

# LE CHANGEMENT DANS L'ADMINISTRATION

---

*Mohamed Lemine OULD HALESS*

*Doyen de la Faculté des lettres et sciences humaines,  
Université de Nouakchott*

## INTRODUCTION

La Mauritanie est depuis plus d'une décennie, engagée dans des politiques de réformes ambitieuses touchant l'ensemble de la vie politique, économique et sociale du pays.

Ainsi la décentralisation, instituée en 1986, a-t-elle débouché sur la création de 208 communes administrées selon le principe d'autonomie. En 1991, une démocratie pluraliste a été mise en place avec l'adoption d'une constitution garantissant les libertés fondamentales et la séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire et instituant le suffrage universel pour l'élection du Président de la République et des représentants du peuple à l'Assemblée Nationale.

Parallèlement, le programme de réforme économique, engagé depuis 1992, a permis d'assainir la situation financière de l'Etat et des principales entreprises publiques, de stabiliser le cadre macro-économique, de libéraliser les marchés et les prix, d'améliorer l'environnement juridique et judiciaire des affaires, de favoriser le développement du secteur privé, d'améliorer l'offre des infrastructures et de recentrer l'Etat sur ses missions essentielles de régulation, d'allocation des ressources et de développement des services sociaux de base.

Grâce à ces politiques et réformes (cf. annexe 1 et 2), la Mauritanie a enregistré d'importantes performances économiques essentielles.

Cependant, les réformes visant un développement institutionnel et administratif important, à elles seules, suffisent-elles pour opérer un changement dans l'administration ? N'est-il pas nécessaire de les faire accompagner d'un changement des mentalités aussi bien des administrateurs que des administrés ?

Au Maghreb, mais ce cas est-il l'unique ? Nous constatons que l'administration, loin de rallier tous les suffrages, suscite parmi nos compatriotes des critiques acerbes — pas toujours dénuées de tout fondement. Nous observons des relations de nature conflictuelle entre les agents de l'administration et les administrés.

Comment remédier à une telle situation ?

Nous allons traiter dans une première partie, les relations entre l'administration et les administrés pour aborder tour à tour l'influence des facteurs socio-historiques, puis le comportement de l'agent administratif et la complicité des administrés.

Dans une deuxième partie, nous évoquerons les problèmes auxquels fait face presque toute administration d'une façon générale.

Enfin, nous formulerons les améliorations souhaitables. A savoir la nécessité de lutter contre les tendances bureaucratiques actuelles, de perfectionner la formation des fonctionnaires, d'améliorer le service public et les conditions de vie et de travail des agents de l'administration. On ne saurait terminer sans insister sur l'impérieuse nécessité d'agir énergiquement dans le sens d'un changement des mentalités.

## **1. LES RELATIONS ENTRE LES ADMINISTRATEURS ET LES ADMINISTRÉS :**

L'administration coloniale a poussé sa sinistre logique jusqu'au bout. Scrupuleusement, fermement, avec violence, elle a érigé un système en dogme, elle a projeté sur ses colonies, son appareil dit métropolitain. Son objectif selon Fanon était :

«La destruction de l'originalité du peuple de procéder coûte que coûte à la dégradation des formes d'existence susceptibles d'évoquer de près ou de loin une réalité nationale. »

Il est courant de qualifier l'administration coloniale d'autoritaire et de centralisatrice. Elle a formé à son image des autochtones, ses fidèles servants lesquels se sont distingués pour l'aider à imposer sa volonté. Le colon n'a pas hésité parfois à diviser pour régner, s'est appuyé à maintes reprises sur des chefs traditionnels.

Le colonisateur a mis en place cette superstructure dans le dessein de dominer le colonisé, de se livrer à un pillage forcené de nos richesses, de prélever de force l'impôt, d'enrôler malgré eux de jeunes recrues et de nous exploiter. Nous comprenons que le colon non seulement ne formait pas de cadres nationaux compétents, honnêtes mais châtiât sévèrement les colonisés conscients et déterminés à le dénoncer et le combattre.

C'est ainsi qu'au moment de leur accession à l'indépendance, nos pays comptaient peu de cadres administratifs. Il a fallu, improviser dans certains cas, et dépêcher à l'étranger de jeunes nationaux pour les former. Ceux-ci malgré leur bonne volonté n'avaient pas toujours le niveau d'instruction requis. Les planifications de l'époque confondaient vitesse et précipitation : leur souci majeur n'étant point, semble-t-il, de former un bon cadre rapidement, mais plutôt de nationaliser en un temps record les différents postes. De telles erreurs n'ont pas fini d'être réparées.

Ajoutons à cela, la création de partis uniques dont les exactions de tous genres n'étaient pas, c'est le moins qu'on puisse dire, pour faciliter la bonne marche de l'appareil administratif. Comment pourrait-on d'ailleurs croire qu'une administration héritière de la colonisation puisse, du jour au lendemain, se transformer et servir les intérêts du peuple pour lequel elle a été créée. Avec le recul, certains observateurs hésitent entre la naïveté et le cynisme pour caractériser cette attitude.

### **1.1. Comportement de l'agent de l'administration**

Tout ce qui précède nous permet de distinguer le comportement de l'agent de l'administration qui, souvent est assimilé par certains administrés à un pur produit de cette administration coloniale. Nous tenterons de déceler ce comportement en observant son attitude vis-à-vis de sa fonction.

Nous constatons alors que pour la majorité de ces agents la fonction est une « affaire personnelle ». Les exemples d'abus de pouvoir, de corruption, de trafic d'influence, de détournements de biens publics sont nombreux et assez éloquents pour n'avoir à y ajouter d'autres explications.

Nous pouvons remarquer que l'opinion publique ne s'émeut plus devant de tels faits. Même la pression familiale se fait plus insistante pour encourager de tels abus. Il faut également avoir présent à l'esprit le parasitisme social, très répandu dans nos pays. Nous ne devons pas oublier la solidarité et le sens de l'entraide qui demeurent fortement ancrés dans nos pratiques sociales.

Il faut aussi souligner que la fonction est assurée dans l'intérêt d'un groupe traditionnel (famille, clan, tribu). A ce propos, l'interventionnisme et le népotisme méritent d'être signalés.

Le premier consiste en une tendance constante d'intervenir en faveur de quelqu'un auprès d'un responsable ou d'un agent de l'administration. Ce qui sous d'autres cieux pouvait être considéré comme une simple dérogation était également admis et pratiqué à grande échelle dans certains autres pays.

Quant au népotisme, il a été le plus souvent, érigé en un système, et ce à différents niveaux de ces sociétés.

Tout cela aurait-il pu se matérialiser sans la participation active des administrés ?

## **1.2. Comportement de l'administré**

La complicité fort répandue de l'administré se manifeste surtout pour éluder une réglementation, obtenir une faveur ou encore accélérer la procédure administrative.

Quel citoyen n'a-t-il usé, voire abusé de son lien de parenté avec tel fonctionnaire pour obtenir, fût-ce illégalement un avantage ?

Les règles de conduite contraires à cette pratique sont tellement rares, qu'elles peuvent être citées comme exemples. La lourdeur administrative, la complexité de ces rouages n'expliquent pas à elles seules, toutes les tentatives effectuées pour accélérer la procédure administra-

tive. Il existe un état d'esprit qui consiste à vouloir toujours précipiter cette procédure. En plus de ces maux, l'administration elle-même souffre d'autres difficultés structurelles en plus des tendances bureaucratiques de ses fonctionnaires et du complexe développé par ses administrés.

## 2. L'ADMINISTRATION

La bureaucratie administrative dans nos pays souffre d'une multitude de problèmes qui puisent leurs racines de situations structurelles et qui peuvent trouver leurs solutions dans la réforme administrative elle-même.

Certains de ces problèmes sont causés par la nature du travail administratif lui-même (la prise de décision par exemple) le degré de compétence des administrations chargées de la prise de décision, ainsi que la compétence des services chargés de la collecte de l'information, sa diffusion et les procédures de formation des agents administratifs et enfin l'aptitude à l'évaluation et le suivi d'exécution. Si nous sommes là pour parler de la réforme administrative et ses aspects techniques, une vision d'ensemble s'impose parce qu'il est certain que le manque d'analyse sérieuse des aspects structurels d'une telle réforme aura toujours un impact limité et par conséquent, certaines procédures connues pour résoudre les problèmes administratifs seraient peu pratiques, coûteuses en l'absence de réformes économiques et sociales.

L'administration publique connaît, dans certains de nos pays des difficultés d'organisation, de gestion, de communication et d'ordre financier. Elle traverse des crises d'efficience et d'efficacité (coûts élevés, rendement et productivité faibles), d'effectivité (inflation de textes et de procédures dont la lisibilité est souvent décriée, l'application rare) ; d'identité, voire de légitimité (qualité de service rendu peu satisfaisante, les citoyens ne se reconnaissent pas toujours dans l'administration et ont tendance à la rejeter).

### 2.1. Difficultés inhérentes à l'administration

Parmi ces difficultés, les effectifs pléthoriques (ou ce qu'on peut appeler chômage « déguisé ») des fonctionnaires dans l'administration.

La multitude de recrutements et surtout les diplômés (comme moyen de diminuer le chômage apparent, mais sans toutefois prendre en compte des besoins réels de l'administration).

- Absence de stratégie claire qui dénote de la précarité de l'action civile.

- Le rôle de l'appareil administratif s'est élargi au même titre que l'élargissement du rôle de l'état pour occuper tous les domaines aux dépens de l'initiative privée et des libertés individuelles.

De ce fait, beaucoup de fonctionnaires arrivent à penser que leur tâche consiste à créer le plus grand nombre de contraintes et de complications pour bloquer ces initiatives privées et les étouffer dans l'œuf avec suffisamment de suspicion en veillant à l'application de ces contraintes à la plus grande échelle. C'est ainsi que le rôle de l'appareil administratif se trouve affaibli par rapport au développement qu'il est censé provoquer.

- L'état des statuts pour l'embauche, la promotion, le licenciement et l'application de la règle de l'ancienneté comme base d'avancement et le contrôle administratif, juridique et judiciaire qui veillent à l'application stricte des textes au lieu d'une application raisonnable qui tienne en compte la compétence comme critère essentiel. Ce qui bloque l'accès à l'appareil de l'Etat à de jeunes cadres compétents et dynamiques et favorise la pérennité d'un grand nombre de fonctionnaires vieillissants dans l'impossibilité de s'en débarrasser.

La plupart des réformes administratives se résument à la révision de la situation des fonctionnaires, leurs grilles de salaires sans faire recours à l'analyse des politiques et des procédures que requiert la compétence, l'efficacité et la modernisation de l'administration.

- La multiplicité de départements qui s'occupent d'un même secteur ce qui implique la diversité voire l'adversité des politiques et des procédures d'exécution (par exemple vous trouvez dans un même pays, un ministère pour le commerce, un autre ministère des finances, un troisième pour les affaires économiques et un quatrième pour le développement). Ce qui pourrait laisser penser que certaines structures sont créées par complaisance pour résoudre un problème particulier. Ce qui

fait qu'on a créé un cadre institutionnel au problème sans lui trouver une solution et par conséquent on assiste à une dispersion d'efforts et de moyens financiers par la même occasion.

- La baisse continue de la valeur réelle des salaires (réduction du pouvoir d'achat) qui ne correspond plus au taux d'inflation ce qui a pour conséquence d'entamer le moral et le niveau de vie des fonctionnaires les poussent aussi à rechercher des revenus supplémentaires, par exemple, en travaillant ailleurs pendant les heures de travail soit en acceptant l'argent du public en échange du service censé être gratuit, soit en négligeant d'accomplir son devoir avec sérieux. Dans certains cas les meilleurs d'entre eux décident de quitter la fonction publique pour travailler dans le secteur privé parce que le salaire qu'elle leur propose n'est plus en mesure de rémunérer les compétences nécessaires.

### 3. LES AMÉLIORATIONS NÉCESSAIRES

Nous sommes tout à fait conscients de la ferme et bonne volonté dont disposent nos gouvernements respectifs pour faire de notre administration un outil moderne et efficace au service du citoyen conduit par des fonctionnaires honnêtes, dévoués, compétents dans nos administrations publiques capables de transcender toutes ces difficultés et fournir toutes les compétences requises pour former, recycler et moderniser l'appareil administratif pour la rendre plus proche des citoyens.

Il nous semble à cet effet utile d'indiquer que les présentes suggestions ne représentent qu'une modeste contribution pour essayer d'identifier les moyens pour atteindre l'objectif considéré, à savoir mener à bon port les changements nécessaires dans notre administration. Certaines de nos suggestions pourraient apparaître irréalistes, voire utopiques mais le sont-elles vraiment ?

Le nouveau contexte né de la modernisation des échanges et du développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, interpelle l'administration et lui dicte de nouveaux comportements pour s'intégrer dans ce large mouvement et gagner en efficacité, en rationalité et en crédibilité. Face à ces exigences, la néces-

sité du changement des mentalités semble aller de soi et jouir d'une grande légitimité.

En un mot, la réforme de l'administration dans nos pays aussi profonde soit-elle serait toujours insuffisante si elle ne procédait à des modifications importantes de la distribution du pouvoir et des statuts, à l'adaptation du système éducatif et à des améliorations considérables des conditions de vie des fonctionnaires.

Dans le cadre de ce séminaire, nous nous permettons d'attirer l'attention des participants sur certains points afin d'obtenir les améliorations nécessaires. Il nous semble urgent de lutter contre les tendances bureaucratiques actuelles, d'améliorer la formation des fonctionnaires en mettant l'accent sur l'application des nouvelles technologies d'information et de changer les mentalités des administrateurs et des administrés.

### **3.1. Lutter contre les tendances bureaucratiques**

Compte tenu de la difficulté de cette tâche, une action efficace à laquelle participent les agents de l'administration et les administrés doit être prioritairement engagée. Pour cela il est nécessaire :

- de rapprocher les centres de décisions des citoyens dans le cadre d'une politique de décentralisation.

- d'alléger les circuits administratifs (alors que dans la plupart de nos pays, la création administrative d'une société peut prendre des semaines, voire des mois, au Singapour par exemple cette formalité ne prend qu'une heure de temps).

- d'accélérer la circulation de l'information de plus en plus facile en raison de l'utilisation de l'internet.

- de recueillir les suggestions des fonctionnaires et des administrés en vue de les étudier et d'en appliquer les plus constructives.

Mais peut-on élaborer de telles perspectives sans nouvelle politique de formation des agents de l'administration ?

### 3.2. Améliorer la formation des fonctionnaires

Là se situe essentiellement la fonction de l'Ecole Nationale d'Administration. Il ne faut pas oublier que cette formation se poursuit aussi dans les services où seront employés ces fonctionnaires. Les responsables nationaux doivent mettre en place et développer la formation continue, surtout en tenant compte de la célérité avec laquelle se développent et se renouvellent les outils informatiques et techniques et les procédures administratives employées.

Il nous semble important d'insister sur la nécessité d'enseigner la déontologie, d'en imprégner fortement les fonctionnaires, de rendre ceux-ci plus compétents, plus compétitifs, mais aussi de donner comme perspective l'efficacité du service public.

Il faut arriver à convaincre l'agent de l'administration du respect de son travail, il faut l'amener à prendre en considération son métier. Ainsi seulement le fonctionnaire sera conscient de ses devoirs, les observera rigoureusement pour traiter humainement l'administré, son semblable.

En un mot, la déontologie figurera en bonne place dans les programmes de la formation continue. Il est prouvé qu'une personne motivée, sensibilisée participe activement et pleinement à toute opération la concernant.

Comment rendre les fonctionnaires plus compétents ?

Là aussi le rôle de l'ENA ou des ENA est prépondérant. Par l'établissement des programmes, des enseignements adaptés à nos réalités et basés sur les nouvelles technologies d'information, par l'utilisation de stages profitables, par l'organisation de recyclages spécifiques, par un échange d'expérience avec les responsables des administrations et des ENA des pays voisins.

Afin de rendre le service public plus efficace, il y aurait lieu de faciliter au maximum les relations entre l'administration et les administrés par la création de structures de réflexion où se réunissent des agents de l'administration avec des usagers, où des simulations sont conduites, analysées et critiquées.

L'amélioration de la formation des fonctionnaires serait insuffisante si elle ne s'accompagnait d'autres conditions. Parmi celles-ci l'amélioration des conditions de vie des agents de l'administration

### **3.3. Améliorer les conditions de vie et de travail des fonctionnaires**

Pour satisfaire les besoins élémentaires des fonctionnaires, leur permettre et à leurs familles d'avoir un niveau de vie décent, pour stimuler leurs efforts, mais aussi pour leur épanouissement, il est urgent d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. D'abord par l'augmentation de leurs salaires, l'accès au logement, l'aménagement des lieux de travail et à d'autres avantages.

Enfin, le changement évolutif et positif des mentalités aussi bien des administrateurs que des administrés doit constituer la pierre angulaire de tout changement constructif dans l'administration. Ce changement éloignerait l'administration des pratiques héritées de l'administration coloniale et la ferait bénéficier de la confiance des administrés et profiter des développements technologiques et des méthodes administratives de l'ère moderne.

### **3.4. Modification des mentalités**

Sans être impossible, le changement des mentalités est difficile. Mais une action déterminée, conçue clairement, appuyée par des moyens suffisants peut venir à bout de cette dure épreuve. L'objectif essentiel étant de juguler cette relation conflictuelle entre administrateurs et administrés, il serait possible de promouvoir la notion d'intérêt général et de service public au sein de l'administration publique et de l'Etat.

Ne trouve-t-on pas une contradiction entre nos structures réellement communautaires et ce désintéressement pour les choses publiques ?

A notre avis, les organismes publics, les représentants des différentes structures sociales, l'enseignement, l'éducation familiale doivent susciter la prise de conscience civique, professionnelle et politique de tous les citoyens.

Très tôt, l'administré devrait s'imprégner de ses devoirs et de ses droits de citoyen. Sans caporaliser nos compatriotes, il faudrait inculquer- surtout aux agents de l'administration et aux administrés - les notions de respect d'autrui, de courtoisie, de politesse, de civisme et d'efficacité mais aussi de considérer les biens publics comme tels.

Enfin, il faut utiliser les moyens modernes de communication et d'éducation pour informer le public des dispositions de mécanisme de l'administration et mettre celle-ci à la portée des administrés en la rendant plus efficace et plus moderne.

## **Annexe I : Principales réformes macro-économiques et structurelles (1998-2001)**

### **1. Politiques fiscale et budgétaire**

- Gel des recrutements à la Fonction publique santé et éducation (1992-2001)
- Mise en place d'une nouvelle réforme tarifaire (1997-2000)
- Transfert de la responsabilité de la collecte de la TVA à la Direction Générale des Impôts (1998)
- Adoption d'une nouvelle nomenclature budgétaire (1998)
- Etude sur la réforme de la fiscalité directe (1998-1999)
- Mise en place d'un nouveau système de programmation et de suivi des investissements publics en Mauritanie (1999)
- Mise en oeuvre du programme de réforme de la fiscalité (directe et indirecte) (2000)
- Mise en place de la nomenclature des pièces justificatives de la dépense publique (2001)

### **2. Politique monétaire et réforme du secteur financier**

- Emergence de trois (3) banques commerciales avec capitaux privés (1992-2000)
- Extension du contrôle de la Banque Centrale de Mauritanie aux unités de crédits à l'agriculture, à la pêche artisanale et à la Banque de l'Habitat (2000)

- Privatisation de la compagnie nationale d'assurance (1996) et libéralisation du secteur (1998)
- Elaboration d'un cadre juridique pour la micro-finance (1998)
- Elaboration d'une stratégie de développement de la micro-finance (2000)
- Institution d'un guichet de mise et de prise en pension (2000)
- Mise en place de la facilité ponctuelle de mise en pension (2001)

### **3. Régimes des changes et de commerce**

- Ajustement monétaire (1998)
- Abolition de l'obligation de cession de recettes d'exportation à la Banque Centrale de Mauritanie (1995-2001)
- Elimination des restrictions applicables aux transactions extérieures (1998)

### **4. Entreprises publiques et développement du secteur privé**

- Ratification de la convention de New-York sur l'arbitrage international (1998)
- Simplification des procédures de création d'entreprises par la création d'une Direction de la Promotion de l'Investissement Privé (1998)
- Adoption d'une loi autorisant la ratification de la Convention de Vienne sur le droit des affaires (1998)
- Promulgation d'un texte réglementaire sur l'autonomie de la Chambre de commerce
- Mise en place d'un plan de relance pour l'ALMAP et limitation de la participation de l'Etat au capital de la société à 22%
- Cession de toutes les actions détenues par l'Etat dans le capital de la MASHREF et de la SPPAM
- Privatisation de la NASR (1999)
- Limitation à 55% de la part détenue par l'Etat dans le capital de la SONIMEX

## **5. Secteur des télécommunications**

- Adoption d'une lettre de politique de développement du secteur des télécommunications (1998)
- Adoption d'une loi-cadre portant sur les télécommunications (1999)
- Adoption d'une loi relative aux services postaux (1999)
- Séparation des activités des postes et des télécommunications (1999)
- Privatisation de la Société Mauritanienne des télécommunications (MAURITEL) (2001)

## **6. Secteurs de l'énergie, de l'eau et de l'assainissement**

- Elaboration d'une lettre de politique de développement pour les secteurs de l'eau et de l'énergie (1998)
- Création d'une Agence d'électrification rurale (1999)
- Adoption d'une loi portant Code de l'électricité (2001)
- Adoption d'une loi autorisant le transfert de la majorité des actifs «électricité» de la SONELEC au secteur privé (2001)
- Adoption d'une loi portant création d'une Autorité de régulation multi-sectorielle (2001)

## **7. Produits pétroliers**

- Etude sur la filière pétrolière (2001)
- Mise en place d'un mécanisme d'ajustement automatique des prix des produits pétroliers

## **8. Secteur des transports**

- Adoption d'un décret relatif à la libéralisation des transports aérien et terrestre (1998)
- Privatisation de l'opérateur public de transport aérien (Air Mauritanie) (2000)

- Adoption d'un arrêté portant libéralisation des prix des transports routiers (2001)

## **9. Développement rural et environnement**

- Mise en oeuvre de l'opération de régulation foncière dans le Trarza et dans l'ensemble de la moyenne et haute vallée (1993-1999)

- Adoption d'une stratégie globale de développement du secteur rural à l'horizon 2010 (1998)

- Elaboration d'une lettre de politique de développement de l'agriculture irriguée à l'horizon 2010 (1999)

- Elaboration d'un Code de l'élevage (1999)

- Libéralisation de la filière riz (2000)

- Mise en place d'un système d'informations sur les prix et marché du riz et du paddy (2000)

## **10. Secteur des pêches**

- Renforcement de la surveillance au niveau du secteur de la pêche (1998-2001)

- Adoption d'une stratégie d'aménagement et de développement du secteur des pêches et de l'économie maritime (1998)

- Préparation d'un plan de développement de la pêche artisanale.

## **11. Secteur des mines**

- Adoption d'une déclaration de politique de développement du secteur (1998)

- Adoption d'un nouveau Code minier (1999)

- Renouvellement de Convention particulière liant l'Etat à la SNIM (1999)

- Opérationnalisation du cadastre minier (2000)

- Préparation des procédures d'évaluation environnementale des activités minières (2000)

## **12. Développement urbain et infrastructures**

- Décentralisation de la gestion des infrastructures au niveau régional et local (1994-1999)
- Adoption d'une lettre de politique de développement du secteur urbain (2001)
- Etude sur la réforme de la fiscalité des communes (2001).

## **13. Gouvernance**

- Préparation d'un nouveau Code des marchés publics (1999-2001)
- Renforcement et modernisation du système judiciaire (1999)
- Amélioration du cadre légal et réglementaire nécessaire au développement des activités du secteur privé (1999-2000)
- Restructuration des principales administrations économiques et financières : Ministères des Finances (MF), des Affaires Economiques et du Développement (MAED), des Pêches et de l'Economie Maritime (MPEM), des Mines et de l'Industrie (MMI), du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme (MCAT) et Banque de Mauritanie (BCM) (1998-2000)
- Recensement national administratif à vocation d'état civil (1998)
- Adoption d'une déclaration d'orientation sur la bonne gouvernance (1999)
- Recensement général de la population et de l'habitat (2000)
- Elaboration d'un Schéma directeur de la statistique (1999-2001)
- Création d'un Département chargé des Technologies Nouvelles (2001).

## **14. Lutte contre la pauvreté**

- Elaboration d'un Programme national de lutte contre la pauvreté 1998-2001 (1997-1998)
- Création d'un Commissariat aux droits de l'homme, à la lutte contre la pauvreté et à l'insertion (1998)

- Elaboration d'une stratégie nationale de lutte contre la pauvreté aux horizons 2010-2015 (1999)

- Elaboration d'un Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté 2001-2004 (1999-2001)

- Enquête sur les conditions de vie des ménages (2000-2001).

### **15. Secteur de l'éducation**

- Elaboration d'un plan d'actions pour le développement de l'éducation de base dans les zones rurales (1998)

- Etude sur la restructuration de l'enseignement technique (1998)

- Adoption d'un nouveau programme de réforme du système éducatif (1999)

- Elaboration d'un programme national de développement du secteur éducatif 2001-2010 (2001)

- Elaboration d'un Cadre de dépenses à moyen terme pour le secteur (2001).

### **16. Secteur santé-nutrition**

- Elaboration d'un plan directeur de la santé et de l'action sociale (1998-2002) (1998)

- Généralisation du système de recouvrement des coûts à toutes les structures sanitaires primaires (1995-2000)

- Réalisation de plusieurs enquêtes (RGPH, EDS, ESIN, etc..) (1998-2000)

- Elaboration d'un Cadre de dépenses à moyen terme pour le secteur de la santé (2001).

### **17. Promotion de la femme**

- Mise en oeuvre de la stratégie de promotion féminine (1995-2000)

- Ratification de la Convention Internationale sur les droits de la femme (1999)

- Adoption d'un Code de la famille (2001).

## **Annexe II : Principales réformes envisagées**

### **1. Politique budgétaire**

- Informatisation de la solde (septembre 2001)
- Préparation du cahier des charges pour l'informatisation des dépenses du matériel (2001).

### **2. Politique de change**

- Augmentation du plafond sur les offres des bureaux de change de 10.000 \$US à 20.000 \$US (2001)
- Modification de la circulaire relative à la domiciliation des recettes d'exportations (2001)
- Réduction de 1,5% à 1% de la marge entre le cours d'achat et le cours de la vente de la BCM (2001)
- Réduction progressive de l'écart entre le taux officiel et le taux parallèle (2001)
- Interdiction des transactions de change avec les banques commerciales en dehors des séances du marché de change élargi (MCE) (2001)
- Application stricte de la pénalité sur la position de change (2001).

### **3. Politique monétaire**

- Renforcement du service de supervision bancaire de la Banque Centrale de Mauritanie (2001)
- Transfert des dépôts de l'Etat à la Banque Centrale de Mauritanie (2001-2004).

### **4. Autres réformes structurelles**

- Mise en place du nouveau Code des investissements (novembre 2001)
- Finalisation du Code de l'eau (2001)
- Finalisation du cahier des charges de la privatisation de la SONE-LEC (2001)

- Achèvement de la pré-qualification des partenaires stratégiques pour la privatisation de la SONELEC (septembre 2001)
  - Privatisation de la SONELEC (décembre 2001)
  - Discussion avec la Banque Mondiale et le FMI de la réforme de la fiscalité des communes (2001)
  - Adoption du nouveau Code des marchés publics (décembre 2001)
  - Mise en oeuvre des recommandations institutionnelles de l'étude sur la réorganisation du secteur du transport terrestre (2001)
  - Elaboration, en cours, d'un Programme national d'action pour l'environnement (1999-2000)
  - Préparation, en cours, d'un programme national de bonne gouvernance (2001)
  - Mise en oeuvre des recommandations de l'étude sur la filière pétrolière (2001)
  - Elaboration des Cadres de dépenses à moyen terme pour les secteurs des infrastructures, du développement rural et du développement urbain (2001)
  - Révision, en cours, de la stratégie de promotion féminine (2001-2004).
-