| Dey Ould Brahim | Maire Kouroudjel |
| Elemine Ould Amar | Maire de Legrane |
| Mohamed Abde Rahmane O/ Memoude | Président Association Kourourai |
| Med Yahya O/ Mohamed Vall | Secrétaire Général FRAM |
| Sale Hamadi | Inspecteur MDRE |
| Maryame Souleymane Diallo | Responsable Antenne féminine |
| Fatimetou M/ Wenace | Présidente FRAM |
| Mohamed Radi O/ Abdi | Spécialiste patrimoine oral |
| Elkalavi O/Yeslem | Spécialiste de la tradition orale |
| Mohamed el Hassan O/ Blayad | Président Union agricole |
| Embarka vale M/ Youba | Présidente de l'Union des artisans |

EN ADRAR

| | |
|---------------------------------|--|
| Sall Saidou | Wali de l'Adrar |
| Isselkou Ould Mohamed Saghir | Hakem d'Atar: |
| Lemana Ould Cheikhna | Hakem de Chinguity |
| Sidi Ahmed Ould Sidi | Hakem d'Aoujeft |
| Abdel ghader Ould Moulaye oumar | Délégué Régional l'ONT |
| Zeinebou Mint Matala | Délégué Régional Ministère des affaires sociales de l'enfance et de la famille |
| Madame Silvy lancière | Active dans le domaine du tourisme |
| Sidi Mohamed Ould Abidine Sidi | Expert en archaeologies |

A Nouakchott

| Nom | Fonction/institution |
|--------------------------|---|
| Brahim ould Eminou | conseillé du Ministre/ chargé du tourisme |
| Namy Ould Mohamed Kaber | Directeur de patrimoine culturel |
| Meyem Mint Dehby | Directrice adjointe du tourisme |
| Cheikh Ould Souedy | Chef service de contrôle des normes et qualité |
| Abdallahi Ould Zeham | Chef service des études |
| Marieme mint Bechir | chef service statistique |
| Adnane Ould Beyrouk | Directeur de l'art musical |
| Ahmed Ould Bebeny | Directeur des Etudes de la Programmation et de la coopération |
| Brahim Ould Ndatt | Directeur de l'artisanat |
| Kana Mamadou hadiya Kane | Directeur office National des musées |
| Hassan boubou Demba | Guide office des musées |
| Alpha Ould choumad | Muséographe musée national |
| | Directeur de la sauvegarde des villes anciennes |
| GUY COLCUBUNT | Touriste:/ conseiller technique ENER |
| PASCAL SAKHO | Organisateur de circuit touristique |
| MOUNTAGHA | Personne ressource du Tourisme |
| MBAYE SAMBA | Gestionnaire et formateur au niveau de l'hôtel Tfeila |

Annexe 3. Bibliographie

- ✓ Programme « Tradition, patrimoine et créativité au service du développement durable en Mauritanie »,
- ✓ Stratégie Nationale de développement touristique et action prioritaire, MAT, PNUD et OMT 2007,
- ✓ Bulletin trimestriel d'information N° 2008 Ministères de l'Artisanat et du Tourisme,
- ✓ Programme PRCC Tourisme pour la Mauritanie par Détente Consultant Stéphane Durand, Mars 2004,
- ✓ Adrar en chiffres 1995-2007, ONS, Edition 2008,
- ✓ Assaba en Chiffres 1995-2007, ONS, Edition 2008,
- ✓ Monographie Assaba décembre, 2003, UNDAF/PNUD,
- ✓ Programme PRCC pour la Mauritanie AFD/ Direction Tourisme Mars 2004,
- ✓ Mémoire d'accord patrimoine tradition et créativité au service du PNUD-Royaume d'Espagne- Mauritanie,
- ✓ Développement durable de la Mauritanie,
- ✓ - Atelier de Formation et de sensibilisation «le tourisme culturel et son rôle dans la lutte contre la pauvreté» IMRS,
- ✓ Etude socioculturelle «la problématique du patrimoine culturel Mauritanien» Septembre 2002,
- ✓ - Manuel de procédures du Fonds Autonome de Promotion de formation Technique et Professionnelle FAP-FTP 2002,
- ✓ Projet des textes réglementaires complétant le cadre Juridique du secteur du Tourisme CERCAP/ Direction Tourisme,
- ✓ Une Approche Territoriale du Développement « Guide méthodologique » UNESCO/ Juin 2007,
- ✓ Identification d'un Programme Régional de développement et de Lutte contre la pauvreté, Septembre 2002,
- ✓ Profil de la Pauvreté en Mauritanie Vol.1 ONS – 2004,
- ✓ Projet de mise en place d'un centre de formation et de développement des métiers d'art en Mauritanie/ juillet 2008.

Annexe 4: Questionnaire

QUESTIONNAIRE

POUR L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN FORMATION DES OPERATEURS DANS LE DOMAINE DU TOURISME CULTUREL

ENQUETEUR :-----

WILAYA :-----

MOUGHATAA:-----

DEPARTEMENT : -----

COMMUNE : -----

LOCALITE : -----

Date-----/-----/2009

I-Diagnostic de la situation

1. Généralité

Nom de l'enquêté : -----

Statut de l'enquêté : -----

Date de constitution :-----

N° d 'agrément :-----en date du :-----

Existence d'un local : Oui Non

Existence de matériel de travail : -----Nbre.....Etat.....

Répartition géographique de la structure :Nombre de villages--ou-

Nom du village:-----

Distance entre le siège et le centre de la wilaya :-----Km

Distance entre le siège et la capitale :----- Km

2. Activités exercées :

Type d'activités exercées N° 1 :

Type d'activités exercées N° 2 :

Type d'activités exercées N° 3 :

Autres :

Type de produits fabriqués ou services fournis ?

Recette annuelle des activités ?

3. Organisation et Fonctionnement

3-1-Organes de gestion et employeurs

Nombre d'adhérents ou d'actionnaires initiaux : ----- dont les femmes

Nombre actuel :- -- et les jeunes (--moins de 24ans)

Nombre d'employés étrangers ?

Leurs nationalités :

Pourquoi le choix de ces étrangers :

Nombre initial de membres du bureau ou d'employés : -----

Nombre actuel de membres du bureau ou d'employés:-----dont femmes----- et les jeunes.....

*Nombre des élus renouvelés depuis la constitution ou d'employés recrutés : -----
dont femmes : ----- et les jeunes*

*Fonctions des élus renouvelés ou employés recrutés (**postes clés**)*

- a) -----
- b) -----
- c) -----

Date du dernier changement ou recrutement :-----

Procédures de renouvellement et de recrutement utilisées :-----

Procédure de recrutement des étrangers -----

Nombre et liste des comités spécialisés : -----Nom du comité le plus actif :

3.2 Niveau de scolarisation des gestionnaires ou des employés

| <i>Organe de gestion Ou employés H/F</i> | <i>Nbre Total H/F</i> | <i>Nbre Alphabétisés H/F</i> | <i>Nbre Scolarisés à l'école civile H/ F</i> | <i>Nbre Scolarisés à la mahadra</i> | <i>Niveau de Scolarisation</i> |
|--|-------------------------------|--------------------------------------|--|---|------------------------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Situation matrimoniale des gestionnaires ou employés:

| <i>Nbre de mariés Femmes /jeunes</i> | <i>Nbre divorcés Femme /jeunes</i> | <i>Nbre veuf Femmes /jeunes</i> | <i>Célibataires Femmes / jeunes</i> | <i>Tranches d'âges</i> |
|--|--|-------------------------------------|---|----------------------------|
| | | | | <i>20 - 30</i> |
| | | | | <i>31- 40</i> |
| | | | | <i>41 - 50</i> |
| | | | | <i>51 - 60</i> |
| | | | | <i>61 - 70</i> |

Nbre d'enfant en charge

| | <i>F/J/M</i> | <i>F/J/D</i> | <i>F/J/V</i> | <i>F/J/C</i> |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <i>Nbre d'enfants</i> | | | | |
| <i>Nbre d'enfants</i> | | | | |

| | | | | |
|----------------|--|--|--|--|
| | | | | |
| Nbre d'enfants | | | | |

3-3 Gestion administrative

Existence d'un statut : oui / non

Existence d'un règlement intérieur : oui / non

Respect du RI et du statut : respectés, non respectés, ignorés

*Nombre de réunions du bureau dans l'année écoulée :-----depuis la création-----
-----*

Nombre de réunions de l'AG : -----

*Nombre de procès verbaux : Bureau-----AG--Date du dernier procès verbal: du
Bureau---- ; de l'Assemblée générale :-----*

Tenue de la documentation : bonne- à améliorer- mauvaise- absente

Matériels du bureau : existe- n'existe pas- obsolète

Principaux registres : adhérents, P.v. Comptabilité, registre de visites ou autres

Principales difficultés en matière de gestion:

i)-----

ii)-----

iii)-----

3-4- Gestion financière

Montant de la part social ou de l'action (individuelle) : ----- UM

Capital initial : -----UM, actuel-----UM

Mode de la constitution du capital : collectif, individuel, autres

Existence d'un compte bancaire ou IMF

3-4-1-Expériences en matière de gestion financière

Existence de projets entrepris avec un partenaire : oui / non

Nom du partenaire:-----:/ Date...../Montant.....

Activités réalisées par l'enquêté dans l'année ou en général

a)-----Montant-----UM

b)----- Montant-----UM

c)----- Montant-----UM

*Nature de la participation de l'enquêté : en argent, en nature, Montant : -----
-UM*

Fonds de roulement actuel des activités réalisées en partenariat-----UM,

*Système de gestion de l'activité appliquée : par gérant contractuel, confié à un
comité, géré à tour de rôle, autre*

Si gérant contractuel : nature du contrat :

- Ecrit*
- Oral*
- Autre (préciser)*

Existence de l'outil informatique pour la gestion ? oui / Non

II-Auto-évaluation

1- Efficacité des services de l'enquêté

Selon le bureau : efficaces, plus ou moins, non efficaces :.....

Selon les actionnaires : efficaces, plus ou moins, non efficaces

Selon les employés : efficaces, plus ou moins, non efficaces

Selon les partenaires ou les clients : efficaces, plus ou moins, non efficaces

2- Dynamisme et crédibilité

Selon le bureau : il est dynamique et crédible, à redynamiser, à reconstituer

Selon les actionnaires : il est dynamique et crédible, à redynamiser, à reconstituer

Selon les employés : dynamique et crédible, à redynamiser, à reconstituer

Selon les partenaires ou les clients : dynamique et crédible, à redynamiser, à reconstituer

3- Aspect équité

Selon le bureau : équitable, plus au moins, non équitable

Selon les actionnaires : équitable, plus au moins, non équitable,

Selon les employés : équitable, plus au moins, non équitable

Selon les partenaires : équitable, plus au moins, non équitable

III-Analyse des écarts de performance

Citez par priorité les principaux problèmes qui se posent à vous

1.....

2.....3.....
.....

Analyse des causes : *Qu'est-ce qui causent ces problèmes*

1.....

2.....

3.....

.....

.....

.....

Identification des solutions : *Que proposez-vous pour régler ces problèmes?*

1.....

2.....3.....

.....

.....

.....

.....

.....

Analyser des besoins de formation :

La formation est elle un problème pour vous ? Oui / non

Si oui dans quel domaine ?

Pour qui ?

Avez-vous déjà entrepris des actions pour résoudre ce problème ?

Oui / Non

Si oui : citer les actions :

Quelles sont les principales difficultés pour résoudre vos problèmes dans le domaine de la formation ?

1.....

2.....

3.....

Quelles sont les principales solutions ?

1.....

2.....

3.....

IV – Autres difficultés :

D'ordre administratif

1-----

2-----

3-----

D'ordre financier

1-----

2-----

3-----

D'ordre organisationnel

1-----

2-----

3-----

NB : Rayer les mentions inutiles

V- Commentaire et recommandations

Orientations méthodologiques

Critères de sélection

Toute Identification de besoins de formation va être soumise à cette grille de critères de sélection qui sera faite avec les bénéficiaires

| | | | |
|---|--|----------------|---------------|
| <i>Critères de sélection</i> | <i>Données et explication</i> | | |
| <i>A qui bénéficie la formation ?</i> | <i>Genre ; nombre localité ; type d'association ;</i> | | |
| <i>La formation soutien qu'elle activité ?</i> | <i>Nature thème</i> | | |
| <i>En quoi la formation change les méthodes et modes en place</i> | <i>Liaison faite avec les modes qui prévalait avant</i> | | |
| <i>Est-ce que les bénéficiaires ont déjà reçu une formation dans ce domaine ou dans d'autres domaines ?</i> | <i>Si oui est ce qu'elle était mise en pratique quand ?comment ?où</i> <i>Si non pourquoi ?</i> | | |
| <i>Quelle est la perception de la nouvelle formation ?</i> | <i>Comment le bénéficiaire voit la manière d'exécuter cette formation : thèmes outils lieu moyens</i> | | |
| <i>Quel est le marché ciblé et à quel fréquence,</i> | <i>Le cycle de renouvellement de l'activité</i> | | |
| | <i>Positif</i> | <i>Négatif</i> | <i>Neutre</i> |
| <i>Effet sur l'environnement</i> | | | |

| | | | |
|---------------------------|--|--|--|
| <i>Effet sur le genre</i> | | | |
|---------------------------|--|--|--|

Autres commentaires :