



Organisation
internationale
du Travail



Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Gabon

2020

Sabrina Foka et Patrick Werquin



With
financial
support
from the



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs





Etude de pays

**Potentiel de partenariats pour les compétences
et la migration au Gabon**

2020

Sabrina Foka et Patrick Werquin

Bureau international du Travail
Service des compétences et de l'employabilité
Département des politiques de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 978-92-2-031924-6 (print)
978-92-2-031923-9 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé à Genève, Suisse

Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition des compétences pour les emplois disponibles actuellement et dans le futur représente un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'éducation et de formation afin de faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente aussi une opportunité de fournir une réponse aux besoins en compétences dans les pays d'origine, de destination et de transit et contribue à y accroître le vivier de compétences disponibles pour améliorer la productivité des entreprises. Cependant pour être véritablement efficaces, différentes mesures sont souvent nécessaires et doivent bénéficier simultanément aux populations locales et aux migrants, indépendamment de leur niveau de formation.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière](#) a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, y compris les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences à travers des partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

Afin de garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national, régional et des couloirs, l'OIT a réalisé une étude sous régionale dans 6 pays pilotes : le Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, la République Centrafricaine et la République Démocratique du Congo.

Le présent rapport national est dédié au Gabon et a pour but de fournir des informations de base sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens possibles entre les politiques de formation et celles relative à la migration, la collaboration existante en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés, ainsi que de nouveaux partenariats potentiels.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs des 6 pays. Cet atelier a appuyé l'identification d'actions concrètes de partenariats sur les compétences et la migration entre les acteurs présents, et la planification de leur mise en œuvre. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#).

Le présent rapport a été rédigé par Sabrina Foka et Patrick Werquin, sous la supervision technique de Christine Hofmann, spécialiste technique au BIT à Genève et Nteba Soumano, spécialiste technique du BIT pour l'Afrique centrale à Kinshasa. Il a bénéficié des commentaires des membres de la délégation gabonaise à l'atelier tripartite, ainsi que du soutien technique de Mergim Jahiu, responsable technique, Helen Kirsch et Henri Ebelin responsables juniors au BIT à Genève. Catherine Lucchesi a effectué la relecture et Ifesinachi Ajuonoma et Annette Brandstätter la mise en page du rapport.

Aminata Maiga
Directrice
Bureau de pays de l'OIT à Kinshasa

Srinivas Reddy
Chef du Service des Compétences et de l'Employabilité
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

Table des matières

Avant-propos	iv
Résumé exécutif	viii
Liste des acronymes.....	xi
1 Contexte	1
1.1 Géographie et schémas de migration.....	1
1.1.1 Contexte général – Un grand pays peu peuplé, et peu accessible	1
1.1.2 Contexte général de la migration – Un pays d’accueil, une prise de conscience récente .	2
1.1.3 Données quantitatives de l’immigration au Gabon.....	4
1.1.4 Les immigrants et le marché du travail gabonais	5
1.2 Contexte économique	8
1.2.1 Croissance, emploi et chômage, secteurs de croissance.....	8
1.2.2 Demande et offre de compétences – Une demande peu claire, une offre rare	12
1.2.3 Le besoin d’un outil de reconnaissance des compétences par les employeurs – Une quête de transparence	14
1.3 Contexte institutionnel.....	17
1.3.1 L’accès au marché du travail.....	17
1.3.2 L’accès au système d’éducation et de formation	19
2 Système de développement des compétences	21
2.1 Politiques et stratégies de réforme	21
2.1.1 Politiques et stratégies nationales.....	21
2.1.2 Politiques et stratégies sectorielles	26
2.1.3 Synthèse – La migration n’est pas une préoccupation actuelle	27
2.2 Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation du système de développement des compétences.....	28
2.3 Rôle des organisations d’employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l’EFTP.....	29
2.4 Financement du développement des compétences	29
2.4.1 Contributions d’organisations internationales	29
2.4.2 Contributions locales	30
2.5 L’enseignement et la formation techniques et professionnels.....	30
2.5.1 Inscriptions dans l’EFTP formel	32
2.6 Cartographie des centres d’enseignement et de formation techniques et professionnels	32
2.6.1 Situation actuelle	32
2.6.2 Situation prévisionnelle	33

3	Identification et anticipation des compétences.....	34
3.1	Institutions responsables – Mécanismes quantitatifs et qualitatifs	34
3.2	Pénuries de compétences et de professions.....	35
3.3	Intégration à la politique de migration.....	35
4	Système de reconnaissance des compétences	36
4.1	Certification des compétences – Reconnaissance des certifications.....	36
4.2	Validation, certification et reconnaissance des acquis d’apprentissages non formels et informels (ou validation des acquis de l’expérience).....	38
5	Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration.....	40
5.1	Les défis du système national d’EFTP en ce qui concerne l’offre de formation	40
5.2	Identification des principaux défis des travailleurs migrants à la recherche d’un emploi	42
5.3	Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	42
6	Conclusion	47
	Références	49
	Webographie	52

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Répartition des secteurs d’activité par nationalité.....	6
Tableau 2 :	Produit intérieur brut, 2018. Le Gabon dans le contexte africain (en dollars).....	8
Tableau 3 :	Indice de développement humain, 2018. Le Gabon dans le contexte africain	9
Tableau 4 :	Taux de satisfaction des offres et demandes d’emploi par niveau de qualification, 2010.....	14
Tableau 5 :	Evaluation du programme PRODECE, mai 2019	24
Tableau 6 :	Synthèse des mesures, programmes et politiques récents au Gabon	28
Tableau 7 :	Eléments du système de certification gabonais	37

Liste des graphiques

Figure 1 : Taux d'emploi des migrants internationaux au sein des pays de la CEEAC, 2014.....	5
Figure 2 : Taux de croissance du produit intérieur brut. Perspective longue, 1961-2013	9
Figure 3 : Taux de croissance du produit intérieur brut par habitant, 1960-2017	10
Figure 4 : Origine du produit intérieur brut par période agrégée, 1980-2010 (en % du PIB)	11
Figure 5 : Pyramide du Gabon émergent.....	22
Figure 6 : Projets d'installation de nouveaux centres de formation professionnelle en NTIC (Gabon 5000), 2018.....	27
Figure 7 : Carte des futurs pôles de formation développés par le gouvernement gabonais	33

Liste des encadrés

Encadré 1 : Cadre de la politique migratoire par l'Union africaine	3
Encadré 2 : Eléments de la loi du 18 juin 1986 sur le travail des immigrants	18

Résumé exécutif¹

Le Gabon jouit d'une situation économique plutôt favorable, avec une croissance économique positive depuis plus de quarante ans – même si elle est en baisse dans les années récentes – et un PIB par habitant parmi les plus élevés d'Afrique. Cette situation économique a fait que le Gabon est un pays d'immigration, et que l'émigration est rare. Le Gabon souhaite être un pays émergent à l'horizon 2025. Cependant, en matière de création et de reconnaissance des compétences, les défis auxquels fait face le Gabon restent entiers.

Tendances migratoires

- **Principaux pays d'origine** : Le Gabon accueille plus de 352 600 étrangers, soit 20% de la population résidente. Ces chiffres ne prennent pas en compte l'immigration irrégulière, considérée aussi comme importante, dans un pays qui compte un peu moins de 2 millions d'habitants. Les migrants viennent essentiellement de l'Afrique francophone et souvent d'Afrique de l'Ouest : Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Togo, Sénégal. L'immigration interne à la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale est comparativement faible. Elle provient essentiellement des limitrophes Cameroun et Congo.
- **Principaux pays de destination** : Le Gabon est plutôt un pays de destination. L'émigration n'est donc pas un enjeu fort (les émigrants ne seraient qu'environ 66 000), et encore moins le retour des émigrants.
- **Niveau d'instruction et activité des immigrants** : Le niveau de certification des immigrants est relativement peu élevé. Leur niveau de compétences, et notamment techniques, semble en revanche tout à fait acceptable si l'on en juge par le mode de fonctionnement du marché du travail. En effet, les immigrants sont recrutés par cooptation dans leur pays d'origine. Lorsqu'une vacance d'emploi est anticipée, ou avérée, les employeurs installés au Gabon mobilisent leur réseau dans leur pays d'origine et font venir des personnes, souvent jeunes, pour occuper le poste. Les immigrants et les Gabonais de souche ont longtemps fonctionné sur des secteurs parallèles de l'économie, et n'ont pas véritablement été en concurrence pour les emplois. Les premiers ont de tout temps travaillé dans le secteur informel de l'économie, alors que les seconds visaient systématiquement la fonction publique ou, du moins, le secteur formel de l'économie. Cette non-concurrence de fait ne tiendra pas si le Gabon veut prendre le tournant de l'émergence car de nombreux secteurs de l'économie anciennement informels vont être formalisés, au moins partiellement. Il y a un risque d'éviction de ces secteurs nouvellement formalisés pour les Gabonais, qui n'ont pas été formés ni formellement ni informellement à occuper ces secteurs et ne possèdent pas les compétences idoines.

Principaux défis du système d'éducation et de formation technique et professionnelle

Le Gabon doit développer son système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) pour prendre le tournant de l'émergence. Les défis de la création et de la reconnaissance de compétences pourraient être abordés de manière plus soutenue, en termes politiques et financiers.

- Le financement pourrait être plus conséquent, et mieux réparti. Des chantiers de la modernisation du système pourraient être (re)lancés, comme ceux de l'EFTP, de la formation continue, de l'orientation, des cadres des certifications et de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette dernière est la piste la plus convaincante, et la moins utilisée, compte tenu de la situation gabonaise : les compétences sont là mais elles ne sont pas visibles, et va se poser à très court terme le problème de la reconversion des travailleurs occupant des postes en voie de disparition.

¹ P. Werquin et S. Foka, 2019, Etude pays cartographique sur le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Gabon, BIT, à paraître.

- Les établissements de formation pourraient être partiellement autonomes, pour leur recrutement, pour l'ouverture de filières de formation, pour l'achat de matériel didactique et de matière d'œuvre, pour le financement d'actions de formation continue pour les enseignants, pour le financement d'actions de VAE.
- Les établissements de formation pourraient être aidés dans la détermination d'une stratégie pour devenir des centres de production et générer des revenus.
- Les programmes de formation (*curricula*) pourraient être revisités, à la lumière des besoins du marché du travail, avec une attention toute particulière donnée à l'évaluation pour l'employabilité, et donc aussi aux compétences transversales.
- La formation initiale des enseignants pourrait être revue, et la formation continue initiée, notamment pour que les enseignants puissent accompagner efficacement les apprenants lors de l'utilisation de matériel didactique moderne.
- Les immigrants pourraient bénéficier de plus d'opportunités de se former, en plus de celles dont ils bénéficient par leur réseau dans le système d'apprentissage informel.
- Les immigrants pourraient bénéficier d'actions d'orientation et de validation des acquis de l'expérience.
- A ce stade, ce dont a le plus besoin le Gabon, c'est d'une assistance en matière d'ingénierie sociale pour faire travailler ensemble des parties prenantes qui n'ont jamais travaillé ensemble, qui n'ont pas été formées à le faire et qui ne sont sans doute pas disposées à travailler de concert.

Possibilités de partenariats de compétences

De manière générale, le système d'EFTP n'est pas calibré pour fournir les compétences dont les entreprises ont besoin. Les défis en matière de mobilité et d'accès à l'emploi décent sont donc immenses. Pourtant, le Gabon veut être émergent en 2025, il veut formaliser le secteur informel de l'économie, et il veut en corollaire « gaboniser » les emplois. Mais cet objectif doit se réaliser sans léser les immigrants, ce qui est typiquement le rôle d'un partenariat de compétences sur la migration.

- **Ambitions** : Le Gabon prend aujourd'hui la mesure de l'intérêt à apporter aux compétences, que ce soit pour l'anticipation, le développement ou la reconnaissance de celles-ci. La prise en compte de la main-d'œuvre étrangère arrive dans un second temps. Toutefois elle est nettement plus affirmée aujourd'hui que dans un passé récent. Le Gabon souhaite mettre en place une collaboration, même si le cadre institutionnel n'est pas encore défini, entre les ministères du Travail, de l'Emploi et des Affaires étrangères pour pouvoir travailler sur les compétences des immigrants et pour que leurs compétences puissent être employées afin de développer l'économie du pays. Cette coopération est un projet de long terme. Néanmoins, dans le contexte du Plan stratégique Gabon émergent (PSGE), il n'est pas mentionné une seule fois l'apport ou la contribution des immigrants au fonctionnement ou à l'économie du pays. Toutefois, il existe un plan sectoriel des affaires étrangères qui avance que le Gabon affirmera davantage sa position au sein des instances régionales et internationales, en Afrique et dans le monde : Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC), Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (CEEAC), Commission du golfe de Guinée, Union africaine (UA), Organisation de la conférence islamique (OCI), Organisation des Nations Unies (ONU).
- **Secteurs** : L'étude de la Banque mondiale (BM) (2013) a montré qu'il existait une incohérence entre la formation et l'emploi, entraînant une pénurie de compétences sur le marché du travail. Ceci est causé notamment par un manque de main-d'œuvre ayant des qualifications intermédiaires (ouvrières, techniciennes) alors que ce niveau de qualification représente plus d'un quart des opportunités d'emploi sur le marché gabonais. Il ressort également une trop

forte proportion de diplômés de l'enseignement tertiaire (deux fois plus que le marché pourrait insérer) et qui ont, de plus, des spécialités (littéraire, sciences humaines et sciences économiques) qui ne correspondent pas à la demande du marché du travail, laquelle est plutôt centrée sur les métiers de l'industrie, de l'agronomie et de la logistique.

- **Acteurs** : Le système de développement des compétences est sous l'égide de plusieurs institutions, et il n'existe pas ou que peu de coopération entre elles. L'Agence nationale de formation et de perfectionnement professionnels (ANFPP) est attachée au ministère en charge de la formation professionnelle. Il y a aussi le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et du Transfert des technologies pour la formation générale, et le ministère de l'Emploi, de la Fonction publique, du Travail et de la Formation professionnelle pour la formation technique et professionnelle. Les centres de formation professionnelle sont aussi des institutions qui permettent l'application concrète du système de développement des compétences au niveau local et dont le Plan stratégique Gabon émergent vise à renforcer l'autonomie.

Liste des acronymes

AFD	Agence française de développement
ANFPP	Agence nationale de formation et de perfectionnement professionnels (Gabon)
APC	Approche par les compétences
BAD	Banque africaine de développement
BIT	Bureau international du Travail
BM	Banque mondiale
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAJ	Contrat d'apprentissage jeunesse (Gabon)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEEAC	Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale
CEPED	Centre population et développement (France)
CFA	Communauté financière africaine (francs CFA)
CFPP	Certification de formation et de perfectionnement professionnels (niveaux 1 à 5)
CNEFOR	Conseil national de l'éducation, de la formation et de la recherche (Gabon)
COSYGA	Confédération syndicale gabonaise
CPCES	Comités permanents de concertation économique et sociale (au sein des entreprises du Gabon)
DAES	Département des affaires économiques et sociales (Organisation des Nations Unies)
DGDI	Direction générale de la documentation et de l'immigration (Gabon)
DGE	Direction générale de l'emploi
DGRH	Direction générale des ressources humaines (Gabon)
DTS	Diplôme de technicien spécialisé
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels (plus couramment appelé Enseignement technique et professionnel au Gabon, ETP)
EGEP	Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté (2005 et 2017)
ENEC	Enquête nationale sur l'emploi et le chômage (Gabon, 2010 et 2020)
ETP	Enseignement technique et professionnel, voire Education technique et professionnelle (variantes gabonaises de l'EFTP)

GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IAI	Institut africain d'informatique
IDH	Indice de développement humain
IIEP	Institut international de la planification de l'éducation (UNESCO)
JLMP	Joint Labour Migration Program (for Africa) (Programme conjoint pour la migration du travail, en Afrique)
MEJFPIR	Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse, de la Formation professionnelle, de l'Insertion et de la Réinsertion
MPFA	Migration Policy Framework for Africa (Cadre politique migratoire pour l'Afrique, Union africaine)
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCI	Organisation de la conférence islamique
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (Maroc)
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONE	Office national de l'emploi (Gabon)
ONEF	Observatoire national de l'emploi et de la formation (Gabon)
ONU	Organisation des Nations Unies
PDD	Pôle de Dakar (IIEP)
PFS	Plateformes de service
PIB	Produit intérieur brut
PNE	Politique nationale pour l'emploi (Gabon)
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPP	Partenariat public-privé
PRODECE	Projet de développement des compétences et de l'employabilité (Gabon)
PSGE	Plan stratégique Gabon émergent
RC/EJPS	Renforcement des capacités pour l'employabilité des jeunes et l'amélioration de la protection sociale
REMEG	Répertoire des emplois du Gabon
RESEN	Rapport sur l'état du système éducatif national (IIPE-Pôle de Dakar)
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat (1993)
SEEG	Société d'énergie et d'eau du Gabon
SPE	Service public de l'emploi (Office national de l'emploi au Gabon)
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UA	Union africaine

UNDESA	United Nations Department of Economic and Social Affairs (DAES, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies)
UNESCO	United Nations Education, Science, and Culture Organisation (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture)
UNEVOC	UNESCO Institute for Vocational Education and Training (Bonn)
UNFPA	United Nations Population Fund, anciennement United Nations Fund for Population Activities (Fonds des Nations Unies pour la population)
UNICEF	United Nations International Children's Fund, anciennement United Nations International Children's Emergency Fund (Fonds des Nations Unies pour l'enfance)
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels

1 Contexte

Comme la lecture de ce rapport va rapidement le mettre en évidence, au Gabon, les données manquent souvent pour étayer les arguments en matière de compétences, de migration, d'emploi et de chômage en particulier. Lorsqu'elles existent, elles sont anciennes, à l'exception notable de l'Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté (EGEP II, 2017). Le dernier Rapport sur l'état du système éducatif national (RESEN) de l'IIEP-Pôle de Dakar remonte à... 2012. Le tout récent document de la République gabonaise (2018a) présentant la Politique nationale pour l'emploi (PNE) s'appuie très souvent sur l'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage de... 2010.

Ce rapport n'échappe donc pas à la règle et s'appuie souvent sur des données anciennes ou, lorsqu'elles sont récentes, à prendre avec circonspection car elles proviennent d'observations de terrain (mai 2019). Même si ces observations sont souvent triangulées, elles ne peuvent être qu'hypothétiques. Toutefois, le travail du terrain précisément a révélé qu'il n'y a pas eu de réformes majeures qui pourraient faire penser que les tendances lourdes ont été bouleversées. Les données quelque peu anciennes sont donc relativement dignes de foi, au moins pour fixer les idées.

1.1 Géographie et schémas de migration

1.1.1 Contexte général – Un grand pays peu peuplé, et peu accessible

Le Gabon est un pays assez grand en superficie (environ 268 000 km²)² mais faiblement peuplé : environ 1,811 million d'habitants en 2018, soit 877 000 femmes et 934 000 hommes (UNFPA).³ Le dernier recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) date de 2013 (publié en 2015), et les données sur la population sont des estimations. En outre, du fait de la prépondérance de la forêt qui recouvre une grande partie du territoire, la population est très inégalement répartie, avec essentiellement deux villes côtières regroupant la quasi-totalité des habitants (Libreville, la capitale, entre 700 000 et 900 000 habitants selon les sources ; et Port-Gentil, le centre de la production pétrolière, environ 140 000 habitants en 2016). La population est donc à 87% urbaine et occupe seulement 1,1% du territoire national. Ceci donne une densité de 7 hab./km² pour l'ensemble du territoire, mais de moins de 2 hab./km² seulement (comparable à celle de la Namibie, généralement considérée comme le pays le moins densément peuplé d'Afrique) si l'on excepte les deux principales zones urbaines côtières.

Le Gabon est bordé au nord-ouest par la Guinée équatoriale et au nord par le Cameroun. Ce sont des frontières très courtes (environ 300 kilomètres) mais des points de passage importants pour les immigrants. Le reste des frontières terrestres du Gabon sont avec la République du Congo (Congo), sur près de 2 000 kilomètres. Le Gabon a aussi une façade maritime de près de 1 000 kilomètres. Les arrivées d'immigrants par la mer semblent de plus en plus fréquentes et nombreuses. Le Gabon fait partie, entre autres, de la CEEAC et de la CEMAC.

Ces caractéristiques sont essentielles pour l'étude et la compréhension de la migration, et surtout de l'immigration, car :

- Il n'existe que très peu de voies pour entrer au Gabon. Quelques points d'entrée dans le Nord, à la frontière avec la Guinée équatoriale, permettent d'emprunter la seule route qui conduise à Libreville ; et la mer.
- La couverture forestière massive (il y a 23 hectares de forêt pour chaque habitant) dissuade sans doute les entrées par d'autres voies, plus à l'intérieur du pays, car elles sont données

² Direction générale de la statistique, <http://dgstat.ga/index.php/14-migrations-internes-et-immigration-internationale>

³ <https://gabon.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Resultats%20Globaux%20RGPL%281%29.pdf>

statistiquement faibles ; de fait, il existe un flou relatif quant aux frontières exactes du Gabon, notamment avec le Congo.

- Le fait que Port-Gentil soit une ville vivant principalement de l'exploitation du pétrole explique pourquoi elle s'est quelque peu vidée de ses immigrants, qui ont été frappés par le ralentissement économique car ils n'étaient pas employés directement par l'industrie pétrolière (emploi à fort niveau de technicité) mais occupaient des emplois générés par la forte activité économique ; lorsque celle-ci a ralenti, certains sont partis.
- La migration au sein de la CEMAC semble facilitée par l'existence d'une monnaie commune (le franc CFA) ; il n'existe pas de résultats scientifiques attestés dans ce sens, mais les interlocuteurs de la mission insistent sur les aspects psychologiques d'une migration ; et rester dans la même zone monétaire permettrait d'amoindrir l'impression de déracinement.

Au moment de la rédaction, Libreville reste le principal pôle d'attraction des immigrants arrivant au Gabon.

Environ 30% de la population est en situation de vulnérabilité, avec un revenu mensuel inférieur au salaire minimum garanti de 80 000 FCFA, soit environ 150 dollars (McKinsey, 2013).⁴ En outre, cette même étude révèle que la situation sociale s'est dégradée en termes d'accès aux services de base (soins de santé, eau potable, et électricité) dans 60% des régions. En 2016, le Gabon apparaissait au 109e rang, sur 188 pays, en ce qui concerne l'indice de développement humain (IDH) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), malgré un produit intérieur brut (PIB) par habitant élevé (le cinquième d'Afrique, et le deuxième d'Afrique centrale par exemple, derrière la Guinée équatoriale et devant l'Angola).⁵ La deuxième Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté (EGEP II, 2017) confirme que la situation des plus pauvres ne s'est pas améliorée (en termes de mesure objective).

1.1.2 Contexte général de la migration – Un pays d'accueil, une prise de conscience récente

Les habitants du Gabon sont mobiles. Plus de la moitié de la population résidant au Gabon (58%) a changé de résidence au moins une fois depuis la naissance. **C'est en particulier une terre d'immigration** : le Gabon accueille plus de 352 600 étrangers, soit 20% de la population résidente. L'Estuaire est la principale destination des immigrants. Il accueille 192 766 étrangers sur les 352 600 résidant au Gabon, soit 56%. L'Ogooué-Ivindo en accueille le moins (moins de 5 000). Environ 1% des Gabonais (12 448) sont nés à l'étranger, et 22% des étrangers sont nés au Gabon (70 659), autrement dit ce sont des immigrants de seconde génération.⁶

La politique migratoire du Gabon est nationale, mais elle est également encadrée par la politique menée par la CEEAC et l'Union africaine (encadré 1). Cette politique globale permet d'harmoniser les pratiques et, **en théorie**, d'avoir une vision commune quant à la libre circulation des biens et des personnes.

⁴ <https://www.banquemondiale.org/fr/country/gabon/overview> et <http://worldpopulationreview.com/countries/countries-by-gdp/>

⁵ <https://lalibreville.com/gabon-second-pays-pib-habitant-plus-eleve-afrique-centrale/> et <http://worldpopulationreview.com/countries/countries-by-gdp/#africanCountries>

⁶ www.dgstat.ga/index.php/14-migrations-internes-et-immigration-internationale

Encadré 1 : Cadre de la politique migratoire par l'Union africaine

- **La convention d'Addis-Abeba**⁷ (décembre 2014) a permis d'apporter les moyens juridiques nécessaires pour favoriser la mobilité des étudiants et des travailleurs, et pour renforcer la coopération intra-africaine en matière d'éducation, de formation et de recherche dans l'enseignement tertiaire.
- **L'Ordre du jour 2063**⁸ (Agenda 2063) a été adopté en janvier 2015 par l'ensemble des Etats de l'Union africaine. Son objectif est de construire une communauté africaine qui soit efficace économiquement, pacifique et sociale. Cet ordre du jour propose la libre circulation des biens et des personnes sur tout le continent.
- **Le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et plan d'action**⁹ (2018-2030) a été élaboré en mai 2018. C'est la version révisée du cadre de la politique migratoire de l'Union africaine (MPFA), adopté en 2006. Ce cadre permet de faciliter une migration sûre. Il fournit des orientations politiques globales aux Etats membres de l'Union africaine. Il se compose de huit piliers clés : migration de la main-d'œuvre et éducation, engagement de la diaspora, gouvernance de la migration, gouvernance frontalière, migration irrégulière, déplacement forcé, migration interne, ainsi que migration et commerce.

Source : Werquin et Panzica (BIT, 2018).

Le Gabon a signé la convention d'Addis-Abeba le 12 décembre 2014 (encadré 1). **Toutefois, la mise en place de la libre circulation des biens et des personnes n'est pas effective.** Cette difficulté résulte de la perception sociétale de la question migratoire au Gabon. C'est un pays qui a été longtemps réfractaire à l'accueil des migrants. Ce point a été souvent avancé lors du travail de terrain. Il semblerait que le Gabon partage cette caractéristique avec la Guinée équatoriale. Ces deux pays ne sont venus que très tard à l'acceptation de la migration comme un élément naturel et historique de la vie de la région et du continent.

Du fait de ses frontières poreuses, le Gabon a vu des immigrants venant de pays frontaliers s'installer sur son sol, de manière légale ou illégale. Le Gabon jouissait en effet d'une **attractivité importante** grâce à une économie en croissance, contrairement à beaucoup de pays en développement.

Dans les faits, le Gabon est un pays d'accueil car l'immigration y est quantitativement très supérieure à l'émigration, et la proportion d'habitants avec un arrière-plan migratoire est grande, même si **une grande partie d'entre elle est irrégulière** au Gabon. Et, du reste, la communication du gouvernement n'indique aucune velléité d'accueillir des immigrants. Loungou (2010) analyse cette méfiance par le fait que les populations (étude réalisée au sein de la CEMAC) sont « victimes » de préjugés concernant l'immigration, par exemple :

- Le terme qui revient souvent est celui d'« invasion démographique », et l'auteur souligne que le Gabon comme la Guinée équatoriale ont surestimé les chiffres de l'immigration afin d'influencer négativement l'opinion publique mais également les bailleurs de fonds (Jeune Afrique, 1981 ; CEPED, 1994).
- L'idée de spoliation économique est aussi avancée, les immigrants étant perçus comme des profiteurs).
- Il y a aussi le mythe de la perversion sociale et de l'augmentation de la délinquance.

Ces éléments peuvent expliquer cette « peur » de l'étranger au Gabon.

⁷ Dite « Convention révisée sur la reconnaissance des études et des certificats, diplômes, grades et autres titres de l'enseignement supérieur dans les Etats d'Afrique », www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Nairobi/Addisconventionfr.pdf

⁸ <https://www.un.org/fr/africa/osaa/peace/agenda2063.shtml>

⁹ https://au.int/sites/default/files/documents/35956-doc-au-mpfa_2018-fr.pdf

En fait, dès les années 1970, le Gabon a ouvert ses portes aux étrangers européens pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, aucune réelle politique de migration n'a été mise en place. En 1978, Bouet soulignait que le Gabon était un pays sous-peuplé et sous-ravitailé (Bouet, 1978). Pour répondre à l'ambition de grands travaux dans le pays – par exemple le chemin de fer Transgabonais, la construction de routes et d'usines –, le pays manquait de main-d'œuvre, qualifiée et non qualifiée. Le pays n'avait pas un système d'éducation et de formation professionnelle suffisamment opérant pour répondre à cette demande. Il devait faire appel à des étrangers pour y parvenir. L'auteur s'interroge alors sur la politique migratoire du pays, et sur l'état d'esprit de la population gabonaise. A ce moment-là, dans les deux cas, il semble y avoir une fermeture à l'idée de faire venir des travailleurs étrangers dans son pays. En 1995, des mesures anti-immigrés ont même été prises par le gouvernement gabonais. Elles ont abouti au départ de 55 000 étrangers.¹⁰ Ce type de mesure est régulièrement mise en place depuis, afin de rapatrier les immigrés irréguliers. C'est justement faute d'une politique d'immigration entre 1976 et 2013 que le Gabon est devenu un pays d'immigration irrégulière ; et que **le gouvernement a mis en place, à de nombreuses reprises, des mesures d'expulsion pour les migrants en situation irrégulière** (UNDESA¹¹).

Ce n'est que récemment que le gouvernement gabonais s'est emparé de la question ; de manière un peu plus positive, mais sélective. Aujourd'hui, il souhaite mieux contrôler l'immigration sur son territoire. Lors du Conseil des ministres d'octobre 2017, il instaure ainsi une mesure pour une « immigration de qualité ». Elle facilite l'entrée au Gabon – par exemple en supprimant le visa d'entrée – pour les ressortissants d'un pays du G20. L'objectif est d'attirer des investisseurs étrangers, des investisseurs qui seraient donc choisis.

1.1.3 Données quantitatives de l'immigration au Gabon

- Il existe peu de données officielles au Gabon, notamment sur la place des immigrants au sein de la société gabonaise et sur son marché du travail. Les rares données disponibles proviennent d'organismes internationaux comme le Département des affaires économiques et sociales de l'Organisation des Nations Unies (DAES) ou l'Union africaine.
- Selon les chiffres du DAES, en 2017 :
- Il y a 280 200 immigrés sur le sol gabonais, ce qui représente 13,8% de la population totale du Gabon.
- Les femmes représentent 42,9% des immigrants (ce chiffre est dans la norme puisque l'AFD a réalisé en 2016 une étude plus qualitative sur les immigrantes en Afrique qui montre que le nombre de femmes qui immigrer augmente chaque année et que celles-ci sont de plus en plus qualifiées).
- Il y a 66 700 émigrés gabonais à l'étranger.
- Les jeunes de 19 ans et moins représentent presque 40% des immigrants au Gabon.
- La proportion d'immigrants dans la population gabonaise a augmenté soudainement en 1997, passant de 14,1 à 15,9%, pour revenir tout aussi soudainement à 13,8% en 2017.

Le taux d'immigration nette est resté stable entre 1970 et 1997 : en moyenne 5 000 immigrants par an (BM, 2019). Depuis 1997, ce taux augmente de façon radicale : en 2007, il est de 68 720 puis, en 2012, il atteint 85 442. Les mesures prises par le gouvernement ont fait redescendre ce taux à 5 000 en 2017. **Ce sont toutefois les chiffres officiels.** Or, de nouveau, le Gabon reçoit un grand nombre d'immigrants illégaux sans qu'il existe de chiffres officiels. Le phénomène est connu car il est

¹⁰ https://www.liberation.fr/planete/1995/02/16/55000-etrangers-quittent-le-gabon-apres-des-mesures-anti-immigres_123157

¹¹ https://migrationdataportal.org/data?i=policy_immig&t=2015&cm49=266

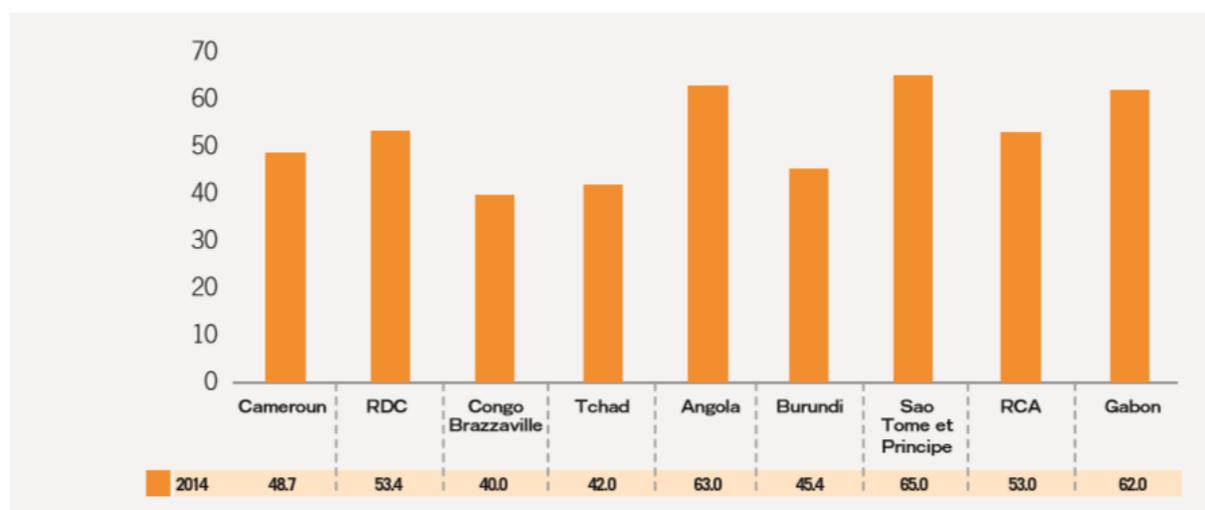
régulièrement fait état du démantèlement de réseaux de passeurs aux frontières du Gabon, mais il n'est pas quantifié.

Une des difficultés du Gabon est que ses frontières ne sont pas fixées. Les contours géographiques du pays sont encore à l'étude. Une division dédiée s'occupe de ce travail au ministère de l'Intérieur. Elle utilise encore des cartes de... l'Institut géographique national français (IGN). Bien que cette carte soit considérée comme fautive, elle est la seule qui existe. En effet, du fait que le Gabon est couvert à 85% de forêt, il n'est pas aisé de pouvoir définir de manière explicite les frontières. Les immigrants frontaliers du sud-est et de l'est du Gabon se sont installés au cœur des forêts, souvent en provenance du Congo. Ils sont considérés comme peu nombreux. Les Camerounais sont présents le long de la route principale qui mène à Libreville. Selon le peu de chiffres disponibles, ces immigrants sont principalement dans les deux grandes villes du Gabon (Libreville et Port-Gentil), zones où il y a une activité économique, sans que celle-ci soit quantifiée de nouveau.

1.1.4 Les immigrants et le marché du travail gabonais

Un rapport de l'Union africaine (2015) apporte des données quantitatives sur la main-d'œuvre en emploi dans la CEEAC (figure 1). Au sein de sa communauté économique régionale, le Gabon est un des pays où les immigrants sont les plus actifs (62%), juste derrière Sao Tomé-et-Principe et l'Angola, loin devant son voisin la République du Congo (Brazzaville).

Figure 1 : Taux d'emploi des migrants internationaux au sein des pays de la CEEAC, 2014



Source : Joint Labour Migration Programme (JLMP) du BIT, cité par l'Union africaine (2015)

Lors de la visite au Gabon et faute de données disponibles, les échanges avec les différents ministères, les experts et la population locale ont permis d'ébaucher un tableau de la répartition de la population immigrante par secteur d'activité (tableau 1). Ce n'est, faute de mieux, qu'une tentative de cerner la répartition des immigrants dans les différents secteurs d'activité. Elle permet de fixer les idées.

Tableau 1 : Répartition des secteurs d'activité par nationalité

(Sous-) Secteur d'activité	Nationalité(s)
Pièces détachées automobiles	Nigériane, ivoirienne
Transport urbain	Camerounaise, béninoise
Transport	Ivoirienne
Personnel de maison	Béninoise, togolaise (filles mineures)
Commerce de vêtements	Béninoise
Coupe et couture	Sénégalaise
Grossistes (alimentaire)	Libanaise
Commerce (général)	Africaine de l'Ouest, béninoise en particulier
Agroalimentaire	Libanaise
Bois	Chinoise, malaisienne
Palmiers à huile	Chinoise, malaisienne
Cordonnerie	Burkinabé
Bâtiment et travaux publics	Chinoise, malienne
Coiffure	Burkinabé
Exploitation pétrolière	Européenne, chinoise
Maraîchage	Burkinabé, malienne, ghanéenne
Agriculture (culture et élevage)	Africaine de l'Ouest
Enseignement	Sénégalaise, togolaise (sous contrat)
Médecine	Cubaine
Import-export	Secteur occupé par des immigrants, mais nationalité inconnue

Source : proposé par les auteurs.

La concentration de certaines nationalités dans certains secteurs, ou sous-secteurs, de l'économie est provoquée et accentuée par **le phénomène de cooptation**. Les immigrants déjà installés au Gabon font venir des personnes de leur pays en leur proposant un emploi dans leur domaine. Ces nouvelles et nouveaux arrivants sont assurés d'avoir un emploi avant même leur départ. Ce travail en réseau ne pose pas de problème apparent puisque les emplois occupés par les nouvelles et nouveaux arrivants correspondent à **des compétences qui semblent absentes** dans la population gabonaise. En outre, et l'argument a été entendu systématiquement lors du travail de terrain, **ces emplois n'intéressent pas les Gabonais de souche**. Cet argument est pertinent car il décrit bien la situation actuelle. Il n'est toutefois que partiellement convaincant car il ne résiste pas à une analyse des risques pour un pays comme le Gabon, qui est en transition et qui vise à être émergent dans le moyen terme (2025). En effet, il est vrai que **les immigrants occupent surtout le secteur informel** et que celui-ci n'intéresse pas **les Gabonais qui souhaitent travailler dans le secteur public ou, à tout le moins, dans le secteur formel**. Toutefois, il n'en reste pas moins vrai qu'il y a là, en germe, un effet potentiel d'éviction des travailleurs gabonais qui peut s'avérer funeste si les secteurs occupés par les immigrants – actuellement dans le secteur informel de l'économie – viennent à être formalisés. Les travailleurs gabonais seraient alors piégés et ne pourraient pas intégrer ces secteurs nouvellement formalisés, et devenus attractifs, **faute d'avoir reçu une formation adéquate**, formelle ou non. **Cette situation où les recrutements se font par le réseau ne représente donc pas un équilibre de long terme.**

Cette hypothèse d'une mobilité professionnelle des Gabonais de souche qui chercheraient à réinvestir les secteurs actuellement occupés par les travailleurs immigrés, et relevant actuellement du secteur informel de l'économie gabonaise, est étayée par le fait que ces secteurs sont « lucratifs », de l'avis de tous les experts rencontrés lors du travail de terrain.

A l'inverse, questionner le système actuel de cooptation ne vise pas à prétendre qu'il faut inverser totalement la tendance et évincer les travailleurs étrangers. Il dit simplement qu'il faut **garder toutes les opportunités ouvertes pour toutes et tous**, pour une optimisation de l'**appariement** entre la qualification du poste de travail et les compétences et certifications¹² des travailleurs, pour une croissance optimale. **Le secteur public ne recrute plus depuis plusieurs années au Gabon**, et les emplois jadis dénigrés par les Gabonais de souche parce que dans le secteur informel pourraient représenter de réelles opportunités, notamment pour les jeunes, et les jeunes femmes en particulier.

De fait, suite à de nombreuses grèves, notamment dans le secteur pétrolier,¹³ une politique de « gabonisation » des emplois a été lancée par l'Etat. Il souhaite que la population gabonaise puisse acquérir les mêmes compétences que les travailleurs étrangers, afin qu'elle puisse éventuellement occuper les emplois tenus par des immigrants et donc équilibrer le marché du travail. Il y a eu une tentative de mettre cette politique en place. Toutefois, du fait de budgets serrés – par exemple dans le bâtiment et les travaux publics, ou sur les plateformes pétrolières –, les investisseurs étrangers ont continué à imposer leurs travailleurs. Il y a bien des situations où des Gabonais de souche participent aux chantiers contrôlés par les investisseurs étrangers, mais la communication entre les travailleurs n'est pas efficiente, et **ne permet pas le transfert de compétences** des plus compétents et qualifiés vers ceux qui le sont moins. En 2015, le magazine *Gabon éco*¹⁴ soulignait que le taux d'immigrants irréguliers au Gabon était inquiétant car il ankylosait le marché du travail ; les immigrants occuperaient les secteurs clés du marché du travail comme le transport urbain et interurbain, l'import-export.

Suite à cette tentative de gabonisation des emplois, le Bureau international du Travail a attiré l'attention du gouvernement gabonais dans sa note sur la « Discrimination fondée sur l'ascendance nationale, la race, la couleur ou la religion ». « La commission prend note de l'engagement du gouvernement de rester vigilant dans la mise en œuvre de la politique de "gabonisation" des emplois pour que cette politique "n'outrepasse pas les standards internationaux". Rappelant le risque de pratiques discriminatoires fondées sur l'ascendance nationale, la race, la couleur ou la religion lors de la mise en œuvre d'une telle politique, la commission demande au gouvernement de réexaminer périodiquement ses effets sur l'embauche et ou le licenciement de ressortissants gabonais qui, en raison de leur origine étrangère, race, couleur ou religion, pourraient être traités comme des non-ressortissants. La commission demande également au gouvernement de fournir des données sur le nombre d'emplois concernés par la politique de "gabonisation" des emplois chaque année » (BIT, 2018).¹⁵

Selon l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), au Gabon, **les groupes de la population les plus vulnérables sont les mineurs et les femmes**. Il existe des centres de rétention pour les migrants illégaux au Gabon. Ceux-ci fournissent une aide aux mineurs : ils contactent les ambassades afin de pouvoir retrouver leurs familles et permettre le retour dans les meilleures conditions possibles. L'OIM constate qu'il y a de plus en plus de mineurs qui viennent du Bénin et du Togo et qui travaillent en tant que domestiques dans la plus totale irrégularité.

¹² Pour mémoire, le terme certification renvoie dans l'ensemble de ce rapport à tout document prouvant qu'une personne a été évaluée et a prouvé qu'elle avait des acquis d'apprentissage et donc des compétences potentielles. Certification est donc un synonyme de diplôme, titre, grade, degré. L'ensemble des niveaux de certification est donné dans un cadre national des certifications, et l'ensemble de certifications enregistrées sont listées au Catalogue national des certifications.

¹³ <https://www.jeuneafrique.com/32163/economie/p-trole-la-gabonisation-en-marche/>

¹⁴ www.gaboneco.com/immigration-le-gabon-pays-ouvert-mais-dans-le-respect-des-conventions.html

¹⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2289231

Les jeunes sont le plus exposés à la traite des êtres humains. Ils sont « utilisés » comme vendeurs à la sauvette dans les rues et sur les marchés, et pour travailler comme domestiques dans les maisons de particuliers. La culture du « *confiage*¹⁶ » – qui consiste à confier son enfant à un parent proche qui a réussi – est vivace. Elle concerne surtout les migrants de l’Afrique de l’Ouest. Selon l’OIM, cette pratique est une forme d’exploitation, mais c’est aussi une éducation à la vie.

Les femmes d’origine étrangère sont donc doublement vulnérables au Gabon. D’une part, elles sont proportionnellement moins nombreuses à travailler que les hommes (PNE, 2018) alors même qu’il y a plus de femmes en âge de travailler que d’hommes (UA, 2015).¹⁷ Il est intéressant de noter que les immigrantes semblent reproduire le modèle local puisque les Gabonaises sont peu souvent économiquement actives elles aussi. D’autre part, lorsqu’elles travaillent, elles sont bien plus souvent soumises au risque d’exploitation par leurs employeurs que les hommes.

1.2 Contexte économique

1.2.1 Croissance, emploi et chômage, secteurs de croissance

Economie et croissance

Historiquement, le secteur du bois a porté l’économie du Gabon. En 1970, le secteur pétrolier est devenu prépondérant (50% du PIB), avec ceux du manganèse et de l’uranium. Depuis quelques années, la chute des prix du pétrole brut a conduit à l’arrêt de la prospection de nouveaux champs pétrolifères. Au moment de la rédaction, seule la production déjà en cours fonctionne. Ceci a eu pour principale conséquence de générer une raréfaction des services qui profitaient de la manne pétrolière – dans la zone de Port-Gentil notamment – et la fuite des immigrés qui travaillaient dans ces secteurs. Des secteurs historiques, comme le bois, ou en grande demande, comme celui de l’huile de palme, sont donc de nouveau en croissance.

Tableau 2 : Produit intérieur brut, 2018. Le Gabon dans le contexte africain (en dollars)

Pays	PIB (rang)		PIB par habitant (rang)	
	PIB	Rang	PIB par habitant	Rang
Guinée équatoriale	11 386	(29)	8 397	(3)
Gabon	18 096	(29)	8 329	(5)*
Angola	121 138	(5)	3 806	(12)
Nigeria	475 566	(1)	2 366	(17)
Cameroun	41 748	(13)	1 613	(23)
Sénégal	21 722	(16)	1 333	(27)
Bénin	12 200	(27)	1 034	(30)
République centrafricaine	2 334	(44)	492	(46)

Source : <http://worldpopulationreview.com/countries/countries-by-gdp/#africanCountries>.

Pour comparaison, le PIB des Etats-Unis est de 21 10 230 (1), et celui par habitant de Monaco est de 165 999 (1).

* Supérieur à celui de la Macédoine du Nord (6 674), en Europe, pour la même population.

¹⁶ Terme qui a cours en Afrique francophone mais qui n’existe pas en français. On parle aussi de fosterage, néologisme emprunté à l’anglais.

¹⁷ Voir section 2.2 pour quelques chiffres.

Tableau 3 : Indice de développement humain, 2018. Le Gabon dans le contexte africain

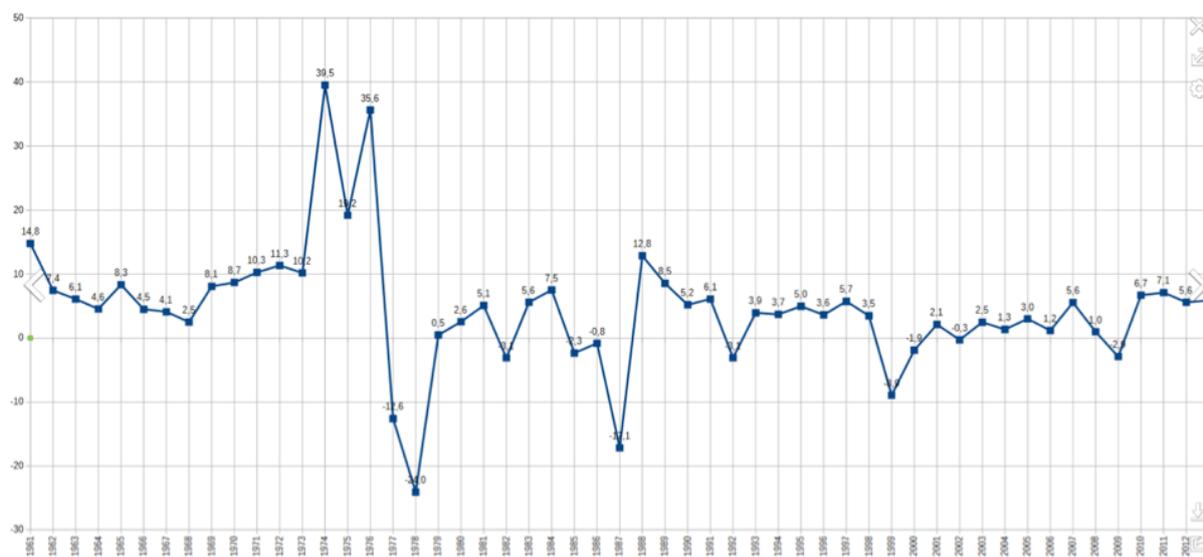
Pays	IDH	Rang
Gabon	0,702	110
Guinée équatoriale	0,591	141
Angola	0,581	147
Cameroun	0,556	151
Nigeria	0,532	157
Bénin	0,515	163
Sénégal	0,505	164
République centrafricaine	0,367	188

Source : <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>.

Malgré le deuxième PIB par habitant du continent¹⁸ (figure 3, tableau 2), juste derrière la Guinée équatoriale, le taux de pauvreté est relativement élevé au Gabon : près d'un tiers des habitants étaient sous le seuil de pauvreté en 2005 (EGEP, 2005). La dernière livraison de l'Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté (EGEP II, 2017) indique une certaine stabilité : 33,4%, même si la Direction générale de la statistique insiste sur le fait que les résultats ne sont pas comparables (DGS, 2018).

L'indice de développement humain est généralement considéré comme faible au regard du PIB par habitant (tableaux 2 et 3).

Figure 2 : Taux de croissance du produit intérieur brut. Perspective longue, 1961-2013



Source : BM (2013).

¹⁸ <http://worldpopulationreview.com/countries/countries-by-gdp/#africanCountries>

Figure 3 : Taux de croissance du produit intérieur brut par habitant, 1960-2017



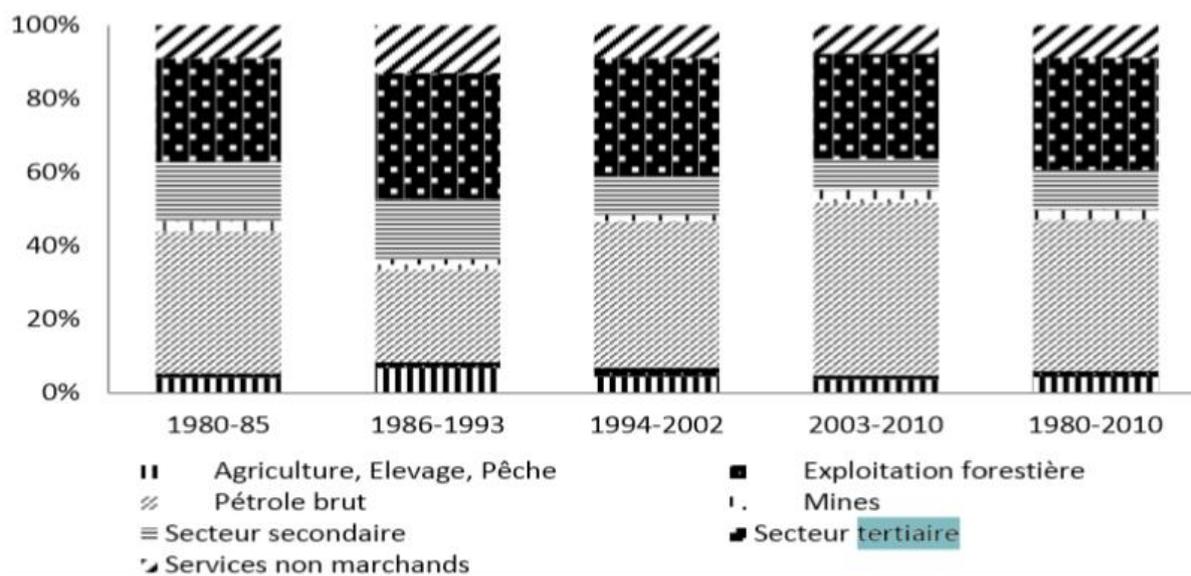
Source : BM (2017).

Depuis 2017, avec un taux de croissance du PIB de 0,6% (contre 5,9% en 2013 et 2,1% en 2016 par exemple), l'économie gabonaise stagne.¹⁹ Ceci fait suite à une longue période de croissance économique soutenue bien que relativement instable et, donc, fortement dépendante du cours du pétrole (figure 2).

Il reste que, contrairement à beaucoup de pays en développement, **le Gabon a toujours une croissance économique positive depuis quarante ans**, même si elle est au ralenti depuis quatre ans. Son économie repose encore aujourd'hui sur ses ressources pétrolières, contribuant en moyenne à 46% du PIB en 2009, à 59% des recettes de l'Etat entre 2002 et 2009, et à près de trois quarts des exportations. Depuis quelques années, la croissance n'est pas suffisante (proche de zéro). Elle ne permet pas de diminuer la pauvreté au sein du pays ni de générer des emplois. Les autres secteurs d'activité forts sont le bois et le manganèse. Le secteur primaire ne représente que 4,8% du PIB en 2010, le secteur tertiaire (28,9% du PIB) est dominé par le commerce de produits pétroliers (figure 4 et BM, 2013).

¹⁹ <https://www.banquemonde.org/fr/country/gabon/overview>

Figure 4 : Origine du produit intérieur brut par période agrégée, 1980-2010 (en % du PIB)



Source : Fonds monétaire international et Comptes nationaux du Gabon.

Emploi

Le chômage a longtemps été un enjeu faible au Gabon. Toutefois, **il devient un problème** parce que son taux est en forte hausse. Aujourd'hui, le chômage concerne une personne active sur cinq (20%). L'Office national de l'emploi (ONE), le service public de l'emploi, a pour mission de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les entreprises. Il a en outre une fonction de suivi des données du chômage et il fournit un rapport statistique par an. Les chiffres du chômage ne sont pas calculés par l'ONE mais par la Direction de la statistique,²⁰ sur la base d'enquêtes périodiques. Les chiffres disponibles ne concernent que les personnes qui se sont inscrites auprès de l'ONE. Ils **ne reflètent donc pas l'entièreté du phénomène du chômage** car :

- Il n'y a jusqu'à aujourd'hui aucune aide financière pour les demandeurs d'emploi (allocation chômage), ce qui n'incite pas les personnes à la recherche d'un emploi à s'inscrire auprès de l'ONE.
- Il n'y a que cinq antennes sur tout le territoire et l'inscription doit se faire obligatoirement dans une des antennes de l'ONE, ce qui là encore n'incite pas à s'inscrire.

Du fait de la faible couverture du marché par l'ONE, des concurrents privés se sont installés et développés ; et le gouvernement n'a pas les chiffres du nombre d'inscrits auprès de ces entreprises privées.

Du point de vue de la connaissance de l'immigration, la question des statistiques du chômage est encore plus malaisée car **l'accès à l'ONE est réservé aux Gabonais et aux réfugiés. Les immigrants qui souhaitent de l'aide dans la recherche d'un emploi doivent faire appel à une entreprise privée.**

Ces précautions étant prises, l'observation des chiffres disponibles montre que **le chômage touche beaucoup les jeunes**. Les personnes de 15 à 24 ans représentent en effet 35,7% des chômeurs. Il touche également les personnes qualifiées. En effet, 27% de personnes ayant un niveau secondaire premier cycle (technique) sont touchées par le chômage, et le taux est de 20% pour les personnes de niveau secondaire deuxième cycle (général) (BM, 2013).

²⁰ <http://www.stat-gabon.org>

Les femmes occupent peu de place sur le marché du travail. En effet, leur taux d'activité est de 34,5% (le taux d'activité des hommes est de 45%). En outre, lorsqu'elles travaillent, leur salaire est plus bas : il est de 50 000 FCFA pour 50% d'entre elles, contre seulement 20% des hommes qui perçoivent un tel salaire. Cela est dû principalement à **l'absence des filles dans les études secondaires et supérieures.** Le nombre de jeunes filles fréquentant l'école primaire est identique à celui des garçons, en revanche cela n'est plus vrai dès l'enseignement secondaire et dans l'enseignement tertiaire. Les causes sont doubles. Il y a les grossesses et les mariages forcés et précoces, ainsi que les difficultés financières des parents (BM, 2013).

Les recrutements dans le secteur privé ne cessent de diminuer, une baisse de 3% par an en moyenne depuis 1986. L'emploi global (formel et informel) a quant à lui augmenté, grâce aux recrutements massifs dans les administrations publiques (les recrutements ont doublé entre 1985 et 2010). Aujourd'hui la tendance tend à s'inverser. Comme ces recrutements dans la fonction publique n'étaient pas liés à un besoin particulier, les agents ne sont à présent plus remplacés et la tendance est à la diminution des fonctionnaires. Les recrutements sont en effet suspendus depuis 2016.

1.2.2 Demande et offre de compétences – Une demande peu claire, une offre rare

Le Gabon manque de compétences dans beaucoup de domaines aujourd'hui, par exemple dans l'agriculture, les métiers du bois, l'écotourisme, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), et même dans le pétrole. Historiquement, le Gabon ayant des ressources pétrolières, il s'est concentré sur l'exploitation du pétrole lors de son indépendance. **Par manque de vision** politique, par manque d'intérêt aussi de la part des investisseurs, et malgré la baisse du prix du pétrole, le Gabon ne s'est pas intéressé à des secteurs économiques alternatifs, comme l'écotourisme ou l'exploitation du bois. De fait, **la plupart de ses diplômés n'ont eu pendant très longtemps comme unique objectif que d'intégrer la fonction publique.** Celle-ci a longtemps été un pourvoyeur important d'emplois mais, de nouveau, le filon s'est tari et elle ne recrute plus depuis trois ans.

Une des conséquences principales de cet état de fait est que **le système scolaire et celui de l'EFTP n'ont pas été développés** pour fournir les compétences nécessaires à une économie en émergence. **Les employeurs font régulièrement état des difficultés qu'ils ont à recruter et du faible niveau de compétences des recrues** qu'ils finissent par embaucher ou prendre à l'essai. Ces constatations de terrain sont confirmées par les travaux plus quantitatifs de l'ONE, qui indiquent un manque important de cohérence entre l'offre et la demande d'emplois, et ceci à tous les niveaux de qualification (tableau 4).

Malgré la baisse des prix du pétrole et la prise de conscience du nécessaire développement d'autres filières économiques que celles de l'extraction de matières premières (il faut ajouter le manganèse au pétrole), les documents régulièrement publiés au Gabon quant à une nécessaire prise de conscience **ne se traduisent pas dans les faits** par l'émergence de filières économiques porteuses. Tout d'abord parce que la prise de conscience est somme toute assez récente (République gabonaise, 2018a). Ensuite parce que le Gabon manque de main-d'œuvre, et que **l'immigration a souvent permis de combler les déficits dans les secteurs économiques que les Gabonais de souche ne voulaient pas occuper** ; et ceci le plus souvent de manière illégale. Enfin, malgré tout cela, il n'y a jamais eu de vision claire quant à la meilleure manière d'aborder la question de l'immigration. **La question de la formalisation du secteur informel de l'économie, typiquement, n'est pas abordée en regard de celle de la forte proportion d'immigrés travaillant dans les secteurs économiques fortement informels,** sans même parler de l'incapacité du système d'EFTP à préparer les travailleurs à occuper ces emplois.

Or la présence de travailleurs immigrés occupant précisément un certain nombre d'emplois – voire une grande quantité d'emplois au dire de certains interlocuteurs – dans le secteur informel de l'économie prouve que le débat aurait mérité d'être ouvert. Le travail de terrain pour la préparation de ce rapport montre **que les immigrants viennent au Gabon parce qu'ils ont de la place pour travailler.** En outre, le travail en réseau fonctionne très bien depuis le Gabon vers les pays d'origine des premiers immigrants et **de nombreuses places vacantes sont pourvues là encore de manière**

informelle, et clairement transfrontalière. Ce mode opérationnel, qui repose sur le relationnel et le réseau des travailleurs immigrants déjà installés, explique largement pourquoi **l'ONE publie peu, somme toute, d'offres d'emploi.** Cela explique aussi la pauvreté des données sur la rencontre entre l'offre et la demande de travail, dans la mesure où **une grande partie des transactions échappent à l'observation statistique.**

Cela explique enfin pourquoi **l'ONE se déclare peu capable d'identifier de manière systématique les compétences en demande** (sic), faute d'avoir accès aux informations essentielles pour établir une sorte de cartographie des emplois en devenir, et des compétences attendues par le marché du travail et les employeurs. Pourtant, même très court, le travail de terrain révèle certaines des attentes des employeurs, mais il est vrai qu'elles sont générales et peu exploitables par un service public de l'emploi. En revanche elles devraient alerter les responsables de l'EFTP. En effet, d'une part les employeurs insistent régulièrement sur le fait qu'ils sont à la recherche de personnes dotées de certifications mais **ayant aussi des compétences transversales** (par exemple comportement, autonomie). D'autre part, ils font le constat récurrent **que les personnes (même fortement) certifiées ne sont pas opérationnelles sur le marché du travail** du fait d'une formation trop théorique. Ces deux constats sont tout à fait recevables, mais **il n'est pas clair que le système gabonais d'EFTP soit aujourd'hui en mesure de les prendre en charge.** Dans les deux cas, ils nécessitent la révision des curricula, des périodes pratiques en entreprise, des périodes de confrontation à la clientèle et/ou à la sous-traitance, l'utilisation de matériel didactique et la mise en place d'un système d'évaluation des compétences qui soit plus cohérent avec de telles attentes.

En résumé, **la demande de compétences est peu claire et, par définition, il est donc difficile de la satisfaire.** En outre, le système d'EFTP n'est pas calibré pour répondre à une demande, ponctuelle ou générale, de développement de telles ou telles compétences, et **les exemples de formation créée en fonction de la demande sont anecdotiques**, par exemple en NTIC (Gabon 5000). **Il n'y a pas de système d'information en place.** Il n'y a même pas de suivi statistique systématique des lauréats de l'EFTP alors même que les études de suivi (tracers) sont bien maîtrisées techniquement et abordables financièrement, du fait de la possession par tous les jeunes d'au moins un téléphone mobile. Enfin, il n'existe pas non plus de système en place, de type VAE, pour valider et reconnaître les nombreuses compétences que les habitants du Gabon visiblement maîtrisent, et qui ont été acquises par la pratique. Il y a là une piste de travail très porteuse dans la mesure où formaliser le secteur informel de l'économie pourrait commencer par documenter et reconnaître les acquis d'apprentissage non formels et informels des travailleurs, y compris des immigrants, qui y travaillent.

Tableau 4 : Taux de satisfaction des offres et demandes d'emploi par niveau de qualification, 2010

	Demandes d'emploi	Offres d'emploi	Offres satisfaites	Taux de satisfaction des offres (en %)	Taux de satisfaction des demandes (en %)
Cadres/Ingénieurs	971	188	54	34,0	6,6
Techniciens supérieurs	1 324	321	149	46,4	11,2
Techniciens	302	217	68	31,3	22,5
Ouvriers qualifiés	1 086	82	19	23,2	1,7
Ouvriers spécialisés	835	142	67	47,2	8,0
Main-d'œuvre banale	142	42	25	59,5	17,6
Total	4 660	992	392	39,5	8,4

Source : ONE.

1.2.3 Le besoin d'un outil de reconnaissance des compétences par les employeurs – Une quête de transparence

Le cas général

Il y a clairement un besoin de reconnaissance des compétences au Gabon. Plus exactement, les employeurs ont besoin de savoir quelles sont les compétences que possèdent les personnes postulant pour un emploi, voire celles que possèdent les travailleurs déjà en poste en cas de mobilité interne au sein de leur entreprise. L'impression générale qui se dégage du travail de terrain est que **les employeurs naviguent à vue** et optimisent le peu d'informations qu'ils ont à leur disposition. **Ils n'ont pas de vision claire du vivier dans lequel ils peuvent puiser** pour résoudre un problème de compétences qui se présenterait. En cas de besoin, ils ont donc souvent recours à la solution, naturelle au demeurant, de mettre à l'essai les recrues potentielles et de décider sur la base des compétences qu'ils ont pu observer pendant la période d'essai. **Cette approche a toutefois un coût** – pour l'employeur comme pour le candidat, puisque cela peut le conduire à une grande instabilité professionnelle avant de trouver un employeur qui va le recruter. Le principe de la période d'essai ne peut donc pas constituer une solution satisfaisante. Il ne peut en tout cas pas être généralisé à toutes les entreprises, surtout pas les entreprises de (très) petite taille.

En outre, les entreprises sont extrêmement réticentes à l'idée d'avoir à former leurs recrues. Là encore, l'approche a un coût et il est double. Il y a le coût éventuel de la formation, même si ce coût direct peut être relativement faible s'il s'agit de formation sur le tas. Il y a surtout le manque à gagner pendant tout le temps que la nouvelle recrue n'est pas totalement opérationnelle. Ce coût d'opportunité est indirect, mais il est tel qu'il peut aller jusqu'à dissuader certains employeurs de recruter, malgré l'existence de nouvelles opportunités sur le marché des biens et services.

Les employeurs expriment donc plutôt un besoin d'avoir des outils fiables de description des compétences, pour pouvoir recruter en toute transparence. Toutefois, la situation est complexe car beaucoup de preuves potentielles de compétences circulent au Gabon, mais elles ne sont pas toutes dignes de confiance. Cette complexité prend son origine dans le fait qu'il n'y a pas de **système d'harmonisation des certifications**, ni en interne au Gabon, ni entre le Gabon et les autres pays (pour les immigrants donc), pas même au sein d'entités géographiques, économiques et/ou politiques

établies comme la CEEAC ou la CEMAC. **La valeur d'une certification, voire d'un document établissant l'existence de compétences chez une personne, est donc toujours sujette à caution.**

Cette absence d'harmonisation tient à l'existence d'un large secteur informel dans l'économie, et à son système de fonctionnement en réseau qui **contourne le besoin de reconnaissance formelle par une certification, et au manque de volonté politique patent** qui fait que la transparence sur les compétences et la reconnaissance de celles-ci par des certifications n'ont jamais été un enjeu fort au Gabon.

Pourtant, il y a des prémices d'un système de reconnaissance. C'est d'ailleurs intéressant pour l'analyse car il est totalement informel. **Le secteur informel de l'économie fonctionne en effet pour partie sur la base d'un système de référence**, voire de bouche-à-oreille. Les travailleurs utilisent en effet leurs emplois passés comme preuve de compétences. Ainsi, pouvoir établir que l'on a travaillé pour tel ou tel employeur de renom permet de travailler dans une grande entreprise. L'entreprise Tractafric a été citée comme exemple par les interlocuteurs de la mission, qui recrute sur la base de ce système de référence alors même que les candidats recrutés n'ont pas de certification. En résumé, l'informalité est double : dans le secteur **informel** de l'économie, les preuves de la compétence sont tout aussi **informelles**.

On peut alors se demander si la mise en place d'un système formel de reconnaissance des compétences, piloté par l'Etat, pourra satisfaire les employeurs qui peuvent être victimes d'une forme d'atavisme et continuer à utiliser leur mode de fonctionnement ancien. Compte tenu de **la défiance qui existe de la part du secteur privé à l'endroit du secteur public, et de la très longue absence d'un quelconque système crédible d'évaluation et de reconnaissance des compétences**, l'hypothèse est à considérer. Pour le dire autrement, si un système formalisé de reconnaissance des compétences, avec une harmonisation des compétences et des niveaux, doit être mis en place en interne, voire à l'international, il faudra qu'il soit immédiatement digne de confiance. En effet, les utilisateurs risquent de rapidement reprendre leurs anciennes habitudes à la moindre faille détectée dans le système. Par exemple, si une recrue disposant de telle ou telle certification formellement reconnue ne possède pas les compétences qu'elle est censée posséder, la réaction sera immédiate. Il faut des années pour construire la bonne réputation d'un système, et quelques mois pour la détruire.

Le cas particulier de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (ou validation des acquis de l'expérience)

Le cas général ayant été posé, le besoin d'outils de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels et des compétences, quel que soit le contexte dans lequel elles ont été acquises, est clair. Par souci de simplicité, on parlera de validation des acquis de l'expérience, même si le terme est ambigu parce qu'il renvoie immanquablement au système français qui est très particulier et **n'a pas forcément vocation à être appliqué partout à l'identique, surtout pas au Gabon où il serait incongru**, essentiellement parce qu'il est très extrême. Il est en effet construit pour aller jusqu'à la certification complète, ce qui implique des acquis de haut niveau. Il nécessite en outre une parfaite maîtrise de l'écrit, et la possibilité de documenter ses acquis par la présentation de contrats de travail, ou tous autres supports, qui ont peu cours au Gabon.

La VAE est abordée plus loin (section 5), mais il est important de signaler dès à présent que c'est un outil très en demande de la part des employeurs au Gabon. Il y a plusieurs raisons à cela :

- Beaucoup de travailleurs exerçant au Gabon, incluant les immigrants, disposent de compétences qui ne sont absolument pas formalisées par une certification ni le moindre certificat (faute pour les personnes d'être passées par le système initial d'éducation et de formation, ou d'y être passées assez longtemps pour atteindre le premier niveau de certification) ;
- Les employeurs gabonais, sans doute parce qu'ils fonctionnent ainsi depuis des décennies, semblent accorder une valeur toute particulière à l'expérience ; et

- sur la base du travail de terrain, les employeurs semblent séduits par la double approche : expérience et évaluation par l'autorité compétente (avec délivrance d'un document prouvant les compétences, voire d'une certification complète le cas échéant).

Le cas particulier des immigrants

Il y a une grosse méconnaissance des compétences des immigrants au Gabon. Les opérateurs économiques sont au courant de l'existence de centres de formation dans les autres pays. Ils connaissent aussi certaines des certifications délivrées çà et là en Afrique subsaharienne. Toutefois, il n'y a pas d'harmonisation des certifications – ni sur les contenus en compétences, ni sur les niveaux – et il existe aussi un fort niveau de méfiance quant à certaines structures étrangères, certifiantes mais pas reconnues. Les opérateurs économiques sont donc réticents à l'idée d'utiliser les documents présentés par les candidats à un emploi comme preuve de compétences.

Il semble pourtant y avoir une volonté de voir apparaître des institutions d'éducation et de formation qui seraient accréditées, et qui délivreraient des formations de qualité et les certifications correspondantes. Il y a bien des tentatives d'homologation – avec l'aide de l'UNESCO – mais la démarche est partielle et les enjeux sont mal maîtrisés. Par exemple, il n'y a pas d'indicateurs concrets de compétences qui puissent servir à la comparaison. Si la certification est l'outil qui permet d'avoir un langage commun, le seul concept que les employeurs connaissent bien est celui de la compétence.

Enfin, comme déjà établi ici, les travailleurs immigrants sont choisis par cooptation au sein de réseaux existants. Un tel mode de fonctionnement ne contribue pas au développement d'outils institutionnels stabilisés. Il n'y a pas de besoin en somme, à moins que les outils en question n'aient un caractère panafricain, ce qui reste à construire.

Pour l'intérêt de l'analyse, il faut enfin signaler que les titulaires d'une certification obtenue en France n'ont aucun problème d'employabilité au Gabon. C'est à la fois un signe positif d'une volonté d'ouverture et un signe de la grande complexité du système, qui trie sur la base de la réputation et non de la maîtrise avérée de compétences. C'est aussi le signe d'une grande défiance vis-à-vis des systèmes établis, formels, de création et de reconnaissance des compétences au Gabon.

Au total

La reconnaissance des compétences est à l'ordre du jour de certains groupes internationaux de travail. Par exemple, il existe un document pour l'harmonisation, et il y a une réunion au niveau des secrétaires des régions dans l'Ordre du jour 2063.

Le besoin de reconnaissance des compétences est immense. Un contre-argument pourrait être qu'en présence d'un fort secteur informel dans l'économie et en l'absence d'entreprises à qui envoyer son CV, l'argument de la certification des compétences ne tient pas. Ce contre-argument ne résiste pas car les compétences qui sont de nature à convaincre un employeur, pour des chômeurs en recherche d'une position salariée, sont aussi celles qui sont de nature à convaincre des clients pour les travailleurs indépendants. En d'autres termes, disposer d'une certification attestant la possession effective de compétences est une garantie de pouvoir générer des revenus quelle que soit la voie choisie, le salariat ou le travail indépendant.

1.3 Contexte institutionnel

1.3.1 L'accès au marché du travail

Contexte général

Selon la Banque mondiale (2013), le cadre institutionnel d'appui au développement du secteur privé et au développement de l'entrepreneuriat s'est jusqu'ici révélé inefficace. L'enquête de la BM sur le climat des affaires réalisée en 2009 s'intéresse particulièrement aux investissements au Gabon. Elle a permis de révéler que, pour l'ensemble des entreprises, l'électricité (qualité et prix) est de loin le principal obstacle auquel elles sont confrontées, suivi par la faible qualité des infrastructures et des services de transport ainsi que la qualité de la main-d'œuvre. Ces contraintes contribuent à augmenter les coûts de production des entreprises qui existent, et à augmenter le coût d'opportunité d'en créer de nouvelles. Dans tous les cas, c'est une situation qui freine la création d'emplois. Le faible niveau de certification de la population active est donc un enjeu fort, même s'il arrive derrière des considérations comme l'électricité et les infrastructures.

En outre, la législation sociale est rigide et coûteuse pour l'employeur. Le Gabon a mis en place un système de protection sociale généreux pour les travailleurs mais coûteux pour les entreprises. La révision du Code du travail de novembre 2010 a rendu encore plus rigide un droit du travail déjà rigide en supprimant la possibilité de renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée (CDD). Depuis 2018 et la Politique nationale pour l'emploi, le Gabon semble toutefois vouloir réexaminer la gouvernance de son marché du travail, et notamment réviser la législation du travail (République gabonaise, 2018a). Au moment de la rédaction, aucune mesure concrète, par exemple pour rendre le marché du travail gabonais moins rigide, n'a encore atteint le terrain.

De manière générale, le Gabon souffre de l'absence d'un système d'information fiable sur le marché du travail et sur les offres d'emploi²¹. Malgré la taille importante du secteur privé informel – il emploie près de la moitié de la population active (BM, 2013) –, il ne fait l'objet d'aucun suivi par des études régulières. Il n'existe pas non plus de données sur le chômage. Les seules données quelque peu générales sur le chômage sont anciennes et ne permettent pas de mettre en place un suivi d'éventuelles actions politiques : il y a l'Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté (EGEP) de 2005 et 2017, et l'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage (ENEC) de 2010. Il semblerait qu'une nouvelle Enquête nationale sur l'emploi et le chômage soit en cours ; elle est annoncée comme devant produire des résultats en 2020. Une des conséquences les plus patentes, et les plus dommageables, de la multiplicité et de l'ancienneté des sources est l'incohérence entre les chiffres, par exemple entre ces enquêtes et les déclarations des salaires versés publiées par la Direction générale de la statistique (BM, 2013). L'ONE ne calcule même pas de taux de chômage. Il utilise les statistiques de la DGS.

Intermédiation sur le marché du travail, le service public de l'emploi

Au Gabon, le service public de l'emploi s'appelle Office national de l'emploi. Il a été créé le 1er octobre 1993. Il est donné comme assez similaire à Pôle emploi, le service public de l'emploi en France. Comme attendu, il est chargé de l'intermédiation sur le marché du travail, c'est-à-dire en résumé de collecter les demandes et de les proposer aux entreprises. En particulier, il assiste les demandeurs d'emploi – et les interlocuteurs de la mission insistent bien sûr sur le fait que tous ne sont pas au chômage – et les employeurs en cas de recrutements ou de reclassements (externes ou internes). L'ONE peut donc recommander des formations. Il assure aussi l'accueil et l'orientation des demandeurs d'emploi vers les offres disponibles, la sélection et l'encadrement des candidats désireux de créer de très petites entreprises – travail indépendant – dans le montage de leur dossier de faisabilité. Enfin, il met en œuvre la politique décidée par le gouvernement. Un point central à ce rapport est que l'ONE ne peut enregistrer que les Gabonais et les réfugiés (c'est-à-dire ceux qui disposent de la carte du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, HCR).

²¹ Pour rappel : les entreprises demandent du travail et offrent des emplois, et les individus offrent leur travail et cherchent un emploi.

Les chiffres sont anciens de nouveau mais, pour fixer les idées, entre 1994 et 2010 l'ONE a reçu 57 975 demandeurs d'emploi et a affiché 11 411 offres d'emploi, avec seulement 5 532 embauches directes enregistrées (BM, 2013). En 2018, il a reçu 19 757 demandeurs d'emploi.

L'action de l'ONE est limitée en raison de la faiblesse de son budget de fonctionnement, et du fait déjà mentionné qu'il ne dispose que de cinq antennes sur tout le territoire ; même si les cadres de l'ONE font valoir qu'ils ne sont pas totalement absents du reste du territoire puisqu'ils font des actions, par exemple à la demande d'une entreprise.

En outre, les résultats de l'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage (2010) montrent que les demandeurs d'emploi ont plus souvent recours aux relations personnelles (un peu moins de 40%), voire aux candidatures spontanées (un peu plus de 20%) ou aux petites annonces. Comme souvent avec le service public de l'emploi, les cadres de l'ONE font justement remarquer que les performances de l'Office sont à relativiser parce que les entreprises n'ont aucune obligation de s'enregistrer ni de fournir les offres d'emploi qu'elles mettent sur le marché. En outre, de nombreux intermédiaires privés exercent sur le marché, et **l'ONE ne voit qu'une partie des transactions, et donc des mobilités.**

Contexte législatif pour l'intégration des immigrants

La loi n° 5/86 du 18 juin 1986 fixe le régime d'admission et de séjour des étrangers en République gabonaise. Cette loi porte en particulier sur le travail des immigrants (encadré 2).

Encadré 2 : Eléments de la loi du 18 juin 1986 sur le travail des immigrants

La loi divise les étrangers en deux catégories

- Les visiteurs temporaires, dont la durée du séjour est inférieure à trois mois (par exemple les touristes, les travailleurs temporaires et les hommes d'affaires).
- Les résidents (notamment les contractuels salariés des secteurs public et privé, les travailleurs indépendants et les membres de la famille du résident ou de la résidente).

Aux fins d'entrée sur le territoire, les travailleurs temporaires en mission au Gabon doivent présenter une autorisation d'entrée et une autorisation d'emploi temporaire. Les visiteurs temporaires ressortissants d'Etats n'ayant pas conclu d'accord avec le Gabon en matière d'immigration doivent être munis d'un visa. Quant aux étrangers salariés du secteur privé, ils doivent présenter un passeport valable, une autorisation individuelle d'emploi, une autorisation d'entrée, un engagement de rapatriement ou, à défaut, un billet de retour transformable en caution, et un engagement d'hébergement signé par l'employeur et visé par le ministère. Les contractuels du secteur public ne sont soumis qu'à la présentation d'un passeport valable et d'une décision d'engagement ou d'affectation. Les travailleurs indépendants doivent être munis, outre d'un passeport, d'un engagement de rapatriement ou d'un billet de retour et d'un agrément du ministère dont relève leur activité. Les conditions d'entrée des membres de la famille des résidents, des diplomates, des experts et des travailleurs frontaliers sont également réglées. Tout étranger de plus de 16 ans doit se présenter aux autorités dans un délai d'un mois suivant son arrivée pour obtenir une carte de séjour de résident étranger. Le bénéfice de cette carte s'étend de plein droit au conjoint ou à la conjointe et aux enfants de l'étranger. L'emploi est lié au respect des dispositions en matière d'immigration et à la détention d'une autorisation individuelle d'emploi. Le travailleur ne peut exercer que la profession pour laquelle l'autorisation a été délivrée.

A l'expiration du délai de séjour, l'étranger est tenu de quitter le territoire. Il doit à cette fin obtenir une autorisation de sortie (il en existe trois types). Les procédures de refoulement et d'expulsion sont également fixées. Des dispositions pénales (amendes et/ou emprisonnement) sont prévues pour l'emploi illégal de travailleurs étrangers.

Cette loi prévoit que les effectifs étrangers d'une entreprise ne peuvent dépasser 10%. La Banque mondiale (2013) note que cette disposition est complètement anachronique au regard de la situation du marché du travail gabonais, caractérisé par un déficit de main-d'œuvre qualifiée.

En 2019, le coût de la carte de séjour est de 750 000 FCFA, ce qui représente une somme importante pour certains immigrants et décourage les travailleurs étrangers de la demander. C'est le ministère du Travail qui délivre les autorisations d'emploi. Il est également nécessaire d'avoir une autorisation d'entrée qui sera établie par l'entreprise qui embauche la personne – il faut s'adresser à la Direction générale de la documentation et de l'immigration (DGD).

De nouveau, les migrants n'ont pas accès aux services de l'ONE. Ils doivent faire appel à des organismes privés pour répondre à des offres d'emploi, ou à leurs réseaux.

Le Gabon a mis en place un cadre juridique et fiscal pour faciliter l'accès au marché du travail des investisseurs étrangers avec, par exemple, la création de l'Agence de promotion des investissements privés (2002) et la création d'une zone franche à Port-Gentil en 2005. Dans le cadre du Plan stratégique Gabon émergent, l'Etat a proposé des réformes afin de faciliter la création d'entreprises (pour les Gabonais de souche et les étrangers).²²

1.3.2 L'accès au système d'éducation et de formation

Le gouvernement souhaite renforcer l'accès à l'éducation pour tous et toutes – notamment dans le cadre du Plan stratégique Gabon émergent – afin de développer les compétences de sa population et tout particulièrement des groupes vulnérables dans cette population (**les jeunes et les femmes essentiellement**). L'accès à la scolarité est gratuit dans les établissements publics. Les enfants immigrés, ou issus de l'immigration, ont également accès à ces écoles.

Pour aller vers l'amélioration, une réforme du système éducatif et de recherche a été initiée en 2010. Elle a abouti à l'adoption d'une loi d'orientation générale de l'éducation, de la formation et de la recherche, sur la base des recommandations des « Etats généraux de l'éducation, de la recherche et de l'adéquation formation-emploi » de mai 2010. Cette loi d'orientation prévoit un nouveau système éducatif qui comporte plusieurs innovations, parmi lesquelles :

- Le développement de la formation continue et des passerelles à tous les niveaux entre l'enseignement général (du primaire au supérieur) et l'enseignement technique et la formation professionnelle.
- L'instauration de la promotion des partenariats public-privé (PPP) en matière d'enseignement, de formation et de recherche.
- La création d'un Conseil national de l'éducation, de la formation et de la recherche (le CNEFOR), chargé de l'évaluation de la mise en œuvre des offres de formation, ainsi que des projets d'infrastructures et d'équipements.

Le grand enjeu, encore aujourd'hui, est de rendre opérationnelle cette loi d'orientation en interrogeant l'expérience internationale (BM, 2013).

De plus, au sein du Plan stratégique Gabon émergent, un plan d'action est consacré à l'éducation et à la problématique sociale. L'idée générale de ce plan d'action orienté vers l'éducation est de mettre en place une réforme de la gouvernance du système éducatif afin d'offrir un cadre juridique et institutionnel plus en adéquation avec les nouvelles orientations choisies : renforcer les capacités de pilotage et d'administration du ministère en charge de l'éducation, et impliquer le secteur privé ainsi que la société civile dans le financement et la gestion du système éducatif. Différentes modalités/actions sont précisées :

- Mise en œuvre du cadre juridique et institutionnel du système de l'éducation nationale ; élaboration de décrets d'application de la loi n° 21/2011 du 14 février 2012 portant orientation générale de l'éducation, de la formation et de la recherche de l'éducation pour l'ascension sociale ; cette loi permettra de créer un code de l'éducation.

²² <http://ufegabon.fr/travailler-au-gabon/>

- Modernisation des outils de pilotage et de management du système de l'éducation : la gestion (pédagogique, financière et administrative) du système éducatif au Gabon est inopérante ; cela est dû en partie à l'absence de statistiques et d'évaluation du système.

Au niveau de la formation professionnelle, les jeunes immigrés peuvent s'y inscrire. Lors de la visite dans un centre de formation et de perfectionnement professionnels,²³ le directeur a expliqué qu'il y avait peu de jeunes immigrés en formation professionnelle à cause du coût de la formation.

²³ Dénomination officielle des centres de formation professionnelle mis en place et sous tutelle du gouvernement gabonais (CFPP).

2 Système de développement des compétences

2.1 Politiques et stratégies de réforme

S'agissant de réformer le système de développement des compétences, le Gabon travaille dans plusieurs directions. Une réforme concerne la restructuration des ministères, avec un changement d'affectation pour la direction des ressources humaines, qui est en train d'être transférée. Au moment du travail de terrain (mai 2019), il y avait un ministère de l'**Emploi**, de la Jeunesse, de la **Formation professionnelle**, de l'Insertion et de la Réinsertion (MEJFPIR), porte-parole du gouvernement. La Direction générale des ressources humaines (DGRH) faisait alors partie de ce ministère. Une réforme pour transformer cette DGRH en Direction générale de l'emploi (DGE) était déjà en cours. Il y avait aussi un ministère de la Fonction publique, de l'Innovation du service public et du **Travail**.

Depuis, la situation a évolué. Ces deux ministères ont été fusionnés pour donner le ministère de l'**Emploi**, de la Fonction publique, du **Travail** et de la **Formation professionnelle**, chargé du dialogue social. La DGRH est intégrée à ce nouveau ministère. Toutefois, la réforme portant sur la mutation de la DGRH en DGE est toujours en cours.

Il est révélateur que les portefeuilles de la fonction publique et de l'emploi, ou du travail, soient souvent intrinsèquement liés. La fonction publique a notamment longtemps été un des pourvoyeurs d'emplois formels les plus importants du pays, sans besoins réels. C'est aussi l'objectif naturel, et affiché, de la plupart de diplômés.

Le service public de l'emploi (ONE) est aussi actif en matière de stratégies. Il a par exemple mis en place une politique avec l'objectif de 10 000 emplois créés par an dans le secteur formel. Elle peut être vue comme une approche par la **demande** de compétences puisque les emplois en question vont être créés. Ceux et celles qui occuperont ces emplois, ou les candidats à ces emplois, vont être en demande de compétences. De la même manière, les entreprises qui vont recruter vont demander à ce que les recrues aient les compétences idoines.

Du côté de l'**offre** de compétences, l'ONE est aussi impliqué puisqu'il a été désigné comme agence d'exécution des sous-composantes 2.1, relative à l'apprentissage dual, et 2.2, relative au stage en entreprise et à la formation-adaptation pour les jeunes du Projet de développement des compétences et de l'employabilité (PRODECE).²⁴

2.1.1 Politiques et stratégies nationales

De fait, il existe de nombreux programmes et stratégies au Gabon, même si beaucoup sont anciens. Les principaux sont maintenant décrits.

Le programme « Un jeune = un métier » (2016)

Mis en œuvre depuis 2016, le programme « Un jeune = un métier ²⁵ » a pour objectif de permettre à des jeunes de 16 à 35 ans qui vivent dans une grande précarité (« jeunes de la rue ») de se réinsérer. Ils peuvent être qualifiés ou sans qualification, scolarisés ou déscolarisés. Le programme offre une formation de trois mois en apprentissage dans un secteur porteur. Il concerne uniquement les jeunes Gabonais.

²⁴ <https://www.espritentrepreneur.net/article/presentation-du-prodece/788>

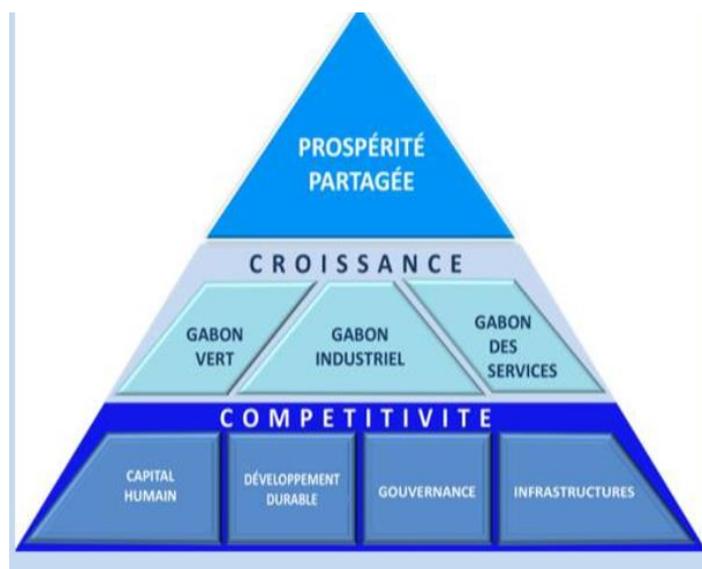
²⁵ <https://fr.infosgabon.com/gabon-lancement-du-projet-un-jeune-un-metier-pour-reinsérer-2580-jeunes-de-la-rue/>

Le Plan stratégique Gabon émergent (PSGE)

Le Plan stratégique Gabon émergent²⁶ publié en 2012 renvoie à des stratégies et des politiques mises en œuvre dès 2011, avec une vision pour 2025. Il peut être synthétisé sous la forme d'une pyramide vers la prospérité (figure 5). Dans ce cadre, trois défis majeurs ont été identifiés :

- Accélérer la croissance économique et diversifier les ressources.
- Réduire la pauvreté et les inégalités sociales.
- Assurer une gestion durable des ressources pour les générations futures.

Figure 5 : Pyramide du Gabon émergent



Source : République gabonaise (2012).

Pour permettre le développement des compétences, le Plan stratégique Gabon émergent prévoit :

La mise en place d'un système d'information du management de l'éducation

Ce système d'information vise à instituer un système de collecte, de stockage, de traitement, d'analyse et de diffusion des données et statistiques relatives au système éducatif.

La création d'une carte d'identité scolaire

Cette carte permettra de faciliter le suivi des élèves tout au long du parcours scolaire, ainsi que l'orientation scolaire et académique, grâce à la création d'un numéro d'identification unique codifié et attribué par le fichier central du ministère de l'Éducation nationale.

Le développement des infrastructures scolaires et universitaires

Le but est de diminuer le nombre d'élèves par classe, et également de diversifier l'offre de formation. L'État gabonais souhaite développer principalement l'EFTP. L'objectif est de scolariser 20% des élèves dans l'EFTP, contre seulement 8% aujourd'hui.

Une réforme des programmes (*curricula*) et des temps d'études

Le système éducatif doit s'orienter vers une pédagogie axée sur l'acquisition de compétences par l'apprenant et sa mise en situation pratique, avec comme objectif de mieux préparer les jeunes Gabonais au monde du travail en entreprise. Cette action de réformes inclura notamment la généralisation de l'approche par les compétences au primaire et au secondaire, ainsi que

²⁶ sgg.gouv.ga/plan-strategique-gabon-emergent

l'introduction de la formation en alternance dans les cursus de formation professionnelle et universitaires.

La promotion de l'accès à l'emploi et la lutte contre l'exclusion

Au regard du contexte socio-économique du pays (taux de chômage élevé, faible développement de l'entrepreneuriat, manque de cohérence entre la formation et l'emploi, absence de politique de l'emploi), le phénomène d'exclusion sociale ne cesse d'augmenter. L'ambition de l'Etat est de garantir un travail décent à tous les Gabonais. L'accès à l'emploi des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables constitue donc une priorité.

La création d'une facilité d'entrepreneuriat social

L'entrepreneuriat n'est pas assez développé au Gabon. Il s'agit ici de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que des populations à faibles revenus, grâce à l'entrepreneuriat et à l'autoemploi. Dans cette dynamique, cette action va permettre la formation et l'insertion professionnelle des femmes dans les métiers du commerce et de la transformation des produits de la pêche.

Le renforcement du dialogue social

Cette action a pour ambition de favoriser et encourager le dialogue social en renforçant les mécanismes et les cadres de concertation sociale. Le ministère du Travail mettra en place les dispositifs qui permettront d'intensifier la communication consultative. Une promotion accrue sera entreprise pour développer les Comités permanents de concertation économique et sociale au sein des entreprises (CPCES). Par ailleurs, le Gabon consolidera sa position au sein des instances de dialogue et de concertation sociale sous-régionales et internationales en renforçant sa participation aux divers événements organisés.

Enfin, les instances de pilotage et de suivi du Plan stratégique Gabon émergent sont les ministères. En outre, des comités techniques interministériels sectoriels et un bureau de coordination des programmes de l'émergence ont été mis en place.

Dans le contexte du Plan stratégique Gabon émergent, **il n'est pas mentionné une seule fois l'apport ou la contribution des immigrants au fonctionnement ou à l'économie du pays**. Toutefois, il y a un plan sectoriel des affaires étrangères. Il avance que le Gabon affirmera davantage sa position au sein des instances régionales et internationales, en Afrique et dans le monde (CEMAC, CEEAC, Commission du golfe de Guinée, UA, OCI, ONU).

Le Projet de développement des compétences et de l'employabilité (PRODECE)²⁷

Le PRODECE a été mis en place par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation technique et professionnelle et de l'Insertion des jeunes, et la Banque mondiale. Initialement prévu pour être effectif entre 2016 et décembre 2021, il a été lancé en 2017. Il est financé entièrement par la BM à hauteur de plus de 57 milliards de FCFA. Il s'adresse aux jeunes adultes entre 18 et 34 ans n'ayant pas, ou ayant peu, été scolarisés.

Les objectifs du PRODECE sont d'une part l'amélioration de l'offre d'EFTP. Cela sera concrétisé par la création de centres de formation, dont deux centres dans les domaines du BTP et des NTIC, ainsi que par le développement de structures comme les lycées techniques. On peut voir là une réaction bienvenue, même si timide, à la critique maintes fois faite d'une offre de compétences peu adaptée aux besoins du marché du travail. Cette offre est en effet clairement centrée sur le développement de compétences dans les secteurs porteurs de croissance.

²⁷ <http://www.travail.gouv.ga/2-actualites/536-projet-de-developpement-des-competences-et-de-l-employabilite-prodece/>

D'autre part, il s'agira d'améliorer l'insertion et l'employabilité des jeunes grâce au développement de compétences en matière d'entrepreneuriat. Pour cela, le projet prévoit de renforcer les capacités institutionnelles et la gestion des administrations impliquées dans le processus.

En juillet 2019, les résultats sont mitigés. Selon la Banque mondiale (tableau 5), les progrès dans le sens des objectifs de développement sont plutôt satisfaisants, mais l'état d'avancement du projet est plutôt insatisfaisant. L'une des difficultés récurrentes au Gabon est que le gouvernement tarde à mettre en œuvre sa politique sur la formation professionnelle.

Tableau 5 : Evaluation du programme PRODECE, mai 2019

Critères d'évaluation	Mai 2019	Objectif décembre 2021
Nombre de bénéficiaires	4 979	12 573
% de jeunes ayant bénéficié d'une formation en apprentissage	0	70
% de jeunes ayant bénéficié de stage	42	90
Nombre de créations de centres de formation (opérationnels)	0	6
Nombre d'accords signés de gestion mixte (privé-public)	0	4
Nombre de jeunes inscrits dans le projet création de revenu	0	300

Source : Auteurs, à partir des données de la BM.

Programmes mis en place par l'ONE

En plus du programme PRODECE, soutenu par la Banque mondiale, pour lequel il est en charge d'une partie de l'exécution (notamment en matière d'apprentissage en alternance pour les jeunes de 16 à 24 ans), l'ONE a mis en place deux programmes :

- Le programme Société d'énergie et d'eau du Gabon (SEEG)²⁸ concerne une trentaine de jeunes Gabonais diplômés et qui ont entre 18 et 34 ans. Grâce à ce programme, ces jeunes ont la possibilité de réaliser des stages. Les jeunes vont se former aux métiers de l'eau, de l'électricité et de la relation client. Ce projet répond aux demandes des entreprises qui manquent de personnes qualifiées et opérationnelles dans ces domaines précis.
- Le Contrat d'apprentissage jeunesse (CAJ)²⁹ n'en est qu'au stade de projet. L'objectif est de promouvoir des formations adaptées, financées par la BM.

Les résultats de ces projets ne sont pas encore disponibles.

La Politique nationale pour l'emploi (PNE)

En 2018, avec l'appui du BIT et de l'UNICEF, est publiée la Politique nationale pour l'emploi. C'est un document de politique générale très lucide. Le diagnostic est basé sur des données anciennes, et notamment sur l'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage de 2010, mais l'analyse est convaincante ; et il est peu probable que les tendances statistiques lourdes aient radicalement changé depuis 2010. L'ENEC de 2020 devrait grandement éclairer l'analyse de ce point de vue.

²⁸ <https://www.oneentreprendre.com/actualite/5-la-seeg-renouvelle-son-partenariat-avec-le-fir>

²⁹ <https://www.oneentreprendre.com/actualite/6-contrat-dapprentissage-jeunesse-des-gabonais-en-immersion>

Avant de détailler quelque peu cette PNE, il est important de signaler d'emblée **qu'à aucun moment le thème de la migration, ou des immigrants, n'est abordé** dans un document qui fait quand même 77 pages, et qui est récent.

L'état des lieux du marché du travail qui est proposé est clairvoyant. Il rappelle que l'économie du Gabon a longtemps presque entièrement reposé sur l'extraction du pétrole, et que le secteur non pétrolier a très faiblement contribué à la création des richesses du fait d'un **manque de modernisation et de restructuration des filières ayant un avantage comparatif** ; et qui auraient permis de les intégrer dans les chaînes de valeurs mondiales en créant des emplois par la même occasion. Il rappelle aussi que le marché du travail gabonais est **rigide**, et que de nombreux programmes et projets de promotion de l'emploi ont été décidés depuis les années 1990 :

- Le Pacte national pour l'emploi.
- Les projets d'appui à la formation professionnelle.
- Le Programme intégré d'appui et de formation en entrepreneuriat.
- Le Programme national de travaux d'intérêt public pour la promotion de l'entrepreneuriat et l'emploi.
- Le Projet de développement et d'investissement agricole au Gabon.
- Le Projet de développement agricole et rural.
- Le programme Graine.
- Le Projet d'appui au secteur des pêches et de l'aquaculture.
- Le Programme d'appui au développement du microcrédit au Gabon.
- Le Programme en faveur des jeunes filles mères.

La vision du gouvernement et les axes stratégiques d'intervention sont tout aussi convaincants. Ces derniers sont basés sur le diagnostic établi et la vision du gouvernement :

- L'amélioration de la capacité d'absorption de la main-d'œuvre par l'économie nationale.
- L'appui au développement du secteur privé et de l'entrepreneuriat.
- L'amélioration de l'employabilité de la main-d'œuvre.
- L'amélioration et la modernisation de la gouvernance du marché du travail.

La seule question qui vaille est donc celle de la mise en œuvre effective d'une telle politique dans un pays où les projets, plans, stratégies, programmes et politiques sont nombreux mais pas toujours suivis d'effets, et jamais évalués. Le document qui la décrit est d'ailleurs très réaliste puisqu'il liste les risques qui pèsent sur la mise en œuvre de cette Politique nationale pour l'emploi, et donc implicitement les conditions du succès. Les risques sont nombreux et certains ont toutes les chances de se manifester (par exemple un engagement politique insuffisant, une faible croissance économique, une faible prise en compte opérationnelle de la PNE par le Plan stratégique Gabon émergent, des contraintes budgétaires, le faible intérêt de certains partenaires, la non-mise en place ou la défaillance du dispositif organisationnel, l'insuffisance des capacités du dispositif de mise en œuvre, la non-prise en compte de la PNE dans le processus de décentralisation, l'insuffisance des consultations et du dialogue social, et la défaillance du système d'information). Là encore, ce document est d'une remarquable lucidité (République gabonaise, 2018a).

2.1.2 Politiques et stratégies sectorielles

Programme « Former ma génération – Gabon 5000 »

Le programme « Former ma génération – Gabon 5000³⁰ » entre dans la politique de l'UNESCO pour le développement des compétences, afin de faciliter l'accès à un emploi et la création d'entreprise. L'UNESCO accompagne ainsi l'Etat gabonais dans le développement de compétences au travers de l'élaboration d'une politique d'EFTP, avec aussi la création de centres de formation.

Il a été mis en place par le ministère de l'Education nationale, avec l'appui de l'UNESCO pour l'expertise et la construction du cadre, ainsi que de la Société Airtel Gabon (entreprise de téléphonie gabonaise) pour sa contribution financière et l'offre de stages pour les jeunes. Au niveau pédagogique, c'est l'Institut africain d'informatique (IAI) qui est intervenu. Enfin, un comité de suivi et d'évaluation a été mis en place. Il est composé de l'UNESCO et d'Airtel.

La première session du programme a commencé en mai 2015 et s'est terminée en 2018 (une deuxième session est en prévision). Il est financé par l'UNESCO, l'Etat du Gabon et Airtel à hauteur de 2,4 milliards de FCFA. Son objectif est de former au moins 5 000 jeunes – d'où son nom – dans les domaines des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Le programme prévoit la création de 13 centres de formation sur tout le territoire national (figure 6) et la formation des jeunes ayant entre 17 et 35 ans, scolarisés et non scolarisés, à trois niveaux : niveau 1 (notions de base), niveau 2 (notions intermédiaires) et niveau 3 (spécialisation au choix dans sept sous-domaines des TIC). L'objectif est la formation à l'outil informatique, le soutien scolaire par la formation à distance dans les disciplines scientifiques,³¹ l'accompagnement à l'entrepreneuriat des jeunes, et l'accompagnement aux autres métiers par des bourses de formation dans les domaines spécialisés.

Le bilan³² en août 2018 est satisfaisant, avec la création de 11 centres sur les 13 (en 2017), 4 786 jeunes formés. La parité par sexe a été respectée. A titre d'exemple, 56% des jeunes inscrits au centre de Franceville sont sortis diplômés.

Les données récoltées sur ce programme, accessibles notamment sur le site de l'UNESCO ou de certains journaux, sont pour certains points non cohérentes. En effet, le nombre de centres de formation prévus oscille entre 12 et 14, le budget d'Airtel varie entre 2,4 milliards et 4,3 milliards de FCFA. Le nombre d'enseignants à former passe de 100 à 70 selon les versions. Ce type d'observation renforce l'idée qu'il manque des données fiables au Gabon quant aux politiques et programmes et à leur mise en place.

³⁰ <http://www.unesco.org/new/fr/bureau-de-lunesco-a-libreville/education/developpement-de-lenseignement-et-la-formation-technique-professionnelle-et-lentrepreneuriat-des-jeunes/>

³¹ <http://gabon5000.avcn.fr/>

³² <https://cahiersdudigitalafrique.com/train-my-generation-gabon-5000-lheure-du-bilan/>

Figure 6 : Projets d'installation de nouveaux centres de formation professionnelle en NTIC (Gabon 5000), 2018



Source : Gabon 5000, Airtel.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

C'est dans le cadre du projet d'accompagnement des réformes administratives de la Banque mondiale (2018) que la proposition d'appliquer la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a été évoquée.³³ En effet, l'Etat gabonais met en place une politique de maîtrise des effectifs de la fonction publique. C'est dans ce cadre que la BM a proposé cet outil. Le ministère de la Fonction publique sera donc le lieu d'expérimentation de la GPEC.

2.1.3 Synthèse – La migration n'est pas une préoccupation actuelle

Le paysage est somme toute assez complexe, et il est proposé une synthèse (tableau 6). Elle n'a pas vocation à être exhaustive mais, en première analyse, il semble clair que le thème de la migration en général, et des immigrants en particulier, n'est pas une préoccupation actuelle.

³³ <http://gabon1.com/index.php/2018/11/06/le-gouvernement-envisage-de-passer-a-la-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competenances-gpec/>

Tableau 6 : Synthèse des mesures, programmes et politiques récents au Gabon

Mesure/programme/politique	Groupe cible	A destination des migrants ?
Projet de développement des compétences et de l'employabilité (PRODECE)	Les jeunes	Non précisé
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	Dans un premier temps les fonctionnaires	Non
Contrat d'apprentissage jeunesse (CAJ)	Les jeunes	Non
Programme de la Société d'énergie et d'eau du Gabon (SEEG)	Les jeunes	Non
Former ma génération – Gabon 5000	Les jeunes	Non précisé
Un jeune = un métier	Les jeunes	Non

Source : Proposé par les auteurs.

2.2 Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation du système de développement des compétences

Le système de développement des compétences est sous l'égide de plusieurs institutions, et il n'existe pas ou que peu de coopération entre elles. En effet, les compétences sont développées dès le plus jeune âge, que ce soit au travers d'apprentissages informels (au sein de la famille) ou de formations plus formelles.

La première institution académique est le ministère de l'Éducation nationale, chargé de l'enseignement civique, qui offre les bases de l'éducation. Le système gabonais ne permet pas encore (mais cela devrait changer avec le Plan stratégique Gabon émergent) l'accès à la connaissance pour tous et toutes. Le niveau des écoles et des lycées varie entre les secteurs privé et public. La mixité filles/garçons est visible uniquement en primaire.

L'Agence nationale de formation et de perfectionnement professionnels (ANFPP)³⁴ est attachée au ministère en charge de la formation professionnelle. L'agence développe les offres de formation pour les adultes. Elle occupe une place importante dans la mise en œuvre du PRODECE.

Il y a aussi le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et du Transfert des technologies pour la formation générale, et le ministère de l'Emploi, de la Fonction publique, du Travail et de la Formation professionnelle, chargé du dialogue social, pour la formation technique et professionnelle.³⁵

L'ONE participe également au développement des compétences des demandeurs d'emploi. Il dispose de cinq antennes dans le pays. Il a une implantation par bassin d'emploi, et organise des actions ponctuelles à la demande dans les lieux où il n'a pas d'antenne (organisation d'enquêtes, animations et actions de sensibilisation). Il a la volonté d'être présent dans les neuf régions du pays. Il n'existe pas d'étude longitudinale sur les demandeurs d'emploi qui ont suivi un programme de développement des compétences (par exemple apprentissage, contrat aidé). L'ONE souhaite créer des formations pour les chômeurs dans les prochaines années.

³⁴ <http://www.onfp.sn/cooperation-lagence-nationale-de-formation-et-de-perfectionnement-professionnels-anfpp-du-gabon-sinspire-de-lonfp/>

³⁵ La dénomination exacte des ministères varie avec les remaniements réguliers, et celle-ci est la plus récente (section 3.1).

Outre la création de compétences, les centres de formation professionnelle en général sont aussi des institutions qui permettent l'application concrète du système de développement des compétences au niveau local. Ce sont des structures où les politiques vont être appliquées, et ce, au niveau local et à destination directe des stagiaires. De plus, le Plan stratégique Gabon émergent stipule qu'ils auront une plus grande autonomie ; ce qui renforcera leur implication dans le système, et leur capacité à agir efficacement et vite.

2.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et dialogue social dans la gouvernance de l'EFTP

Les organisations de travailleurs semblent actives au Gabon. Il y a notamment eu des grèves dans un passé récent, même si c'est dans un secteur peu représentatif (pétrole). En revanche, le travail de terrain et de recherche n'a pas permis de mettre en évidence la moindre implication de celles-ci dans le débat sur la gouvernance de l'EFTP.

Les organisations d'employeurs sont régulièrement invitées à contribuer au débat. Ceci est une conséquence logique de l'acceptation par le Gabon d'une des recommandations du BIT sur la consultation des partenaires sociaux. Il semble du reste que les organisations d'employeurs aient les idées assez claires sur un certain nombre d'enjeux. Par exemple, elles voient bien l'intérêt des compétences transversales et de la VAE, à la fois en termes de recrutements pertinents et de réorganisation du travail en interne, en fonction des compétences de chacun. Elles sont aussi bien au fait des travaux sur le harcèlement professionnel. Elles réalisent également à juste titre que l'approche retenue au Gabon n'est pas assez holistique, que des enjeux comme ceux de la santé, du transport, de l'éducation et de la formation ne sont pas assez liés ; et que l'approche gabonaise est « trop centrée sur les objectifs de développement durable » de l'UNESCO, parfois très éloignés des enjeux gabonais. Leur niveau d'implication en matière d'EFTP est pourtant moins net ; mais l'on atteint là encore les limites d'un travail de terrain qui ne permet pas de rencontrer toutes les organisations d'employeurs.

Il existe un certain nombre de facteurs qui limitent l'engagement des organisations d'employeurs et la pertinence de celui-ci. D'une part, il en existe beaucoup (23) et organiser une forme de consensus entre elles semble difficile. D'autre part, elles sont très rares à posséder les compétences techniques en interne pour, par exemple, s'impliquer de manière pertinente dans un débat juridique. Il arrive ainsi qu'elles ne participent tout simplement pas aux réunions car « elles ne comprennent pas » les enjeux. Le cas de la validation des acquis de l'expérience a été pris en exemple lors du travail de terrain, car c'est un bon exemple du manque de maîtrise des aspects juridiques, et plus largement des aspects techniques (par exemple recrutement des candidats, identification des candidats, évaluation, certification des compétences et droits des lauréats). Enfin, la plupart des centrales syndicales ont peu de ressources. Elles ne peuvent donc pas recruter un consultant pour le suivi d'un dossier particulier ni avoir une permanence efficace.

En résumé, le système représentatif semble très morcelé. Il semble en outre qu'il soit volontairement maintenu dans un tel état de fragmentation pour empêcher qu'il ne puisse atteindre une masse critique et représenter une voix incontournable dans le dialogue social, comme si la division était bénéfique pour certains des partenaires du dialogue social qui se trouvent alors en position de force. Il est vrai aussi que de nombreuses centrales syndicales sont sectorielles, et qu'il est difficile de trouver des thèmes de convergence.

2.4 Financement du développement des compétences

2.4.1 Contributions d'organisations internationales

Plusieurs organisations internationales contribuent au financement du développement des compétences, par exemple :

- La Banque africaine de développement (BAD) finance le projet de Renforcement des capacités pour l'employabilité des jeunes et l'amélioration de la protection sociale (RC/EJPS) ; celui-ci

permettra la réhabilitation des centres de formation et de perfectionnement professionnels du pays, et également de développer l'employabilité des jeunes et d'améliorer l'inclusion sociale (par la diversification de l'offre de formation par exemple).

- La Banque mondiale finançait, en février 2019, neuf projets au Gabon – dont un seul dans le domaine du développement de compétences³⁶ – pour un engagement net de 481,56 millions de dollars ; elle finance notamment le programme PRODECE détaillé par ailleurs (section 3.1.1) ; en outre, suite à une rencontre, en août 2018, entre le ministère du Travail et la directrice des opérations de la BM, un investissement de 55 milliards de FCFA devait être fait dans la formation professionnelle, et notamment dans la création de centres de formation.³⁷
- L'Union européenne est aussi présente au Gabon,³⁸ même si certaines lignes budgétaires ont été annulées suite à la précédente élection présidentielle ; l'UE finance notamment la formation de 3 000 jeunes sans emploi ni qualification ; une enveloppe globale de 1,639 milliard de FCFA a ainsi été débloquée.
- L'UNESCO participe financièrement et pédagogiquement à différents projets dont le programme Gabon 5000.

2.4.2 Contributions locales

Le ministère du Travail est le financeur principal au niveau local. Le budget alloué à l'éducation représente 13,4% des dépenses totales, soit 2,7% du PIB en 2009 (BM, 2013), il est au-dessous de la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne. Ces données sont un peu anciennes, mais entre 2012 et aujourd'hui aucune politique centrée sur l'éducation n'a été mise en place. Aujourd'hui, le Gabon a annoncé, pour son projet de loi des finances 2019, des mesures qui permettront d'améliorer le financement de l'EFTP.

D'une certaine manière, les centres de formation et de perfectionnement professionnels sont eux-mêmes en mesure de se financer, sur une toute petite échelle. En effet, en étant des centres de production en plus d'être des centres de formation et de perfectionnement, ils peuvent vendre les produits fabriqués par les apprenants lors des séances pratiques et/ou se procurer de la matière d'œuvre à travailler pour un client. Il est difficile d'estimer la hauteur à laquelle ce financement indirect existe, mais l'idée, vue ailleurs en Afrique subsaharienne du reste, est à creuser car pertinente à la condition expresse que le programme ne soit pas détourné pour satisfaire des objectifs commerciaux (la production doit s'intégrer dans un programme complet, et elle ne doit pas dicter ce sur quoi les apprenants s'exercent). Dans la même veine, l'accord avec l'ONE pour la formation des adultes déjà en emploi permet par exemple de se procurer de la matière d'œuvre.

2.5 L'enseignement et la formation techniques et professionnels

Dans l'histoire récente du Gabon, l'EFTP a souvent été ballotté d'un ministère à l'autre (section 3.1). En pratique, le sous-secteur de l'EFTP est face à de nombreuses difficultés. **Elles sont directement responsables de la rareté des compétences sur lesquelles pourrait s'appuyer l'économie gabonaise.**

Un premier sujet d'inquiétude est que les programmes de l'EFTP ne sont pas liés de manière convaincante aux besoins et attentes des secteurs en croissance dans l'économie. En outre, les contenus restent très théoriques. Le rendement externe de l'EFTP est faible. La Banque mondiale (2013) indique que **plus de 80% des lauréats de l'EFTP ne sont pas recrutés dans les secteurs pour lesquels ils ont été formés.** En outre, seulement un lauréat sur trois trouve un emploi. Dans

³⁶ Les autres concernent : développement de la fibre, développement des infrastructures locales, projet e-Gabon, renforcement des capacités statistiques, renforcement des capacités et d'accès aux services de base dans les zones rurales, projet de promotion de l'investissement et de la compétitivité, projet d'appui à la gestion durable des écosystèmes des zones humides critiques, projet de gestion de la faune sauvage et des conflits homme-éléphant dans le sud du Gabon.

³⁷ <https://www.gabonmediatime.com/banque-mondiale-va-investir-55-milliards-de-fcfa-formation-professionnelle-gabon/>

³⁸ <http://www.lenouveaugabon.com/social/0908-12361-l-union-europeenne-finance-la-formation-professionnelle-de-3-000-jeunes>

l'ensemble, l'offre de formation actuelle n'est pas en cohérence avec les besoins des entreprises. Elle ne permet pas aux jeunes Gabonais de trouver des solutions d'insertion professionnelle, notamment pour les raisons suivantes (BM, 2013) :

- Incohérence des formations existantes avec les qualifications et compétences demandées par les entreprises.
- Déficit d'apprentissage des pratiques professionnelles au profit de formations trop théoriques.
- Matériel didactique insuffisant dans les centres de formation et de perfectionnement professionnels, notamment en termes de matière d'œuvre.
- Equipements non conformes avec les réalités de terrain.
- Déficit de compétence des enseignants.

Une des causes de ces difficultés, et de cette incohérence, peut être que **le secteur privé n'est pas impliqué dans la gestion des établissements d'EFTP**. De manière générale, les liens entre les institutions de formation, les programmes de développement des compétences et les secteurs économiques sont distendus, sans que ce soit spécifique au Gabon. Il reste que, par exemple, les représentants du secteur privé ne sont pas impliqués dans l'élaboration des programmes d'EFTP. En particulier, ils n'ont pas été consultés quant à :

- La pertinence des programmes.
- Le saut qualitatif dans la demande de compétences dans les emplois techniques.
- La mise au point de priorités pour les établissements d'EFTP.

Une des conséquences de cet état de fait, et du faible rendement de l'EFTP, a été le refus de payer la taxe d'apprentissage par beaucoup d'entreprises du secteur privé (taxe d'apprentissage inscrite au Code du travail par le gouvernement).

Dans un registre différent, **les centres de formation et de perfectionnement professionnels opèrent sans aucune autonomie**. Ils sont placés sous la tutelle du ministère du Travail (ils étaient précédemment sous celle du ministère de la Formation professionnelle et de l'Insertion des jeunes, MFPIJ). Cela signifie que le ministère a le pouvoir de recruter le personnel de ces centres, ce qui peut conduire à quelques incohérences entre fiche de poste et compétences de l'enseignant recruté. En outre, l'absence d'une structure de gouvernance au niveau des centres les empêche, par exemple, d'avoir une stratégie autonome de rapprochement avec le secteur privé.

Dans le même temps, les ressources publiques sont allouées de manière rigide, créant ainsi des contre-incitations, pour les centres de formation et de perfectionnement professionnels, à avoir une politique de recrutement de formateurs compétents et/ou à acheter les biens et services dont ils peuvent avoir besoin pour optimiser les formations dispensées. Les budgets sont essentiellement reconduits à l'identique d'une année sur l'autre. **Ils ne prennent pas en compte les objectifs nouveaux et/ou les performances améliorées des établissements**. L'allocation des ressources publiques ne crée pas les incitations nécessaires pour promouvoir l'innovation et améliorer la performance. Rien n'est en place pour tendre vers l'excellence.

Enfin, le taux de chômage est élevé pour tous les sortants du système d'éducation et de formation, à tous les niveaux, dans tous les sous-secteurs : 24% des sortants de l'enseignement secondaire général et 27% des sortants de l'enseignement secondaire technique sont au chômage après la certification. Dans l'enseignement tertiaire, ce taux est ramené à 12%. Dans l'EFTP, ce taux est de 33%. Comme le Gabon ne dispose pas d'enquêtes longitudinales de suivi des sortants du système d'éducation et de formation, il n'est pas possible de savoir à quelle vitesse les jeunes s'insèrent, et si ces taux au demeurant élevés tendent rapidement vers le taux de chômage de la population adulte par exemple.

Conscient de ces défaillances du système, le gouvernement a très tôt rédigé un nouveau cadre législatif et réglementaire (2011). Il vise à prendre plus efficacement en compte le rôle de l'EFTP dans le système éducatif général, et à introduire un nouveau modèle de partenariat public-privé pour les prestations d'EFTP. Ce cadre s'appuie sur la loi n° 21/2011, portant orientation générale de l'éducation, de la formation et de la recherche pour l'ascension sociale. Elle définit le rôle de l'enseignement technique, de la formation et de la recherche. Elle souligne aussi les principes de base, la mission et l'organisation académique du secteur de l'éducation en général. Même si **cette loi n'a pas été pleinement appliquée** du fait d'un manque de capacité technique, elle a été bénéfique pour promouvoir un certain nombre d'interventions devant augmenter l'efficacité de l'EFTP. Cette loi a en effet bénéficié de résultats tirés d'expériences internationales qui montrent, par exemple, que d'inviter le secteur privé à participer au conseil de direction des institutions d'EFTP permet d'en améliorer la gestion. L'introduction de partenariats public-privé a notamment été perçue comme un outil innovant pour aider les institutions de formation à répondre plus efficacement aux besoins sans cesse changeants du marché du travail.

2.5.1 Inscriptions dans l'EFTP formel

Le taux d'inscription dans les établissements d'EFTP est faible. Le Gabon a réussi à faire augmenter de manière très nette l'accès à l'éducation dans l'enseignement général de base, mais l'EFTP reste très en deçà. Le rapport nombre d'élèves inscrits dans un établissement technique et professionnel pour 100 000 habitants, estimé à 377, est à peine au-dessus de la moyenne africaine (364), plus de trois fois moins élevé qu'au Cameroun et en Tunisie, et une fois et demie moins élevé qu'à Maurice. Les effectifs de l'EFTP représentent seulement 8% des effectifs totaux du système d'éducation et de formation (BM, 2013 ; p. 72). On peut aussi noter la forte décroissance de ces effectifs de l'EFTP : le taux était de 19,6% en 1985 et de 9,5% en 1995 (UNEVOC, 2009). En revanche, **le taux de participation des jeunes femmes à l'EFTP est un sujet de relative satisfaction.** Parmi l'ensemble des étudiants inscrits en EFTP, les jeunes femmes représentent 37% dans l'enseignement technique et 51% dans la formation professionnelle.

2.6 Cartographie des centres d'enseignement et de formation techniques et professionnels

2.6.1 Situation actuelle

Au Gabon, la longue absence d'une politique d'enseignement et de formation techniques et professionnels a eu des répercussions sur l'offre et l'organisation de l'EFTP.

Répartition privé/public

Au Gabon, il existe neuf centres de formation et de perfectionnement professionnels qui sont gérés par l'Etat, 11 lycées techniques (7 000 étudiants) et une école de commerce. Il existe également des institutions privées qui se développent dans tout le pays, mais leur nombre n'est pas connu et toutes ces institutions ne sont pas répertoriées. Certaines de ces institutions ne sont en effet pas conventionnées par l'Etat. Aucun recensement n'a été entrepris pour le moment.

Le Plan stratégique Gabon émergent et les différents programmes proposés par les organismes internationaux ont pour objectif de développer les prestations publiques en créant des nouveaux centres de formation et en réhabilitant les lycées techniques.

Une offre de formation « éparpillée »

L'EFTP propose 43 programmes, dont 17 dans le secteur tertiaire :

- Mécanique automobile (6 centres).
- Electricité dans l'industrie (5 centres).
- Bâtiment et travaux publics, et électricité (4 centres).

- Charpenterie et ébénisterie (5 centres).
- Secrétariat et comptabilité (4 centres).

L'offre de l'enseignement technique et de la formation professionnelle n'est pas optimisée. En effet, les centres de formation et de perfectionnement professionnels ne peuvent pas s'appuyer sur des besoins identifiés pour ouvrir des filières. Il n'y a pas non plus de coordination avec les centres privés. De plus, du fait de la diversification de l'offre par centre, les coûts du matériel didactique ne sont pas mutualisés.

Assurance qualité

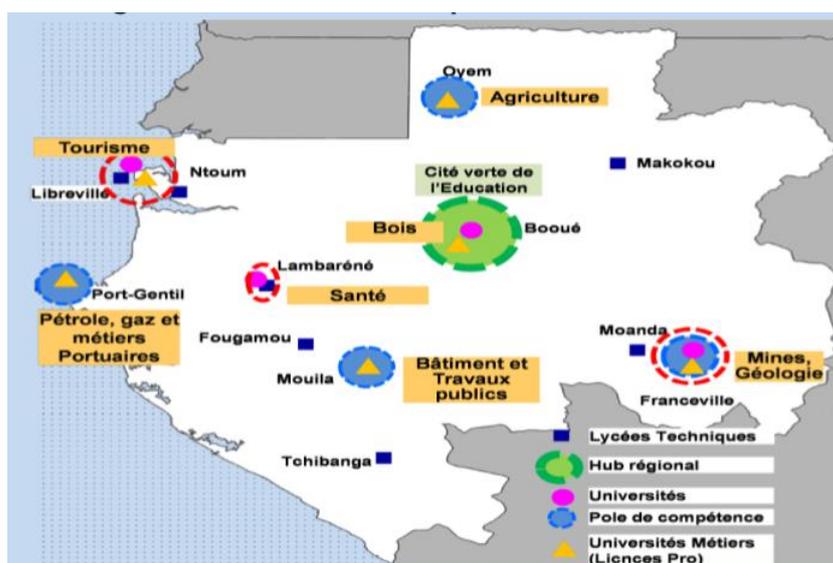
L'assurance qualité est aujourd'hui absente du système d'EFTP. Comme il y a de nombreuses institutions privées, et que les entreprises en interne mettent en place des formations en faisant appel à des institutions privées, le niveau et les programmes des formations ne sont pas harmonisés, notamment en termes de qualité.

2.6.2 Situation prévisionnelle

Suite au constat qu'il y avait un manque d'infrastructures pour répondre aux besoins du marché du travail, l'Etat a mis en place le Plan stratégique Gabon émergent (section 3.1.1) afin d'envisager la création de centres de formation et de perfectionnement professionnels dans tout le pays. Ce projet a pour but de diversifier l'offre et de pouvoir atteindre l'ensemble de la population et non pas uniquement ceux qui sont dans les deux grandes villes (Libreville et Port-Gentil).

Au niveau du financement, le plan prévoit que l'Etat investisse, même si le montant n'est pas donné, et que les entreprises privées apportent également leur contribution. Suite à la réforme de l'EFTP, les centres agiront comme des entreprises ; de ce fait, les centres eux-mêmes devront trouver des moyens de financement. Ce fonctionnement existe déjà dans le centre de Libreville. Les infrastructures ainsi que la main-d'œuvre (les stagiaires) sont mis à contribution pour fabriquer des pièces pour des commandes provenant d'entreprises ou de particuliers. L'un des biais de ce fonctionnement est que le centre peut être amené à former les stagiaires sur des pièces spécifiques (répétition d'une même commande) et de ce fait développer des compétences et une pratique ciblées et ne pas suivre le programme (*curriculum*).

Figure 7 : Carte des futurs pôles de formation développés par le gouvernement gabonais



Source : Plan stratégique Gabon émergent.

En outre, comme indiqué précédemment, le programme Gabon 5000 a permis la construction de 11 centres de formation spécialisés dans les NTIC.

3 Identification et anticipation des compétences

3.1 Institutions responsables – Mécanismes quantitatifs et qualitatifs

Les institutions en charge de l'identification et de l'anticipation des compétences sont le ministère du Travail, le ministère de la Main-d'œuvre, pour les compétences immédiatement nécessaires au marché du travail, et le ministère de l'Education nationale, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et du Transfert des technologies pour les compétences acquises relevant plutôt de connaissances académiques.

Aujourd'hui ces institutions n'ont pas pu mettre en place des programmes de suivi et évaluation, sur une base annuelle par exemple, permettant d'avoir des données qualitatives et quantitatives quant aux compétences disponibles ou au manque de celles-ci. Les nouvelles politiques gouvernementales (en lien avec l'emploi, l'EFTP et le système éducatif) témoignent d'une volonté du Gabon de s'intéresser à la question des compétences.

Les principaux projets en cours sont :

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : Comme développé dans la partie 3.1.2, cette mesure doit être appliquée dans un premier temps par le ministère de la Fonction publique. Cela permettra d'établir des fiches de poste avec les compétences nécessaires et ainsi de pouvoir optimiser la gestion des ressources humaines du ministère (recrutement, non-remplacement).
- L'approche par les compétences (APC) : Des réformes appelées grandes réformes curriculaires par les tenants de l'approche par les compétences, au niveau continental, ont été mises en place, notamment au Gabon. Les résultats montrent que le taux d'achèvement du cycle primaire est en croissance (de 56% en 2000 à 86% en 2010) (AFD, 2010). Cette méthodologie devrait être appliquée au niveau secondaire dans les années à venir.
- L'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage (ENEC) : La direction des ressources humaines du ministère du Travail a lancé en 2019 la mise à jour de l'ENEC de 2010. L'objectif de cette enquête est de connaître les caractéristiques (par exemple niveau d'études, compétences, qualification) de l'ensemble des emplois sur le territoire gabonais, afin d'avoir des données quantitatives et qualitatives sur le marché du travail. Cette nouvelle enquête concerne dans un premier temps le secteur formel (2019) et doit également être réalisée dans le secteur informel (2020). Son objectif sous-jacent est de pouvoir réduire le nombre d'emplois dans le secteur informel en permettant la création d'emplois dans le secteur formel. Pour ce faire, le ministère souhaite identifier et/ou former les Gabonais et les immigrants.
- La création de la carte du commerce : Le ministère du Travail souhaite mettre en place cette carte du commerce afin de permettre aux commerçants qui travaillent dans le secteur informel de pouvoir accéder à la sécurité sociale, et au gouvernement de pouvoir les identifier.
- L'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) : Le projet a été lancé en 2013. Toutefois, à ce jour, il n'a toujours pas été mis en œuvre. Cet observatoire permettrait de faire des études notamment sur les compétences (identification, reconnaissance), celles des travailleurs immigrants en particulier.
- Le Répertoire des emplois du Gabon (REMEG) : C'est à partir du constat que beaucoup de nouveaux métiers n'étaient pas répertoriés que la volonté de créer un répertoire a émergé. Cela permettrait d'identifier les compétences qui manquent, et de créer des formations adéquates dans l'enseignement tertiaire et dans l'EFTP. Ce répertoire existe déjà pour les emplois transversaux.

3.2 Pénuries de compétences et de professions

L'étude de la Banque mondiale (2013) a montré qu'il existait une incohérence entre la formation et l'emploi, entraînant une pénurie de compétences sur le marché du travail. Les différentes causes en sont :

- Une grande proportion de la population active gabonaise n'ayant pas les acquis minimums pour s'insérer sur le marché du travail.
- Un manque de main-d'œuvre ayant des qualifications intermédiaires (ouvriers, techniciens), un niveau de qualification qui représente plus d'un quart des opportunités d'emploi sur le marché gabonais.
- Une trop forte proportion de diplômés de l'enseignement tertiaire (deux fois plus que le marché pourrait insérer) et qui ont, de plus, des spécialités (littéraire, sciences humaines et sciences économiques) ne correspondant pas à la demande du marché du travail, plutôt centrée sur les métiers de l'industrie, de l'agronomie et de la logistique.

3.3 Intégration à la politique de migration

Le Gabon prend aujourd'hui la mesure de l'intérêt à apporter aux compétences, que ce soit pour l'anticipation, le développement ou la reconnaissance de celles-ci. La prise en compte de la main-d'œuvre étrangère arrive dans un second temps. Toutefois, elle est nettement plus affirmée aujourd'hui que dans un passé récent. Le Gabon souhaite mettre en place une collaboration, même si le cadre institutionnel n'est pas encore défini, entre les ministères du Travail, de l'Emploi et des Affaires étrangères pour pouvoir travailler sur les compétences des immigrants et pour que leurs compétences puissent être employées afin de développer l'économie du pays. Cette coopération est un projet de long terme. En effet, aujourd'hui le Gabon est aux prises avec de nombreux remaniements ministériels qui repoussent la mise en acte de ce travail interministériel.

4 Système de reconnaissance des compétences

4.1 Certification des compétences – Reconnaissance des certifications

Le Gabon dispose d'un système national de certification, mais ce système souffre d'une certaine incomplétude. La typologie proposée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (Coles et Werquin, 2007) pour décrire les systèmes de certification retient huit composantes : l'existence d'un système d'alternance – dit dual – pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels ; l'existence d'un cadre des certifications ; la présence d'EFTP dans le système scolaire ; le niveau de centralisation du système de certification ; l'utilisation réglementée de la certification pour entrer sur le marché du travail ; l'existence d'un système de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (ou VAE) ; l'existence d'un système d'accumulation et de transfert de crédits ; et le niveau d'attachement des parties prenantes aux certifications. Le Gabon souffre d'une absence de cohérence entre les compétences produites par le système éducatif, et notamment par le système d'EFTP, qui est largement expliquée par cette incomplétude. Le reste de cette section tente de le démontrer.

Du fait de l'absence de matériel didactique et de matière d'œuvre en quantité suffisante, l'EFTP est essentiellement théorique. Il n'est pas possible de mettre en œuvre en pratique les acquis théoriques et beaucoup d'enseignements se font en salle de classe, de manière très théorique. La faible capacité des enseignants à incorporer des phases de mise en œuvre pratiques dans le programme et la faible implication des entreprises en matière d'opportunités de stages pour de l'apprentissage sur le tas contribuent à créer les conditions d'une forte théorisation des apprentissages, même professionnels, et donc à une très faible employabilité immédiate des lauréats de l'EFTP. Ces jeunes n'ont jamais vu de cas pratiques lorsqu'ils arrivent dans l'entreprise. Ce point est bien connu des employeurs, qui s'en plaignent régulièrement, et des associations d'employeurs comme la Confédération syndicale gabonaise (COSYGA).

L'absence de transparence sur le niveau réel de compétences des lauréats de l'EFTP, de même que les expériences négatives rapportées par les employeurs qui ont recruté des jeunes parmi ces lauréats, contribue à donner une image dégradée du système d'EFTP. Le manque de transparence va jusqu'aux référentiels de certification, qu'il n'a pas été possible de consulter, et qui contiennent en théorie les référentiels et procédures d'évaluation pour l'accès à la certification.

Les programmes de formation (*curricula*) sont anciens, et il n'existe pas de mécanismes automatiques de mise à jour de ces programmes dont on sait pourtant qu'ils nécessitent une révision tous les cinq ans environ. Les nouvelles approches, les nouvelles méthodes et les nouveaux outils sont donc mal maîtrisés par les lauréats de l'EFTP. Il n'est pas clair que les enseignants eux-mêmes maîtrisent ces nouveautés, en raison essentiellement de l'absence totale de formation continue. Ce point vaut aussi pour l'ensemble des adultes du reste, et cela tient à une centration politique et programmatique très nette sur les problématiques des jeunes, ce qui peut apparaître comme peu surprenant compte tenu des taux de chômage élevés qui existent chez les jeunes, quelles que soient leurs caractéristiques (par exemple hommes ou femmes, ruraux ou urbains, dotés d'un haut niveau de certification ou pas). Il existe bien quelques opportunités pour les adultes de reprendre des études à temps plein, comme à l'université continentale de Libreville,³⁹ mais la formation continue au sens propre – comme perfectionnement ou mise à niveau sur des périodes courtes et pendant le temps de travail – n'existe pour ainsi dire pas.

³⁹ Et encore, avec des conditions très spécifiques : être professionnel, avec au moins deux ans d'expérience et avoir un niveau de certification au moins égal au BTS/DUT/DTS.

Tableau 7 : Eléments du système de certification gabonais

Certification visée (certificat de formation professionnelle)	Qualification du poste de travail correspondante	Niveau requis à l'entrée dans le cycle de formation certifiante	Nom de la certification	Nombre de formations concernées dans tout le Gabon ⁴⁰
CFP 1	Ouvrier	Cours moyen 2 ^e année à la classe de 4 ^e (En linéaire : 5 ^e à 8 ^e)	-	3
CFP 2	Ouvrier qualifié	Classes de 3 ^e et 2 nd e (En linéaire : 9 ^e et 10 ^e)	Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	52
CFP 3	Ouvrier hautement qualifié (rare : ouvrier qualifié)	Classe de 1 ^e (En linéaire : 11 ^e)	Brevet d'études professionnelles (BEP)	14 (1)
CFP 4	Ouvrier hautement qualifié	Classe de terminale (En linéaire : 12 ^e)	Brevet professionnel (BP) Baccalauréat professionnel (bac pro)	14
CFP 5	Technicien supérieur	Baccalauréat	Brevet de technicien supérieur Diplôme universitaire de technologie Diplôme de technicien supérieur (BTS, DUT, DTS)	3

Source : Proposé par les auteurs.

Le système de certification gabonais permet de délivrer des certifications à cinq niveaux⁴¹ dans l'EFTP.⁴² L'approche est éminemment adéquationniste, et il existe une correspondance théorique stricte – une adéquation – entre le niveau de certification et la qualification du poste de travail que les lauréats peuvent occuper. De plus, c'est le niveau de scolarité le plus élevé qui détermine l'entrée dans un cycle donné de l'enseignement technique et de la formation professionnelle certifiants. Ce système est résumé dans le tableau 7.

L'approche adéquationniste gabonaise est celle qui prévalait en France au moment de la construction de la nomenclature des niveaux (I à VI), en 1969, et qui a été largement déconstruite depuis. Cette vision de la relation formation-emploi, qui lie fortement le niveau de certification et l'emploi, semble quasi sociétale au Gabon. Elle pourrait en effet expliquer pourquoi les personnes de haut niveau de certification ont des attentes fortes en termes d'entrée dans la fonction publique.

Outre cette distorsion dans la perception de la relation formation-emploi, et de la vision de ce que doit être un marché du travail – c'est-à-dire une rencontre entre une offre et une demande de travail –, l'adéquationnisme en général est problématique. En effet, il nie les stratégies de recrutement des entreprises qui peuvent promouvoir des travailleurs en interne sur la base de leur expérience et/ou de leurs compétences avérées. Il nie aussi la notion de projet qui fait que chaque jeune peut avoir un plan de carrière (études puis emploi) différent de ce qu'impose cette adéquation, qui est trop rigide. L'adéquationnisme est en particulier peu pertinent au Gabon où, du fait de la rareté de l'offre de formation, certains jeunes peuvent utiliser l'EFTP comme propédeutique en attente d'une opportunité, pour un passage ensuite dans l'enseignement tertiaire. Ils peuvent d'ailleurs le faire à

⁴⁰ Certaines formations peuvent bien sûr être proposées dans plusieurs établissements.

⁴¹ www.travail.gouv.ga/430-flash-infos/568-offre-nationale-de-formation-des-centres-publics-de-formation-professionnelle/

⁴² Dans l'enseignement tertiaire, le Gabon utilise le système licence-master-doctorat (LMD).

dessein, ou plus souvent de façon plus fortuite, parce qu'un enseignant aura repéré leur potentiel et les aura orientés. Pour être bien clair, la critique historique de l'adéquationnisme porte sur l'appariement strict entre une certification et la qualification du poste de travail une fois sur le marché du travail. Elle ne remet pas en cause la nécessaire cohérence entre les compétences produites par le système d'éducation et de formation et les attentes et besoins des employeurs, ni elle ne nie la nécessaire réflexion sur le rapport naturel qui doit exister entre certification et qualification. De fait, ce qui est essentiel pour le Gabon serait que les lauréats d'une formation certifiante donnée aient les compétences attendues par les employeurs : il s'agit plus d'une cohérence, ou d'une correspondance, que d'une adéquation, terme qui porte en lui des débats infinis depuis des décennies.

Une autre caractéristique de l'EFTP tel que mis en œuvre au Gabon est qu'il repose sur l'APC, qui n'est pas pertinente pour le Gabon, et encore moins pour les populations immigrantes. Entre autres, il est trop centré sur les programmes de formation (*curricula*) et fait peu de cas de la certification (ce point est détaillé à la section 6).

Au total, il n'existe pas d'outils ni de cadre formel pour mettre en œuvre une démarche d'assurance qualité dans l'EFTP.⁴³ Il y a peu de transparence sur les acquis d'apprentissage et les compétences des lauréats de l'EFTP. Il n'y a donc pas de réelle confiance quant aux certifications délivrées dans le système gabonais. Comme il y a aussi des signes évidents de faible qualité, les opérateurs économiques ne reconnaissent pas vraiment les certifications. De fait, ils ne les utilisent pas dans les recrutements ou pour organiser les mobilités en interne, et continuent d'utiliser les méthodes traditionnelles : référence relativement à d'anciens employeurs, réseaux personnels et périodes d'essai.

Enfin, comme il n'existe pas non plus d'harmonisation internationale – la CEEAC a été peu active dans le domaine du cadre international des certifications par exemple –, les immigrants ne bénéficient pas non plus de la reconnaissance explicite de leur certification lorsqu'ils en ont une acquise dans leur pays d'origine. Ils ne sont pas non plus enclins à entreprendre des études après être arrivés au Gabon, du fait de leur situation souvent irrégulière, et du fait aussi que ce n'est pas vraiment un critère d'accès à l'emploi pour eux, cantonnés qu'ils sont dans le secteur informel de l'économie.

4.2 Validation, certification et reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (ou validation des acquis de l'expérience)

La situation du Gabon en matière de reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels – on parlera de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour coïncider avec le vocabulaire utilisé au Gabon – est à la fois simple et complexe. La situation est simple car il n'existe pas de système opérationnel pour valider et reconnaître les acquis d'apprentissages non formels et informels. Une exception semble être l'Ecole de management du Gabon (EM-Gabon),⁴⁴ qui propose un formulaire en ligne pour les personnes intéressées à faire valider leurs acquis de l'expérience ; mais cela concerne uniquement l'enseignement tertiaire, et la suite donnée à ces questionnaires n'est pas claire.

En revanche, le débat est posé au Gabon, et il est complexe. Il semble en effet que le thème de la VAE reçoive une attention soutenue dans plusieurs sphères, et tous les points de vue ne convergent pas. C'est clairement à l'ordre du jour d'une organisation d'employeurs, la COSYGA, qui se dit clairement en manque d'expertise en interne pour mener à bien ce dossier ; et propose incidemment de s'en remettre à des organisations internationales. Le ministère du Travail a commencé à travailler sur le sujet, mais les textes tardent à paraître du fait, en particulier, d'un manque de consensus sur les aspects juridiques et d'un processus de consultation très lent avec les partenaires sociaux – processus recommandé par le BIT –, sans doute aussi d'un manque d'expertise en interne. Il faut bien souligner

⁴³ L'approche est un peu plus avancée, sans être convaincante, dans l'enseignement tertiaire :

<https://www.ladissertation.com/Divers/Divers/L%27assurance-Qualité-Dans-L%27enseignement-Supérieur-Au-98685.html>

⁴⁴ www.em-gabon.com/Files/Other/FORMULAIRE%20VAE%20EM%20GABON-UNIVERSITE.pdf

toutefois qu'à part la COSYGA peu d'organisations d'employeurs, parmi la vingtaine au Gabon, ont donné suite à la consultation initiée par le ministère du Travail. L'approche de la VAE est pertinente pour les Gabonais de souche, et aussi pour les immigrants. C'est enfin un thème qui reçoit une certaine attention au sein du secrétariat de la CEEAC.

Certains employeurs se sont emparés du thème parce qu'ils pensent, à juste titre, que cela peut leur permettre d'identifier les compétences de leurs recrues éventuelles, voire de mieux connaître les compétences de leurs travailleurs déjà en poste, pour des réorganisations et de la mobilité en interne par exemple. Les employeurs ont parfaitement repéré qu'ils ont des employés qui travaillent « depuis trente ans », et qui ont toujours le même niveau formel bien que possédant une expérience irremplaçable. De manière générale, du fait du flou qui règne sur les réelles compétences des détenteurs d'une certification, la VAE est perçue comme pouvant permettre de fournir un peu de transparence au système. C'est une approche en outre extrêmement inclusive puisqu'elle fournit une route alternative à l'éducation et à la formation formelle pour aller vers la certification. Or la certification reste une composante importante de l'employabilité, dans le secteur formel de l'économie en particulier.

Beaucoup de travailleurs exerçant au Gabon, incluant les immigrants donc, disposent de compétences qui ne sont absolument pas formalisées par une certification ni le moindre certificat à valeur locale. Ceci est dû au fait que ces travailleurs ne sont pas passés par le système initial d'éducation et de formation, ou pas assez longtemps, pour atteindre le premier niveau de certification. Les premiers travaux du ministère du Travail ont choisi comme cible les personnes qui ont cinq années d'expérience professionnelle et pas de certification. Selon ces deux critères, le ministère du Travail indique que la VAE pourrait concerner environ 50% de la population active. En d'autres termes, une grande partie de la population a plus de compétences que ne le montre sa plus haute certification. Ce point à lui seul justifie la mise en œuvre d'approches visant à valider tous les acquis de l'expérience comme la VAE.

Le ministère du Travail travaille sur l'hypothèse d'une prise en compte des acquis de l'expérience à partir d'un exercice sur le marché du travail d'au moins trois années. Le processus débiterait par un bilan de compétences dans les premières ébauches. En outre, le processus de VAE serait conduit au sein de l'entreprise.

Ce dernier point est particulièrement problématique car il laisserait sans solution les chômeurs et les travailleurs indépendants. Néanmoins, il semble que cet enjeu ait été perçu par l'ONE, le service public de l'emploi, qui compte prendre des initiatives en matière de VAE dans son programme « ONE entreprendre ».

Le côté extrêmement satisfaisant de l'approche gabonaise encore en devenir est qu'elle a réglé le principal problème de nombreux pays d'Afrique : la nécessité de prendre en compte la certification nouvelles acquise, le cas échéant, dans la rémunération. Les partenaires sociaux ont ainsi pu négocier, non sans mal apparemment, une augmentation de salaire tous les deux ans pour les travailleurs nouvellement certifiés qui auraient ainsi changé de catégorie professionnelle. Au moment de la rédaction, il n'est pas sûr que toutes les entreprises vont traduire cet accord dans les faits, mais l'approche part sur de bonnes bases. Il est clair en effet qu'une augmentation de la distribution des certifications dans l'entreprise peut la rendre plus productive, et donc plus attractive pour les clients et les investisseurs. Cela peut surtout lui permettre de se porter candidate pour des appels d'offres et des marchés qui lui étaient interdits auparavant faute d'une force de travail formellement certifiée. Enfin, avoir des salariés mieux rémunérés peut aussi contribuer à augmenter la motivation et donc la productivité.

Au total, le dossier de la VAE n'est pas encore prêt ; et la question de l'assurance qualité ne se pose donc pas encore. Le problème semble purement technique. Une solution pourrait être de structurer les organisations d'employeurs en un partenariat mettant en commun les ressources techniques, voire à travers le soutien d'un consultant. Les organisations internationales travaillent déjà dans ce sens.

5 Identification des principaux défis et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

5.1 Les défis du système national d'EFTP en ce qui concerne l'offre de formation

S'agissant de l'EFTP, il existe une offre au Gabon. Il est toutefois difficile de parler de système en l'état actuel des choses. Cette offre est en effet mal répartie sur le territoire, essentiellement parce que la population elle-même est mal répartie puisqu'elle est urbaine et côtière (section 2). S'il est assez naturel de trouver des centres de formation et de perfectionnement professionnels essentiellement sur les parties du territoire gabonais qui sont très peuplées, l'absence d'opportunités d'EFTP dans l'arrière-pays contribue à créer le problème de l'après-pétrole puisque le pays ne peut pas s'appuyer sur une population jeune bien formée aux emplois de demain, dans le bois ou le tourisme écologique par exemple.

Un peu dans la même veine, l'offre d'EFTP est aussi peu variée en termes de spécialités de formation. En outre, elles sont traditionnelles et correspondent surtout à des spécialités plutôt habituellement suivies par les jeunes hommes, ce qui limite les opportunités pour les jeunes femmes. L'offre de formation qui correspond à des métiers du secteur industriel est en effet la plus volumineuse (43 programmes dans tout le pays, en 2015). Elle est centrée sur la mécanique automobile, la charpenterie, la menuiserie-ébénisterie, l'électricité et la construction. L'offre de formation correspondant à des métiers du secteur des services est plus restreinte (17 programmes en 2015). Elle est centrée sur peu de métiers, essentiellement le secrétariat et la comptabilité. Ce sont les organisations non gouvernementales qui développent des formations aux TIC par exemple. Comme aucun effort d'ampleur convaincante n'est fait pour tenter de promouvoir les filières de formation plutôt occupées par de jeunes hommes auprès des jeunes femmes, la situation n'a pas de solution à court terme.

En outre, si l'on distingue l'enseignement technique (37% des inscriptions en 2015) de la formation professionnelle (63% des inscriptions), on constate que le premier a des capacités d'accueil cohérentes avec la demande, alors que la seconde est contrainte. Chaque année, environ 5 000 candidats postulent pour entrer en formation professionnelle, alors que seulement 1 700 sont retenus. Enfin, en termes de déséquilibre, le centre d'EFTP le plus récent, le centre Basile Ondimba, regroupe à lui seul 23 programmes.

Le fait que l'économie gabonaise ait longtemps reposé sur la seule extraction de pétrole est le facteur explicatif principal de cette faible diversification de l'offre de formation. S'il y a clairement eu une prise de conscience quant à cette absence de vision, elle a été très tardive. Un exemple de diversification est en effet donné par le programme « Former ma génération – Gabon 5000 » (section 3.1), pour lequel les premiers lauréats n'ont été certifiés qu'en décembre 2017 (117 lauréats en initiation à l'informatique).

Les compétences des jeunes lauréats de l'EFTP ne sont pas à la hauteur des attentes des employeurs. Les centres de formation et de perfectionnement professionnels n'ayant pas d'autonomie, ils ne peuvent pas réagir face à une demande de compétences formulées localement (par exemple affûtage d'outils ou plomberie dans le cas d'un centre visité). Ils ne peuvent pas ouvrir de formation ni recruter des enseignants. Or la formation professionnelle est fondamentalement une solution locale à des problèmes locaux. Elle n'a de sens que gouvernée au plus près des territoires. En outre, les programmes de formation (*curricula*) ne sont pas à jour. Quand bien même le seraient-ils, les enseignants sont très peu nombreux à les suivre, faute de compétences et/ou de matériel didactique adapté. Enfin, l'orientation des apprenants est absente. Elle est dictée par des considérations de tous ordres (par exemple situation financière de la famille, proximité d'un centre de formation), mais la notion de construction d'un projet par et pour les jeunes est absente.

Comme souvent, les employeurs ne sont pas forcément prêts à investir en formation. Ils déclarent régulièrement vouloir recruter des personnes capables de travailler immédiatement et d'être productives. Le Gabon est donc dans cette situation inextricable où il n'y a pas forcément de problème d'adéquation entre l'offre de formation et la demande du marché du travail en termes de spécialités, mais les lauréats ne sont pas opérationnels sur le poste de travail. Le meilleur exemple est donné par le secteur de l'électricité, qui est relativement bien fourni en termes d'opportunités de formation, et pourtant la rareté et la mauvaise qualité de l'électricité restent le principal facteur avancé par les investisseurs internationaux, et de loin, pour dénoncer un climat des affaires peu propice.

Outre l'absence de vision et d'un véritable système, le manque de fonds est la cause d'à peu près tous les maux qui précèdent. En effet, au moment de la rédaction, les enjeux ont été clairement identifiés par les experts de l'EFTP. Les idées sont là, et les solutions existent. Toutefois, les ressources font cruellement défaut, et même les investissements budgétés ne sont pas toujours décaissés. Les centres de formation et de perfectionnement professionnels n'ont pas de trésorerie et n'ont donc pas de marges de manœuvre.

Il faut bien dire aussi que certains choix auraient pu être plus judicieux. Tel que théoriquement mis en œuvre au Gabon, l'EFTP repose sur l'approche par les compétences, qui n'est pas pertinente pour le Gabon, et encore moins pour les populations immigrantes. Pour être bien clair, ce n'est pas d'opter pour une approche par les compétences qui est problématique. Toutes les approches modernes partent des compétences et d'une analyse du marché du travail. Toutes les approches modernes sont des approches par les compétences. Ce qui pose problème, c'est l'utilisation d'une forme particulière d'approche par les compétences (dite APC du reste) inspirée d'une méthode canadienne et qui n'est pas adaptée au Gabon. Elle n'est pas adaptée parce que l'analyse du marché du travail n'est tout simplement pas menée à bien au Gabon. Elle n'est pas adaptée aussi parce que le matériel didactique est rare au Gabon et que l'APC est très consommatrice de matériel didactique. Elle n'est pas adaptée non plus car elle est trop complexe. Elle est ainsi déconnectée de la situation quotidienne des travailleurs au Gabon, qui ne mobilisent qu'un petit nombre de compétences dans leur vie professionnelle et n'ont donc pas besoin de la panoplie très large proposée par l'APC. Elle est en outre antinomique avec l'approche par la formation tout au long de la vie, qui demande une meilleure répartition des apprentissages sur toute la vie, et pas un investissement initial massif, long et non rémunérateur, dans un pays où il est essentiel de générer des revenus relativement tôt. En outre, faute d'un projet professionnel clairement élaboré, un tel investissement massif est risqué. Enfin, l'APC ne repose pas sur ce qui devrait fonder un système d'EFTP de qualité : elle ne part pas de la certification, et il est parfois difficile, à l'examen du programme proposé en APC (*curriculum*), de comprendre quelle est la certification visée. En somme, l'APC lie directement analyse des situations de travail et programme de formation, là où le Gabon a besoin d'une approche qui lie analyse des situations de travail et évaluation des acquis et des compétences à des fins certificatives, pour que les lauréats possèdent une certification qui ait cours sur le marché du travail et qui contribue à leur employabilité. Cela aurait le mérite de ne pas perdre de vue les compétences attendues, le point de vue des employeurs et le référentiel de certification qui permet l'évaluation. Le premier principe de l'assurance qualité en matière d'EFTP est enfin la qualité de l'évaluation, et notamment que le formateur ne soit pas l'évaluateur. Cela aurait enfin le mérite de lier cette approche avec celle de la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (validation des acquis de l'expérience ; voir section 5.2).

Un autre choix qui interpelle, du point de vue du fonctionnement de l'économie et de la satisfaction des besoins des employeurs en compétences, est celui d'avoir longtemps fermé le pays à l'immigration officielle. En effet, malgré les accords internationaux et l'appartenance du Gabon à la CEMAC et à la CEEAC, il n'y a pas vraiment de libre circulation des personnes, et les travailleurs dotés d'une autorisation d'emploi sont rares. En pratique, cela veut dire que les employeurs ne peuvent pas bénéficier des compétences de travailleurs étrangers, alors même qu'il est clair que certains pays ont développé un savoir-faire en matière de développement et de reconnaissance de certaines

compétences. Dans le même temps, il semble que les Gabonais de souche ne veulent pas occuper les emplois en question, préoccupés qu'ils sont par exemple d'accéder à la fonction publique. La situation est donc très handicapante pour les employeurs. En phase de transition vers l'émergence, et en attendant que les Gabonais de souche s'investissent dans ces formations, cet apport de compétences venu des étrangers serait non négligeable, d'autant plus que, au demeurant, la plupart des étrangers parlent français et utilisent souvent la même monnaie, ce qui simplifie grandement les rapports professionnels si l'on en juge par les exemples passés d'arrivée d'immigrants allophones.

En sens inverse, les Gabonais s'exportent peu, sauf pour faire des études. Il y a donc peu de rapatriés qui pourraient, parce que revenus au Gabon avec un surcroît de compétences et d'expérience, contribuer au développement du pays. Comme entendu lors de la visite, « le Gabonais ne part pas, ne revient pas ». L'émigration est donc un enjeu faible. Il n'est d'ailleurs pas abordé par le gouvernement gabonais, ni sous l'angle des versements que pourraient faire les membres de la communauté gabonaise à l'étranger, ni sous celui de l'aide technique que pourrait fournir la diaspora gabonaise. La dernière livraison du *Migration and Development Brief* sur ce thème (BM, 2019) ne cite à aucun moment le Gabon.

5.2 Identification des principaux défis des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi

Comme évoqué plus haut, les immigrants au Gabon n'ont pas le droit de s'inscrire à l'Office national de l'emploi. C'est sans doute un des défis les plus importants auxquels ils ont à faire face pour l'accès à l'emploi dans le secteur formel de l'économie. Pour eux, l'intermédiation sur le marché du travail ne peut donc se faire qu'au travers d'acteurs privés. Comme il n'existe pas de travaux de suivi de la réussite sur le marché du travail des travailleurs passés par ces agences privés ni d'étude qualitative sur leur mode de fonctionnement, leur couverture du marché et leur déontologie, il est difficile de se prononcer sur la pertinence et la performance d'un tel système.

Parler du problème des immigrants à la recherche d'un emploi est de toutes manières complexe, puisque de nombreux immigrants n'ont pas d'activité de recherche d'emploi à proprement parler. Les observations de terrain, confirmées à maintes reprises par les interlocuteurs de la mission, montrent que les recrutements se font par réseau dans le pays d'origine des recruteurs, eux-mêmes immigrants plus anciens déjà installés (section 2.1.4).

Les employeurs, et autres parties prenantes du marché du travail, n'ont que peu d'indications concrètes sur ce que les immigrants ont étudié dans leur pays d'origine, et encore moins sur ce qu'ils ont effectivement appris (acquis d'apprentissages, compétences), notamment lorsqu'il s'est agi d'apprentissages non formels et informels. Le niveau réel de compétences des immigrants est donc mal connu, et les parties prenantes du Gabon n'en font donc tout simplement pas cas. Le fait qu'il n'y ait pas un niveau de confiance élevée en l'EFTP gabonais n'aide pas en cela. En l'absence de système de validation des compétences et de reconnaissance des certifications, être reconnu pour ses compétences est un défi majeur.

Le fait que le secteur informel de l'économie soit le plus dense, que les immigrants opèrent surtout sur ce segment et que les employeurs et travailleurs utilisent plutôt un système de référence informel pour chercher un emploi (section 2.2.3) exclut durablement les immigrants du secteur formel de l'économie. En outre, les immigrants souffrent d'un problème de réputation et de méfiance, qui est peut-être en train de s'estomper partiellement puisqu'il n'est plus entretenu par la rhétorique du gouvernement.

5.3 Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

Au regard de l'analyse faite des programmes, projets, stratégies et politiques envisagés et/ou mis en place au Gabon, un partenariat peut être pensé afin de renforcer, voire de créer, le lien entre les compétences, la mobilité et l'emploi décent. La notion de compétences comprend à la fois la création

et la reconnaissance des compétences ; la mobilité correspond à la migration (immigration et émigration), et l'emploi décent se traduit par la mise en place de bonnes conditions de travail, dont un salaire décent et un minimum de protection sociale. Ce partenariat pourrait porter sur les compétences, la reconnaissance et la portabilité de celles-ci, et sur la migration. Il peut se justifier de différentes manières synthétisées maintenant. Ces raisons d'être d'un partenariat ne sont pas mutuellement exclusives et certaines pourraient apparaître dans plusieurs catégories, dont le choix est arbitraire.

Un partenariat pour créer des compétences, pour améliorer le climat des affaires

Un partenariat permettrait :

- De développer des formations professionnelles et techniques adaptées, grâce aux échanges d'information, d'approches et de bonnes pratiques.
- D'œuvrer à la mise en place de structures pour former les migrants dans le pays d'accueil, mais aussi sans doute dans le pays d'origine, puisque tous les pays seraient alors gagnants en matière de compétences disponibles.
- De développer l'apprentissage informel, dans le secteur informel de l'économie surtout, mais aussi dans toutes les situations d'apprentissage ; compte tenu de la taille importante du secteur informel dans toutes les économies de la région, il s'agirait d'aider le secteur informel à faire ce qu'il fait déjà en matière de compétences : transférer des compétences ; cela peut passer par un système de validation de ces acquis, voire par la création de certificats ou de certifications ad hoc.
- D'identifier les avantages comparatifs des pays de la région et de promouvoir la compétitivité hors prix – celle basée sur la qualité par exemple – pour permettre aux entreprises régionales d'être compétitives sur des appels d'offres importants qui sont habituellement monopolisés par les pays du reste du monde.
- De promouvoir l'organisation de consortiums régionaux pour disposer de la masse critique nécessaire en termes de compétences attestées (certifications) et se porter, de nouveau, sur des appels d'offres de taille importante.
- De mutualiser les avancées dans des filières économiques porteuses comme l'écotourisme, l'agriculture ou encore le bois.
- De contribuer à améliorer le climat des affaires en rassurant les partenaires potentiels, et donc à attirer des investissements étrangers, ce qui contribuerait à développer le secteur formel de l'économie, là où sont les emplois décents.
- D'obtenir des rendements d'échelle pour développer des outils transposables (programmes de formation, en formation professionnelle mais aussi en formation continue pour adultes, par exemple ; ou encore système de validation des acquis de l'expérience).
- De faire des avancées importantes dans les domaines encore négligés comme la création d'un revenu de remplacement pour celles et ceux qui voudraient se former.

Un partenariat pour reconnaître les compétences, pour améliorer encore le climat des affaires

Une autre nécessité pour améliorer le climat des affaires est de garantir la reconnaissance des certifications de celles et ceux qui en ont. Un partenariat permettrait ainsi :

- De continuer à travailler à l'élaboration, et à l'opérationnalisation, d'un cadre gabonais des certifications et d'un cadre régional des certifications, sorte de méta-cadre qui mettrait en cohérence les différents cadres nationaux de la région et permettrait aux parties prenantes de parler le même langage – celui de la compétence et de la qualification –, assurant une mobilité sereine.

- De développer conjointement un système de validation des acquis de l'expérience pour reconnaître tous les acquis d'apprentissage, quelle que soit la manière dont ils ont été acquis, et d'économiser sur les frais de développement pour lever toutes les difficultés, techniques et sociétales.
- De promouvoir la valeur des savoir-faire, même en l'absence de connaissances académiques comme la maîtrise de la lecture.

Un partenariat pour harmoniser

En matière de recrutement, un partenariat permettrait :

- De promouvoir l'idée d'une harmonisation des systèmes de reconnaissance des compétences plutôt que d'uniformisation, pour que tous les pays puissent garder leur spécificité tout en rendant la portabilité des compétences et certifications possible, et donc la mobilité des personnes.
- D'assainir le fonctionnement du marché du travail en limitant le recours au réseau, et de promouvoir l'usage des certifications dans les recrutements, c'est-à-dire les compétences réelles des candidats potentiels attestées par une évaluation de qualité.
- De mettre en place les bases d'une autorisation de travail dans le secteur formel pour les immigrants (au Gabon).
- De promouvoir l'usage de références professionnelles dans la recherche d'emploi et l'harmonisation du contenu des CV.
- De dépasser les rigidités locales et de promouvoir la confiance.
- De mobiliser les entreprises de grande taille autour d'enjeux importants comme l'identification des compétences, l'accès à des places de stage, la formation continue de travailleurs et l'aide aux sous-traitants pour que leurs employés aient les mêmes opportunités ainsi qu'aux travailleurs indépendants (car les compétences et certifications de nature à convaincre un employeur en phase de recrutement sont les mêmes que celles qui servent à convaincre un futur client).
- De trouver des solutions pour aider les employeurs à recruter à moindre risque en l'absence d'informations sur les compétences réelles des candidats.

Un partenariat pour faciliter la migration de celles et ceux qui désirent être mobiles

En matière de mobilité internationale, un partenariat permettrait :

- De s'entendre pour essayer de limiter les tracasseries sur la route des migrants, aux postes-frontières par exemple ; cela doit aller au-delà d'une harmonisation des textes, qui est assez avancée en fait, et faire en sorte que les textes soient connus et appliqués.
- De promouvoir les échanges entre personnes de différentes nationalités et l'acceptation de l'altérité (par exemple par des événements conjoints, des rencontres, des plateformes Internet, voire une coordination internationale).
- De promouvoir des actions pour informer les migrants sur les opportunités qui existent dans le secteur formel de l'économie.
- De donner aux immigrants l'accès aux opérations de formation au Gabon.

Un partenariat pour augmenter la transparence, pour communiquer

Un partenariat permettrait de clarifier un certain nombre de situations. Il permettrait :

- De s'entendre sur les bases de ce que pourrait être un système d'information et d'orientation des apprenants, dont les apprenants venant de migrer, pour que les individus puissent être autonomes dans leur choix de carrière (études et emploi).
- De valoriser l'entrepreneuriat, voire le salariat dans le secteur privé et non uniquement au sein de la fonction publique, en communiquant sur les pistes alternatives à l'emploi dans la fonction publique.
- De développer une stratégie de communication auprès des nationaux et des migrants sur les métiers en tension et les niches.
- De promouvoir la construction d'un système effectif d'information sur les mouvements migratoires et le niveau de certification des migrants (voire sur les offres d'emploi, les besoins de formation et les perspectives de moyen terme sur le marché du travail).
- De promouvoir une politique de suivi et évaluation des programmes de formation et/ou d'emploi.
- De faire connaître les règles, qu'elles soient fixes (par exemple lois, règlements) ou qu'elles renvoient aux us et coutumes des différents pays (par exemple les codes de conduite en entreprise).

Un partenariat pour innover, harmoniser, faciliter, promouvoir

Un partenariat permettrait :

- D'organiser la rédaction de lignes directrices de premier plan pour la rédaction de programmes de formation (curricula), pour l'évaluation des apprenants, pour la validation des acquis de l'expérience et l'élaboration de cadre des certifications.
- De se procurer l'appui des meilleurs experts, à coût faible parce que partagé, pour innover et aller au-delà de ce qui se fait habituellement, pour faire de la région un territoire de pointe en matière de création et de reconnaissance des compétences.
- D'avoir un traitement du secteur informel de l'économie qui ne consiste pas seulement à vouloir le formaliser pour y collecter l'impôt, sans contrepartie pour ainsi dire.
- De réfléchir à mise en place d'un système de protection sociale généralisé, le compagnon naturel de l'emploi décent, parce que cela est souvent à la base du choix des Gabonais pour la fonction publique.
- De promouvoir l'équité entre nationalités et l'équité entre sexes, pour garantir une place égale aux femmes en formation et sur le marché du travail, qu'elles soient issues de la migration ou non du reste.

Un partenariat pour mobiliser la diaspora, ses compétences et ses réseaux

Un partenariat permettrait enfin d'attirer l'attention de la diaspora gabonaise, et régionale, pour qu'elle puisse être sollicitée pour faire avancer les projets porteurs dans les domaines des compétences et de la migration.

Les raisons d'être d'un partenariat qui viennent d'être évoquées renvoient quasi systématiquement aux mêmes arguments. Ils n'ont pas été répétés chaque fois. Ils portent sur :

- La mutualisation des coûts.
- L'échange d'informations, qualitatives et quantitatives.

- La mutuelle compréhension des enjeux importants dans chaque pays, et la prise en compte de ces enjeux dans le dessin des stratégies.
- L'idée que tout ce qui est développé en commun est aussitôt compris et reconnu, pour une meilleure portabilité des compétences et des certifications.
- L'idée qu'il y a des rendements d'échelle importants à mettre en commun, et à partager autour d'objectifs qui sont finalement assez souvent identiques.
- La force d'entraînement qu'a un partenariat sur les parties prenantes hésitantes.
- Le pouvoir d'un partenariat de convoquer les partenaires et d'atteindre des résultats.

6 Conclusion

Le Gabon est clairement un pays d'immigration. Une grande partie de sa population active est originaire de pays étrangers, notamment d'Afrique francophone, depuis le Sénégal jusqu'au Cameroun voisin. Les immigrants actifs exercent dans des professions spécifiques, liées à la fois à leurs compétences et surtout à leur réseau au Gabon, notamment s'agissant de celles et ceux arrivés récemment. Il n'est pas rare en effet qu'en phase de recrutement un immigrant déjà établi au Gabon fasse venir de son propre pays d'origine la personne qu'il considère comme la plus à même d'occuper le poste ou qu'on lui aura recommandée. Il y a donc un effet d'éviction des Gabonais de souche, mais qui n'est que potentiel pour l'instant car les Gabonais de souche et les immigrants ne sont pas en concurrence sur le marché du travail : les premiers visent la fonction publique, voire un emploi dans le secteur formel et couvert par l'assurance maladie, alors que les seconds travaillent dans le secteur informel de l'économie. Toutefois, dans le cadre de la volonté du Gabon de devenir émergent à l'horizon 2025, cet effet d'éviction pourrait s'avérer dans la mesure où – faute de posséder les compétences idoines – les Gabonais de souche ne seraient pas en mesure d'occuper des emplois devenus formels sous l'effet des réformes en cours.

De manière générale, le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels n'est pas calibré pour fournir les compétences dont les entreprises ont besoin. Ce manque renvoie aux spécialités de formation, qui restent traditionnelles et peu tournées vers les métiers relevant de filières économiques porteuses, ainsi qu'aux compétences transversales, que les lauréats du système d'éducation et de formation en général n'ont pas acquises.

Les défis en matière de compétences, de mobilité et d'accès à l'emploi décent sont donc immenses, surtout pour les immigrants. Ceux sur les compétences renvoient à la création et à la reconnaissance de celles-ci. La création de compétences est un problème, car les centres de formation et de perfectionnement professionnels sont rares, mal répartis sur le territoire, et sous-équipés en termes à la fois de matériel didactique et de ressources humaines. Ce rapport s'intéresse essentiellement à la migration internationale, mais **la mobilité interne au pays mériterait aussi une attention soutenue** compte tenu des déséquilibres patents qui existent entre la zone côtière, très peuplée, et le reste du pays, quasiment vide et organisé le long des axes routiers. S'agissant de la seule immigration, les défis renvoient à la répartition des emplois entre les immigrants et les Gabonais de souche, et à l'orientation des Gabonais de manière à ce que leur projet de carrière soit plus en phase avec la réalité de l'économie gabonaise et de l'état des finances publiques (par exemple, devenir fonctionnaire ne peut plus être un projet professionnel crédible dans la mesure où l'Etat ne recrute plus).

Un partenariat pour les compétences et la migration n'est donc pas seulement souhaitable, il représente une urgence. L'économie du Gabon repose en effet quasi exclusivement sur l'extraction du pétrole et le compte à rebours a commencé du fait de la raréfaction de la ressource. Les nouvelles prospections sont du reste suspendues, parce que peu rentables. Pourtant, le Gabon veut être émergent en 2025, il veut formaliser le secteur informel de l'économie et il veut en corollaire « gaboniser » les emplois.

Le défi est de gaboniser les emplois sans léser les immigrants, ce qui est typiquement le rôle d'un partenariat pour les compétences et la migration. En effet, le mode de recrutement des travailleurs immigrants, par le réseau des immigrants déjà installés, représente un défi pour tout partenariat. Ce système en réseau revient à accréditer l'hypothèse que les travailleurs étrangers sont plus qualifiés (compétences et/ou certification) que les Gabonais de souche. Ceci peut créer des tensions lorsque ces derniers voudront occuper les mêmes emplois. Il n'est pas clair par exemple que les immigrants qui sont en poste aient un quelconque intérêt à aider à la gabonisation des emplois et à faire bénéficier les Gabonais de leur expérience. Ne pas léser les immigrants, ce pourrait être, par exemple, mettre en place les mesures nécessaires, comme une évaluation fiable, valide et authentique des compétences,

indépendamment du pays d'origine, pour affecter aux postes de travail les personnes dont les compétences correspondent à la qualification du poste. Ceci est typiquement le rôle d'un partenariat.

Un partenariat pourrait aussi permettre de mettre en place un véritable programme de suivi et évaluation. En effet, le Gabon a mis en place, ou partiellement mis en place, de nombreux projets, pilotes, programmes, stratégies, politiques depuis les années 1990, et encore plus dans la période récente. Toutefois, il n'y a pas de collecte de données – ni administrative, ni statistique – sur ces actions, et encore moins sur les résultats pour les immigrants. Et pourtant certains programmes sont reconduits. Faute de suivi, il ne peut pas y avoir d'évaluation, et l'impression générale reste celle d'une navigation à vue, sans vision ni volonté politique forte.

Il reste donc à travailler à la nature, à la portée et à l'étendue de ce partenariat. Ceci nécessite une ingénierie sociale de premier plan pour faire travailler ensemble des parties prenantes qui n'ont pas la culture de travailler ensemble, quand bien même en auraient-elles la volonté. La bonne nouvelle est que certaines politiques publiques sont plus structurantes que d'autres, et celle qui concerne la création de compétences, et donc le système d'éducation et de formation, est une politique structurante ; mais elle ne l'est que dans le moyen terme. Pour l'heure, **cette ingénierie sociale est nécessaire et il faut donc former les parties prenantes gabonaises à travailler ensemble.**

Références

- Agence française de développement (AFD). 2016. « Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique », *Etudes de l'AFD* n° 14. Barlet S. et R. d'Aiglepierre (Paris).
- . 2012. Rapport d'état du système éducatif gabonais, avril.
- . 2010. *Les réformes curriculaires par l'approche par compétences en Afrique*. Document de travail n° 97 (Paris).
- Banque africaine de développement (BAD), Fonds africain de développement et République gabonaise (2008). *Etude sur la diversification des sources de la croissance économique*, novembre.
- Banque africaine de développement (BAD) et République gabonaise (2010). *Etude économique et sectorielle du développement du secteur privé*.
- Banque mondiale (BM). 2019. *Migration and remittances. Recent developments and outlook. Migration and Development Brief 31*, Avril. consulté le 25 juillet 2019 : https://www.knomad.org/sites/default/files/2019-04/MigrationandDevelopmentBrief_31_0.pdf (en anglais).
- . 2013. Rapport sur la croissance et l'emploi en République gabonaise, License : Creative Commons Attribution CC BY 3.0
- . 1997. *La pauvreté dans une économie de rente*. Rapport sur le Gabon, vol. 1 : Résumé ; vol. 2 : Rapport principal, 19 mars.
- Barro Chambrier, H. A. 1990. *L'économie du Gabon : analyse des politiques d'ajustement et d'adaptation* (Paris, Economica).
- Bekale Nze, J.-S., Ginestié, J., Hostein, B. et Mouity, C. (éd.). 2005. *Education technologique, formation professionnelle et développement durable*, Actes du colloque de Libreville, mars. Consulté le 25 juillet 2019 : https://www.academia.edu/5419245/Education_technologique_formation_professionnelle_et_developpement_durable
- Bigoumou Moundounga, G.-O. 2011. *Les mobilités des populations à faibles revenus à Libreville : l'exemple des quartiers périphériques*. Thèse de géographie (Université Toulouse le Mirail-Toulouse II).
- Bouet, C. 1978. « Problèmes actuels de main-d'œuvre au Gabon. Conditions d'une immigration contrôlée ». *Cahiers d'outre-mer* n° 124, 31^e année, octobre-décembre, pp. 375-394.
- Bureau international du Travail (BIT). SD. *Evaluation des emplois générés dans le cadre du document de stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté au Gabon, secteur de l'emploi*. Bensaïd, M. (coord.), Ibourk, A. et Khellaf, A. Document de travail de l'emploi n° 80.
- Centre population et développement (CEPED). 1994. *La démographie de 30 états d'Afrique et de l'océan Indien* (Paris, édité avec le concours du ministère français de la Coopération).

- Coles, M. et Werquin, P. 2007. *Systèmes de certification : des passerelles pour apprendre à tout âge* (Paris, OECD Publishing). Consulté le 25 juillet 2019 : www.oecd.org/education/innovation-education/qualificationssystemsbriidgetolifelonglearning.htm
- Diawara, I. 2005. *L'enseignement technique en Afrique subsaharienne était-il bien parti ? Education technologique, formation professionnelle et développement durable*. Actes du colloque de Libreville. Bekale Nze, J.-S. et al. (éd.), mars, pp. 70-72. Consulté le 25 juillet 2019 : https://www.academia.edu/5419245/Education_technologique_formation_professionnelle_et_developpement_durable
- Direction générale de la statistique du Gabon (DGS). 2018. *Gabon : profil de pauvreté 2017*. A partir de l'enquête EGEP II (Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté), août, 78 p. Consulté le 25 juillet 2019 : www.dgstat.ga/images/DSD/PROFIL-DE-PAUVRETE-FINAL-compress.pdf
- Djima Moussiliou, M. 2012. *Education et insertion des jeunes et des femmes sur le marché du travail au Gabon*, juin (Banque mondiale).
- Ginestié, J. 2002. *Adéquation emploi, qualification, formation, éducation. Une approche du développement durable*. Document de travail Gestepro (IUFM d'Aix-Marseille, UMR ADEF).
- Jeune Afrique. 1981, « Démographie : surplus gabonais », *Jeune Afrique* n° 1070, 8 juillet, p. 39.
- Loungou, S. 2010. « La libre circulation des personnes au sein de l'espace de la CEMAC : entre mythes et réalités », *Belgeo*, 3/2010, pp. 315-330.
- Messe Mbega, C. Y. 2015. « Les régions transfrontalières : un exemple d'intégration sociospatiale de la population en Afrique centrale ? », *Ethique publique* [Online], vol. 17, n° 1 | 2015.
- Nsies, E. 2012. *Législation du travail. Système de protection sociale des travailleurs et politiques de promotion de l'emploi au Gabon*. Note préparée pour le compte de la Banque mondiale, juin.
- République gabonaise. 2018a. *Politique nationale pour l'emploi*. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et de l'Insertion des jeunes, avec l'appui du BIT et de l'UNICEF, février (Libreville).
- . 2018b. EGEP II (Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté). *Analyse des conditions de vie des ménages au Gabon en 2017*. Direction générale de la statistique, septembre, 186 p. Consulté le 25 juillet 2019 : www.dgstat.ga/images/DSD/RAPPORT_DE__SYNTHESE.pdf
- . 2012. *Plan stratégique Gabon émergent. Vision 2025 et orientations stratégiques 2011-2016*, juillet. Consulté le 25 juillet 2019 : sgg.gouv.ga/plan-strategique-gabon-emergent
- UNEVOC (2009). *Participation aux programmes formels d'enseignement et de formation techniques et professionnels au niveau mondial : étude statistique préliminaire* (Bonn, UNESCO-UNEVOC), 116 p. Consulté le 25 juillet 2019 : <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/participation-in-formal-technical-and-vocational-education-and-training-programmes-worldwide-an-initial-statistical-study-2009-fr.pdf>
- Union africaine (UA). 2015. *Rapport sur les statistiques de la main-d'œuvre en Afrique* (Addis-Abeba).

Werquin, P. (2010). *Recognition of non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices* (OECD Publishing). Consulté le 25 juillet 2019 :
<https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>

Existe en français : *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : résultats, politiques et pratiques* (OCDE).

Werquin, P. et Panzica, F. (2018). *Migrant workers' skill portability in Africa at regional economic community and continental level, Guidance towards an African qualification framework?* (Genève, BIT/ILO). Consulté le 25 juillet 2019 :
https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_240224

Webographie

Africa 24 TV : <https://www.africa24tv.com/fr/gabon-la-diversification-de-leconomie-pietine>

Banque mondiale : <http://projects.banquemondiale.org/P157473?lang=fr>

<http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2016/02/10/gabon-us100-million-to-skills-development-and-employability>

Cahiers du digital Afrique : <https://cahiersdudigitalafrique.com/train-my-generation-gabon-5000-lheure-du-bilan/>

Définition de l'incidence de la pauvreté :

<http://www.afristat.org/contenu/ressources/CRESMIC/fr/annex2.html> Direction générale de la documentation et de l'immigration : <https://www.dgdi.ga/admission-des-diplomates-des-experts-internationaux-et-des-etrangers-frontaliers/>

Direction générale de la statistique du Gabon : <http://dgstat.ga/index.php/14-migrations-internes-et-immigration-internationale>

Fond des Nations Unies pour la population : <https://gabon.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Resultats%20Globaux%20RGL%281%29.pdf>

Gabon 1 : <http://gabon1.com/index.php/2018/11/06/le-gouvernement-envisage-de-passer-a-la-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec/>

Gabon éco : www.gaboneco.com/immigration-le-gabon-pays-ouvert-mais-dans-le-respect-des-conventions.html

Gabon média time : <https://www.gabonmediatime.com/blog/2018/08/24/education-solutions-sortir-lecole-gabonaise-marasme/>

<https://www.gabonmediatime.com/blog/2018/08/27/banque-mondiale-va-investir-55-milliards-de-fcfa-formation-professionnelle-gabon/>

Gabon review : <https://www.gabonreview.com/blog/education-le-gabon-en-quete-de-statistiques/>

<https://www.gabonreview.com/blog/tribune-formation-duale-adequation-formation-emploi-et-diversification/>

<https://www.gabonreview.com/blog/cea-ameliorer-les-competences-des-etats/>

Genre : www.adiac-congo.com/content/afrique-centrale-la-politique-genre-au-menu-dune-reunion-kigali-102004

Immigration au Gabon : <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/tend/GAB/fr/SM.POP.NETM.html>

Infos Gabon : <https://fr.infosgabon.com/migrations-le-gabon-un-pays-daccueil/>

Jeune Afrique : <https://www.jeuneafrique.com/32163/economie/p-trole-la-gabonisation-en-marche/>

Libération : https://www.liberation.fr/planete/1995/02/16/55000-etrangers-quittent-le-gabon-apres-des-mesures-anti-immigres_123157

Ministère de l'emploi, de la fonction publique, du travail et de la formation professionnelle du Gabon : <http://www.travail.gouv.ga/430-flash-infos/568-offre-nationale-de-formation-des-centres-publics-de-formation-professionnelle/>

Nations Unies : <http://refugeesmigrants.un.org/declaration>

https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180711_final_draft_0.pdf

The Conversation : <http://theconversation.com/le-gabon-le-pays-ou-il-ne-se-passe-jamais-rien-64856>

<http://www.ga.undp.org/content/gabon/fr/home/countryinfo.html>

Uneca : <https://www.uneca.org/fr/stories/gabon-fait-l%E2%80%99C3%A9loge-du-programme-de-renforcement-des-comp%C3%A9tences-de-la-cea-pour-les-%C3%A9tats>

Unesco : <http://www.unesco.org/new/fr/bureau-de-lunesco-a-libreville/education/developpement-de-lenseignement-et-la-formation-technique-professionnelle-et-lentrepreneuriat-des-jeunes/>

http://www.unesco.org/new/fr/bureau-de-lunesco-a-libreville/about-this-office/single-view/news/mouilas_gabon_5000_train_my_generation_program_delivers_its/

<https://fr.unesco.org/news/unesco-gabon-renforcent-leur-cooperation-travers-deploiement-du-programme-former-ma-generation>

http://www.unesco.org/new/fr/bureau-de-lunesco-a-libreville/about-this-office/single-view/news/unesco_recommends_stateduc_for_the_production_of_statistical/

Visa : <https://www.action-visas.com/actualite/gabon-le-pays-souhaite-souvrir-en-simplifiant-la-delivrance-du-visa-a-larrivee>