

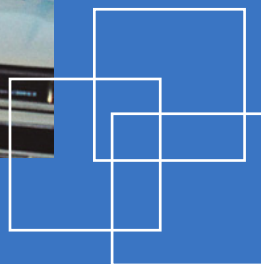
L'état des lieux du — **système de formation professionnelle**



Organisation
internationale
du Travail



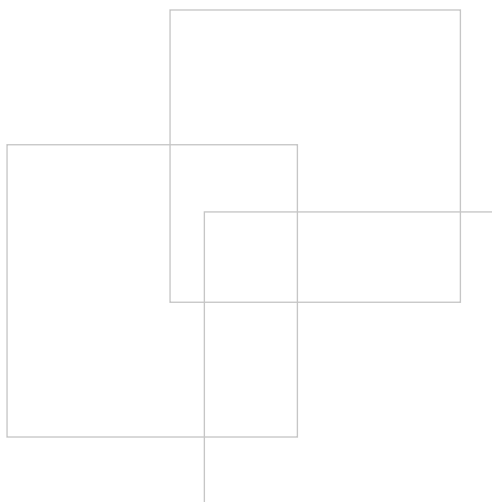
1919-2019



Gabon

L'état des lieux du —

système de formation professionnelle



Gabon

Table des matières

Le contexte socio-économique	7
Politiques de développement et d'emploi	14
Le système de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Gabon	22
Développement des compétences	36
Inclusion sociale	46
Éducation et formation tout au long de la vie	52
Principaux défis	54
Solutions potentielles	60
Bibliographie	66



Le contexte socio- économique

L'économie gabonaise est caractérisée par une forte dépendance envers le secteur pétrolier (50 pour cent du produit intérieur brut et 80 pour cent des exportations) et par une importation massive de denrées alimentaires (85 pour cent des besoins). Ayant pris conscience de sa forte dépendance au secteur pétrolier, le Gabon a lancé en 2010 une stratégie de transformation économique (Gabon émergent) au sein de laquelle l'agriculture joue un rôle central. Cette stratégie doit permettre une diversification de l'économie gabonaise avec la mise à disposition d'une main-d'œuvre qualifiée nationale visant l'attraction d'investissements directs étrangers, la création d'emplois, ainsi que l'augmentation de la productivité des entreprises. Pour mettre en œuvre cette stratégie, le pays a lancé plusieurs réformes et développé des partenariats avec des acteurs internationaux, ainsi que des projets phares pour développer des emplois utiles et pertinents pour son économie et viser des emplois d'avenir.

Le Gabon n'a pas encore réussi à mettre en place un dispositif régulateur et pertinent lui permettant de profiter pleinement des compétences issues de l'immigration sous-régionale et régionale. Les enjeux autour de la création et de la reconnaissance des compétences restent entiers.

Le Gabon est un pays faiblement peuplé.

Le Gabon est un pays faiblement peuplé. Le Gabon est un pays de l'Afrique centrale à faible densité humaine du fait d'une population peu nombreuse (environ 1,811 million en 2018, dont 877 000 femmes et 934 000 hommes (Fonds des Nations Unies pour la population – UNFPA)¹ et d'une superficie de 267 667 km². Le dernier Recensement général de la population et des logements date de 2013 (RGPL) (DGS, 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, à 87 pour cent urbaine, occupe seulement 1,1 pour cent du territoire national. Cela donne une densité de sept habitants par km² pour l'ensemble du territoire, mais de moins de deux habitants seulement par km² (comparable à la Namibie, généralement considérée comme le pays le moins densément peuplé d'Afrique) si l'on excepte les deux principales zones urbaines côtières. La population est jeune (médiane à 22 ans et moyenne à 26 ans) et son taux d'accroissement est de 2,9 pour cent.

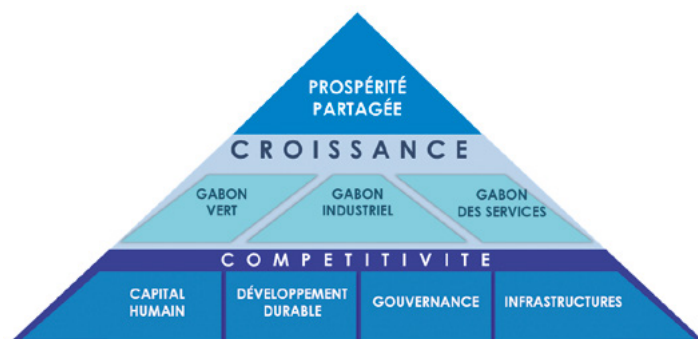
Le Gabon jouit d'une situation économique plutôt favorable.

Avec une croissance économique positive depuis plus de quarante ans – même si elle est en baisse nette depuis le milieu de la décennie après la chute des cours du pétrole, en 2014 – et un produit intérieur brut par habitant parmi les plus élevés d'Afrique (8 329 dollars des Etats-Unis en 2018).

¹ Voir <https://gabon.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Resultats%20Globaux%20RGPL%28%29.pdf>.

Il le doit essentiellement à l'exploitation des gisements pétroliers, sur la côte et au large dans la zone de Port Gentil. Toutefois la pauvreté reste un enjeu majeur et elle n'a pas été réduite entre les deux enquêtes gabonaises sur l'évaluation de la pauvreté (EGEP et EGEP II), de 2005 à 2017 (DGS, 2018a). Le pays s'est doté d'un Plan stratégique Gabon émergent (PSGE) 2025 qui constitue le document de référence de la politique nationale dans tous les secteurs. L'axe stratégique numéro 3 du PSGE 2025 vise à s'assurer que la croissance bénéficiera à tous les Gabonais, non seulement par l'augmentation des revenus des individus, mais aussi par un rattrapage dans les secteurs sociaux (santé, éducation, protection sociale, eau potable, électrification). Cinq objectifs stratégiques permettent de matérialiser cet axe stratégique numéro 3 : i) mettre en place des services de santé de qualité pour tous, ii) garantir un accès universel à l'eau potable et au service d'assainissement, iii) garantir l'accès à un logement décent pour tous, iv) promouvoir l'accès à l'emploi et lutter contre l'exclusion, et v) valoriser le patrimoine culturel et favoriser l'accès des populations aux services culturels. Le plein emploi sera assuré par la création de 300 000 emplois privés. Cette vision d'une prospérité partagée est déclinée en programmes stratégiques autour des trois piliers de croissance suivants : Gabon vert, Gabon industriel et Gabon des services, comme l'illustre la Pyramide du Gabon émergent ci-après :

Figure 1. Gabon émergent ci-après.



Environ 30 pour cent de la population est en situation de vulnérabilité.

Avec un revenu mensuel inférieur au salaire minimum garanti de 80 000 francs CFA, soit environ 150 dollars des Etats-Unis (McKinsey, 2013)². L'évolution de la pauvreté est mal connue au Gabon. Il semble toutefois que, avec la récente crise du pétrole, les ménages se soient paupérisés, surtout en zone rurale. Il existe aussi une très forte inégalité territoriale. En ce qui concerne leur perception subjective, environ 20 pour cent des ménages gabonais ressentent la pauvreté au quotidien, dans l'incapacité qu'ils ont à se nourrir correctement, d'avoir des biens matériels, d'être capables d'influer sur leur vie, d'éviter la vulnérabilité aux chocs externes, d'être intégrés socialement, et surtout d'acquérir du capital humain. Les individus exerçant dans le secteur privé informel, les chômeurs et les inactifs ressentent plus la pauvreté subjective (environ 30 pour cent) que les actifs occupés. En outre, la situation sociale s'est dégradée en termes d'accès aux services de base (soins de santé, eau potable et électricité) dans 60 pour cent des régions.

En 2016, le Gabon apparaissait au 109^e 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 par habitant élevé (le cinquième d'Afrique et le deuxième d'Afrique centrale, derrière la Guinée équatoriale et devant l'Angola)³. L'économie a commencé à stagner en 2017, avec un taux de croissance du produit intérieur brut de 0,6 pour cent, contre 2,1 pour cent en 2016⁴. Cela fait suite à une longue période de croissance économique soutenue, bien que relativement instable.

² Voir <https://www.banquemondiale.org/fr/country/gabon/overview> et <http://worldpopulationreview.com/countries/countries-by-gdp/>.

³ Voir <https://lalibreville.com/gabon-second-pays-pib-habitant-plus-eleve-afrique-centrale/> et <http://worldpopulationreview.com/countries/countries-by-gdp/#africanCountries>.

⁴ Voir <https://www.banquemondiale.org/fr/country/gabon/overview>.

Environ 17 pour cent des Gabonais n'ont reçu aucune instruction.

Il existe un écart significatif entre les zones rurales et les zones urbaines à l'avantage de ces dernières. En revanche, l'écart n'est pas net entre les femmes et les hommes (DGS, 2018b). Dans le détail, 9,7 pour cent de la population de plus de 3 ans ont un niveau d'éducation supérieur, 39,3 pour cent sont de niveau secondaire, 28 pour cent de niveau primaire, 5,7 pour cent de niveau préprimaire et 17,3 pour cent n'ont reçu aucune instruction. En termes de flux, des efforts importants restent à produire pour les jeunes encore dans le système initial d'éducation et de formation puisque, par exemple, 6,3 pour cent des individus âgés entre 15 et 17 ans n'ont jamais été à l'école et environ 10 pour cent de la population d'âge scolaire reste à scolariser.



De manière générale, les redoublements sont massifs.

Dans l'enseignement primaire, le taux de redoublement est de 37 pour cent. C'est un des taux les plus élevés du monde. Il est deux fois supérieur à la moyenne africaine. Moins de 5 pour cent des élèves entrant dans l'enseignement primaire arrivent au certificat d'études sans redoubler au moins une fois. Dans l'enseignement secondaire, le taux de redoublement est de 26 pour cent dans le premier cycle et de 23 pour cent dans le second. En moyenne, il faut dix-sept années, au lieu de douze en théorie, à un élève gabonais pour obtenir le Brevet d'études du premier cycle du second degré.

Comme dans beaucoup de domaines, les données quantitatives récentes et pertinentes sont rares.

Il n'y a pas de mécanisme efficient d'anticipation des besoins de compétences et métiers y afférents. Il n'existe pas non plus d'enquêtes longitudinales. Le nombre de sortants par niveau d'éducation et par an et le nombre de diplômés par niveau dans la population ne sont pas disponibles (voir par exemple UNEVOC, 2009, tableaux 2 et 3). Des partenariats sont toutefois à l'étude, par exemple avec l'Institut de statistique de l'UNESCO pour produire le Recensement général de l'offre éducative (RGOE, 2019)⁵, donné comme étant « en cours » sur le site de la Direction générale de la statistique du Gabon.

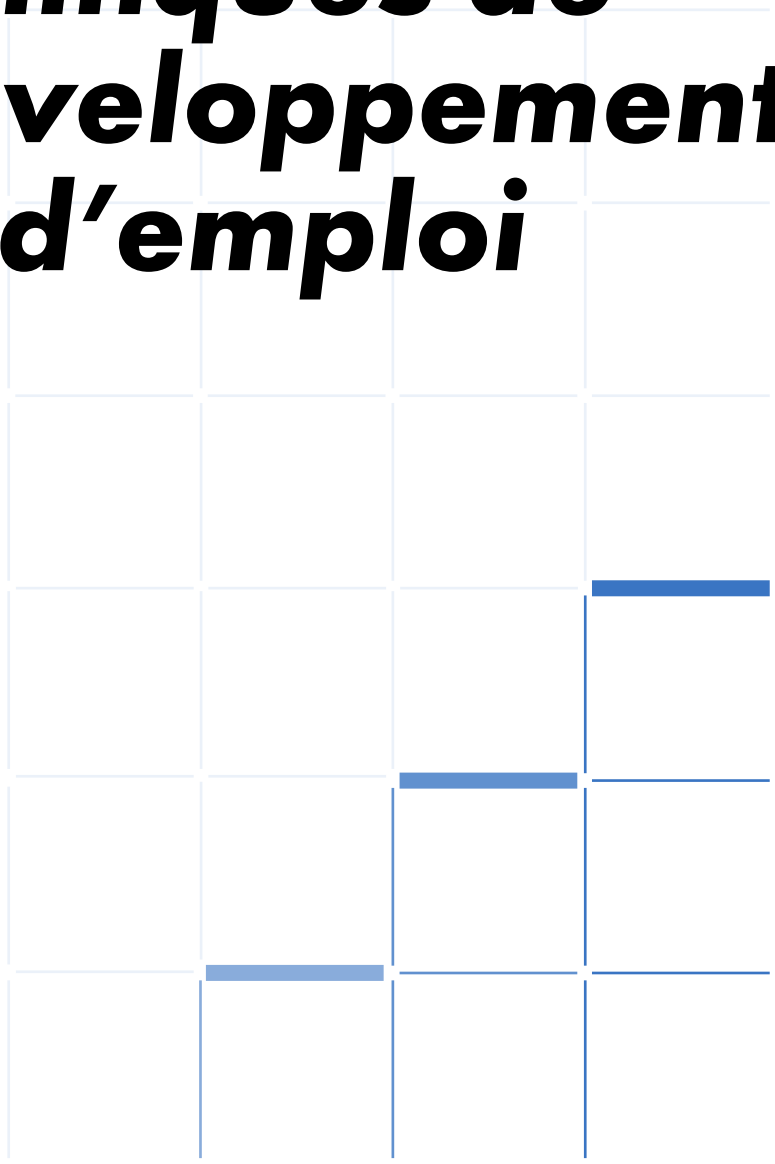
⁵ Voir <https://www.gabonreview.com/blog/education-le-gabon-en-quete-de-statistiques>.

Le taux de chômage est très élevé et en forte hausse.

Le Gabon connaît un fort taux de chômage, surtout des jeunes et des jeunes diplômés. La décennie de forte croissance économique qu'a connue le pays au cours des années 2000 n'a pas été créatrice d'emplois. De ce fait, le secteur informel prédomine. Dans le secteur formel de l'économie, le salariat est la forme prédominante d'emploi, avec également une prépondérance de l'encadrement dans le secteur formel, surtout dans le secteur public. Deux tiers des Gabonais ayant un niveau d'éducation supérieur travaillent dans la fonction publique, la majorité à un niveau cadre. En 2019, le chômage concerne environ 20 pour cent de la population active. Si le taux est assez uniforme sur tout le territoire – 21 pour cent en zone urbaine et 19 pour cent en zone rurale –, les effectifs de chômeurs sont beaucoup plus massifs en milieu urbain. 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. Toutefois, il ne peut pas couvrir tous les besoins car il n'a que cinq antennes sur tout le territoire. Du fait de cette faible couverture, et du peu de synergie avec les autres ministères sectoriels clés et les centres et instituts de formation, des concurrents privés se sont installés et développés. Les chiffres du nombre d'inscrits auprès de ces entreprises privées ne sont pas connus.

La structure de la population active révèle de grandes différences par sexe. En 2010, la population active totale est de 494 000 personnes, dont 209 000 femmes (42 pour cent). En revanche, le chômage frappe uniformément les femmes et les hommes (MEEDD, 2012). C'est souvent un chômage de longue durée et qui concerne plus souvent les jeunes (le taux est double). La population active occupée est donc réduite (393 000, dont 149 000 femmes); elle est essentiellement urbaine et informelle. La ventilation des actifs occupés par secteur d'activité montre la prédominance des services (68 pour cent), suivis du commerce (15 pour cent) et de l'agriculture (11 pour cent). Le secteur industriel absorbe à peine 7 pour cent de la main-d'œuvre (MEEDD, 2012).

Politiques de développement et d'emploi



Malgré une économie en croissance sur le très long terme, le Gabon crée peu d'emplois.

Historiquement, le secteur du bois a porté l'économie. En 1970, le secteur pétrolier est devenu prépondérant (50 pour cent du produit intérieur brut), avec ceux du manganèse et de l'uranium. Or l'industrie pétrolière est très peu intensive en main-d'œuvre. Pendant longtemps, le secteur public a été le principal pourvoyeur d'emplois : en 2015, par exemple, il y a 109 564 emplois dans le secteur public et 90 327 dans le secteur privé. En outre, depuis le milieu de la décennie 2010-2019, la chute des prix du pétrole brut a entraîné une récession et le gouvernement est entré dans une phase d'austérité. Le secteur public ne recrute plus depuis 2016. L'extraction du pétrole devenant moins rentable, il y a aussi eu un arrêt de la prospection de nouveaux champs pétrolifères et, en 2019, seule la production déjà en cours fonctionne encore. Cela a eu pour principale conséquence de générer une raréfaction des services, et des emplois, qui profitaient de la manne pétrolière, dans la zone de Port Gentil notamment. Des secteurs historiques comme le bois, ou en grande demande comme celui de l'huile de palme, sont d'ailleurs de nouveau en croissance, même si ce tournant a été pris tardivement. S'ajoutent à la prépondérance historique du pétrole d'autres causes structurelles, comme les carences de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, le faible taux de passage vers l'enseignement tertiaire, un climat des affaires contraignant, et une législation du travail rigide qui protège ceux qui ont un emploi mais qui a tendance à freiner les nouvelles embauches.

Des objectifs de création d'emplois constamment revus à la baisse.

Dès 2016, l'exécutif gabonais fixe l'objectif de création d'emplois à 20 000 par an. Le 19 mai 2017, le chapitre 2 du Plan de relance économique (PRE)⁶ ne prévoit plus que la création de 10 000 emplois par an entre 2017 et 2019. Le 31 décembre 2017, l'objectif de 10 000 emplois nouveaux par an est réitéré. Il est présenté par la présidence de la République comme devant être atteint sans délais, notamment grâce à des exonérations totales ou partielles des charges sociales au bénéfice des employeurs. Dans les faits, aucun de ces objectifs chiffrés n'a pour l'instant été atteint. Les réalisations se situent à environ 10 pour cent des objectifs dans les premières années du plan. Cela est dû au fait que seul le secteur privé a eu à prendre en charge les créations d'emplois, puisque le gel des embauches a été décidé dans le secteur public.

Le Gabon ne semble pas en mesure de prendre le tournant de l'émergence qui est pourtant un objectif politique affirmé pour 2025.

Le pays face aux défis de la création et du développement de filières économiques potentiellement porteuses, qui ne sont pas abordés de manière suffisamment soutenue, ni en termes politiques ni en termes d'effort financier. Le Gabon manque de compétences dans des filières comme l'agriculture, les métiers du bois, l'écotourisme, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, et même dans la valorisation du pétrole.

⁶ Voir <https://blogs.mediapart.fr/amdb/blog/280617/gabon-assemblee-nationale-presentation-du-plan-de-relance-economique-2017-2019>.

C'est une conséquence directe de l'accent mis 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 suffisamment tôt à ces secteurs économiques alternatifs, au premier rang desquels l'écotourisme et l'exploitation du bois apparaissent comme prometteurs. De fait, la plupart de ses diplômés n'ont eu pendant très longtemps comme unique objectif que d'intégrer la fonction publique. 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, les documents régulièrement publiés au Gabon quant à une nécessaire prise de conscience ne se traduisent pas, dans les faits, par l'émergence significative de filières économiques porteuses. La question de la formalisation du secteur informel de l'économie est abordée (« gabonisation » des emplois), mais elle n'est pas mise en regard de celle de la forte proportion d'immigrés travaillant dans les secteurs économiques fortement informels, recrutés par un système bien organisé de réseau, et souvent directement à l'étranger.

Le Gabon a élaboré un Plan stratégique *Gabon émergent (PSGE)*⁷.

Publié en 2012, il renvoie à des stratégies et à des politiques mises en œuvre dès 2011, avec une vision pour 2025. Pour permettre le développement des emplois, le PSGE prévoit notamment de promouvoir l'accès à l'emploi, de lutter contre l'exclusion et de faciliter l'entrepreneuriat et le dialogue social.

⁷ Voir sgg.gouv.ga/plan-strategique-gabon-emergent.

Les phénomènes de chômage et de pauvreté sont fortement corrélés. Les individus sans emplois, et/ou sans un bon niveau de certification, sont plus soumis au risque de pauvreté. Un des facteurs explicatifs est le faible état des infrastructures de la formation professionnelle, qui forme peu de jeunes Gabonais, obligeant les entreprises à recourir à la main-d'œuvre étrangère. En outre les référentiels de formation sont obsolètes et ils ne répondent pas aux besoins des entreprises.

Le Gabon a aussi une *Politique nationale pour l'emploi* (PNE) et la formation professionnelle convaincante.

Publiée en 2018, avec l'appui du Bureau international du Travail (BIT) et du Fonds international pour l'enfance (UNICEF), elle fait un bilan sans concession de l'état de l'emploi au Gabon. La vision du gouvernement et les axes stratégiques d'interventions sont tout aussi convaincants. Ces derniers sont basés sur le diagnostic établi et la vision du gouvernement, avec : 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 ; et l'amélioration et la modernisation de la gouvernance du marché du travail.



« Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé ; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite. »



– Constitution de la République du Gabon

Article 26.1

Le système de l'EFTP au Gabon

La demande de compétences est peu claire, et l'offre est rare.

Le Gabon manque de compétences nationales dans beaucoup de domaines, même dans les filières économiques porteuses identifiées plus haut. Une autre conséquence de la mise en place d'une économie de rente basée sur l'extraction du pétrole est que le système scolaire et celui de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels n'ont pas été développés pour fournir les compétences nécessaires à une économie voulue 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 par prendre à l'essai. Les données de l'Office national de l'emploi indiquent un manque important de cohérence entre l'offre et la demande d'emplois, et cela à tous les niveaux de qualification : la demande d'emplois est supérieure à l'offre et plus des deux tiers des offres d'emploi des entreprises ne sont pas satisfaites faute de profils correspondants (tableau 1).

Tableau 1. Taux de satisfaction 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	64	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: Dieye, Hoang-Vu et Ibounde (2013) ; données de l'Office national de l'emploi.

Politiques de réforme

Le Gabon a lancé plusieurs chantiers pour réformer son système d'anticipation et de création de compétences. Une première réforme a concerné la restructuration des ministères, avec la fusion du ministère de l'Emploi, de la Jeunesse, de la Formation professionnelle, de l'Insertion et de la Réinsertion (MEJFPIR) avec celui de la Fonction publique, de l'Innovation, du Service public et du Travail ; cela pour donner le ministère de l'Emploi, de la Fonction publique, du Travail et de la Formation professionnelle, chargé du dialogue social. La Direction générale des ressources humaines est intégrée à ce nouveau ministère. Elle est en charge de la création et de la reconnaissance des compétences.

(© OIT)



Le Plan stratégique Gabon émergent, introduit plus haut, aborde aussi la question des compétences. Il prévoit de mettre en place : un système d'information et de management de l'éducation (SIME) (République gabonaise, 2012, p. 65) ; la création d'une carte d'identité scolaire ; le développement des infrastructures scolaires et universitaires ; une réforme des programmes d'étude et de formation ; et des temps d'étude.

Le Projet de développement des compétences et de l'employabilité (PRODECE)⁸ 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, avec le concours de la Banque mondiale. Initialement prévu pour être effectif entre 2016 et décembre 2021, il a été lancé en 2017. Il s'adresse aux jeunes adultes entre 18 et 34 ans n'ayant pas, ou ayant peu, été scolarisés. Ses objectifs sont multiples. Il y a l'amélioration de l'offre d'enseignement et de formation techniques et professionnels avec la création de centres de formation – dont un dans les domaines du bâtiment et des travaux publics et un autre dans celui des nouvelles technologies de l'information et de la communication – et de structures comme les lycées techniques. Il s'agira aussi d'améliorer l'insertion et l'employabilité des jeunes grâce au développement de compétences entrepreneuriales.

⁸ Voir www.travail.gouv.ga/2-actualites/536-projet-de-developpement-des-competences-et-de-l-employabilite-prodece-/.

Le Projet d'appui au programme GRAINE⁹ Phase 1 (PAPG1), mis en place par le ministère de l'Agriculture, avec un financement de la Banque africaine de développement et le concours technique du BIT, a pour objectif d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'agriculture, de promouvoir l'accès au secteur, de développer l'offre de l'Ecole nationale de développement rural et de créer des emplois pour les jeunes ruraux. Proposé en septembre 2017, ce programme a été lancé le 4 octobre 2019 par la primature.

Le programme « Former ma génération – Gabon 5000¹⁰ » entre dans la politique de l'UNESCO pour le développement des compétences, afin de faciliter l'accès à un emploi et la création d'entreprises. L'UNESCO accompagne ainsi l'Etat gabonais dans le développement de compétences au travers de l'élaboration d'une politique d'enseignement et de formation techniques et professionnels, avec aussi la création de centres de formation dans les domaines des technologies de l'information et de la communication. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) est proposée en 2018, dans le cadre du projet d'accompagnement des réformes administratives de la Banque mondiale¹¹.

⁹ Gabonaise des réalisations agricoles et des initiatives des nationaux engagés.

¹⁰ Voir www.unesco.org/new/fr/bureau-de-lunesco-a-libreville/education/developpement-de-lenseignement-et-la-formation-technique-professionnelle-et-lentrepreneuriat-des-jeunes/.

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

En particulier, l'Etat souhaite commencer par la fonction publique pour la mise en œuvre de la Gestion prospective des emplois et des compétences.

En matière de politique de la migration, le Gabon souhaite mettre en place une collaboration, même si le cadre institutionnel n'est pas encore défini, entre les ministères du Travail et des Affaires étrangères pour pouvoir travailler sur les compétences des immigrants, et pour que leurs compétences puissent être utilisées, afin de développer l'économie du pays. Lors de l'atelier tripartite organisé par le BIT, à Yaoundé en septembre 2019, les représentants du Gabon ont mentionné avoir élaboré des projets avec les pays de la sous-région en ce qui concerne, par exemple, une plateforme regroupant diverses informations pour les travailleurs migrants, la création d'une commission mixte en matière de formation et de valorisation des compétences – dans les secteurs de l'élevage et de l'agriculture –, ainsi que le projet de reconnaissance des certifications des métiers dans les secteurs porteurs.



Gouvernance

Le système de développement des compétences est sous l'égide de plusieurs institutions, et il existe peu de coopération entre elles ; des synergies existent mais elles sont peu exploitées car les partenaires techniques et financiers n'arrivent pas à s'accorder sur un plan commun d'action. La première institution est le ministère de l'Education nationale chargé de l'enseignement civique. Il y a aussi l'Agence nationale de formation et de perfectionnement professionnel (ANFPP)¹². Elle est attachée au ministère en charge de la formation professionnelle. Elle développe les offres de formations pour les adultes. Sont aussi impliqués dans cette gouvernance, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et du Transfert des technologies (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)¹³. Enfin l'Office national de l'emploi participe également au développement des compétences des demandeurs d'emploi. Les centres de formation professionnelle permettent l'application concrète du système de développement des compétences au niveau local.

¹² Voir <http://www.onfp.sn/cooperation-lagence-nationale-de-formation-et-de-perfectionnement-professionnels-anfpp-du-gabon-sinspire-de-lonfp/>.

¹³ La dénomination exacte des ministères varie avec les remaniements réguliers, et celle-ci est celle en vigueur au moment de la rédaction.

Dialogue social

Les organisations d'employeurs sont régulièrement invitées à contribuer au débat. Cela est une conséquence logique de l'acceptation par le Gabon d'une des recommandations du BIT sur la consultation des partenaires sociaux. Leur niveau d'implication en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels est cependant faible, notamment dans la formulation des programmes d'étude et de formation, dans l'apprentissage en alternance, dans leur participation active aux comités de gestion ou conseils d'administration des établissements de formation. 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 peu à posséder les compétences techniques en interne. Enfin, la plupart des centrales syndicales ont peu de ressources et ne peuvent pas recruter des experts ont peu de ressources et ne peuvent pas recruter des experts ont peu de ressources et ne peuvent pas recruter des experts en propre par exemple, ni suivre complètement les dossiers.

Financement de l'EFTP

Plusieurs organisations internationales contribuent au financement du développement des compétences. Il y a, par exemple, la Banque africaine de développement, qui finance les projets suivants : le Renforcement des capacités pour l'employabilité des jeunes et

l'amélioration de la protection sociale (RC/EJPS) et le Projet d'appui au programme GRAINE Phase 1 avec une participation du BIT pour l'amélioration de l'employabilité, l'entrepreneuriat et la productivité des entreprises dans le secteur de l'agriculture. Il y a aussi la Banque mondiale qui finance notamment le programme PRODECE.

En outre, suite à une rencontre en août 2018 entre le ministère du Travail et la directrice des opérations de la Banque mondiale, un investissement de 55 milliards de francs CFA devait être fait dans la formation professionnelle et surtout dans la création de centres de formation¹⁴. L'Union européenne est aussi présente au Gabon¹⁵. Elle finance en particulier la formation de 3 000 jeunes sans emploi ni qualification. Enfin, l'UNESCO participe financièrement et pédagogiquement à différents projets dont le Programme « Gabon 5000 ».

Le ministère du Travail reste le pourvoyeur principal au niveau local. Le budget alloué à l'éducation représente 13,4 pour cent des dépenses totales du gouvernement, soit 2,7 pour cent du produit intérieur brut en 2009 (Banque mondiale, 2013). Ce chiffre 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. En 2019, le Gabon a annoncé, pour son projet de loi des finances, des mesures qui permettront d'améliorer le financement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels. 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 s'ouvrant à la production en même temps qu'ils s'occupent de formation.

¹⁴ Voir <https://www.gabonmediatime.com/banque-mondiale-va-investir-55-milliards-de-fcfa-formation-professionnelle-gabon/>.

¹⁵ Voir <http://www.lenouveaugabon.com/social/0908-12361-l-union-europeenne-finance-la-formation-professionnelle-de-3-000-jeunes>.

La direction des ressources humaines du ministère de l'Emploi doit devenir la Direction générale de l'emploi. Elle sera en charge de la coordination pour les travaux prospectifs en matière de compétences et d'emplois. Pour l'instant, les institutions en charge de l'identification et de l'anticipation des compétences sont le ministère du Travail, la Direction générale de la main-d'œuvre, pour les compétences immédiatement nécessaires au marché du travail, le ministère de l'Education nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et du Transfert des technologies pour les compétences acquises relevant plutôt de connaissances académiques.

A ce jour, il n'existe pas de répertoire des emplois à jour par secteur et ces institutions n'ont pas pu mettre en place de programmes de suivi et d'évaluation permettant d'avoir des données qualitatives et quantitatives quant aux compétences disponibles. Il n'existe pas de système d'information sur le marché du travail et ses besoins en compétences. Il n'y a pas non plus d'enquête sur les lauréats de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels ou de l'enseignement tertiaire. Les nouvelles politiques gouvernementales – en lien avec l'emploi, l'enseignement et la formation techniques et professionnels et le système éducatif – témoignent toutefois d'une volonté du Gabon de s'intéresser à la question des compétences.

Il existe néanmoins plusieurs projets et programmes en cours pour mieux cerner les besoins en compétences du pays. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences évoquée plus haut permettrait d'établir des profils de postes, avec une description des compétences nécessaires, et ainsi d'optimiser la gestion des ressources humaines dans les ministères (recrutement, non-remplacement). La nouvelle Enquête nationale sur l'emploi et le chômage (ENEC) est en préparation.





(© QIT)

La dernière remonte à 2010 et est encore abondamment utilisée, faute de données précises plus récentes. L'objectif de cette enquête est de connaître les caractéristiques de l'ensemble des emplois sur le territoire gabonais et d'avoir des données quantitatives et qualitatives concernant le marché du travail. Cette enquête abordera le secteur formel du marché du travail en 2019 et son secteur informel en 2020. Un projet de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF) a été lancé en 2013. Il permettrait de faire des études notamment sur les compétences (identification, reconnaissance), et sur celles des travailleurs immigrants en particulier.

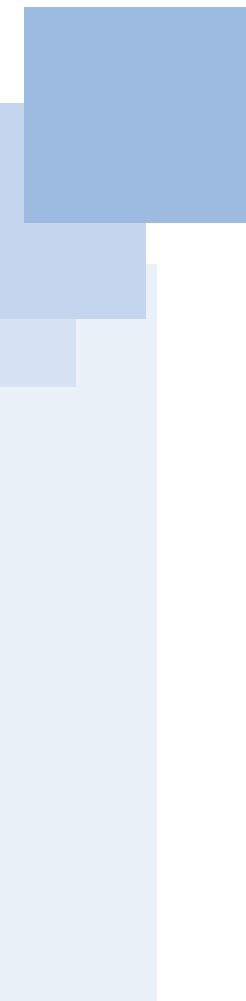
Le Répertoire des emplois du Gabon est aussi à l'état de projet. Il permettrait d'identifier les compétences qui font défaut et de créer des formations adéquates dans l'enseignement tertiaire et dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Un tel répertoire existe déjà pour les emplois transversaux.

La source de données la plus aboutie à ce jour, outre les enquêtes nationales sur l'emploi et le chômage de 2010 et 2020, est la seconde Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté (EGEP II). Elle reprend l'Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté de 2007 et contient des données sur l'éducation, le genre, et bien sûr la pauvreté. Elle ne remplace toutefois pas de véritables travaux prospectifs avec un répertoire des emplois et des métiers, un catalogue des certifications et des enquêtes longitudinales de suivi sur le marché du travail des lauréats des formations gabonaises.

Développement des compétences

Le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels¹⁶ est mal calibré, à la fois en termes de qualité, de quantité et d'équité. On constate notamment une mauvaise répartition géographique des opportunités de formation, une absence de spécialités de formation modernes et demandées par les employeurs, une absence de formation aux compétences transversales, une absence de travaux pratiques en quantité suffisante et une préparation professionnelle trop théorique. Il existe en outre un haut niveau d'iniquité par sexe. L'offre de formation au Gabon est à la fois éparpillée, peu optimisée et dépourvue d'assurance qualité.

¹⁶ Ce document utilisera le terme « enseignement et formation techniques et professionnels » (EFTP, comme équivalent de Technical and Vocational Education and Training, TVET, en anglais) au lieu de ETP (enseignement technique et professionnel ou éducation technique et professionnelle) qui est la version la plus utilisée au Gabon ; mais tous ces termes sont synonymes : <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=Qu+est+ce+que+l'EFTP>.



Il existe des « centres de formation et de perfectionnement professionnels » qui sont gérés par l'Etat (neuf), onze 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. Dans le système public, l'enseignement et la formation techniques et professionnels proposent quarante-trois programmes dont dix-sept dans le secteur tertiaire, mais les filières restent classiques et il y a peu de rendements d'échelle, alors même que les apprenants sont concentrés sur une zone géographiquement assez réduite. Lesdits « centres de formation et de perfectionnement professionnels » n'ont pas la possibilité d'ouvrir des filières de formation quand bien même des besoins seraient identifiés sur leur territoire. La gouvernance est très centralisée et il n'y a pas de prise en compte du fait que l'enseignement et la formation techniques et professionnels constituent une solution locale à des enjeux locaux. Il y a peu 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.

Enfin, comme il y a de nombreux établissements privés, et que les entreprises mettent en place des formations en interne en faisant appel à ces établissements privés, la certification, le niveau et les programmes de formation ne sont pas harmonisés, notamment en termes de qualité. Celle-ci n'est pas contrôlée de manière effective : il n'y a pas de tentatives d'établir un lien entre les acquis supposés des apprenants et leur performance ensuite sur le marché du travail. Il n'existe pas de travaux sur les rendements internes non plus.

Le taux d'inscription dans les établissements de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels est faible. Le Gabon a réussi à faire augmenter de manière significative l'accès à l'éducation dans l'enseignement général de base, mais l'accès à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels reste très faible. Le rapport du 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 ou en Tunisie et une fois et demie moins élevé qu'à Maurice, par exemple. Les effectifs de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels représentent seulement 8 pour cent des effectifs totaux du système d'éducation et de formation (Banque mondiale, 2013, p. 72). On peut aussi noter la forte décroissance des effectifs de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels : le taux était de 19,6 pour cent en 1985 et de 9,5 pour cent en 1995 (UNEVOC, 2009).



En revanche, le taux de participation des jeunes femmes à l'enseignement et la formation techniques et professionnels est un sujet de relative satisfaction. Parmi l'ensemble des étudiants inscrits en enseignement et formation techniques et professionnels, les jeunes femmes représentent 37 pour cent dans l'enseignement technique et 51 pour cent dans la formation professionnelle.

Toutefois, le Gabon travaille activement à l'amélioration de l'accès à la formation professionnelle, ainsi qu'à son offre. Il a mis en place un grand nombre de programmes, principalement à destination des jeunes. Mis en œuvre depuis 2016, le Programme « un jeune = un métier »¹⁷ 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 grâce à une formation de trois mois en apprentissage dans un secteur porteur. 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'Office national de l'emploi a mis en place deux programmes.

¹⁷ Voir <https://fr.infogabon.com/gabon-lancement-du-projet-un-jeune-un-metier-pour-reinsérer-2580-jeunes-de-la-rue/>.

Le premier, le programme Société d'énergie et d'eau du Gabon (SEEG)¹⁸ concerne une trentaine de jeunes Gabonais diplômés qui ont entre 18 et 34 ans. Grâce à ce programme, ces jeunes ont la possibilité de réaliser des stages, ainsi que de 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 second, le Contrat d'apprentissage jeunesse (CAJ)¹⁹ n'en est qu'au stade de projet. L'objectif est de promouvoir des formations adaptées, financées par la Banque mondiale. Enfin, le ministère de l'Emploi, de la Fonction publique, du Travail et de la Formation professionnelle essaie de rendre plausible son objectif de doter le Gabon d'une force de travail qualifiée de 10 000 jeunes d'ici à 2023. Pour cela, cinq établissements de formation professionnelle sont en construction et devraient être livrés à partir de mars 2020²⁰. Ils seront construits dans cinq provinces différentes et couvriront des filières correspondant à des métiers techniques en demande, dans l'industrie et dans la transformation notamment. Si l'infrastructure semble en bonne voie de construction, les enjeux autour de la formation des enseignants qui vont y opérer, du matériel didactique et de la matière d'œuvre restent entiers – si l'on en juge par la situation et le fonctionnement des centres existants.

¹⁸ Voir <https://www.oneentreprendre.com/actualite/5-la-seeg-renouvelle-son-partenariat-avec-le-fir>.

¹⁹ Voir <https://www.oneentreprendre.com/actualite/6-contrat-dapprentissage-jeunesse-des-gabonais-en-immersion>.

²⁰ Voir www.gabonactu.com/formation-professionnelle-le-gabon-vise-une-main-doeuvre-qualifiee-de-10-000-jeunes-dici-2023/.

Reconnaissance des compétences et assurance qualité

Le système de certification gabonais permet de délivrer des certifications à cinq niveaux²¹ dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels²². 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 et la formation techniques et professionnels certifiants. L'approche adéquationniste, qui lie fortement le niveau de certification et l'emploi, semble quasi sociétale au Gabon (par exemple, les personnes de haut niveau de certification ont des attentes fortes en termes d'entrée dans la fonction publique). L'adéquationnisme en général est problématique car il ne prend pas en compte 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.

²¹ Voir www.travail.gouv.ga/430-flash-infos/568-offre-nationale-de-formation-des-centres-publics-de-formation-professionnelle/.

²² Dans l'enseignement tertiaire, le Gabon utilise le système licence, master et doctorat (LMD).

Il ne promeut pas non plus 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.

Le système de certifications qui devrait confirmer l'existence de compétences chez les individus est peu performant. Les certifications délivrées au Gabon souffrent en effet d'un manque de reconnaissance par les opérateurs économiques ; en partie parce que les programmes de formations (curricula) utilisés sont mal connus des opérateurs ou parce qu'ils ne répondent pas à leurs attentes, notamment en matière d'équilibre entre connaissances théoriques, savoir-faire pratiques et compétences transversales. Aucun travail pertinent n'a encore été mené par les autorités gabonaises sur la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels – dite aussi validation des acquis de l'expérience (Werquin, 2010) – alors même que des compétences existent au Gabon, dans le secteur informel de l'économie notamment, et qu'elles permettraient l'accès à un emploi décent si elles étaient matérialisées par un document, une attestation, voire une certification, reconnus par les employeurs. Au total, il n'existe pas d'outils, ni de cadre formel, pour mettre en œuvre une démarche d'assurance qualité dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels²³. Il y a peu de transparence sur les acquis d'apprentissage et les compétences des lauréats de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels. Il n'y a donc pas de réelle confiance quant aux certifications délivrées dans le système gabonais.

²³ L'approche est un peu plus avancée, sans être convaincante, dans l'enseignement tertiaire: voir <https://www.ladissertation.com/Divers/Divers/L%27assurance-Qualité-Dans-L%27enseignement-Supérieur-Au-98685.html>.

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 à d'anciens employeurs, réseaux personnels et périodes d'essai. Le travail sur le cadre national des certifications n'a pas permis de dégager un consensus sur un langage commun en matière de compétences, de qualifications et de certification, ni d'élaborer un répertoire des certifications qui soit opérationnel.

En matière de validation des acquis de l'expérience en particulier, la situation du Gabon est à la fois simple et complexe. La situation est simple car il n'existe pas de schéma directeur de l'apprentissage, ni de système opérationnel pour valider et reconnaître les acquis d'apprentissages non formels et informels. En revanche, le débat est posé, et il est complexe. Il semble en effet que le thème de la validation des acquis de l'expérience reçoive une attention soutenue dans plusieurs sphères, et tous les points de vue ne convergent pas. Les organisations d'employeurs sont demandeuses, mais elles ne disposent pas d'expertise en interne pour mettre en place un dispositif adéquat et proposent 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 – qui ne s'accordent pas sur le sujet.

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. De même, l'Office national de l'emploi a décidé de mettre en place des initiatives en matière de validation des acquis de l'expérience dans son programme « ONE entreprendre », pour les demandeurs d'emploi.

Dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels en particulier, l'absence d'un mécanisme d'orientation efficace et de transparence sur le niveau réel de compétences des lauréats, 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'enseignement et de formation techniques et professionnels. Le manque de transparence va jusqu'aux référentiels de certification, qui ne sont que rarement disponibles, 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 de mise à jour de ces programmes pour suivre les évolutions du marché du travail et satisfaire les attentes des employeurs. Les nouvelles approches, les nouvelles méthodes et les nouveaux outils sont donc mal maîtrisés par les lauréats de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels. Il n'est pas clair que les enseignants eux-mêmes maîtrisent ces nouveautés, faute essentiellement à l'absence de formation continue.

Inclusion sociale



Comme évoqué plus haut, l'enseignement et la formation techniques et professionnels, qui permettent l'insertion sociale et professionnelle des lauréats même parmi les groupes défavorisés, ne sont pas encore en mesure de jouer pleinement leur rôle. D'une part parce que le territoire est inégalement couvert par cette offre d'enseignement et de formation techniques et professionnels, au détriment des zones rurales et forestières.

D'autre part, l'accès y est conditionné au niveau scolaire des candidats, ce qui crée un effet d'éviction au détriment des groupes les moins socialement favorisés. Le BIT a cependant introduit la méthodologie TREE (Training for the Rural Economic Empowerment) dans le programme PAPG1 pour doter les partenaires d'outils visant une meilleure inclusion des groupes défavorisés.

La validation des acquis de l'expérience n'est pas non plus en place. Pourtant, les employeurs ont 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. C'est une approche en outre extrêmement inclusive puisqu'elle fournit une route alternative à l'éducation et à la formation formelles pour aller vers la certification. Or la certification reste une composante importante de l'employabilité, notamment au niveau sous-régional et continental et dans le secteur formel de l'économie en particulier. 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 validation des acquis de l'expérience pourrait concerner environ 50 pour cent de la population active. En d'autres termes, une grande partie de la population a plus de compétences que ce que leur plus haute certification ne montre. Ce point à lui seul justifie la mise en œuvre d'approches visant à valider tous les acquis de l'expérience comme la validation des acquis de l'expérience. 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 validation des acquis de l'expérience 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'Office national de l'emploi, qui compte prendre des initiatives en matière de validation des acquis de l'expérience dans son programme « ONE entreprendre ». Le côté extrêmement satisfaisant de l'approche gabonaise encore en devenir est qu'elle a trouvé une solution assez satisfaisante au principal problème vécu dans de nombreux pays d'Afrique: la nécessité de prendre en compte la certification nouvellement 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. Il n'est pas clair que toutes les entreprises vont traduire cet accord dans les faits, mais l'approche part sur de bonnes bases.

Enfin, comme il n'existe pas d'harmonisation internationale opérationnelle des certifications et que le Gabon n'a pas encore de mécanisme automatique de reconnaissance des compétences des immigrants, ceux-ci ne bénéficient pas de la reconnaissance explicite de leur certification lorsqu'ils en ont acquis une dans leur pays d'origine. Ils ne sont pas non plus enclins à entreprendre des études après être arrivés au Gabon, en raison de leur situation souvent irrégulière, et du fait aussi que détenir une certification n'est pas vraiment un critère d'accès à l'emploi pour eux, cantonnés qu'ils sont dans le secteur informel de l'économie. En revanche, l'atelier tripartite organisé à Yaoundé en septembre 2019 a ouvert des pistes, et des plans d'action ont été retenus. En outre, le Gabon dispose d'un mécanisme qui reconnaît les expertises dont il a besoin : il a accueilli beaucoup d'immigrants d'Afrique de l'Ouest, notamment dans les secteurs de la santé et de l'enseignement.

En 2018, dans le cadre de l'initiative pour la création de 10 000 emplois par an vue plus haut et pour venir en aide aux catégories de populations qui éprouvent des difficultés concernant leur insertion professionnelle, notamment les jeunes, les personnes handicapées ou encore les salariés en fin de carrière, le gouvernement a mis en place un contrat aidé dérogatoire du droit du travail. L'employeur qui adhère au programme reçoit une aide financière ou bénéficie de mesures d'incitations fiscales. Cette dérogation permet aux demandeurs d'emploi inscrits à l'Office national de l'emploi de bénéficier d'un affranchissement de la réglementation en matière d'emploi. Cela offre donc des avantages aux employeurs et aussi aux employés (crédit d'impôts). A la fin d'une période d'un an, le bénéficiaire du contrat aidé, préparé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, peut être titularisé dans le cadre d'un emploi à durée indéterminée ou déterminée.

Dans la même veine, le Programme « un jeune = un métier » vu plus haut 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.

Dans le cadre du Plan stratégique Gabon émergent, le gouvernement veut promouvoir l'accès à l'emploi et lutter 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. Il veut aussi promouvoir l'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'auto-emploi. Dans cette dynamique, cette action va en particulier permettre la formation et l'insertion professionnelle des femmes dans les métiers du commerce et de la transformation des produits de la pêche.

Enfin, parmi les groupes cibles habituels de l'action publique et pour l'heure, les immigrants au Gabon n'ont que peu d'opportunités d'intégrer le secteur formel de l'économie, faute notamment d'avoir accès à l'aide de l'Office national de l'emploi. 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 privées, 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. Là encore, l'atelier de Yaoundé a ouvert des pistes prometteuses.

Éducation et formation tout au long de la vie

L'absence de système de formation continue vaut pour l'ensemble de la population. Cela tient à une centration politique et programmatique très nette sur les problématiques des jeunes, ce qui n'est pas surprenant compte tenu des taux de chômage élevés qui existent chez les jeunes (deux fois celui des adultes), 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 plein temps, comme à l'université continentale de Libreville²⁴, 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.

En outre, les organisations de travailleurs ne s'impliquent que très peu dans la mise à disposition d'un plan de formation de leurs membres. Ils ne disposent pas d'outils pour mieux orienter leurs membres en matière de formation continue.

²⁴ Et encore, avec des conditions très spécifiques: être professionnels avec au moins deux ans d'expérience et avoir un niveau de certification au moins égal au brevet de technicien supérieur (BTS), au diplôme universitaire de technologie (DUT) ou au diplôme de technicien spécialisé (DTS).

Pour les jeunes adultes, on peut considérer que certaines composantes du Projet de développement des compétences et de l'employabilité (PRODECE), vu plus haut, vont permettre une forme de formation continue. En effet, ce programme contient des dispositions relatives aux stages en entreprise et à la formation/adaptation. De même, le Programme « un jeune = un métier » concerne les individus jusqu'à l'âge de 35 ans, ce qui renvoie à des problématiques relevant de la formation des adultes et de la formation continue.



Principaux défis

1 Absence de calibrage de l'enseignement et la formation et une meilleure coordination des actions des partenaires au développement.

Le système d'enseignement et formation techniques et professionnels pourrait être développé pour englober de nouvelles spécialités de formation, notamment parmi celles qui concernent les emplois modernes (dont les emplois verts), et pour couvrir l'ensemble du territoire. Ce serait une opportunité de le rationaliser, pour éviter les redondances, d'introduire une démarche d'assurance qualité, et de mettre les programmes (curricula) en phase avec les attentes des employeurs (compétences transversales, travaux pratiques, stage). Devenu plus inclusif (migrants, femmes et travailleurs précaires), il pourrait aussi servir de tremplin vers l'établissement d'un système de formation continue.

2

Manque de financement de l'enseignement et la formation techniques et professionnels.

Outre l'absence de vision et d'une approche systémique, le manque de fonds est la cause d'à peu près tous les maux qui pèsent sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels. En effet, les enjeux ont été clairement identifiés par les experts – gabonais et internationaux – de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels. Les idées sont là, et les solutions existent. Toutefois, les ressources nouvelles font défaut, et même les investissements déjà 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. Un financement augmenté serait aussi l'occasion de développer la formation continue des enseignants, et la formation initiale de professionnels non enseignants de l'éducation et de la formation – comme des spécialistes de la démographie scolaire, de la planification des systèmes éducatifs, de l'élaboration des curricula, de l'évaluation et de la certification, de la validation des acquis de l'expérience, de l'insertion sociale et professionnelle. Ce serait enfin l'occasion de réfléchir à une forme de décentralisation de la gouvernance des centres de formation.

3 **Système de reconnaissance des compétences inadéquat.**

Les certifications délivrées par le système formel d'éducation et de formation souffrent d'un manque de visibilité et de reconnaissance par les opérateurs économiques. Le travail mené sur la reconnaissance des acquis d'apprentissages non formels et informels (ou validation des acquis de l'expérience) est prometteur mais il n'est encore qu'embryonnaire. Les discussions sur le cadre national des certifications, sur le catalogue national des certifications et sur les méta-cadres (notamment le cadre régional des certifications, pour la Communauté économique des Etats d'Afrique centrale typiquement) sont aussi à un stade initial (Coles et Werquin, 2007).

4 **Système d'information et de collectes de données qualitatives et quantitatives inadéquat.**

En 2019, les données utilisées au Gabon sur les thèmes de l'emploi et du chômage proviennent presque toujours de l'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage de 2010. Une nouvelle enquête est prévue pour 2019-2020. Afin de construire une politique adaptée au marché du travail et à la formation professionnelle, il est important de renforcer (créer) un système efficace d'information, complété par des enquêtes thématiques (sur l'emploi, comme l'Enquête nationale sur l'emploi et le chômage, et aussi sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes). Le Rapport d'état du système éducatif national (RESEN) de l'Institut international de planification de l'éducation – Pôle de Dakar a pris trois ans au début de la décennie 2010, faute de données (AFD, 2012).

5 **Faible diversification des compétences.**

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 et des compétences disponibles. 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 » pour lequel les premiers lauréats ont été certifiés en décembre 2017 (117 lauréats en « initiation à l'informatique »).



6

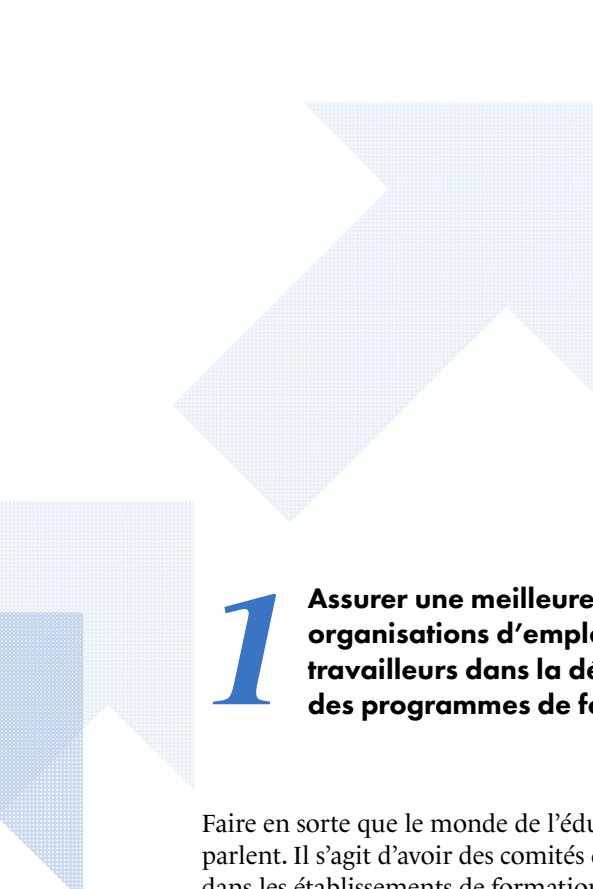
Système de reconnaissance des compétences inadéquat.

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 fermer le pays à l'immigration officielle. En effet, malgré les accords internationaux et l'appartenance du Gabon à la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) et à la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (CEEAC), il n'y a pas vraiment de libre circulation des personnes, et les travailleurs dotés d'une autorisation d'emploi sont rares partout dans la sous-région. 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 du développement et de la reconnaissance de certaines compétences. 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 de ce qu'ils ont effectivement appris (acquis d'apprentissages, compétences), notamment lorsqu'il s'agit d'apprentissages non formels et informels. Le niveau réel de compétence des immigrants est donc mal connu dans le secteur formel, et les parties prenantes du marché du travail n'en font donc tout simplement pas cas. Le fait qu'il y ait un faible niveau de confiance dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels 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 pour les nationaux, comme pour les immigrants.

Solutions potentielles

Des solutions existent. Leur réussite dépend fortement de la volonté politique, des investissements consentis et du suivi qui sera fait des décisions prises. Sans ordre particulier, il y a :





1 Assurer une meilleure implication des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la définition/formulation des programmes de formation.

Faire en sorte que le monde de l'éducation et le monde du travail se parlent. Il s'agit d'avoir des comités de gestion tripartite opérationnels dans les établissements de formation et d'aider les employeurs à verbaliser leur demande de compétences et de certifications, et les enseignants à répondre aux attentes du marché du travail en retour. Dans les deux cas, le défi est immense car cela nécessite des travaux complexes. Identifier les compétences nécessaires pour le futur n'est pas une tâche aisée. Promouvoir le dialogue social est un des outils pour y arriver. Doter les organisations d'employeurs et de travailleurs d'experts à plein temps pourrait permettre un meilleur suivi des dossiers et une communication facilitée. d'améliorer sensiblement la gouvernance du système.

2

Revisiter l'enseignement et la formation techniques et professionnels et améliorer les structures d'orientation.

Indépendamment du financement, le système actuel peut être revisité avec l'idée d'en améliorer la gouvernance. Il s'agirait de développer l'autonomie des établissements, pour en faire des acteurs réactifs à la demande de compétences. Cela peut passer par l'ouverture de nouvelles filières utiles et pertinentes pour l'économie, la révision des programmes, l'association avec des entreprises pour des places de stage, pour l'apprentissage et pour l'évaluation des apprenants, le recrutement de nouveaux personnels, la formation continue de personnels en poste, l'achat de matériels didactiques et de matière d'œuvre. Le marché du travail avance beaucoup plus vite que le système d'éducation et de formation et se doter d'un système agile de création et de reconnaissance des compétences est une condition nécessaire pour suivre au plus près les variations du marché du travail, et cela à l'échelle géographique la plus petite.



3

Adapter les outils modernes au contexte local.

La validation des acquis de l'expérience, les cadres des certifications, l'approche par les compétences et le système dual sont toutes des approches importées au Gabon. Elles ne seront véritablement opérationnelles que si le contexte gabonais est pris en compte. La validation des acquis de l'expérience française exige un accompagnement intense et est très intensive. Les cadres des certifications nationaux sont très ambitieux. L'approche par compétences canadienne est complexe et suppose des ressources importantes. Le système dual allemand nécessite une grande implication des entreprises. Toutes ces approches sont pertinentes mais elles doivent être adaptées. Cela nécessite un travail de terrain important et une prise en compte du contexte gabonais.

4 Collecter des données.

Aucune solution ne pourra se passer d'un examen attentif des conditions initiales et d'une évaluation concomitante pour corriger les déficiences éventuelles. Cela requiert une collecte de données, quantitatives et qualitatives, soutenue, sur une base régulière, et qui passe par la mise en place d'un système pertinent d'informations pour appuyer toutes les enquêtes qui pourraient être nécessaires pour disposer de populations parentes pour l'échantillonnage.

5 Établir de partenariats entre les acteurs du système de création et de reconnaissance des compétences.

Des partenariats peuvent en effet permettre de mutualiser les coûts, d'échanger des informations, de créer un langage commun et donc de générer une communication améliorée, d'obtenir des rendements d'échelle et donc de parvenir à des réalisations à moindre coût, de mobiliser plus facilement la diaspora gabonaise et de bénéficier de son expertise. Au total, promouvoir les partenariats renvoie à l'idée que tout ce qui est développé en commun est aussitôt compris et reconnu par tous et partout, pour une meilleure portabilité des compétences et des certifications (Werquin et Panzica, 2018). projets relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.



Bibliographie

1. AFD (Agence française de développement). 2012. *Rapport d'état du système éducatif national* (RESEN), avril.
2. BAD (Banque africaine de développement) ; Fonds africain de développement ; République gabonaise. 2008. *Etude sur la diversification des sources de la croissance économique*, novembre.
3. Banque mondiale. 2013. *Rapport sur la croissance et l'emploi en République gabonaise*, Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0.
4. BIT (Bureau international du Travail). 2011. *Evaluation des emplois générés dans le cadre du Document de stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté au Gabon*, Document de travail de l'emploi no 80, secteur de l'Emploi.
5. Coles, Mike ; Werquin, Patrick. 2007. *Systèmes de certification : des passerelles pour apprendre à tout âge*, OECD Publishing, Paris. Voir www.oecd.org/education/innovation-education/qualificationssystemsbridgestolifelonglearning.htm [dernière consultation le 4 octobre 2019].
6. DGS (Direction générale de la statistique du Gabon). 2015. *Résultats globaux du recensement général de la population et des logements de 2013 du Gabon* (RGPL-2013), Libreville, décembre. Voir http://dgstat.ga/images/DSD/RESULTATS-GLOBAUX-RGPL2013-OK_DECEMBRE-2015.pdf [dernière consultation le 4 octobre 2019].
7. —. 2018a. Gabon: profil de pauvreté 2017. *A partir de l'enquête EGEP II* (Enquête gabonaise sur l'évaluation de la pauvreté), 78 p., août. Voir www.dgstat.ga/images/DSD/PROFIL-DE-PAUVRETE-FINAL-compress.pdf [dernière consultation le 4 octobre 2019].
8. —. 2018b. Analyse des conditions de vie des ménages au Gabon en 2017, rapport de synthèse, Libreville, septembre. Voir http://dgstat.ga/images/DSD/RAPPORT_DE_SYNTHESE.pdf [dernière consultation le 4 octobre 2019].
9. Dieye, Fallou ; Hoang-Vu, Patrick ; Ibounde, Rick Emery Tsouck . 2013. *Rapport sur la croissance et l'emploi en République gabonaise : créer les conditions d'une croissance inclusive*, Banque mondiale, 111 p. Voir <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/628021468031557098/pdf/825380WP0FRENC0et0I0Emploi0au0Gabon.pdf> [dernière consultation le 4 octobre 2019].

10. Djima Moussiliou, Moustapha. 2012. *Education et insertion des jeunes et des femmes sur le marché du travail au Gabon*, Banque mondiale, juin.
11. MEEDD (ministère de l'Economie, de l'Emploi et du Développement durable). 2012. *L'emploi, le chômage et les conditions d'activités au Gabon, premiers résultats de l'enquête nationale sur l'emploi et le chômage*, rapport principal, avril, 131 p.
12. République gabonaise. 2012. *Le Plan stratégique Gabon émergent. Vision 2025 et orientations stratégiques 2011-2016*, juillet. Voir sgg.gouv.ga/plan-strategique-gabon-emergent [dernière consultation le 4 octobre 2019].
13. —. 2018. *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*, Libreville, février.
14. UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2017. *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2017/8 – Rendre des comptes en matière d'éducation: tenir nos engagements*. Voir <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260772> [dernière consultation le 14 novembre 2019].
15. UNEVOC (Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels). 2009. *Participation aux programmes formels d'enseignement et de formation techniques et professionnels au niveau mondial : étude statistique préliminaire*, Bonn, 116 p. Voir <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> [dernière consultation le 4 octobre 2019].
16. Werquin, Patrick. 2010. *Recognition of non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices*, OECD Publishing. Voir <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallelearning-home.htm> [dernière consultation le 4 octobre 2019]. Un résumé existe en français : « Reconnaître l'apprentissage non formel et informel : résultats, politiques et pratiques », OCDE.)
17. —; Panzica, Francesco. 2018. *Migrant workers' skill portability in Africa at regional economic community and continental level: Guidance towards an African qualification framework?*, BIT, Genève. Voir https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=EDMSP1_240224 [dernière consultation le 4 octobre 2019].



**Service des compétences
et de l'employabilité**

Département de la politique de l'emploi
Bureau international du Travail,
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Site web : www.ilo.org/skills



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

