

DOSSIER

Comprendre l'emploi et l'action des SPE en Afrique : ***Afrique subsaharienne et Maghreb — Vers une coopération Sud-Sud renforcée entre services publics de l'emploi***

Les auteurs :

- Thierry HUORT – Expert indépendant international Emploi, Développement des Compétences et des Organisations
- Hassane Boubacar ISSOUFOU - Directeur des Statistiques de l'Informatique et du Suivi Évaluation DSISE – ANPE du NIGER

Document de travail WAPES - Version 2.0 — 2026

Destiné aux experts WAPES, à l'AASEP et aux conseillers/managers des services publics de l'emploi d'Afrique subsaharienne et du Maghreb

Résumé

Ce dossier propose une lecture comparative des marchés du travail africains en mettant en regard deux sous-régions aux trajectoires distinctes mais aux défis partiellement convergents : l'Afrique subsaharienne et le Maghreb. Dans chacune de ces régions, il analyse les caractéristiques structurelles des marchés du travail, les limites des approches conventionnelles, le cadre analytique renouvelé nécessaire pour les appréhender, et les stratégies opérationnelles des services publics de l'emploi (SPE).

En Afrique subsaharienne, l'informalité massive (plus de 80 % de l'emploi total non agricole dans la majorité des pays), la faiblesse de la couverture statistique et la discontinuité des trajectoires professionnelles remettent fondamentalement en question les outils conceptuels hérités des économies industrialisées. Les SPE subsahariens doivent opérer une profonde mutation : de l'intermédiation formelle vers l'accompagnement global des parcours économiques, incluant le soutien à l'auto-emploi, la structuration de l'économie informelle et le pilotage territorial.

Dans plusieurs pays subsahariens, les SPE exercent d'ores et déjà des fonctions qui dépassent la seule intermédiation : visa des contrats de travail, délivrance d'attestations, octroi d'agréments aux agences privées d'emploi, ou encore collecte et analyse des données sur le marché du travail. Ces attributions quasi-réglementaires positionnent ces SPE comme des acteurs clés non seulement de l'intermédiation, mais aussi de l'encadrement et de la régulation du marché du travail ; un rôle élargi que SamPES 2.0 entend valoriser et systématiser.

Le paysage institutionnel des SPE subsahariens est par ailleurs en pleine évolution : plusieurs pays procèdent à des réformes structurelles de leurs agences, qu'il s'agisse de spécialiser les fonctions entre placement et programmes actifs, de moderniser leurs mandats ou de renforcer leurs fonctions de régulation du marché du travail. Ces dynamiques, observées notamment dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest et du Sahel (Burkina Faso, Mali, Niger) illustrent une volonté commune d'adaptation des SPE aux réalités économiques locales que ce dossier entend documenter et soutenir.

Au Maghreb, des marchés du travail en transition, caractérisés par un chômage élevé des diplômés, de faibles taux d'activité féminine et une informalité persistante coexistent avec des SPE plus institutionnalisés (ANAPEC, ANETI, ANEM, Anapec). Ces institutions disposent d'une expérience précieuse en matière de gestion par les résultats, de systèmes d'information et d'accompagnement à l'entrepreneuriat, qui constitue un capital transférable vers les SPE subsahariens.

La comparaison des deux sous-régions fait émerger des défis communs : l'inadaptation des indicateurs classiques, la nécessité d'intégrer l'informalité, la persistance d'inégalités de genre, la pression de la jeunesse, ... et des différences structurelles significatives en termes de niveau de formalisation, de capacité institutionnelle des SPE et de nature du chômage dominant. Ces convergences et divergences dessinent les contours d'une coopération Sud-Sud à la fois pertinente et urgente.

Ce dossier conclut par un plaidoyer pour le renforcement systématique de la coopération technique Sud-Sud entre SPE du Maghreb et SPE d'Afrique subsaharienne, dans le cadre du réseau WAPES et de l'AASEP, fondé sur un échange pair-à-pair plutôt que sur des transferts unidirectionnels.

Mots-clés : emploi informel, services publics de l'emploi, Afrique subsaharienne, Maghreb, marchés du travail, coopération Sud-Sud, WAPES, AASEP, qualité de l'emploi, travail décent, trajectoires professionnelles.

Table des matières

Résumé	1
Introduction.....	5
I.1. Les caractéristiques structurelles des marchés du travail subsahariens	6
I.1.1. Les limites des approches conventionnelles.....	6
I.1.2. Vers un cadre analytique renouvelé.....	8
I.2. Les stratégies des SPE d'Afrique subsaharienne	8
I.2.1. De l'intermédiation à l'accompagnement des parcours.....	8
I.2.2. Intervenir sur l'économie informelle	9
I.2.3. Adapter les politiques de formation professionnelle	9
I.2.4. Développer des systèmes d'information pragmatiques.....	9
I.2.5. Renforcer la gouvernance et le partenariat social	10
I.2.6. Le numérique et l'intelligence artificielle au service des SPE subsahariens	10
II.1. Les caractéristiques structurelles des marchés du travail maghrébins.....	12
II.1.1. Une informalité persistante dans un contexte de transition	12
II.1.2. Le chômage des diplômés : un défi spécifique	12
II.1.3. Les inégalités de genre : un angle mort persistant.....	12
II.1.4. Les flux migratoires : une problématique intérieure et continentale	13
II.2. Les stratégies des SPE maghrébins	13
II.2.1. L'élargissement progressif du mandat des agences.....	13
II.2.2. Des dispositifs ciblés pour les jeunes et les primo-demandeurs.....	13
II.2.3. Les systèmes d'information : un capital transférable	14
II.2.4. Le numérique et la modernisation des services.....	14
II.2.5. Le Maghreb comme acteur de la coopération Sud-Sud	14
III.1. Les défis communs aux deux sous-régions.....	15
III.1.1. L'inadéquation des indicateurs classiques	15
III.1.2. La persistance de l'économie informelle.....	15
III.1.3. La pression démographique et le défi de l'emploi des jeunes	15
III.1.4. Les inégalités de genre dans l'accès à l'emploi	15
III.1.5. La nécessité de territorialiser les politiques d'emploi	16
III.1.6. La transformation numérique des SPE.....	16
III.2. Les différences structurelles entre les deux sous-régions	16
III.2.1. L'ampleur et la nature de l'informalité	16
III.2.2. Le profil du chômage et de la sous-utilisation du travail.....	16
III.2.3. La capacité institutionnelle des SPE	16

III.2.4. Les dynamiques migratoires	17
III.2.5. Les cadres régionaux d'intégration économique.....	17
III.3. Ce que chaque sous-région peut apporter à l'autre	17
III.3.1. Les apports du Maghreb vers l'Afrique subsaharienne	18
III.3.2. Les apports de l'Afrique subsaharienne vers le Maghreb	18
Conclusion générale : Plaidoyer pour une coopération Sud-Sud structurée entre SPE africains.....	18
Pourquoi cette coopération est-elle nécessaire ?	18
Ce que doit être cette coopération.....	20
Un appel aux décideurs et aux bailleurs.....	20
Références bibliographiques	22
ANNEXE. Matrice opérationnelle synthétique pour les SPE africains	24

Introduction

L'Afrique est souvent présentée comme un continent unique face au défi de l'emploi. Cette vision commode masque cependant une diversité considérable entre sous-régions, dont la prise en compte est indispensable pour concevoir des politiques d'emploi adaptées et des stratégies de coopération pertinentes. Le présent dossier propose une lecture comparée de deux sous-régions africaines, l'Afrique subsaharienne et le Maghreb, abordant à la fois les caractéristiques de leurs marchés du travail et les stratégies de leurs services publics de l'emploi (SPE).

Ce choix comparatif n'est pas fortuit. Ces deux sous-régions entretiennent des liens économiques, migratoires et culturels de plus en plus intenses. Plusieurs pays du Maghreb et en particulier le Maroc et la Tunisie, ont développé des partenariats de coopération technique avec des SPE d'Afrique subsaharienne, partageant leur expérience en matière de transformation institutionnelle. Cette dynamique constitue le ferment d'une coopération Sud-Sud dont ce dossier entend montrer la pertinence et la nécessité de la structurer et de la soutenir davantage.

La démarche adoptée s'appuie en grande partie, sur une expérience de terrain accumulée dans le cadre de missions d'appui aux SPE en Afrique, conduite depuis plus de vingt ans dans différents contextes nationaux subsahariens et maghrébins. Elle vise à :

- analyser les structures de marché du travail propres à chaque sous-région et les stratégies de leurs SPE
- identifier les convergences et divergences entre les deux sous-régions
- formuler des recommandations opérationnelles pour une coopération Sud-Sud structurée.

Ce dossier s'adresse à la fois aux experts du réseau WAPES (World Association of Public Employment Services), à l'AASEP (Association Africaine des Services Publics d'Emploi), le Réseau des Service Public d'Emploi de l'Organisation pour la Coopération Islamique (OIC PESNET) et aux conseillers et managers des SPE des deux sous-régions engagées au quotidien pour le développement de l'emploi de leurs concitoyens.

PARTIE I

L'Afrique subsaharienne : marchés du travail informels et transformation des SPE

I.1. Les caractéristiques structurelles des marchés du travail subsahariens

Dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, les marchés du travail présentent des caractéristiques fondamentalement distinctes de celles des économies industrialisées : prédominance de l'auto-emploi, informalité massive, faible protection sociale et diversification des sources de revenu au sein même des ménages. Selon les estimations de l'OIT, plus de 80 % des emplois relèvent du secteur informel dans plusieurs pays de la région. Cette réalité rend largement inadaptés les outils conceptuels et les politiques publiques hérités des modèles occidentaux.

I.1.1. Les limites des approches conventionnelles

Les politiques d'emploi actuellement mises en œuvre dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne reposent sur des cadres conceptuels élaborés dans des contextes socio-économiques différents. Cette inadéquation se manifeste à plusieurs niveaux.

Le concept de « chômage » au sens du BIT repose sur trois conditions cumulatives : l'absence d'emploi, la disponibilité et la recherche active d'un emploi. Or, dans les économies de subsistance d'Afrique subsaharienne, ces trois conditions ne sont que rarement réunies simultanément. La recherche active est difficilement observable dans les marchés du travail peu organisés ; l'inactivité totale est rare car elle signifie absence de revenu ; et les individus combinent souvent plusieurs activités de nature et de statut différents. L'OIT a elle-même révisé en 2013 son cadre de mesure de la sous-utilisation du travail en introduisant les notions de sous-emploi lié à la durée du travail et de travail inadéquat.

La distinction binaire entre secteur formel et secteur informel ne rend plus compte de la complexité des marchés du travail contemporains. Les travaux empiriques menés notamment en Afrique de l'Ouest montrent que l'économie informelle est profondément hétérogène : elle inclut à la fois des micro-entreprises de subsistance, des artisans et commerçants aux revenus stables, et des entreprises informelles intégrées dans des chaînes de valeur régionales. La Commission économique pour l'Afrique propose de distinguer au moins cinq sous-segments de l'économie informelle selon leur degré de structuration et leur potentiel de formalisation.

Les marchés du travail en Afrique subsaharienne sont également caractérisés par de fortes mobilités : les individus alternent entre emploi salarié, auto-emploi, formation, inactivité et migration, parfois au cours d'une même année. Une analyse statique, réalisée à un instant donné, est structurellement incapable de rendre compte de ces dynamiques.

Les approches conventionnelles tendent enfin à sous-estimer la place des femmes, qui représentent plus de 60 % des travailleurs informels en Afrique subsaharienne, tout en bénéficiant d'une protection sociale quasi inexistante.

I.1.2. Vers un cadre analytique renouvelé

Face à ces limites, plusieurs approches théoriques et empiriques ont été développées pour mieux saisir la réalité des marchés du travail subsahariens. Elles convergent vers un cadre analytique fondé sur quatre piliers complémentaires.

Le premier pilier est la mesure de la qualité de l'emploi. La question centrale pour les politiques publiques n'est pas l'accès à l'emploi en tant que tel, la quasi-totalité de la population active étant occupée d'une façon ou d'une autre, mais la qualité de l'activité économique exercée. Le cadre du travail décent de l'OIT offre une grille de lecture multidimensionnelle intégrant le niveau de revenu, la stabilité de l'activité, l'accès à la protection sociale et la représentation dans le dialogue social.

Le deuxième pilier est l'intégration de la notion de travail vulnérable, qui regroupe l'auto-emploi de subsistance, le travail familial non rémunéré et les activités à faible productivité. Il constitue un indicateur central pour les politiques publiques en Afrique subsaharienne, où il concerne la majorité de la population active.

Le troisième pilier est l'approche dynamique par les transitions professionnelles, qui permet d'observer les parcours d'insertion des jeunes, les mobilités sectorielles et les transitions rural-urbain. Elle est particulièrement utile pour identifier les « trappes à précarité », situations où les individus restent bloqués dans des emplois à faible productivité sans possibilité de mobilité ascendante.

Le quatrième pilier est la territorialisation de l'analyse. Les marchés du travail en Afrique subsaharienne sont fortement localisés et une politique d'emploi uniforme appliquée à l'échelle nationale est illusoire. Cette territorialisation implique de disposer de diagnostics locaux fondés sur des données collectées à l'échelon infranational, à l'image du déploiement des Comités Locaux d'Appui à l'Insertion (CLAI) au Bénin.

I.2. Les stratégies des SPE d'Afrique subsaharienne

Les services publics de l'emploi d'Afrique subsaharienne ont été, pour la plupart, créés à l'image des agences publiques d'emploi européennes, avec pour mission centrale l'intermédiation sur le marché du travail formel. Cette conception est aujourd'hui structurellement inadaptée à des marchés où l'emploi formel salarié représente, selon les pays, entre 5 et 20 % de l'emploi total. La majorité des SPE s'engagent dès lors dans des programmes de transformation, avec un recours accru à la coopération Sud-Sud, notamment avec des experts de la région Maghreb. Un arrêté du ministère en charge du Travail au Niger permet l'octroi de Dans plusieurs pays, le cadre réglementaire confie au SPE la délivrance des agréments aux agences privées d'emploi et le contrôle de ces opérateurs, renforçant ainsi leur rôle de régulateur du marché du travail et leur positionnement comme acteur central de sa gouvernance.

I.2.1. De l'intermédiation à l'accompagnement des parcours

Les SPE ne peuvent plus se limiter à l'enregistrement des demandeurs d'emploi et au placement dans l'emploi formel. Ils évoluent vers des fonctions d'accompagnement des parcours économiques, intégrant le soutien à l'auto-emploi, l'appui à la montée en compétences et la mise en relation avec les structures de financement. Cette transformation implique une révision profonde des profils de compétences requis pour les conseillers emploi, qui doivent passer d'un rôle administratif à celui de conseiller en développement d'activités économiques.

I.2.2. Intervenir sur l'économie informelle

L'intervention des SPE dans l'économie informelle ne saurait se limiter à un objectif de formalisation systématique. Elle doit viser l'amélioration de la productivité et des revenus dans l'informel, la sécurisation progressive des revenus, et une formalisation sélective et incitative fondée sur les bénéfices concrets perçus par les travailleurs concernés. La structuration en groupements, coopératives et associations dans le cadre de l'économie sociale et solidaire (ESS) constitue un levier essentiel, dans lequel les SPE peuvent jouer un rôle de facilitateur. Ces réalités sont documentées dans plusieurs pays par des recensements d'entreprises qui révèlent que la très grande majorité des unités économiques opèrent sans enregistrement fiscal ni immatriculation commerciale formelle. Ainsi, au Niger, le Recensement Général des Entreprises (ReGEN, 2022) fait état de plus de 97 % d'entreprises informelles, illustrant l'ampleur du défi et la nécessité d'approches différenciées selon le niveau de formalisation de chaque économie.

I.2.3. Adapter les politiques de formation professionnelle

Les dispositifs de formation professionnelle doivent être repensés pour correspondre aux réalités africaines. Les programmes courts combinant formation technique et accompagnement à l'insertion obtiennent les meilleurs résultats dans les pays à faible revenu. Les dispositifs prioritaires incluent les formations modulaires et certifiantes, l'apprentissage en situation de travail articulé aux systèmes d'apprentissage traditionnel, et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE est particulièrement stratégique en Afrique subsaharienne pour deux profils distincts : les jeunes diplômés en situation de chômage, dont les qualifications académiques ne correspondent pas aux compétences recherchées sur le marché, et les travailleurs de l'économie informelle sans diplôme reconnu, qui possèdent des compétences réelles acquises en situation de travail. L'Union africaine, à travers le projet ACQF (African Continental Qualifications Framework), œuvre en ce sens depuis 2021.

I.2.4. Développer des systèmes d'information pragmatiques

En l'absence de systèmes statistiques robustes, les SPE mobilisent des approches pragmatiques de collecte et d'exploitation de données : enquêtes légères et répétées, exploitation des données administratives disponibles, et recours aux outils numériques

mobiles pour la collecte d'informations en temps réel. Des expériences menées à Madagascar et en Afrique de l'Ouest montrent que ces approches permettent de disposer d'une information suffisamment fiable pour orienter les politiques. Le renforcement des observatoires nationaux de l'emploi en Afrique subsaharienne semble être aussi une voie appropriée pour la réalisation des études prospectives et les besoins en qualifications plus adaptées aux économies des pays.

I.2.5. Renforcer la gouvernance et le partenariat social

L'efficacité des politiques d'emploi dépend largement de la qualité de la gouvernance et de la capacité des acteurs à coopérer. Dans le contexte africain, cela implique d'associer étroitement aux SPE les organisations d'employeurs incluant les PME informelles, les organisations syndicales, les autorités locales, et les organisations de la société civile. À l'échelle régionale, les cadres institutionnels de la CEDEAO et de l'UEMOA offrent des opportunités de coordination que les SPE nationaux peuvent davantage mobiliser. Le projet « Boulevard de l'Intermédiation » porté par l'AASEP s'inscrit dans cette dynamique. Les SPE du Burkina Faso, du Mali et du Niger explorent actuellement la création d'un cadre de concertation régional pour une meilleure coordination de la gestion des marchés de l'emploi, une initiative qui, si elle se concrétise, pourrait enrichir les mécanismes de coopération existants au sein de l'AASEP et contribuer à la dynamique panafricaine portée par WAPES. Ces évolutions illustrent également une tendance à la spécialisation institutionnelle au sein des systèmes nationaux d'emploi : certains pays séparent les fonctions d'intermédiation et de mise en œuvre des programmes actifs, tandis que d'autres intègrent ces fonctions au sein d'une agence renforcée exerçant également un rôle de régulation vis-à-vis des opérateurs privés du marché du travail. Ces modèles diversifiés constituent autant d'expériences à capitaliser dans le cadre de SamPES 2.0.

I.2.6. Le numérique et l'intelligence artificielle au service des SPE subsahariens

L'essor rapide de la téléphonie mobile en Afrique subsaharienne (plus de 650 millions d'abonnés mobiles uniques en 2023) ouvre des perspectives concrètes pour moderniser les SPE. Des outils numériques adaptés peuvent renforcer significativement la capacité des SPE à remplir leurs nouvelles missions : collecte mobile de données sur les marchés locaux, chatbots vocaux en langues locales fonctionnant sur téléphonie basique, outils d'orientation assistée, apprentissage adaptatif hors connexion, et tableaux de bord automatisés pour le pilotage.

Cinq conditions apparaissent déterminantes pour le succès de ces initiatives : la sobriété technique (solutions fonctionnant sans internet stable), la disponibilité de données locales d'entraînement, l'appropriation par les agents et les bénéficiaires, la gouvernance des données personnelles, et la capacité de maintenance locale. L'échec des initiatives

numériques vient rarement de la technologie elle-même ; il tient presque toujours à des facteurs organisationnels et institutionnels que les décideurs doivent anticiper.

PARTIE II

Le Maghreb : des marchés du travail en transition, des SPE en mutation

II.1. Les caractéristiques structurelles des marchés du travail maghrébins

Les pays du Maghreb : Maroc, Tunisie, Algérie, Libye et Mauritanie présentent des caractéristiques de marchés du travail distinctes de celles de l'Afrique subsaharienne, mais qui leur confèrent une position stratégique singulière dans l'écosystème africain de l'emploi. Situés à l'interface entre l'Afrique, l'Europe et le monde arabe, ces pays ont développé des marchés du travail et des SPE relativement structurés, se situant dans une configuration intermédiaire entre les économies émergentes et les économies en développement.

II.1.1. Une informalité persistante dans un contexte de transition

Contrairement à l'Afrique subsaharienne où l'emploi informel dépasse fréquemment 80 % de l'emploi total, les pays du Maghreb se situent dans une configuration intermédiaire : l'emploi informel y représente entre 40 % et 60 % de l'emploi non agricole selon les pays et les années, avec des disparités importantes entre zones urbaines et rurales. Cette proportion, si elle reste élevée, traduit une transition engagée vers une économie plus structurée que les politiques publiques s'efforcent d'accompagner, sans que la formalisation systématique constitue pour autant une solution réaliste à court terme.

II.1.2. Le chômage des diplômés : un défi spécifique

Le chômage des diplômés constitue l'un des défis les plus aigus des marchés du travail maghrébins. En Tunisie, le taux de chômage des titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur dépasse régulièrement 30 %, soit plus du double du taux de chômage général. Au Maroc, ce phénomène de « déclassement » touche également des cohortes importantes de jeunes dont les qualifications académiques ne correspondent pas aux compétences demandées par le marché.

Cette situation paradoxale dans des économies qui ont massivement investi dans l'enseignement supérieur génère une pression sociale significative et conduit plusieurs pays de la région à revoir en profondeur leurs dispositifs d'orientation et d'insertion des diplômés. Elle illustre par ailleurs une limite structurelle partagée avec les SPE subsahariens : l'inadéquation entre l'offre de formation et les réalités des marchés locaux.

II.1.3. Les inégalités de genre : un angle mort persistant

Les inégalités de genre demeurent prégnantes dans la région. Les taux d'activité féminine au Maghreb figurent parmi les plus bas du monde : moins de 25 % en Algérie,

autour de 20 % au Maroc selon les données récentes de l'OIT. Ces chiffres masquent toutefois une contribution féminine significative à l'économie informelle et domestique, invisible dans les statistiques officielles. L'accès des femmes à la formation professionnelle, à l'entrepreneuriat et aux services des SPE reste conditionné par des normes sociales et des contraintes juridiques qu'une politique d'emploi efficace ne peut éviter d'adresser.

II.1.4. Les flux migratoires : une problématique intérieure et continentale

Les pays du Maghreb sont devenus, au cours des deux dernières décennies, à la fois des pays de transit et de destination pour les migrants en provenance d'Afrique subsaharienne. Ce phénomène a des implications directes pour les marchés du travail maghrébins, où une population croissante de travailleurs migrants subsahariens s'insère dans des niches d'emploi informel spécifiques. Les SPE maghrébins sont généralement peu équipés pour prendre en charge ces travailleurs, souvent en situation administrative précaire.

Dans le même temps, les flux migratoires vers l'Europe et les transferts de fonds des diasporas maghrébines représentent des sources de revenus significatives dans les économies d'origine, créant un lien étroit entre mobilité internationale, marchés du travail locaux et développement.

II.2. Les stratégies des SPE maghrébins

Les services publics de l'emploi maghrébins bénéficient d'une plus grande maturité institutionnelle que la plupart de leurs homologues subsahariens. L'ANAPEC au Maroc, l'ANETI en Tunisie et l'ANEM en Algérie disposent de réseaux d'agences décentralisées, de systèmes d'information intégrés et de programmes d'accompagnement diversifiés.

II.2.1. L'élargissement progressif du mandat des agences

Ces agences ont été amenées, au fil des années, à élargir progressivement leur périmètre d'intervention, initialement centré sur le placement en emploi formel, vers un accompagnement plus global : soutien à la création d'activité, facilitation de l'accès au microcrédit, appui à la validation des acquis de l'expérience. En cela, leur évolution est structurellement comparable à celle que ce dossier appelle de ses vœux pour les SPE subsahariens. Les contraintes demeurent cependant réelles : les SPE maghrébins sont fréquemment débordés par l'afflux de jeunes diplômés et peinent à atteindre les travailleurs de l'économie informelle.

II.2.2. Des dispositifs ciblés pour les jeunes et les primo-demandeurs

Les SPE maghrébins ont développé des programmes spécifiques pour les primo-demandeurs d'emploi, les porteurs de projets et les travailleurs en reconversion. L'ANAPEC, par exemple, propose des contrats d'insertion professionnelle, des

programmes de formation en alternance et des dispositifs d'accompagnement à l'entrepreneuriat qui constituent des références reconnues sur le continent. La gestion par les résultats, intégrée progressivement dans ces agences, permet un pilotage fondé sur des indicateurs mesurables : taux d'insertion à six mois, coût par bénéficiaire, taux de satisfaction.

II.2.3. Les systèmes d'information : un capital transférable

Les SPE maghrébins ont investi dans des systèmes d'information intégrés permettant le suivi des parcours des bénéficiaires, la gestion des offres et demandes d'emploi, et la production de statistiques régulières sur les marchés du travail locaux. Ce capital technologique et méthodologique constitue l'un des apports les plus directement transférables aux SPE subsahariens dans le cadre d'une coopération Sud-Sud.

II.2.4. Le numérique et la modernisation des services

Les SPE maghrébins ont également investi dans la numérisation de leurs services : portails en ligne, plateformes de mise en relation employeurs-candidats, modules de formation à distance. Cette modernisation, si elle progresse, se heurte néanmoins à des inégalités d'accès au numérique qui limitent sa portée dans les zones rurales et auprès des populations les moins qualifiées. Les enseignements de l'expérience subsaharienne en matière de sobriété technique pourraient ici enrichir les stratégies maghrébines.

II.2.5. Le Maghreb comme acteur de la coopération Sud-Sud

La dimension la plus déterminante pour ce dossier tient au rôle croissant joué par les experts et institutions maghrébines dans la coopération Sud-Sud avec les SPE d'Afrique subsaharienne. Le Maroc, en particulier, a développé une stratégie africaine ambitieuse qui se décline, dans le champ de l'emploi, par des partenariats bilatéraux avec plusieurs pays de l'Afrique de l'Ouest et centrale. L'ANAPEC a ainsi détaché des conseillers techniques auprès de SPE partenaires, partageant son expérience en matière de systèmes d'information, de dispositifs d'accompagnement des jeunes et de gestion par les résultats.

La Tunisie continue de former des spécialistes des marchés du travail et des politiques de l'emploi reconnus à l'échelle africaine, démontrant la capacité de ses institutions à maintenir une expertise technique de haut niveau. La proximité linguistique francophone, la connaissance des contraintes institutionnelles des pays en développement et la compétence technique de leurs experts confèrent aux institutions maghrébines une pertinence que les coopérants européens ne peuvent pas toujours égaler dans le cadre de missions de court terme.

PARTIE III

Analyse comparative : convergences et divergences

III.1. Les défis communs aux deux sous-régions

Malgré des contextes structurels distincts, l'Afrique subsaharienne et le Maghreb partagent un ensemble de défis communs qui déterminent les conditions dans lesquelles leurs SPE doivent agir.

III.1.1. L'inadéquation des indicateurs classiques

Dans les deux sous-régions, les indicateurs hérités des économies industrialisées — en premier lieu le taux de chômage au sens du BIT — sont insuffisants pour rendre compte de la réalité des marchés du travail. Au Maghreb comme en Afrique subsaharienne, un faible taux de chômage apparent peut coexister avec une forte précarité, un sous-emploi massif et une pauvreté laborieuse persistante. Ce constat commun impose un même effort de renouvellement des cadres analytiques et statistiques.

III.1.2. La persistance de l'économie informelle

L'emploi informel constitue une réalité majeure dans les deux sous-régions, même si son ampleur diffère significativement. Dans les deux cas, les SPE ont été conçus pour l'emploi formel et doivent adapter leurs pratiques pour atteindre les travailleurs de l'économie informelle, qui représentent la grande majorité de leur public potentiel. Cette adaptation passe par des stratégies d'aller-vers, des partenariats avec les organisations professionnelles de l'artisanat et des associations de travailleurs informels.

III.1.3. La pression démographique et le défi de l'emploi des jeunes

Les deux sous-régions sont confrontées à une pression démographique importante et à l'arrivée massive de jeunes sur des marchés du travail qui peinent à absorber cette offre croissante. Si le défi revient en Afrique subsaharienne à créer des activités économiques viables pour une jeunesse peu qualifiée, il prend au Maghreb la forme d'un paradoxe du « sur-diplômage », avec des jeunes titulaires de diplômes inadaptés aux besoins du marché. Dans les deux cas, les SPE sont en première ligne pour accompagner ces transitions difficiles.

III.1.4. Les inégalités de genre dans l'accès à l'emploi

L'exclusion partielle des femmes du marché du travail formel est un défi partagé par les deux sous-régions, même si ses formes et ses intensités diffèrent. En Afrique subsaharienne, les femmes sont sur-représentées dans l'emploi informel et vulnérable sans bénéficier de protection. Au Maghreb, malgré les efforts politiques, les taux d'activité féminine figurent parmi les plus bas du monde. Dans les deux cas, une politique d'emploi « gender-blind » est structurellement inefficace et au contraire, risque de reproduire les inégalités existantes.

III.1.5. La nécessité de territorialiser les politiques d'emploi

Les deux sous-régions partagent l'expérience de marchés du travail fortement localisés, où les réalités économiques varient considérablement d'une région à l'autre et où des politiques uniformes appliquées à l'échelle nationale sont peu efficaces. La territorialisation de l'analyse et des interventions des SPE constitue ainsi un principe d'action commun, même si son opérationnalisation diffère selon le niveau de décentralisation et les capacités des acteurs locaux.

III.1.6. La transformation numérique des SPE

La modernisation numérique des services publics de l'emploi constitue un enjeu partagé. Les contraintes sont certes différentes : couverture mobile insuffisante en Afrique subsaharienne, fracture numérique géographique et sociale au Maghreb, mais les logiques sous-jacentes sont similaires : adapter les outils aux contraintes réelles des utilisateurs, éviter les solutions excessivement dépendantes d'une connectivité stable, et s'assurer que les outils numériques augmentent les capacités des conseillers sans prétendre les remplacer.

III.2. Les différences structurelles entre les deux sous-régions

Ces convergences ne doivent pas masquer des différences structurelles significatives qui déterminent les besoins et les modalités d'une coopération efficace.

III.2.1. L'ampleur et la nature de l'informalité

L'écart quantitatif est considérable : l'emploi informel dépasse 80 % en Afrique subsaharienne contre 40 à 60 % au Maghreb. Plus profondément, la nature de l'informalité diffère : en Afrique subsaharienne, l'informalité constitue la norme structurelle autour de laquelle s'organise l'économie ; au Maghreb, elle co-existe avec un secteur formel plus développé et est davantage perçue comme une étape transitoire. Cette différence influe directement sur la stratégie des SPE : là où les SPE subsahariens doivent apprendre à intervenir dans l'informel comme dans leur milieu naturel, les SPE maghrébins cherchent plutôt à accélérer la transition vers le formel.

III.2.2. Le profil du chômage et de la sous-utilisation du travail

La nature du déséquilibre du marché du travail diffère fondamentalement. En Afrique subsaharienne, le problème dominant est la qualité et la productivité des emplois existants, non leur absence : la quasi-totalité de la population active est occupée, mais dans des activités de subsistance à faible valeur ajoutée. Au Maghreb, le chômage ouvert est un phénomène réel et statistiquement mesurable, avec des taux qui atteignent 30 % chez les diplômés : le problème est autant l'inadéquation des qualifications que l'insuffisance quantitative des créations d'emplois formels.

III.2.3. La capacité institutionnelle des SPE

Les SPE maghrébins bénéficient d'une maturité institutionnelle significativement supérieure : réseaux d'agences étendus, systèmes d'information opérationnels, indicateurs de performance définis, professionnalisation des conseillers. Cette maturité leur permet de déployer des dispositifs complexes et d'en évaluer les résultats. Les SPE subsahariens, pour la plupart, en sont à des phases antérieures de construction institutionnelle, où les priorités sont d'abord la mise en place de fonctions de base, la formation des agents et la définition d'un mandat adapté à leur contexte.

III.2.4. Les dynamiques migratoires

Les deux sous-régions occupent des positions différentes dans les flux migratoires continentaux et internationaux. L'Afrique subsaharienne est principalement pourvoyeuse de migrants, dont une partie transite par le Maghreb vers l'Europe, tandis que les pays maghrébins se trouvent en position de pays d'accueil et de transit. Cette différence de position implique des missions distinctes pour les SPE : accompagnement à la mobilité sortante et valorisation des compétences acquises à l'étranger du côté subsaharien, gestion de la diversification des publics et intégration des travailleurs migrants du côté maghrébin.

III.2.5. Les cadres régionaux d'intégration économique

Les deux sous-régions s'inscrivent dans des cadres d'intégration régionale aux dynamiques très différentes. En Afrique subsaharienne, la CEDEAO et l'UEMOA constituent des cadres institutionnels actifs qui offrent des opportunités de coordination des politiques d'emploi, de reconnaissance mutuelle des qualifications et de portabilité des droits sociaux. Le paysage institutionnel régional est cependant en évolution : la création de l'Alliance des États du Sahel (AES), regroupant le Burkina Faso, le Mali et le Niger, témoigne de la recherche de nouveaux cadres de coopération politique, économique et sociale à l'échelle du continent. Quelle que soit la configuration institutionnelle, les SPE de la région ont un rôle essentiel à jouer pour maintenir la continuité des services aux travailleurs et préserver les acquis en matière de mobilité et de reconnaissance des compétences.

Au Maghreb, l'intégration régionale suit une trajectoire propre : l'Union du Maghreb Arabe (UMA) constitue un cadre de référence dont le potentiel de coordination reste largement à consolider, tandis que les liens économiques et humains de la région s'inscrivent dans des dynamiques multidirectionnelles, vers l'Europe, le Moyen-Orient, mais aussi, de manière croissante, vers l'Afrique subsaharienne. C'est précisément dans cette orientation sud-sud en développement que réside une opportunité stratégique : le renforcement des liens entre SPE maghrébins et subsahariens s'inscrit dans un espace de coopération encore largement ouvert, dont SamPES 2.0 et l'AASEP peuvent contribuer à structurer les contours.

III.3. Ce que chaque sous-région peut apporter à l'autre

L'analyse comparative permet d'identifier des flux d'apprentissage mutuels qui fondent la pertinence d'une coopération pair-à-pair.

III.3.1. Les apports du Maghreb vers l'Afrique subsaharienne

- Expérience en matière de gestion par les résultats et de pilotage par indicateurs
- Modèles de systèmes d'information et de suivi des parcours des bénéficiaires
- Dispositifs d'accompagnement à l'entrepreneuriat et au montage de projets
- Expertise en matière de formation professionnelle certifiante et de VAE
- Expérience des transitions d'un modèle administratif vers un accompagnement actif

III.3.2. Les apports de l'Afrique subsaharienne vers le Maghreb

- Approches innovantes d'intervention dans l'économie informelle comme milieu naturel d'action
- Expériences d'accompagnement communautaire et de mobilisation des organisations de base
- Outils de collecte mobile de données adaptés à une connectivité limitée
- Expérience de la territorialisation des politiques d'emploi dans des contextes de forte disparité locale
- Modèles d'intégration des migrants dans les services d'emploi (applicable aux SPE maghrébins accueillant des travailleurs subsahariens)

Conclusion générale : Plaidoyer pour une coopération Sud-Sud structurée entre SPE africains

L'analyse comparative conduite dans ce dossier aboutit à un constat d'une importance stratégique majeure : les SPE d'Afrique subsaharienne et du Maghreb font face à des défis en partie convergents, disposent d'expériences complémentaires, et ont tout à gagner d'une coopération soutenue et structurée. Or, cette coopération, si elle existe de manière pionnière à travers des partenariats bilatéraux, reste encore trop peu institutionnalisée, trop sporadique et trop dépendante d'initiatives individuelles pour produire des effets systémiques durables.

Pourquoi cette coopération est-elle nécessaire ?

Trois raisons fondamentales justifient de renforcer et pérenniser la coopération Sud-Sud entre SPE africains.

La première est la pertinence contextuelle. Les experts maghrébins intervenant auprès de SPE subsahariens partagent des réalités institutionnelles, administratives et culturelles que les coopérants venus d'Europe ou d'Amérique du Nord ne connaissent pas nécessairement. Ils ont expérimenté, dans leurs propres pays, les difficultés de la transformation institutionnelle dans des contextes de ressources contraintes, de pression

politique et de faiblesse statistique. Cette proximité d'expérience est un atout incomparable pour une coopération opérationnelle efficace.

La deuxième raison est l'efficacité économique. La coopération Sud-Sud est structurellement moins coûteuse que la coopération Nord-Sud : les per diem sont moindres, les frais de déplacement réduits, les durées de mission peuvent être plus longues et plus fréquentes. Pour un même budget de coopération technique, l'impact peut donc être significativement plus important si l'on privilégie les échanges entre pairs africains plutôt que le recours systématique à des consultants internationaux.

La troisième raison est la réciprocité des apprentissages. Comme l'analyse comparative l'a montré, la relation n'est pas unidirectionnelle. Les SPE maghrébins ont également à apprendre des approches développées en Afrique subsaharienne, notamment en matière d'intervention dans l'économie informelle et de gestion des flux migratoires. Une coopération fonctionnant sur le mode de l'échange pair-à-pair génère une valeur mutuelle bien supérieure à celle d'un transfert asymétrique de compétences.

Ce que doit être cette coopération

Pour que cette coopération produise des effets durables, elle doit répondre à plusieurs exigences :

- Elle doit être institutionnalisée, c'est-à-dire adossée à des cadres formels — accords bilatéraux entre SPE, protocoles de coopération au sein de la WAPES et de l'AASEP, et non pas fondée sur des réseaux informels ou des relations personnelles fragiles.
- Elle doit être financée de manière pérenne, avec des lignes budgétaires dédiées dans les budgets des SPE et des mécanismes de financement multilatéral intégrant explicitement la coopération Sud-Sud comme priorité éligible.
- Elle doit être centrée sur la capitalisation et la diffusion des pratiques, avec des mécanismes systématiques de documentation, de mise en commun des outils et d'évaluation des expériences.
- Elle doit s'appuyer sur un centre de formation inter-africain pour les SPE, projet que l'AASEP porte et que ce dossier soutient résolument, capable de former des formateurs et de développer des curricula adaptés aux réalités africaines.
- Elle doit intégrer une dimension régionale maghrébine explicite dans le projet « Boulevard de l'Intermédiation » et dans la plateforme commune d'intermédiation de l'AASEP.

Un appel aux décideurs et aux bailleurs

Aux décideurs politiques des deux sous-régions, ce dossier adresse un message clair : investir dans la transformation de vos SPE n'est pas une dépense, c'est un investissement structurant pour le développement économique et la stabilité sociale. Les SPE qui fonctionnent réellement, qui atteignent les travailleurs informels, qui accompagnent les jeunes vers des activités productives et qui disposent des compétences pour analyser leurs marchés du travail locaux, contribuent directement à la création de richesses et à la réduction des inégalités.

Aux bailleurs de fonds et organisations internationales, ce dossier demande de reconsidérer leurs priorités de financement en matière de coopération technique dans le domaine de l'emploi : intégrer systématiquement la coopération Sud-Sud comme modalité d'exécution prioritaire, soutenir la création du centre de formation inter-africain de l'AASEP, financer des programmes d'échange de pratiques entre SPE maghrébins et subsahariens, et évaluer les résultats de ces échanges avec la même rigueur que celle appliquée aux coopérations Nord-Sud.

L'Afrique n'a pas besoin de copier des modèles extérieurs pour développer des services publics de l'emploi adaptés à ses réalités. Elle dispose, en son sein, des expériences, des compétences et des solutions nécessaires à cette transformation. Ce dossier est un plaidoyer pour que ces ressources soient mieux reconnues, mieux organisées, mieux financées et qu'elles puissent s'exprimer pleinement au bénéfice de l'emploi de tous les Africains.

Références bibliographiques

BAFD – Banque africaine de développement (2021). *Emploi des jeunes en Afrique : le potentiel du numérique*. Abidjan : BAD.

Banque mondiale (2004). Betcherman, G., Olivas, K. & Dar, A., « Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries », *World Bank Social Protection Discussion Paper n° 0402*, Washington D.C.

Banque mondiale (2013). *Emplois pour le développement : Rapport sur le développement dans le monde 2013*. Washington D.C. : Banque mondiale.

Banque mondiale (2023). *Women, Business and the Law 2023*. Washington D.C. : Banque mondiale.

Bocquier, P. & Traoré, S. (2000). *Urbanisation et dynamiques migratoires en Afrique subsaharienne*. Paris : L'Harmattan.

Boko, S. & Lanzas, L. (2018). « Les services publics de l'emploi en Afrique : état des lieux et défis ». Document interne, WAPES. Bruxelles : WAPES.

CEA (2020). *L'économie informelle en Afrique : un défi pour le développement inclusif*. Addis-Abéba : Commission économique pour l'Afrique / Nations Unies.

Charmes, J. (2012). « The Informal Economy Worldwide: Trends and Characteristics ». *Margin: The Journal of Applied Economic Research*, vol. 6, n° 2, pp. 103–132.

GSMA Intelligence (2023). *L'économie mobile en Afrique subsaharienne 2023*. Londres : GSMA Intelligence.

Hart, K. (1973). « Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana ». *Journal of Modern African Studies*, vol. 11, n° 1, pp. 61–89.

OIT (2013). *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*. 19e CIST. Genève : BIT.

OIT (2016). *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 9e édition. Genève : BIT.

OIT (2019). *Travail décent en Afrique subsaharienne : bilan et perspectives*. Genève : BIT.

OIT (2023). *Perspectives sociales et de l'emploi dans le monde – Tendances 2023*. Genève : BIT.

PNUD (2016). *Rapport sur le développement humain en Afrique 2016*. New York : PNUD.

Sender, J. (2015). « Struggles to Escape Poverty in Rural Sub-Saharan Africa ». *World Development*, vol. 71, pp. 156–168.

UEMOA (2019). *Étude sur les caractéristiques structurelles des marchés du travail dans les États membres de l'UEMOA*. Ouagadougou : Commission de l'UEMOA.

Union africaine / Commission (2020). Stratégie de transformation numérique pour l'Afrique (2020–2030). Addis-Abéba : Union africaine.

WAPES / SamPES (2025). Présentation de l'expérience en Afrique et MOPA. Disponible : <https://wapes.org/blog/2025/04/21/sampes-presentation-de-lexperience-en-afrique-et-mopa/>

Textes réglementaires cités pour l'ANPE du NIGER

la Loi n°2012-045 du 25 septembre 2012, portant Code du Travail de la République du Niger ;

le décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017, portant Partie Réglementaire du Code du Travail ;

le décret n°2023-154/PRN/MET/PS du 10 février 2023, portant création d'un établissement public à caractère administratif dénommé Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) ;

le décret n°2023-155/PRN/MET/PS du 10 février 2023, portant approbation des statuts de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) ;

ANNEXE. Matrice opérationnelle synthétique pour les SPE africains

La matrice ci-dessous constitue un outil opérationnel permettant de traduire le cadre analytique comparé en actions concrètes. Elle est issue des travaux de la « boîte à outils SampES » de la WAPES et a été adaptée pour tenir compte de la double perspective Afrique subsaharienne / Maghreb. Elle est conçue comme un cadre adaptable, non comme un modèle prescriptif.

Axe stratégique	Actions prioritaires	Indicateurs clés	Résultats attendus	Pertinence régionale
Accompagnement des parcours	Conseillers parcours, suivi individualisé, outils de diagnostic	Taux de suivi actif, durée de prise en charge	Stabilité des trajectoires, réduction des ruptures	Les deux régions
Appui à l'informel productif	Formations techniques courtes, accès au microcrédit, structuration en groupements	Taux d'accès au financement, coopératives créées	Hausse des revenus, meilleure organisation	Priorité subsaharienne
Développement de l'auto-emploi	Programmes création d'activité, accompagnement post-crédation, mentorat	Taux de survie à 2 ans, taux de remboursement	Activités viables, réduction des échecs précoces	Les deux régions
Formation professionnelle renouvelée	Modules certifiants, apprentissage en situation, VAE, partenariats informel	Taux d'insertion post-formation, compétences reconnues	Meilleure employabilité, insertion rapide	Les deux régions
Égalité et inclusion	Actions ciblées femmes et jeunes, levée des barrières, services de proximité	Part des femmes bénéficiaires (>50 %), réduction écarts H/F	Réduction des inégalités, intégration des vulnérables	Les deux régions
Territorialisation	Diagnostiques locaux, partenariats collectivités, antennes décentralisées	Territoires couverts, partenariats actifs	Politiques mieux ciblées, coordination locale	Les deux régions
Système d'information	Enquêtes légères, collecte mobile, tableaux de bord	Couverture géographique, fréquence de mise à jour	Meilleure connaissance du marché, réactivité	Priorité subsaharienne
Coopération Sud-Sud	Échanges de pratiques Maghreb-	Missions d'échange	Capacités renforcées,	Les deux régions

Axe stratégique	Actions prioritaires	Indicateurs clés	Résultats attendus	Pertinence régionale
	Subsahara, formations croisées, centre inter-africain	réalisées, outils partagés	modèles adaptés	

Note méthodologique : Les indicateurs proposés doivent être collectés de manière désagrégée (par sexe, âge, zone géographique, type d'activité) pour permettre un suivi sensible aux inégalités. Le rythme de collecte recommandé est semestriel pour les indicateurs de processus, annuel pour les indicateurs d'impact. La dernière colonne indique la sous-région pour laquelle l'axe est le plus immédiatement prioritaire, sans exclure l'autre.