



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

**Secteur de l'Emploi**  
**Document de travail de l'Emploi n°80**

**2011**

**Évaluation des emplois générés  
dans le cadre du Document de Stratégie de  
Croissance et de Réduction de la Pauvreté au  
Gabon**

Mohammed Bensaïd (coordonnateur)  
Aomar Ibourk  
Ayache Khellaf

Unité des  
politiques  
nationales de  
l'emploi

Département  
des politiques  
de l'emploi

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n<sup>o</sup> 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 l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@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 leurs ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

#### Données de catalogage avant publication du BIT

Bensaïd, Mohammed; Ibourk, Aomar; Khellaf, Ayache; Nihou, Abdelaziz

Évaluation des emplois générés dans le cadre du DSCRP au Gabon / Mohammed Bensaïd (coordonnateur), Aomar Ibourk, Ayache Khellaf, avec la collaboration de Abdelaziz Nihou ; Bureau international du Travail, Unité des politiques nationales de l'emploi, Département des politiques de l'emploi. - Genève: BIT, 2011  
1 v. (Document de travail de l'Emploi)

ISBN: 9789222237890;9789222237906 (web pdf)

International Labour Office

emploi / taux d'activité / salaire / durée du travail / politique de l'emploi / lutte contre la pauvreté / Gabon

13.01.3

---

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.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Préface

L'objectif principal de l'OIT est d'atteindre le plein emploi productif et le travail décent pour tous, y compris pour les femmes et les jeunes, un but exprimé dans la *Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*.<sup>1</sup> C'est un objectif qui, à l'heure actuelle, a été largement suivi par la communauté internationale. Le but fondamental de l'OIT consiste à travailler dans ce sens.

Pour donner tout son appui aux Etats membres et à ses partenaires sociaux dans leurs efforts pour atteindre ce but, l'OIT travaille sur la base d'un Agenda pour le Travail décent, qui couvre quatre domaines en corrélation étroite : le respect des droits fondamentaux des travailleurs et les normes internationales du travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Un certain nombre de documents clés donnent des explications sur cette approche structurée et les enjeux impliqués : il s'agit des documents qui définissent le concept du travail décent,<sup>2</sup> la convention sur les politiques de l'emploi (no. 122), et l'Agenda global pour l'emploi.

L'Agenda global pour l'emploi fut élaboré par le BIT par consensus tripartite de la Commission de l'emploi et de la politique sociale de son conseil d'administration. Depuis son adoption en 2003, cet agenda a subi des améliorations pour devenir plus opérationnel ; à présent il constitue le cadre fondamental pour toutes les démarches de l'OIT en vue de son objectif de placer l'emploi au centre des politiques économiques et sociales.<sup>3</sup>

Le secteur de l'Emploi est entièrement impliqué dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi par le biais d'un grand nombre d'activités d'appui technique et de création de capacités durables, de services de conseil et de l'élaboration de politiques. Une partie du programme de recherche et des publications du secteur de l'Emploi consiste à promouvoir la génération des connaissances en relation avec les aspects clés de la politique et des problèmes conformément aux éléments essentiels de l'Agenda global pour l'emploi. Les publications du Secteur consistent de livres, de monographies, de documents de travail, de rapports sur l'emploi et de notes d'orientation.<sup>4</sup>

La série des documents de travail de l'Emploi est conçue pour disséminer les conclusions principales des activités de recherche entreprises par les différents départements et programmes du Secteur. Ces documents sont destinés à encourager les échanges d'idées et stimuler le débat. Les opinions qui y sont exprimées n'engagent que l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du Bureau international du Travail.

José Manuel Salazar-Xirinachs  
Directeur Exécutif  
Secteur de l'Emploi

<sup>1</sup> [http://www.ilo.org/public/french/bureau/dgo/download/dg\\_announce\\_fr.pdf](http://www.ilo.org/public/french/bureau/dgo/download/dg_announce_fr.pdf)

<sup>2</sup> Voir les différents rapports du Directeur général pour la Conférence internationale du travail : *Le travail décent* (1999) ; *Réduire le déficit de travail décent – un défi mondial* (2001) ; *S'affranchir de la pauvreté par le travail* (2003).

<sup>3</sup> Voir <http://www.ilo.org/gea>. Et en particulier: Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, document de « Vision », OIT, 2006.

<sup>4</sup> Voir <http://www.ilo.org/employment>.



## Avant-propos

La première mission de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est de contribuer, avec ses états membres et à travers le tripartisme, à atteindre l'emploi productif et le travail décent pour tous, comme le réaffirme avec force la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* de 2008 et le récent *Pacte Mondial pour l'Emploi* adopté lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2009.

Le Document de Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (DSCR) du Gabon, adopté en décembre 2005, identifiait les priorités et les politiques de développement sur une période de 3 ans allant de 2006 à 2008. Le DSCR touchant à sa fin, le gouvernement Gabonais a jugé important, en vue de la formulation du second DSCR de déterminer si les secteurs identifiés comme porteurs de croissance étaient aussi créateurs d'emplois et pouvaient ainsi contribuer à une croissance favorable aux pauvres. A sa requête, le BIT a supervisé en étroite collaboration avec les Ministères compétents et les partenaires sociaux une étude visant à analyser l'impact en termes d'emploi des politiques sectorielles prioritaires formulées au sein du DSCR du Gabon et à élaborer des recommandations afin de mieux répondre aux défis de la pauvreté, du chômage et du sous-emploi. Au-delà du rythme de la croissance économique, tant nationale que sectorielle, cette étude élaborée par une équipe de consultants internationaux montre combien le type et la qualité de la croissance sont déterminants en matière de création d'emplois décents et viables.

Les secteurs considérés dans le cadre de cette analyse sont ceux des mines, de la forêt/bois et des infrastructures. Cette étude analyse dans quelle mesure les différentes impulsions dans tel ou tel secteur affectent l'emploi direct (dans le même secteur) et indirect (dans les autres secteurs qui lui sont liés). Elle prend aussi en compte les dimensions qualité de l'emploi et les implications en matière d'éducation-formation. Enfin, elle identifie quelles sont les différentes politiques à mettre en œuvre ou appuyer : politiques sectorielles, politiques horizontales, politique d'emploi, etc. L'analyse menée aborde ainsi trois dimensions jugées complémentaires : i) l'impact quantitatif et qualitatif des différents secteurs sur l'emploi ; ii) l'analyse des marchés sectoriels de l'emploi, avec prise en compte de la dimension qualité des emplois ; iii) l'analyse de la qualité de l'appariement sur le marché du travail.

La méthodologie de cette étude a donné une large place au débat tripartite lors d'un atelier national de lancement et d'un atelier national de validation, au cours desquels des experts représentant les ministères concernés et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont pu dialoguer et se concerter sur les objectifs de cette étude et la validité de ses résultats.

Dans le contexte actuel du Pacte Mondial pour l'Emploi, conçu pour remédier à l'impact de la crise financière et économique internationale sur l'emploi et promouvoir le retour à une croissance créatrice d'emplois décents pour le plus grand nombre, cette étude prend une dimension toute particulière. Elle constitue une contribution originale et riche d'enseignements quant à l'un des objectifs du Pacte qui est de promouvoir les investissements dans des secteurs à forte intensité de main d'œuvre et/ou ayant des effets multiplicateurs sur l'emploi importants. Nous espérons que les lecteurs de cette étude y trouveront une source d'inspiration afin d'asseoir des politiques destinées à promouvoir un modèle de croissance riche en emplois et à réduire le décalage temporel entre le retour de la croissance économique et l'amélioration de la situation sur le marché du travail.

Azita Berar Awad  
Directrice  
Département des Politiques de l'Emploi

# Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
Avant-propos.....	v
Résumé analytique.....	13
Contexte.....	13
Objectifs.....	13
Méthodologie suivie.....	14
Principaux résultats.....	14
<i>Analyse de l'emploi sectoriel</i> .....	14
Impact sectoriel sur l'emploi.....	17
<i>Qualité de l'appariement</i> .....	21
Politiques et recommandations.....	22
<i>Les politiques sectorielles</i> .....	22
<i>Les politiques horizontales</i> .....	23
<i>Politique d'emploi</i> .....	26
<i>Mesures complémentaire pour une intégration de l'emploi dans le DSCR</i> .....	28
1. Introduction.....	29
Montée de la pauvreté et du chômage.....	29
Paradoxe de l'abondance.....	30
Epuisement du pétrole et de la croissance économique : la faible diversification.....	30
Stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté.....	31
Place de l'emploi dans le DSCR.....	31
Pour une intégration forte de l'emploi dans le DSCR.....	32
Objectifs de l'étude.....	32
Principes théoriques guidant l'étude.....	33
Dimensions analysées.....	33
Méthodologie suivie.....	33
Sources de données.....	33
Déroulement de l'étude : le processus de participation.....	34
Organisation du rapport.....	35
2. Structure sectorielle de l'emploi au Gabon.....	35
2.1. Description unidimensionnelle de la structure de l'emploi.....	37
<i>Structure de la population active occupée par niveau de diplôme</i> .....	37
<i>Structure de l'emploi par branches d'activité</i> .....	39
<i>Structure de l'emploi selon le statut professionnel</i> .....	40
<i>La micro-entreprise privée est le premier employeur du pays</i> .....	41
<i>Une part importante de bas salaires</i> .....	41
2.2. Analyse bidimensionnelle de la structure de l'emploi.....	42
<i>Branche d'activité et niveau d'instruction</i> .....	43
<i>Branche d'activité et Salaire</i> .....	44

	<i>Salaire et type d'employeur</i> .....	45
	<i>Salaire et catégorie socioprofessionnelle</i> .....	46
	<i>Branche d'activité et la recherche d'une augmentation du salaire</i> .....	47
	<i>Branche d'activité – Nombre d'heures travaillées</i> .....	48
	<i>Branche d'activité et type de paiement</i> .....	49
	<i>Branche d'activité et type d'employeur</i> .....	51
	<i>Branche d'activité et catégorie socioprofessionnelle</i> .....	51
	<i>Branche d'activité et nationalité</i> .....	52
	<i>Branche d'activité et genre</i> .....	54
2.3.	Approche multidimensionnelle de la structure l'emploi .....	54
2.4	Conclusion .....	58
3.	Analyse des multiplicateurs .....	58
3.1	Méthodologie du modèle input-output .....	58
	<i>A quoi servent les multiplicateurs ?</i> .....	59
	<i>Multiplicateurs directs, indirects et induits</i> .....	59
	<i>Types de multiplicateurs</i> .....	60
	<i>Source de données et méthodologie</i> .....	61
3.2	Multiplicateurs d'emploi .....	61
	<i>Multiplicateurs d'emploi par branche d'activité</i> .....	61
	<i>Les multiplicateurs d'emploi par composante de la demande finale d'origine intérieure</i> .	64
3.3	Multiplicateur de production .....	67
3.4	Emploi et revenus .....	70
	<i>Emploi et revenu</i> .....	71
	<i>Structure des coûts de l'économie</i> .....	73
3.5	Synthèse de l'analyse sectorielle .....	77
3.6	Conclusion .....	79
4.	Qualité de l'appariement sur le marché du travail .....	80
4.1	Types d'intermédiation au Gabon .....	80
4.2.	Analyse descriptive des données individuelles de l'ONE .....	84
	<i>Approche non paramétrique</i> .....	87
	<i>Modélisation semi-paramétrique</i> .....	89
4.3	Conclusion .....	91
5.	Politiques et recommandations .....	91
5.1.	Les politiques sectorielles .....	91
	<i>La forêt et le bois</i> .....	92
	<i>Le secteur minier</i> .....	93
	<i>Les infrastructures</i> .....	94
5.2.	Les politiques horizontales .....	96
	<i>Education-formation</i> .....	96
	<i>Le financement de l'économie</i> .....	97
	<i>Politique commerciale</i> .....	101
5.3.	Politique d'emploi .....	102
	<i>Le plan national pour l'emploi</i> .....	103
	<i>Problème des statistiques sur le marché du travail et sur l'entreprise</i> .....	104
	<i>Besoins en ressources humaines qualifiées dans le domaine d'intermédiation</i> .....	105

<i>Mesures complémentaire pour une intégration de l'emploi dans le DSCR</i> .....	106
Bibliographie .....	108
Annexes .....	109
Annexe 1. Méthodologie input-output .....	109
<i>Rappel sur le Tableau Ressources Emplois (TRE)</i> .....	109
<i>Applications du TRE</i> .....	110
Annexe 2. Effets amont et effets aval .....	117
Annexe 3. Fonctions de survie .....	119
Annexe 4. Agenda des missions et.....	121
Personnes rencontrées .....	121

## Liste des tableaux

Tableau 1.	Part du pétrole dans le PIB et dans les recettes budgétaires .....	30
Tableau 2.	Niveau d'instruction de la population active occupée .....	37
Tableau 3.	Type d'employeur selon le niveau d'instruction .....	38
Tableau 4.	Salaire en fonction du niveau d'instruction .....	38
Tableau 5.	Structure de l'emploi par branche d'activité .....	39
Tableau 6.	Structure de l'emploi par branche d'activité selon le sexe .....	40
Tableau 7.	Structure de l'emploi selon le statut professionnel.....	40
Tableau 8.	Structure de l'emploi selon le statut professionnel et le sexe .....	41
Tableau 9.	Répartition de l'emploi selon le type d'employeur .....	41
Tableau 10.	Branche d'activité – Niveau d'instruction.....	43
Tableau 11.	Niveau d'instruction et type d'employeur .....	44
Tableau 12.	Test Khi-2 Branche d'activité – Salaire.....	45
Tableau 13.	Salaire et type d'employeur .....	46
Tableau 14.	Salaire et catégorie socioprofessionnelle.....	47
Tableau 15.	Test Khi-2 Branche d'activité – Recherche augmentation du salaire.....	48
Tableau 16.	Nombre d'heures travaillées selon les branches .....	48
Tableau 17.	Test Khi-2 Branche d'activité – Nombre d'heures travaillées .....	49
Tableau 18.	Branche d'activité – Type de paiement .....	50
Tableau 19.	Branche d'activité – Type d'employeur .....	51

Tableau 20.	Branche d'activité – Catégorie socioprofessionnelle .....	52
Tableau 21.	Branche d'activité et nationalité .....	53
Tableau 22.	Branche d'activité et sexe .....	54
Tableau 23.	Les multiplicateurs et effets d'emploi .....	62
Tableau 24.	Multiplicateur d'emploi par catégorie de la demande finale.....	65
Tableau 25.	Multiplicateurs de production.....	67
Tableau 26.	Multiplicateurs de revenu par branche - 2004 .....	71
Tableau 27.	Structures des couts par branche .....	74
Tableau 28.	Les différents multiplicateurs et effets selon la branche d'activité .....	79
Tableau 29.	Evolution des places offertes par niveau de qualification .....	85
Tableau 30.	Relation demandées et places offertes par niveau de qualification (Port-Gentil).....	85
Tableau 31.	Relation demandes et places offertes par niveau de qualification (Libreville).....	86
Tableau 32.	Relation demandées et places offertes par niveau de qualification (Port-Gentil).....	86
Tableau 33.	Relation demandes et places offertes par niveau de qualification .....	86
Tableau 34.	Modélisation semi-paramétrique de l'insertion (sortie du chômage) .....	90
Tableau 35.	Portefeuilles des prêts des banques commerciales, 2002-2005 .....	98
Tableau 36.	Evolution des finances publiques .....	100

## Liste des figures

Figure 1.	Croissance économique et emploi .....	29
Figure 2.	Répartition de la population active occupée selon les classes de salaire.....	42
Figure 3.	Les effets d'emploi directs et indirects par composante de la demande finale .....	65
Figure 4.	Evolution de l'emploi par grands groupes d'activités selon le critère d'échangeabilité .....	66
Figure 5.	Décomposition de la valeur ajoutée par branche.....	69
Figure 6.	Multiplicateur de revenu par composantes de demande finale.....	73
Figure 7.	Décomposition des coûts directs et indirects par branche .....	75
Figure 8.	Productivité et salaires.....	76
Figure 9.	Bilan global des réalisations de l'ONE 1994-2008.....	82
Figure 10.	Fonction de survie selon la durée .....	89
Figure 11.	Part de l'enseignement technique et la formation professionnelle dans l'éducation	97

## Listes des encadrés

Encadré 1.	Enquête gabonaise pour le suivi et l'évaluation de la pauvreté (EGEP).....	36
Encadré 2.	Impact des programmes HIMO .....	64
Encadré 3.	L'Office national de l'emploi (ONE) .....	81
Encadré 4.	Définition des fonctions.....	88
Encadré 5.	La nécessaire mise en place d'un système d'information sur le marché du travail.	104



## Résumé analytique

### Contexte

Les avis sont quasi-unanimes sur le rôle fondamental que joue l'emploi dans la création des richesses et dans la lutte contre la pauvreté. Or, celui-ci est souvent considéré comme un produit spontané de la croissance économique. C'est la raison pour laquelle, il ne figure pas en bonne place et de manière explicite dans les stratégies de développement et/ou de réduction de la pauvreté de nombreux pays en développement, à l'exemple du Document stratégique de croissance et de réduction de la pauvreté (DSCR) adopté par le Gabon.

Il est vrai que le besoin a été maintes fois réaffirmé au Gabon de diversifier l'économie et de dynamiser la croissance, en parallèle de l'adoption de réformes macro-économiques. Or, au-delà du faible rythme de la croissance économique, tant nationale que sectorielle, il convient de noter que le type et la qualité de la croissance sont déterminants en matière de création d'emplois productifs, décentés et viables. Aussi, une nouvelle impulsion politique vise-t-elle à réajuster le DSCR afin d'y intégrer l'emploi comme composante essentielle.

Malgré un niveau de PIB par tête des plus élevés d'Afrique, le pays souffre de nombreuses défaillances avec des indicateurs sociaux en deçà de ceux de pays à revenu comparable, comme le montrent les niveaux de chômage et de pauvreté élevés (16% et 33%, respectivement).

De plus, l'économie et les finances publiques dépendent fortement des ressources pétrolières. Or, les réserves pétrolières devraient être épuisées d'ici une trentaine d'années. L'accent mis dans le DSCR sur la diversification des sources de la croissance économique indique une prise de conscience de la nécessaire transformation du système productif national. Le Gabon devrait optimiser l'usage de la manne pétrolière en vue de réussir la transition d'une économie de rente à une économie de production moderne.

### Objectifs

C'est dans ce cadre que cette étude fut menée afin d'évaluer l'impact des différents secteurs en matière de création d'emploi. Il s'agit de voir dans quelle mesure les différentes impulsions dans tel ou tel sectoriel affectent l'emploi direct (dans le même secteur) et indirect (dans les autres secteurs qui lui sont liés). Il s'agit aussi de prendre en compte les dimensions qualité de l'emploi et les implications en matière d'éducation-formation. Enfin, l'objectif est de voir quelles sont les différentes politiques à appuyer sur les différents plans : politiques sectorielles, politiques horizontales, politique d'emploi.

L'étude menée part du principe que l'emploi décent, la productivité et la croissance économique sont interdépendants. L'emploi décent, qui peut être considéré comme un objectif social en soi, est un moyen durable pour garantir une meilleure productivité et pour assurer une croissance saine et viable. Ce principe est conforme à l'agenda de l'OIT pour le travail décent.

Sur le plan analytique ce principe se traduit par la nécessité de prendre en compte la dimension travail décent et qualité d'emploi dans l'évaluation des impacts sectoriels sur l'emploi.

## Méthodologie suivie

L'analyse menée aborde trois dimensions jugées complémentaires : l'impact des différents secteurs sur l'emploi ; l'analyse des marchés sectoriels de l'emploi, y compris la dimension qualité des emplois ; l'analyse de la qualité de l'appariement sur le marché du travail.

Les trois dimensions impliquent le recours à des méthodologies diverses adaptées aux types de données disponibles et exploitables. Nous avons ainsi eu recours à :

- des outils d'analyse bivariée et multivariée du marché du travail à travers les données de l'enquête gabonaise pour le suivi et l'évaluation de la pauvreté (EGEP) ;
- des outils d'analyse input-output afin d'étudier la dimension relative à l'impact des différents secteurs sur l'emploi ;
- des outils d'analyse en termes de modèle de durée pour l'étude de la troisième dimension relative à la qualité de l'appariement sur le marché du travail.

Trois types de données ont été recueillis qui correspondent aux trois dimensions et méthodologies discutées ci-dessus : les données de la comptabilité nationale (tableau ressources-emploi), les données de l'EGEP et les données de l'Office national d'emploi (ONE).

L'étude a bénéficié de deux missions qui se sont déroulées à Libreville en octobre et novembre 2008 et qui ont été d'une grande utilité. Elle ont vu la participation active, dans toutes les phases de l'étude, des autorités, des responsables sectoriels et des différents partenaires sociaux.

## Principaux résultats

### *Analyse de l'emploi sectoriel*

L'analyse de la structure de la population active occupée selon le niveau de diplôme montre que l'emploi reste largement non qualifié : la proportion des travailleurs sans instruction ou de niveau primaire constitue presque la moitié de la population active occupée, surtout au niveau des entreprises privées de petite taille. Ces emplois non qualifiés se caractérisent aussi par des niveaux de salaire relativement plus bas que pour les emplois qualifiés.

Sur le plan sectoriel, l'emploi est polarisé dans trois branches qui contribuent ensemble à presque les trois-quarts des emplois : l'agriculture, les services et le commerce. La structure de l'emploi est dominée par des activités de faible valeur ajoutée.

L'analyse bidimensionnelle montre qu'il existe une relation de dépendance entre branches d'activité et niveau d'instruction. Ainsi, des branches comme l'agriculture, la pêche et le commerce concentrent des emplois à faible niveau d'instruction. Sur l'ensemble de l'économie, presque les deux-tiers (68,3%) de ceux qui sont sans-instruction et plus de la moitié de ceux qui ont le niveau primaire (51,3%) sont employés dans l'agriculture. D'autres branches, comme l'exploitation forestière, la construction, le transport et une partie de l'industrie de transformation et des services emploient des actifs ayant des niveaux d'instruction moyens.

Les branches qui emploient en leur sein des proportions relativement importantes de diplômés de niveau supérieur sont l'Education-Santé, les Mines et, à moindre degré, les Services et l'Industrie de transformation.

La description de l'emploi selon le statut professionnel montre que le travail indépendant et l'emploi salarié dominant à part presque égale l'ensemble de l'emploi (46,79% et 45,35% des actifs occupés) avec une prédominance du salariat en milieu urbain et chez les hommes et du travail indépendant en milieu rural et chez les femmes.

Il existe aussi une relation de dépendance entre le niveau de salaire et les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les travailleurs indépendants concentrent les salaires les plus bas (76,1% des salaires de moins de 25 000 FCFA). En revanche, les salaires reçus par les cadres, les ouvriers et employés se situent majoritairement dans des tranches supérieures à 100 000 FCFA. En même temps, 43,4% (64,6%) des employés (et ouvriers) reçoivent des salaires supérieurs à 150 000 FCFA (100 000). Quant aux manœuvres, les salaires reçus par 80% d'entre eux se situent entre 25 000 et 100 000 FCFA. Les micro-entreprises privées sont celles où les salaires sont les plus bas, ce qui reflète indirectement de faibles niveaux de productivité, de faibles niveaux de qualification et des conditions de travail difficiles.

En ce qui concerne la part dans l'emploi des différents types d'employeur, la micro-entreprise privée est le premier employeur du pays (63,6%), suivie des grandes entreprises privées (14,8%) et des administrations publiques (14,3%). Or, les micro-entreprises gabonaises se caractérisent le plus souvent par du travail peu qualifié, l'emploi précaire, de faibles niveaux de salaire et de productivité.

En matière de revenus du travail, la modalité de salaire la plus répandue correspond à la tranche [0-25000 FCFA] avec un pourcentage de 29% suivie de la tranche [50 000-100 000 FCFA] avec 18,3% et de la tranche [25 000-50 000 FCFA] avec 15%. Ainsi, 44% des salaires distribués sont inférieurs à 50 000 FCFA, et presque les deux-tiers des salaires (62,33%) sont inférieurs à 100 000 FCFA, ce qui signifie que presque la moitié des salaires étaient soit inférieurs au SMIG (de l'époque de l'ENGEP) soit au voisinage de celui-ci. Ceci n'est pas sans lien avec la prédominance du travail peu ou non qualifié dans l'ensemble des activités économiques, et indique aussi la précarité des emplois et le fait que ceux-ci ne procurent pas des revenus décentes pour les employés et leurs familles.

Certaines branches concentrent des salaires bas alors que d'autres concentrent des salaires moyens ou élevés. Ainsi, l'agriculture, la pêche et le commerce branches concentrent des salaires bas ou très bas. Les industries de transformation, la construction et le transport ont des salaires moyens. Les mines, ainsi que l'éducation-santé, constituent les branches où les salaires distribués sont relativement élevés. Si l'on regarde du côté de la masse des salaires distribués, on constate que la masse des salaires les plus élevés (plus d'un million de FCFA) est concentrée dans les mines, l'industrie de transformation, la construction, les services et, à moindre degré, l'éducation-santé. Quant à la masse des salaires bas et très bas (moins de 50 000 FCFA), elle est principalement distribuée dans l'agriculture et le commerce et, à moindre degré, les services.

Au regard du suremploi, les résultats montrent que le commerce et les transports et, à moindre degré, les industries de transformation et la construction, sont les branches où le nombre d'heures travaillées est le plus élevé. Ceci peut s'expliquer notamment par le fait que les salaires horaires dans ces branches sont bas, au moins pour une partie de la force de travail employée. En effet, malgré le suremploi qui domine en leur sein, les salaires mensuels payés restent concentrés dans les tranches de bas salaires.

Les branches d'activité se distinguent aussi par les formes de rémunération qui y sont pratiquées : salaire mensuel fixe, salaire au jour, rémunération à la tâche, rémunération à la commission, rémunération selon les bénéfices réalisés... Les activités dont la rémunération dépend principalement des bénéfices ou chiffres d'affaires réalisés sont surtout l'agriculture, la pêche et le commerce. L'éducation-santé et les services, ainsi que l'exploitation forestière et les mines, se caractérisent par une domination du mode de salaires fixes. Quant à la construction, c'est une branche où une partie non négligeable des effectifs (34%) sont payés à la tâche. Les formes de rémunération non salariales sont volatiles et sujettes à fluctuations. En ce sens, elles sont signes de vulnérabilité et d'insécurité, voire de précarité.

Il existe aussi une relation de dépendance entre branche et type d'employeur. Certaines branches sont principalement concentrées dans la micro-entreprise privée, et d'autres dans la grande entreprise privée ou encore dans le secteur public. Ainsi, le commerce, l'agriculture et la pêche sont des secteurs où dominent les micro-entreprises alors que l'exploitation forestière, les mines et les industries de transformation sont dominés par la grande entreprise. Enfin, certaines activités du secteur privé sont partagées de manière plus équilibrée entre les grandes et les micro-entreprises. Il s'agit en particulier de la construction et des transports. Quant à l'éducation-santé et, à moindre degré, les services, ce sont des secteurs dominés par le secteur public.

Une relation de dépendance existe entre les branches et les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, certaines branches sont dominées par le travail pour propre compte et les aides familiales. C'est le cas de l'agriculture, de la pêche et du commerce. Toutes les autres branches se caractérisent par le recours à d'autres catégories socioprofessionnelles qui relèvent plus de la sphère salariale : cadres, employés-ouvriers, manœuvres. Mais d'importantes différences existent entre ces branches concernant la part des cadres et des autres catégories de salariés. Les services de type éducation-santé sont des activités qui utilisent des proportions élevées de cadres et d'employés-ouvriers et très peu de manœuvres. En revanche, une activité comme la construction n'emploie en sein que très peu de cadres, la plupart des salariés étant soit des employés-ouvriers ou des manœuvres. Des activités comme le transport et les services sont des situations intermédiaires, employant surtout des employés et ouvriers.

La question de la nationalité des travailleurs est à prendre en compte. De manière générale, les Gabonais sont surtout présents dans l'agriculture, les mines, l'exploitation forestière et l'éducation-santé. En revanche, ils sont moins présents dans le commerce où presque la moitié des travailleurs sont des étrangers (notamment en provenance d'Afrique de l'Ouest), les transports et la construction où plus ou moins le tiers de la main-d'œuvre est étrangère. Les industries de transformation connaissent une situation intermédiaire avec un peu plus du cinquième des effectifs qui sont des étrangers. Ces chiffres différenciés selon les secteurs peuvent être considérés, outre l'impact des dimensions culturelles et institutionnelles, comme le signe de pénuries de main-d'œuvre gabonaise dans certains secteurs, et ce pour deux principales raisons : l'inadéquation entre le système d'éducation-formation et les besoins des entreprises des secteurs concernés, et le rejet par les jeunes gabonais de certaines activités considérées comme indécentes ou inadéquates par rapport à leurs aspirations et étant donné la prégnance de la solidarité familiale.

En ce qui concerne la question du genre, il s'avère que certaines activités sont typiquement féminisées, telles que l'agriculture et le commerce dont plus de la moitié de la main-d'œuvre est féminine. D'autres types d'activités sont, en revanche, dominés par une main-d'œuvre masculine, notamment la pêche-élevage, l'exploitation forestière, l'industrie et la construction. Enfin, d'autres activités sont plus équilibrées, à l'image de l'éducation-santé. Au-delà du partage « traditionnel » des rôles entre les deux sexes, les

données disponibles ne permettent pas de se constituer une idée plus précise de cette division du travail par sexe.

L'ensemble de ces résultats ont été complétés par une analyse multidimensionnelle, en l'occurrence l'analyse factorielle, laquelle a permis de regrouper les différentes configurations existantes en quatre classes distinctes:

- la première classe regroupe les cadres ayant un niveau d'éducation supérieur, embauchés principalement dans les administrations publiques, surtout dans les activités d'éducation et santé, disposant d'un niveau de vie relativement aisé ;
- la deuxième classe regroupe les employés-ouvriers qui sont caractérisées par un niveau intermédiaire d'éducation « secondaire 2 », travaillant surtout pour des entreprises publiques ou pour des grandes entreprises privées, surtout dans les mines, les services, l'industrie de transformation, l'exploitation forestière et le transport, et ayant un niveau de vie relativement moyen ;
- la troisième classe regroupe les manœuvres (et le personnel de maison), travaillant principalement dans le secteur de la construction, ayant une expérience limitée et d'assez faibles rémunérations ;
- la quatrième classe regroupe les personnes qui œuvrent pour leur compte propre et les aides familiaux, concentrées dans des micro-entreprises privées, ayant de très faibles niveaux d'instruction, présent surtout dans les activités de commerce-vente (indépendants) ou dans l'agriculture (indépendants et aides familiaux), avec de très faibles rémunérations.

## Impact sectoriel sur l'emploi

Les multiplicateurs d'emploi dégagés par le modèle input-output reflètent les effets cumulés d'une modification quelconque de la demande finale sur la production, les inputs primaires ou l'emploi. Mesurer l'effet emploi consiste à calculer pour une branche donnée le nombre d'emplois directs et indirects générés suite à la variation de la production due à une augmentation unitaire de la demande finale qui s'adresse à cette branche.

Pour l'ensemble de l'économie gabonaise, le multiplicateur d'emploi est de 1,28. Cela signifie que pour chaque emploi créé directement dans l'économie, il y a en moyenne 0,28 emplois qui sont créés indirectement.

Pour la branche "Exploitation forestière, sylviculture", le multiplicateur d'emploi est de 1,18. Cela signifie que pour chaque emploi créé directement dans cette branche, 0,18 emplois sont créés dans le reste de l'économie. Pour une demande unitaire additionnelle d'une valeur d'un milliard de FCF, l'emploi direct créé est de 54 et l'emploi indirect créé est de 9, l'emploi cumulé étant alors de 63.

La "Production de pétrole brut et gaz naturel" est la branche économique dont le multiplicateur d'emploi est le plus élevé (2,83), alors même que les emplois directs de cette même branche sont relativement limités du fait qu'il s'agit d'industries capitalistiques. Ce multiplicateur d'emploi élevé traduit le fait que la branche en question a un effet indirect important sur l'emploi dans les branches qui travaillent avec les sociétés d'exploitation d'hydrocarbures (transport, communication, administration, etc.).

Des multiplicateurs d'emploi élevés se trouvent également dans la branche du raffinage de pétrole et dans celle des bâtiments et travaux publics. Viennent ensuite les transports et les services rendus aux entreprises. Pour l'ensemble de ces branches, l'effet multiplicateur se situe aux alentours de 2. Cependant, il s'agit de branches qui sont peu intensives en main-d'œuvre, notamment le raffinage.

L'industrie présente, en général, des multiplicateurs d'emploi plus faibles en comparaison avec les services et le secteur primaire. Ceci dénote la faible capacité des processus de transformation dans l'économie nationale, à l'exception de la branche des industries du bois et de l'ameublement qui est relativement intensive en emplois et qui génère un multiplicateur relativement élevé (1,8).

En termes de multiplicateurs d'emploi, les branches les mieux placées sont ainsi successivement : 1<sup>er</sup>. Poste et télécommunications, 2<sup>e</sup>. Production de pétrole brut et gaz naturel, 3<sup>e</sup>. Services d'éducation et de santé, 4<sup>e</sup>. Raffinerie de pétrole, 5<sup>e</sup>. "Industries du bois et de l'ameublement", 6<sup>e</sup>. Bâtiments et travaux publics. Ce sont là les branches dans lesquelles la création d'un emploi direct génère le plus d'emplois indirects.

Ce classement ne permet pas pour autant de conclure sur la liste des branches prioritaires à soutenir dans l'objectif de créer des emplois, car il est nécessaire de prendre en compte d'autres critères, notamment le poids de la branche dans l'emploi total, l'effet emploi, les autres multiplicateurs et effets, la productivité, l'horizon temporel de la politique visée. Par ailleurs, un autre critère fondamental à prendre en compte pour le ciblage des secteurs porteurs d'emploi est celui de la qualité des emplois.

Il y a lieu de noter ici l'intérêt des programmes d'investissement qui utilisent des technologies intensives en main-d'œuvre, à l'exemple des programmes HIMO encouragés par le BIT. Vu les déficits actuels du Gabon en matière d'infrastructures face à des besoins croissants des populations et des entreprises, de tels programmes peuvent avoir un effet non négligeable sur l'emploi.

Mesurés selon les composantes de la demande finale, ce sont les dépenses des administrations publiques qui s'avèrent les plus intensives en termes d'emplois cumulés par million de FCFA, devant la consommation des ménages, les exportations et enfin les investissements (FBCF). Ceci est dû principalement à l'effet emploi direct qui s'avère plus important pour les dépenses des administrations et la consommation des ménages que pour les autres composantes de la demande finale.

Les effets indirects se montrent, par contre, relativement plus importants dans les investissements et les exportations, où le multiplicateur est, respectivement, proche de 1,7 et 1,5, alors qu'il est de 1,2 au niveau de la consommation finale des ménages et de l'administration publique. Ainsi, les effets emplois indirects dû aux exportations et à l'investissement sont plus importants que ceux de la consommation des ménages.

Le multiplicateur de production informe sur l'impact, en termes de production, d'une demande additionnelle qui s'adresse à une branche donnée sur le reste de l'économie. L'analyse des composantes des multiplicateurs de production indique dans quelle mesure les branches en amont sont concernées lors d'un accroissement unitaire de la demande finale adressée à une branche (homogène) déterminée.

L'industrie du bois et de l'ameublement, les BTP et le raffinage de pétrole ont les multiplicateurs les plus élevés. L'analyse détaillée de la matrice de Leontief montre qu'un accroissement unitaire de la demande finale adressée aux industries du bois et de l'ameublement entraîne un effet important au niveau de la branche elle-même (avec un effet de 0,12) et de son principal fournisseur qu'est la branche de la forêt (0,26) (effet en amont). L'industrie du bois exerce peu d'effet en aval. Les effets les plus importants se retrouvent au niveau des BTP (0,05).

Le multiplicateur de production pour les BTP est parmi les plus élevés : 1,7. Les BTP ont un effet moteur sur les BTP eux-mêmes de l'ordre de 0,10. En amont, ce sont les secteurs de fabrication de matériaux de construction et les services rendus aux entreprises

qui en bénéficient le plus (respectivement 0,11 et 0,10), suivis de loin par Raffinerie de pétrole (0,06), industrie du bois (0,05) et exploitation forestière (0,04). En aval, les effets des BTP sont dispersés dans la majorité des branches, mais les plus importants se retrouvent au niveau de la Production et distribution d'eau et d'électricité.

Le raffinage de pétrole affiche également un multiplicateur quelque peu élevé, de 1,59. L'effet multiplicateur se produit principalement au niveau de la branche elle-même et de son premier fournisseur, la production de pétrole brut et de gaz naturel et avec un effet de 0,25.

L'analyse des effets multiplicateurs est nuancée par la décomposition de la demande adressée à chaque branche entre la valeur ajoutée directe, la valeur ajoutée indirecte et les importations. Cette décomposition permet une évaluation réelle du poids de chaque secteur dans l'activité économique. L'analyse montre que l'économie gabonaise (en dehors du raffinage de pétrole dont le poids est à relativiser) reste une économie fermée du fait du faible niveau d'utilisation des inputs intermédiaires importés dans le processus de production.

Globalement, le Gabon présente une structure économique fondée sur des ressources minérales non renouvelables et les utilise comme avantage comparatif. Le processus d'accumulation se trouve à un stade embryonnaire, et les spécialisations n'ont pas connu de grande mutation. La dynamique du système économique et les politiques menées n'ont pas permis de faire orienter le tissu productif vers des activités à plus forte valeur ajoutée avec, éventuellement, une plus grande intégration dans les chaînes de valeurs mondiales.

L'économie gabonaise s'est lancée dans un processus de diversification verticale mais celle-ci fait face à un double obstacle. Le premier est dû au fait que le marché gabonais est restreint, ce qui tend à faire dépendre la diversification de la demande extérieure. Ainsi, l'objectif politique d'un taux de transformation de la production locale de 75% fixé sur une décennie risque fort d'être conditionné, dans les faits, par l'existence de débouchés externes.

Le deuxième obstacle est relatif à l'assimilation et à la maîtrise des progrès technologiques nécessaires pour mener à bien le processus de diversification. La capacité de maîtrise des progrès technologiques est un processus d'accumulation d'un savoir-faire de long haleine.

Le simple accès à l'emploi n'est pas suffisant pour une amélioration des niveaux de vie et la réduction de la pauvreté. La question de la qualité reste inévitable que ce soit dans un contexte de création d'emplois, ou encore de perte d'emplois. A cet effet, et moyennant l'utilisation du modèle input-output, les revenus directs et indirects générés au niveau de chaque branche en les comparant aux résultats de la section précédente. Cette analyse est confortée par le calcul des coûts de la main-d'œuvre et la productivité afin d'appréhender les distorsions du marché de travail ;

Grâce à la technique input-output, il est possible d'analyser les revenus générés par l'économie en procédant aux calculs des multiplicateurs de revenus. On constate ainsi que le multiplicateur de revenu total est de 1,3. Il est le plus faible au niveau de l'agriculture avec 1,04. Ce secteur reste donc un mauvais générateur de revenus dans les autres secteurs, ceci est en relation avec sa faible intégration dans le tissu productif avec un multiplicateur de production de 1,17. Alors que l'exploitation forestière où le multiplicateur d'emploi reste faible (1,18) génère des revenus indirects plus au moins importants (1,67).

L'industrie du bois et les infrastructures, sont des branches qui génèrent plus de revenu avec respectivement des multiplicateur de revenu de l'ordre de multiplicateur de 2,2 et 1,89 respectivement, avec également plus d'emplois directs et indirects. Le secteur du raffinage de pétrole qui est un secteur qui malgré qu'il génère plus d'emplois indirects et de revenu avec respectivement des multiplicateurs de 3,6 et 2,28 son multiplicateur de production reste cependant faible (1,59).

Dans les services non marchands, en l'occurrence l'administration publique et les services d'éducation et de santé, les revenus directs se montrent importants en raison des salaires octroyés plus élevés par rapport à ceux dans les pays voisins. Cependant ces branches ne génèrent pas de revenus indirects importants.

Il semble que le rôle de l'Etat dans la distribution des revenus est important, à travers une politique salariale plus attractive pour l'emploi qualifié. Mais également par les investissements dans des grands projets d'infrastructures et dans les établissements publics non encore privatisés. Le problème qui en résultera est bien sûr la capacité de l'Etat d'entretenir ce modèle en relation avec les perspectives de régression des recettes pétrolières.

Ce sont les composantes de la demande finale intérieure qui ont les multiplicateurs de revenu les plus élevés comparativement à la demande extérieure. En effet, le multiplicateur de revenu des exportations reste faible malgré que cette composante crée plus de valeur ajoutée directe, ce qui renvoie au fait que les exportations gabonaises se font généralement à l'état brut : le pétrole, les grumes et le manganèse représentent plus que 80% des exportations totales. Or le secteur des exportations, qui présente un multiplicateur d'emploi plus au moins important (1,46), peut être générateur de plus d'emploi si l'économie transforme ses produits avant de les exporter.

Pour ce qui est des investissements, ils génèrent un multiplicateur de revenu et d'emploi relativement élevés, ce qui corrobore ce qui a été dit auparavant sur les efforts des pouvoirs publics dans le domaine des infrastructures. Cependant les dépenses d'investissement de l'Etat qui avoisinent les 5% du PIB nécessitent d'être renforcées par l'investissement privé. Une politique d'encouragement de l'investissement aura certainement des effets importants sur la création d'emploi et de revenus.

La faible croissance de l'économie et de l'emploi au Gabon est une conséquence d'une insuffisante amélioration du secteur des échangeables, en particulier le secteur manufacturier. Réduire le chômage et le travail précaire suppose alors une augmentation de la capacité de l'économie pour améliorer la productivité et les emplois salariés qui reste la meilleure stratégie. En effet, la productivité reste le principal levier de la production et de l'emploi dans le secteur secondaire et tertiaire. L'assouplissement des distorsions des coûts des facteurs de production devrait être au cœur de toute stratégie de croissance.

Parallèlement, il faut encourager l'investissement privé et l'esprit d'entrepreneuriat dans les nouveaux secteurs où le Gabon peut développer plus de valeurs ajoutées. Le Gabon s'oriente déjà dans cette direction dans le contexte du DSCR, et le choix des secteurs de la forêt/bois, des mines et des infrastructures esquisse une stratégie ambitieuse pour rendre l'approche opérationnelle.

Deux éléments sont nécessaires pour garantir le succès de cette stratégie : rendre le système d'éducation et de formation plus adéquat aux besoins en qualifications spécifiques et assurer une meilleure structure institutionnelle pour garantir la coordination politique des incitations.

## *Qualité de l'appariement*

Dans l'analyse des problèmes d'emploi, la question de l'appariement entre l'offre et la demande de travail occupe une place importante. De la forme d'appariement et de sa qualité dépendent en partie la dynamique du marché du travail et la qualité de la rencontre entre les entreprises et les demandeurs d'emploi. L'institutionnalisation de l'intermédiation sur le marché du travail a été initiée en 1994 avec la création de l'Office nationale de l'emploi (ONE).

L'hétérogénéité des situations de chômage et des profils de chômeurs au Gabon s'accompagne de différents types de comportement en matière de recherche d'emploi, ce qui pourrait nécessiter des types variés d'intermédiation. De même, à l'hétérogénéité des entreprises correspond une variété de comportements en matière d'offre d'emplois, de processus de sélection et de recrutement. Ainsi, les micro-entreprises privées, qui sont des organisations peu structurées et ne disposant pas de moyens et d'organes dédiées à la gestion des ressources humaines, auront tendance à se comporter de manière relativement plus passive avec les offres de candidates sélectionnés par l'intermédiaire (quand elles ne passent pas par d'autres voies). En revanche, les grandes entreprises structurées, qui disposent de DRH, sont plus sélectives et l'intermédiation ne constitue pour elles qu'une étape dans le processus de sélection. Dans le premier cas, on est en présence d'intermédiation plutôt administrative, alors que dans le second cas, c'est l'intermédiation sélective qui prévaut.

Par ailleurs, le Gabon est dominé par le mode d'intermédiation institutionnelle avec l'ONE qui est un organisme public. Néanmoins, en plus de ce premier mode encore largement dominant, un mode d'intermédiation marchand a émergé ces dernières années avec l'installation d'un certain nombre de cabinets privés d'intermédiation, principalement à Libreville. L'organisation du secteur d'intermédiation dans ses différents modes est un chantier de réflexion institutionnelle et politique important dans la perspective d'une spécialisation efficace de chacun des modes selon les segments spécifiques du marché du travail et leurs besoins.

L'ONE a partiellement répondu à un besoin qui s'est fait sentir en matière d'intermédiation entre l'offre et la demande. Il a aussi contribué à instaurer progressivement une certaine culture, liée au fait que l'ONE ne peut jouer le rôle d'un simple bureau de placement au sens traditionnel du terme (appariement administratif) mais, constitue une structure qui peut aider le demandeur d'emploi à s'adapter aux besoins du marché du travail en lui apportant encadrement, formation et conseil afin d'augmenter son employabilité (appariement sélectif).

L'examen des places offertes par catégorie de diplôme indique une plus forte demande de la main-d'œuvre qualifiée, des techniciens et des techniciens supérieurs par rapport aux autres types de qualification. D'un autre côté, la main-d'œuvre banale n'est pas demandée par les entreprises qui s'adressent à l'ONE, ce qui s'explique par le fait que ce type de main-d'œuvre est relativement abondant sur le marché du travail.

Le marché du travail étant hétérogène, en dresser une typologie peut être utile pour l'élaboration des politiques d'emploi et pour le ciblage des programmes et des modèles d'intermédiation. Aux différentes qualités d'emploi liées aux différentes branches, correspondent des approches d'intermédiation différentes et des programmes différents d'aide à l'emploi.

Par exemple, les actifs qui ont des niveaux de diplôme supérieurs sont surtout présents dans les administrations publiques et dans l'éducation-santé. Leurs salaires sont normalement assez élevés. Cette correspondance positive entre niveau de diplôme, niveau

de salaire et branche d'activité, crée des prétentions salariales (salaires de réservation) élevées, ce qui fait que des jeunes diplômés préfèrent souvent rester au chômage en attendant d'obtenir des emplois en adéquation avec ces prétentions et anticipations.

Qu'est-ce qui explique les difficultés d'insertion plus élevées de certaines catégories de main-d'œuvre ? Sont-ce les exigences des employeurs, l'inadéquation entre l'offre et la demande, le niveau élevé des salaires de réserve, ou encore la segmentation sur le « marché » de l'intermédiation ?

Pour répondre à ces questions et déterminer laquelle est corroborée par les faits, un suivi de l'offre est nécessaire. Pour ce faire, un modèle de durée a été utilisé. Les résultats de ce modèle montrent que les profils dits de type S2 (licence/bachelor, BTS, DUT, DTS) et S1 (doctorats d'Etat, doctorats, DESS, DEA, Master, Ingénieurs et Maîtrise) sont les plus favorisés sur le marché du travail. Quant aux profils les moins favorisés sur le marché du travail et les moins recherchés par les entreprises sont les catégories S5 (CEPE) et S5 (sans formation).

L'étape suivante du travail fut d'analyser les déterminants de la transition des demandeurs d'emploi sur le marché du travail gabonais, c'est-à-dire de leur insertion. Pour ce faire une approche semi-paramétrique fut alors utilisée. Les résultats de l'analyse montrent l'avantage, en termes d'insertion sur le marché du travail, d'être un homme, d'être célibataire, d'avoir un niveau d'éducation supérieur, d'avoir une expérience professionnelle. En revanche, l'ancienneté dans la recherche d'emploi a un effet pénalisant.

## **Politiques et recommandations**

La dernière partie du rapport traite principalement des recommandations en matière de politiques publiques en vue de maximiser l'impact sectoriel de l'emploi.

### *Les politiques sectorielles*

La réduction de la pauvreté et le développement humain se posent avec acuité au Gabon, dans un contexte d'épuisement du pétrole et de faiblesse des programmes et réformes visant à créer la richesse et l'emploi, par le développement de secteurs d'activité alternatifs au secteur pétrolier pour soutenir la croissance de l'économie nationale

L'analyse du modèle input-output suggère que l'amélioration des opportunités d'emploi en termes de qualité et de quantité doit être structurée autour des secteurs les plus intensifs en main-d'œuvre mais aussi autour de l'effort d'ajouter de la valeur aux ressources extractives. L'option la plus évidente serait de procéder à une transformation plus grande des ressources naturelles actuellement extraites, préalablement à leur exportation. Il s'agit essentiellement des produits forestiers eu égard au stade avancé de l'industrie du bois mais également le secteur minier en raison des gisements disponibles. Le développement de ces deux secteurs devrait être soutenu par des infrastructures, soit le secteur le plus imbriqué dans le tissu productif.

La réalisation de ces objectifs nécessitera la mise en œuvre des réformes retenues dans le cadre de la stratégie. Les objectifs de production et de transformation proposés dans le cadre du DSCR ne pourraient avoir les impacts positifs attendus que par la prise en compte des défis de la formation, des exportations et du financement.

L'investissement public constitué par l'ensemble des infrastructures publiques (transports, télécommunication, éducation, sécurité, etc.) engendre aussi des externalités

sur le développement du secteur privé. Au Gabon le désengagement de l'Etat ne s'est pas accompagné d'un engagement conséquent du secteur privé malgré le dynamisme qu'on lui prête. Les investissements lourds que nécessitent les infrastructures sont hors de portée du secteur privé. Par ailleurs, l'exploitation des infrastructures nécessite, en général, des réseaux de distribution à plusieurs niveaux, ce qui pose encore une fois le problème de financement. La rentabilité, qui n'apparaît qu'à long terme dans ce type de projets, éloigne le secteur privé pour des raisons liées à sa propre nature (capacité financière).

Le secteur des infrastructures, comprenant essentiellement le transport (routes, chemins de fer, ports, aéroports), l'énergie-eau et les technologies de l'information et de la communication, ne participe qu'à hauteur de 6 % à la formation du PIB. Cette contribution est beaucoup plus importante en termes de multiplicateurs. La durabilité de la croissance dans le pays serait sans doute concrétisée dans le futur si le pays renforce davantage son accumulation de capital physique.

Tous ces investissements publics retenus par le DSCRCP dans le secteur des infrastructures auront certes un effet positif sur la croissance économique et l'emploi. En agissant sur la demande globale, l'investissement public a un effet positif sur la production dans le court et moyen terme. Nos simulations sur la base d'une augmentation de 30% de ces investissements permettraient de générer un gain de deux points de croissance économique. Pour sa part, l'emploi créé serait de 2900 avec 2320 emplois directs et 580 emplois indirects.

Les défis d'avenir pour les investissements d'infrastructure résident dans le financement de ce programme ambitieux mais également de garantir la rentabilité. Ceci renvoie au mode de prise de décision et de gestion (mode de financement, étude technique, exécution suivi, capacités de réalisation, modalité d'évaluation, etc.). L'absence de la prise en compte de ces conditions risque d'engendrer des coûts élevés pour la société.

Par ailleurs, il y a lieu d'encourager les programmes de type HIMO qui constituent une voie importante pour allier les objectifs d'emploi et de renforcement des infrastructures, sans oublier ceux de formation des compétences locales. En ce sens, il serait judicieux de réserver, de manière officielle, une part des travaux d'infrastructures à ce type de programmes et aux entreprises qui s'y engagent. Ceci constituerait, par ailleurs, un moyen utile, pour réduire le poids du secteur informel dans l'économie et dans l'emploi.

### *Les politiques horizontales*

La concrétisation des objectifs retenus dans le cadre du DSCRCP en matière de création d'emploi et de croissance économique passe inéluctablement par l'instauration d'un climat d'investissement favorable au développement de l'entrepreneuriat. Ceci implique la mobilisation de suffisamment de ressources financières internes et externes et d'un développement du système d'éducation et de formation pour répondre aux besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée.

Par ailleurs, la mobilisation du financement et l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre ne peut mobiliser l'énergie productive du secteur privé que si l'État assure un environnement incitatif approprié. Le rôle de l'État consistera en la fourniture des services publics (les infrastructures) et l'assouplissement des coûts élevés des facteurs par des politiques commerciale et fiscale incitatives.

*Education-formation.* L'éducation-formation est un ingrédient important de la croissance à long terme. En effet, l'amélioration des variables liées à l'éducation et à la connaissance permet d'augmenter la capacité de création, d'absorption des nouvelles technologies et leur utilisation. Ceci est synonyme d'une augmentation de la productivité. Le manque de main d'œuvre qualifiée limite l'expansion des secteurs productifs, comme c'est le cas de la filière bois. L'Etat devrait veiller à ce que le système éducatif s'oriente vers la formation de diplômés en adéquation avec les besoins de l'économie.

En dépit des efforts de l'Etat dans le domaine de la formation, le Gabon manque cruellement de main-d'œuvre qualifiée au niveau des ouvriers, des techniciens et des cadres intermédiaires. Pour pallier ces déficits, les entreprises ont largement recours à la main-d'œuvre étrangère, qui coûte de plus en plus cher, alors que de nombreux jeunes gabonais ne trouvent pas d'emploi par manque de qualification. Le renforcement, voire la restructuration, du système de formation professionnelle est un axe essentiel pour accompagner la diversification de l'économie.

La conception d'une stratégie intégrée s'avère d'une grande importance pour pallier le manque d'offre de compétences en cohérence avec les priorités du DSCR et de la diversification de l'économie. En se basant sur une évaluation du besoin quantitatif et qualitatif des secteurs productifs de la forêt, des mines et des infrastructures, et afin d'optimiser les ressources financières de l'Etat dans le secteur de l'éducation (4% du PIB), il y a lieu de créer des structures institutionnelles capables d'analyser le dysfonctionnement du marché d'emploi. Ceci ne peut se faire que par un développement d'un système d'information fiable et permanent sur l'offre et la demande d'emploi, quitte à associer les compétences universitaires en la matière.

Par ailleurs, et en relation avec le développement des secteurs retenus dans le cadre de ce travail, il convient de veiller au développement des métiers dans le domaine de la construction et de la maintenance des ouvrages de travaux publics et des équipements des bâtiments (ascenseurs, gestion des immeubles, sonorisation, réseaux informatiques, téléphonie, etc.).

Pour les métiers du bois le Gabon dispose d'une carte à jouer dans le développement des métiers de transformation du bois, que ce soit pour le marché local ou pour l'exportation (conception de mobiliers, menuiserie, ébénisterie, marqueterie, etc.).

*Le financement de l'économie.* La réalisation des objectifs de croissance économique au Gabon passera par des investisseurs privés et publics dans les trois secteurs en question. Si l'Etat compte prendre en charge le financement des secteurs très onéreux tels les infrastructures de transport, de communication, d'eau et d'électricité et des services essentiels - dont la mise en place conditionne le développement des secteurs moteurs de la croissance -, c'est au secteur privé qu'incombe la responsabilité d'investissement dans les secteurs moteurs pour concrétiser les objectifs retenus dans le DSCR, notamment dans les secteurs de la forêt et les mines.

Pour subvenir aux besoins des secteurs public et privé, on distingue généralement deux sources de financement : les sources internes et les sources externes. La mobilisation des ressources financières reste liée au développement du système financier interne et pose un défi pour le secteur privé, alors que la mobilisation des ressources externes reste un défi pour le secteur public et pose le problème de la solvabilité.

Le rôle du système bancaire est central pour instaurer un climat de confiance et pour le développement d'un système financier capable de répondre aux besoins en crédit du secteur privé. L'accès au crédit bancaire pour le secteur privé reste faible (9 % du PIB au Gabon malgré une plus grande disponibilité des capitaux, en 2005). Les barrières au

crédit sont un grand problème, notamment pour les petites entreprises, ce qui constitue une contrainte sur les efforts pour améliorer les opportunités d'emploi. La situation est plus préoccupante si on analyse l'accès au crédit par secteur productif (voir tableau ci-dessous). La forêt et l'industrie du bois dont la part du crédit est aux environs de 11% en 2002 n'est plus que de 4% en 2005, alors que le secteur des mines se trouve pratiquement évincer du marché de crédit, ajoutant à cela que les crédits à long terme sont très faibles.

Non seulement l'accès au crédit est limité, mais le coût de crédit est aussi très élevé. Ceci représente une contrainte significative pour beaucoup d'investisseurs, grands et petits, que se soit en termes de coût ou de gestion de cash-flow. Sous ces conditions, les entreprises seraient hésitantes pour profiter des occasions d'investissement dans les activités productives, handicapant ainsi tout effort de création d'opportunités d'emploi.

Le secteur financier au Gabon est peu développé et souffre des insuffisances au niveau de la gestion. Le montant des crédits à problème représente 63% du totale des crédits octroyés, ce qui entraîne la hausse des coûts de crédit. A cela, il faut ajouter encore le poids des facteurs d'ordre structurel et institutionnel du système financier, mais également celui du rythme faible de la croissance économique au cours des dernières années.

Dans son diagnostic du système financier gabonais, le FMI révèle que deux facteurs importants expliquent le maintien des taux d'intérêt élevés par le système bancaire. Le premier est en relation avec les perceptions, souvent inexacts, sur les emprunteurs à haut risque. Le second facteur réside dans la structure du système bancaire lui-même. Les opérations bancaires sont extrêmement concentrées, avec quelques grandes banques qui dominent le secteur. Dans ces conditions, les banques ont un grand pouvoir sur le marché pour élever les coûts des crédits et abaisser les taux des dépôts.

Un des moyens pour lever l'asymétrie d'information est d'encourager les entreprises à produire des éléments comptables fiables. Des solutions alternatives au crédit bancaire sont également proposées : il s'agit du développement du capital-risque pour permettre aux banques de récupérer leurs créances en cas de réalisation du risque, de même il faut prévoir l'instauration de fonds de garantie avec le soutien de l'Etat.

Le financement de l'Etat se trouve au cœur de toute stratégie de développement, eu égard au rôle de l'Etat pour subvenir aux besoins sociaux pour atteindre un développement humain viable tout en veillant à promouvoir la croissance économique. Les besoins financiers de l'Etat sont énormes mais ses ressources dépendent à 60% des recettes pétrolières qui sont de nature fluctuante. Ceci l'oblige à faire appel souvent aux institutions financières internationales pour combler les déficits avec des conséquences non maîtrisées pour la stabilité macroéconomique.

Ainsi, toute politique de financement de l'Etat ne peut se faire que dans le cadre global d'une gestion saine des finances publiques qui garantisse la préservation des équilibres macroéconomiques. Conscient de ces défis, le gouvernement a déployé beaucoup d'efforts ces dernières années pour améliorer la santé des finances publiques. Ce redressement a été facilité par la conjoncture internationale favorable liée à la montée des prix du pétrole (avant la chute des prix de la fin de 2008).

La responsabilité financière que l'Etat gabonais exige la mise en œuvre de mesures de nature à éviter tout dérapage dans l'avenir pour garantir la viabilité du financement externe, élément fondamental pour la réussite des objectifs de développement sectoriel. Dans ce cadre, une politique de dépense rationnelle et efficace et une politique qui améliore les recettes fiscales de l'Etat sans entraver l'investissement productif sont nécessaires.

Un renforcement du financement de la formation professionnelle (8% actuellement) pour alimenter et satisfaire les besoins des secteurs productifs en main-d'œuvre s'avère aussi nécessaire. En ce qui concerne les dépenses d'infrastructure, le choix des projets à réaliser par des financements extérieurs devrait s'inscrire dans la politique de développement du gouvernement.

Le gouvernement alloue des fonds substantiels à de grands projets d'infrastructure dont le rendement reste faible. Ceci s'explique par l'absence des moyens de contrôle et d'évaluation de la rentabilité économique et financière de ces projets, ce qui complique la programmation des projets sur des échéanciers bien déterminés, et pousse à la révision des enveloppes budgétaires arrêtées pour leur réalisation, sans compter les frais d'entretien qui pèsent lourdement sur l'équilibre budgétaire.

Au niveau de la politique fiscale, pour encourager le développement des secteurs productifs, en l'occurrence le bois et les mines, il faudrait faire peser les taxes plutôt sur la ressource que sur la production transformée afin d'aider l'investissement et le développement industriel. Il faudrait aussi développer une fiscalité incitant à la transformation locale en taxant plus les produits exportés non transformés (grumes), et confirmer ou mettre en place des exonérations fiscales au bénéfice des investisseurs qui s'impliquent dans la transformation.

*Politique commerciale.* Une politique commerciale appropriée peut certainement améliorer les performances économiques en renforçant les incitations à développer des productions dans les secteurs porteurs. En effet, la politique commerciale joue un rôle important dans la réallocation des ressources par la déréglementation des monopoles et des situations de rente qui maintiennent les niveaux des prix à des niveaux qui ne reflètent pas les coûts de production.

Le Gabon a déployé beaucoup d'efforts au niveau interne par la pratique d'une politique de libéralisation des prix. Toutefois, certains prix restent administrés. De plus le programme de privatisation a généralement permis le transfert des monopoles du secteur public au privé qui, opérant dans un tel environnement, ne ressent pas évidemment le besoin d'améliorer la compétitivité de ses biens et services. Combinés à une structure des tarifs inadaptée, ces monopoles contribuent à maintenir les prix, et donc les coûts de production, à des niveaux assez élevés, ce qui réduit les efforts de diversification.

La structure des prix est affectée également par les problèmes d'infrastructure. En effet, le manque d'infrastructures de transport et de communication, ainsi que les faibles connexions impliquent des coûts de production et de commercialisation plus élevés et des retards plus longs. Ceci réduit significativement la rentabilité du commerce interne.

Au niveau externe, le Gabon dont l'économie dépend beaucoup des exportations, un renforcement des politiques de libéralisation commerciale devrait pouvoir conduire à une nouvelle augmentation du taux d'exportation de l'économie. Mais le Gabon devrait veiller surtout à diversifier ces exportations, aussi bien en termes de produits et de marchés, tout en cherchant à orienter ces exportations vers des produits et services à forte valeur ajoutée. La stratégie de diversification des sources de croissance de l'économie nationale, si elle est menée de manière globale et intégrée, devrait contribuer à aller dans cette direction.

### *Politique d'emploi*

La politique d'emploi au Gabon se focalise sur l'intermédiation via l'ONE et le DSCRIP entendu comme moyen indirect de créer des emplois, auxquels s'ajoute l'instrument du Fonds d'Insertion et de Réinsertion (FIR) pour l'emploi des jeunes géré

par l'ONE. L'intérêt pour la politique d'emploi au sens propre est tout récent dans le pays suite au Sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'emploi et la pauvreté, lequel a eu lieu à Ouagadougou en 2004.

Pour concrétiser ces engagements, le Gouvernement gabonais a organisé en mai 2005 un atelier d'élaboration du Plan national pour l'emploi et la lutte contre la pauvreté, auquel ont participé les représentants du Gouvernement, des Organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, des Organisations de la société civile et des Partenaires au développement.

L'objet de ce plan est de traduire de manière opérationnelle les priorités identifiées par le Gouvernement, en matière d'emploi, dans ses documents de politiques et de stratégies, mais aussi dans le cadre des engagements qu'il a pris à l'occasion des diverses conférences. Les interventions retenues couvrent la période 2006-2015 et s'articulent autour de douze axes prioritaires (cadre macroéconomique, investissement public, ressources humaines et de l'employabilité, emploi des jeunes, système d'information sur le marché du travail, dialogue social, élargissement de la protection sociale, conditions de vie des groupes vulnérables intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement, développement rural, renforcement des capacités d'autofinancement et de la mobilisation des ressources externes, développement de la coopération sous-régionale en matière de migration et d'emplois).

Si ces axes prioritaires identifiés ne manquent pas de pertinence, le plan reste insuffisamment élaboré et se contente d'une présentation générale sous forme d'objectifs, résultats attendus et actions. Les actions proposées sont peu développées et aucun cadre institutionnel et budgétaire ne leur est précisé. Par ailleurs, ce plan national ne s'articule pas au DSCR et ne prévoit pas de financements dédiés.

Au-delà de ces limites, il convient de mettre l'accent sur quelques conditions institutionnelles fondamentales pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation de la politique d'emploi.

Le système statistique national du Gabon souffre de nombreuses carences en ce qui concerne les statistiques sur l'emploi. Celles-ci sont trop dispersées en termes de production, non régulières, manquent de cohérence et de fiabilité. Par ailleurs, elles excluent largement le secteur informel que tous les observateurs nationaux reconnaissent comme un secteur de plus en plus présent dans l'économie et l'emploi au Gabon.

La réalisation d'enquêtes régulières sur l'emploi s'avère une nécessité impérieuse. D'autres enquêtes seront d'une grande utilité, notamment sur le secteur informel et sa dynamique. A cet égard, il y a lieu de rappeler qu'un projet d'enquête sur l'emploi et le chômage au Gabon a été élaboré en 2008 par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de la Planification et de la Programmation du développement. Un appui politique et technique est utile pour réaliser une telle enquête sur une base régulière et pour renforcer les capacités du Ministère du Travail et de l'Emploi en matière de traitement et d'analyse des données du marché du travail.

Par ailleurs, des enquêtes auprès des entreprises seront d'un grand apport pour mieux appréhender la dimension demande de travail et de compétences. Pour cela, des diagnostics sectoriels seront nécessaires afin d'élaborer des répertoires de métiers et des compétences afin de faciliter l'appariement sur le marché du travail et la planification de l'éducation et de la formation professionnelle. Il sera aussi nécessaire de rendre compatibles et homogènes les différentes statistiques publiques, comme celles entre la comptabilité nationale et les données de l'Enquête emploi et chômage à venir.

En matière d'intermédiation sur le marché du travail, le paramètre par le biais duquel l'action de l'opérateur public est déterminante concerne la qualité de ses ressources humaines et leur degré de professionnalisme. A ce niveau, l'action du conseiller en emploi est cruciale. C'est à lui que revient la tâche difficile de donner corps à cette mise en relation. Une bonne connaissance des spécificités et des logiques en œuvre dans chacun de ces deux espaces lui est nécessaire pour réussir cette mission. Plus généralement, l'action du conseiller à l'emploi est déterminante à tous les stades de la mise en relation.

L'attitude du conseiller en emploi peut varier à l'intérieur d'un continuum situé entre deux attitudes diamétralement opposées : celle d'un conseiller en emploi réduisant son travail à sa simple dimension administrative et celle d'un conseiller appréhendant le caractère complexe de son rôle. La manière dont les acteurs de la relation du travail perçoivent le rôle de l'opérateur public d'intermédiation en dépend largement. En d'autres termes, le travail du conseiller a un impact direct sur l'image de marque de l'opérateur auprès des acteurs de la relation du travail. C'est pour cela que le personnel travaillant dans l'institution d'intermédiation devrait être aussi bien de haut niveau de compétence, responsabilisé et motivé. Par ailleurs, Il y a lieu de renforcer les capacités de l'ONE, non seulement en matière de compétences humaines, mais aussi en ressources techniques et matérielles, en capacités de programmation stratégique et de suivi (enquêtes d'insertion et enquêtes de cheminement).

### *Mesures complémentaires pour une intégration de l'emploi dans le DSCR*

Pour que l'emploi prenne la place qu'il mérite dans la stratégie de développement du pays, à travers le DSCR ou toute autre stratégie nationale, il convient d'agir sur un ensemble de dimensions complémentaires:

- le renforcement des capacités techniques, humaines et matérielles du ministère chargé de l'emploi, surtout en matière d'élaboration et de suivi-évaluation des politiques d'emploi
- le renforcement des capacités des ministères de l'éducation et l'enseignement supérieur, ainsi que de la formation professionnelle
- le renforcement des liens entre ces deux secteurs: emploi et formation-éducation, à la fois en termes d'échanges d'information et de compétences et en termes d'élaboration conjointe des politiques d'emploi et de formation.
- le renforcement du dispositif statistique lié à l'emploi et à la formation, que ce soit au niveau des ministères de l'emploi et de la formation, des ministères sectoriels ou encore le ministère de la planification. Toute politique d'emploi ne peut être élaborée et menée à bien sans un tel dispositif. A cet égard l'enquête chômage et emploi en cours de préparation devrait prendre en compte les différentes dimensions, sectorielles et transversales, qui sont utiles pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique d'emploi. Un dispositif complémentaire à prendre en compte est celui de l'observatoire de l'emploi (et de la formation) dont les missions seraient d'exploiter les données des enquêtes emploi (et autres enquêtes complémentaires) afin d'alimenter les orientations et décisions en matière de politique d'emploi et de formation.

La prise en compte de la dimension emploi dans les différentes politiques sectorielles (y compris dans les finances publiques) nécessite la sensibilisation des responsables sectoriels et le renforcement des liens et réseaux de compétences en la matière entre le ministère de l'emploi et les autres ministères et départements (séminaires, ateliers, commissions interministérielles, intégration dans les comités de pilotage des études, etc.).

# 1. Introduction

## Montée de la pauvreté et du chômage

Dans la majorité des pays en développement, l'emploi constitue la principale source de revenu primaire permettant d'améliorer le niveau de vie des populations. L'étude de la Banque mondiale<sup>5</sup> sur les déterminants de la pauvreté au Gabon montre, sur la base de l'Enquête gabonaise d'évaluation et de suivi de la pauvreté (EGEP), que le niveau de dépense par tête est corrélé positivement avec l'emploi.

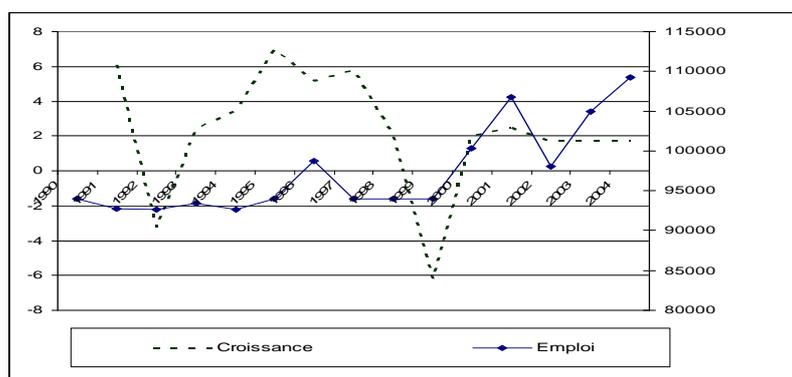
L'analyse des caractéristiques de l'emploi en lien avec la pauvreté mérite une attention particulière. En effet, le taux de chômage au Gabon est important puisqu'il affecte 16,3% de la population active, en 2005.<sup>6</sup> Le chômage touche, par ailleurs, plus massivement les jeunes, le tiers des actifs de moins de 30 ans étant sans emploi. Cette situation sur le marché de travail a des effets certains sur les revenus et, par conséquent, sur le niveau de pauvreté des populations.

A travers l'EGEP de 2005, la moitié des ménages ruraux (48%) et les deux-tiers des ménages urbains (67%) considéraient que la création d'emplois comme action prioritaire, principalement dans les zones où le chômage sévit le plus (Port-Gentil : 20% ; Libreville : 19% ; l'Est : 18% (Banque mondiale, 2006).

L'évolution de l'emploi en relation avec la croissance économique (figure 1) montre que la faiblesse des performances économiques au cours des dernières années a été accompagnée d'importantes fluctuations et d'une faible création d'emplois.

Il convient dès lors de se poser la question du contenu de la croissance en emplois. Existe-t-il des alternatives de croissance et de création des richesses qui soient porteuses d'une dynamique plus soutenue en matière de création d'emplois et de revenus et qui, par conséquent, conduiraient à l'amélioration du niveau de vie des populations ? Cette question pourrait être exprimée en d'autres termes : quels sont les secteurs productifs porteurs au Gabon, aussi bien en termes de création de valeur que d'emploi et de revenus ?

Figure 1. Croissance économique et emploi



Source : Direction de la statistique et calcul des auteurs

<sup>5</sup> Banque mondiale, 2006, *Gabon: diagnostic de la pauvreté*, Rapport n° 34490-GA, Washington.

<sup>6</sup> Selon les données de l'EGEP.

## Paradoxe de l'abondance

Le Gabon est l'un des pays africains les plus riches en termes de richesses naturelles et de revenu. Ses terres regorgent de pétrole, de divers minerais et d'immenses forêts - environ 22 millions d'hectares, soit 82% de la superficie totale d'une grande diversité biologique. Le pays dispose aussi d'un grand potentiel en terres cultivables (de presque 15,2 millions d'hectares relativement fertiles, dont seuls 495 000 ha sont directement exploités. Ses côtes, longues de 800 kilomètres, sont riches de diverses ressources halieutiques. Ses paysages internes et côtiers lui offrent de grandes potentialités touristiques. Avec une population totale de l'ordre de 1,5 millions, le PIB par tête du Gabon est parmi les plus élevés en Afrique subsaharienne.

Toutefois, les indicateurs sociaux sont en décalage net avec les indicateurs de richesse et se rapprochent plus de ceux des pays subsahariens à faible revenu que des pays à revenu intermédiaire.

Le premier écart à noter est celui entre le PIB/tête et le Revenu national brut (RNB) par tête. En parité des pouvoirs d'achat, le RNB par habitant du Gabon est bien inférieur au PIB par habitant. La raison en est que les sociétés pétrolières transfèrent une partie non négligeable de leurs bénéfices à l'étranger.

Nous avons aussi déjà évoqué l'ampleur du chômage. Quant à la pauvreté, son incidence reste très élevée. L'EGEP 2005 indique ainsi que 33% de la population gabonaise est dans une situation de pauvreté (monétaire), avec une incidence plus forte en milieu rural (45%) qu'en milieu urbain (30%). Sachant que presque quatre résidents sur cinq dans le pays vivent en milieu urbain, celui-ci abrite alors les trois-quarts des pauvres.

Le Gabon est aussi passé du 109<sup>e</sup> au 119<sup>e</sup> rang mondial du classement de l'Indice de Développement Humain (IDH) alors qu'il demeurait au 74<sup>e</sup> rang mondial du classement du Produit Intérieur Brut (PIB).

## Épuisement du pétrole et de la croissance économique : la faible diversification

En plus du niveau bas de nombreux indicateurs sociaux du pays, ce sont les bases historiques de l'économie gabonaise qui sont aujourd'hui menacées. Celle-ci est essentiellement fondée sur l'exploitation brute des ressources naturelles, principalement le pétrole.

Avec la montée des prix du baril entre 2003 et 2008, le pétrole représente entre 40% et 50% du PIB, un peu plus de 80% des exportations et plus du tiers des recettes du budget de l'Etat (cf. figure ci-dessous). L'économie gabonaise et les ressources budgétaires de l'Etat se trouvent fortement dépendants du pétrole. Or, l'ère de l'après-pétrole est déjà annoncée : les réserves pétrolières devraient être épuisées d'ici une trentaine d'années.

Tableau 1. Part du pétrole dans le PIB et dans les recettes budgétaires

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Part dans le PIB</b>	34%	47,2	40,3	39,6	40,6	43,7	50,7	50,5	48,3
<b>Part dans les exportations</b>	73%	80%	78,9	80,3	83,9	82,5	82,7	82,2	82,2
<b>Part dans les recettes de l'Etat</b>	45,3%	47,9	54,1	44,7	39,9	36,2	36,1	40,2	36,3

Source : DSCRIP ; Tableaux de bord de l'économie gabonaise

La faible diversification économique, ainsi que la faible valorisation des richesses locales constituent deux des plus grands défis à relever pour réussir la transition d'une économie de rente à une économie de production moderne. Le Gabon devrait optimiser l'usage de la manne pétrolière en vue de réussir cette transition.

## **Stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté**

Le Gabon s'est engagé depuis 2002 dans un processus d'élaboration d'un Document stratégique de croissance et de réduction de la pauvreté (DSCR). Une première version du document fut adoptée fin de l'année 2005, portant sur la période 2006-2008. Le pays a choisi d'adopter volontairement un tel document stratégique quoique faisant partie des pays à revenu intermédiaire et donc inéligible à l'initiative PPT, son revenu par tête dépassant de loin les 3000 dollars US/an. La persistance, voire l'aggravation de l'écart entre la richesse économique globale du pays et la pauvreté d'une part non négligeable de la population (le tiers) a poussé le gouvernement à adopter une telle démarche volontariste.

Si l'objectif ultime de la stratégie est lutte contre la pauvreté, le moyen identifié pour y parvenir est celui de d'une croissance économique forte, raison pour laquelle le nom adopté du document intégrait explicitement le terme de croissance : document stratégique de croissance et de réduction de la pauvreté, en lieu et place de la terminologie standard : document stratégique de réduction de la pauvreté.

Le problème de la croissance est abordé de telle manière à prendre en compte certains des grands défis auxquels fait face l'économie gabonaise : forte dépendance des ressources pétrolière, baisse tendancielle de telles ressources, faible diversification de l'économie...

Le DSCR s'appuie sur quatre piliers fondamentaux : (i) promotion d'une croissance forte, soutenue, génératrice d'emplois et bénéfique aux pauvres ; (ii) amélioration des infrastructures ; (iii) amélioration de l'accès des populations aux services essentiels ; (iv) amélioration de la gouvernance.

S'inscrivant dans la perspective de l'après-pétrole, la croissance économique visée est ainsi une croissance dont les sources sont diversifiées, tout en prenant en compte les questions d'équité et de répartition des revenus et la dimension gouvernance.

## **Place de l'emploi dans le DSCR**

Si les avis sont unanimes sur le rôle fondamental que joue l'emploi dans la création des richesses et dans la lutte contre la pauvreté, celui-ci est généralement considéré comme une résultante spontanée et automatique de la croissance économique. C'est pour cette raison que dans le cas du Gabon, comme beaucoup d'autres pays, il ne figure pas explicitement dans l'agenda des DSCR.

La grande faiblesse du DSCR est de ne pas avoir pris en compte de manière explicite et suffisamment élaborée les questions d'emploi. Certes, il est considéré que l'objectif de la stratégie est tout d'abord de permettre de mettre en place des programmes et des réformes structurelles visant à créer la richesse et l'emploi, par le développement de secteurs d'activité alternatifs au secteur pétrolier pour soutenir la croissance de l'économie nationale. Il est aussi considéré que la lutte de la pauvreté passe par la création d'emplois, mais celle-ci est attribuée automatiquement à la croissance

économique. Une croissance économique suffisamment forte est censée conduire spontanément à la création d'emplois.

Le thème de la diversification économique est lui aussi étudiée au prisme de la croissance – comment diversifier les sources de la croissance économique – et jamais au regard de son éventuel impact sur le chômage et l'emploi.

Pour assurer une croissance forte, quatre axes d'action ont été identifiés : (i) la mise en place d'un environnement favorable au développement du secteur privé, (ii) l'élargissement de l'espace économique par l'intégration régionale, (iv) l'amélioration de la compétitivité, et (v) la diversification de l'économie à partir de secteurs porteurs.

La définition des secteurs porteurs n'est pas explicitée. Elle se réfère uniquement aux effets sur la production et donc sur la croissance économique. L'impact sur l'emploi n'est pas directement pris en compte. Pourtant, dans l'annexe 1 du DSCR, le premier pilier de la stratégie est requalifié ainsi : « Promotion d'une croissance forte, soutenue, génératrice d'emplois et bénéfique aux pauvres ». S'il est question de croissance génératrice d'emplois, rien n'est dit sur sa signification, ni sur les moyens d'y parvenir. Là encore, c'est la croissance forte qui semble devoir se muer spontanément en croissance génératrice d'emplois.

## **Pour une intégration forte de l'emploi dans le DSCR**

Au-delà du faible rythme de la croissance économique, tant nationale que sectorielle, le type et la qualité de la croissance sont déterminants en matière de création d'emplois décents et viables. Aussi, une nouvelle impulsion politique vise-t-elle à réajuster le DSCR afin d'y intégrer l'emploi comme composante essentielle.

Une telle intégration devrait se donner les moyens analytiques et ensuite politiques pour expliciter la place de l'emploi, en évaluant l'impact des différents programmes et actions proposés sur l'emploi. Mieux encore, l'impact sur l'emploi devrait constituer un critère fondamental dans le choix des secteurs prioritaires.

Par ailleurs, l'objectif politique de création d'emplois ne devrait pas se limiter à la dimension quantitative, liés au nombre d'emplois créés. Elle devrait englober aussi la dimension qualitative, celle de l'emploi décent tel que défini par l'Agenda de l'OIT pour le travail décent. Une rémunération décente et des conditions de travail décentes sont au cœur d'un tel agenda. Or, aussi bien pour la viabilité de la croissance que pour la lutte contre la pauvreté, ces dimensions du travail décent sont de grande importance, jouant positivement sur la productivité et les revenus de la main-d'œuvre.

L'étude présentée ici vise à quelques éléments de réponse allant dans le sens d'une intégration explicite des questions d'emploi et de travail décent dans la stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté.

## **Objectifs de l'étude**

C'est dans ce cadre que cette étude fut menée pour évaluer l'impact des différents secteurs en matière de création d'emploi. Malgré l'absence de certains types de données et les difficultés d'accès à d'autres, une analyse sectorielle et intersectorielle fut menée.

Il s'agit de voir dans quelle mesure les différentes impulsions dans tel ou tel sectoriel affectent l'emploi direct (dans le même secteur) et indirect (dans les autres secteurs qui lui sont liés).

Il s'agit aussi de prendre en compte les dimensions qualité de l'emploi et les implications en matière d'éducation-formation.

Enfin, l'objectif est de voir quelles sont les différentes politiques à appuyer sur les différents plans : politiques sectorielles, politiques horizontales, politique d'emploi.

## **Principes théoriques guidant l'étude**

L'étude menée part du principe que l'emploi décent, la productivité et la croissance économique sont interdépendants. L'emploi décent, qui peut être considéré comme un objectif social en soi, est un moyen durable pour garantir une meilleure productivité et pour assurer une croissance saine et viable. Ce principe est conforme à l'Agenda de l'OIT pour le travail décent (BIT, 2007).

Sur le plan analytique ce principe se traduit par la nécessité de prendre en compte la dimension travail décent et qualité d'emploi dans l'évaluation des impacts sectoriels sur l'emploi.

## **Dimensions analysées**

L'analyse menée aborde ainsi trois dimensions jugées complémentaires :

- l'impact quantitatif et qualitatif des différents secteurs sur l'emploi ;
- l'analyse des marchés sectoriels de l'emploi, avec prise en compte de la dimension qualité des emplois ;
- l'analyse de la qualité de l'appariement sur le marché du travail.

## **Méthodologie suivie**

Les trois dimensions susmentionnées impliquent le recours à des méthodologies diverses, étant donnée les limites et contraintes en termes de données disponibles et exploitables. Nous avons ainsi eu recours à :

- des outils d'analyse bivariée et multivariée du marché du travail à travers les données de l'enquête EGEP ;
- des outils d'analyse input-output afin d'étudier la dimension relative à l'impact des différents secteurs sur l'emploi ;
- des outils d'analyse en termes de modèle de durée pour l'étude de la troisième dimension relative à la qualité de l'appariement sur le marché du travail.

## **Sources de données**

Le recueil de données a profité de deux missions à Libreville en octobre et novembre 2008, en étroite collaboration avec les responsables de l'ONE.

Trois types de données ont été recueillis qui correspondent aux trois dimensions et méthodologies discutées ci-dessus :

- les données de la comptabilité nationale, et notamment le tableau ressources-emploi, pour les besoins de l'analyse input-output ;
- les données de l'enquête EGEP pour les besoins de l'analyse du marché du travail ;
- les données de l'ONE pour les besoins de l'analyse de la qualité de l'appariement.

Les données recueillies présentent néanmoins quelques limites. Ainsi, le Gabon ne dispose pas d'enquête emploi, ni d'enquête sur le secteur informel, ni encore d'enquêtes auprès des entreprises, raison pour laquelle nous avons recouru aux données de l'Enquête EGEP. L'incohérence entre les différentes sources de données pose elle aussi problème, notamment en ce qui concerne l'emploi dans les différents secteurs. Ainsi, les données emploi du Tableau Ressources Emplois de la comptabilité nationale ne concordent pas avec les données d'autres enquêtes (recensements de la population, EGEP...). Mais ceci ne remet pas en cause l'analyse faite qui essaie de traiter les effets intersectoriels sur l'emploi d'essence plus dynamique. De plus, les résultats de l'analyse des multiplicateurs confortent l'analyse descriptive du marché du travail basée sur une utilisation des données disponibles autres que celle de la comptabilité nationale.

## **Déroulement de l'étude : le processus de participation**

Cette étude a bénéficié de deux missions effectuées à Libreville par l'équipe de consultants du BIT.

La première mission a eu lieu entre le 12 et le 19 octobre. Sollicitée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale et en collaboration avec le BIT sous-régionale, elle s'inscrit dans l'optique de l'action prioritaire « Évaluation des emplois générés par le DSCRП » contenue dans la feuille de route du Gouvernement.

Cette mission s'est donné pour objectifs de :

- présenter la méthodologie de l'étude aux autorités gabonaises et aux différents partenaires sociaux ;
- recueillir les remarques et suggestions des différents interlocuteurs ;
- ajuster et valider la méthodologie ;
- recueillir les données et informations nécessaires pour l'étude ;
- rencontrer les différents responsables sectoriels de l'étude, de la production statistique nationale ainsi que les partenaires sociaux (patronat, syndicat, université), afin de récolter les données mais aussi afin de recueillir leur avis sur les réalités sectorielles, les obstacles, les problèmes et les perspectives des différents domaines traités par l'étude.

C'est le Directeur Général de l'ONE, M. Oyono-Ngomo, qui avait été mandaté par le ministre de l'Emploi, pour coordonner les travaux de la mission. Pour cela, il était assisté de deux ingénieurs de Projets.

L'organisation de la mission s'est déroulé dans de très bonnes conditions organisationnelles, notamment grâce à la mobilisation totale de l'ONE (Office nationale de l'emploi) et au fait que l'équipe de consultants était constitué de trois experts, ce qui a permis parfois de réaliser plusieurs réunions en simultanée.

Conformément à l'agenda établi, les consultants ont été introduits dans quinze ministères et organisations tant publiques que privées. Ainsi, durant les six jours de la mission, l'équipe de consultants a rencontré plusieurs responsables des administrations et

des institutions. On trouvera en annexe 4 l'agenda de la mission ainsi que la liste des responsables d'organisations et institutions rencontrées.

La deuxième mission mandatée par le BIT a séjourné du 16 au 22 novembre 2008 à Libreville. Elle s'est donné pour objectifs de :

- présenter les premiers résultats de l'étude aux autorités gabonaises et aux différents partenaires sociaux
- recueillir les remarques et suggestions des différents interlocuteurs ;
- ajuster et valider les résultats ;
- recueillir les données et informations encore nécessaires pour compléter l'étude.

C'est le Directeur Général de l'ONE, M. Oyono-Ngomo, qui avait été mandaté par le ministre de l'Emploi, pour coordonner encore les travaux de la mission. Pour cela, il était assisté de deux ingénieurs de Projets. Comme dans le cas de la première mission, l'organisation s'est déroulée dans de très bonnes conditions. Conformément à l'agenda établi, la mission a connu quatre principaux moments :

- rencontre avec la direction de l'ONE ;
- présentation des premiers résultats devant Monsieur le Ministre de l'Emploi ;
- présentation et discussion des premiers résultats de l'étude dans un atelier national présidé par le ministre de l'Emploi, en présence des représentants des différents ministères et départements, des partenaires sociaux et de la presse ;
- présentation des principaux premiers résultats de l'étude au Premier Ministre, par le Ministre de l'Emploi et le Directeur de l'ONE, sur la base d'une note de synthèse préparée par l'équipe de consultants.

Ces deux missions ont été d'une grande utilité pour la réalisation de l'étude. Au-delà de la très bonne organisation dont elles ont pu bénéficier, leurs différents moments ont vu la participation active des autorités, des responsables sectoriels et des différents partenaires sociaux. Sans cette participation, depuis la phase de discussion et de validation de la méthodologie à la phase de présentation, discussion et validation des résultats, la réalisation de cette étude aurait été impossible.

## **Organisation du rapport**

Après cette introduction qui présente la philosophie générale de l'étude, ses objectifs et ses grandes lignes méthodologiques, le rapport comprend quatre chapitres.

Le premier chapitre fait l'analyse du marché du travail au Gabon. Le deuxième chapitre traite de l'analyse des multiplicateurs afin de mesurer les effets sectoriels sur l'emploi, les revenus et la production. Le troisième chapitre concerne la question de la qualité de l'appariement sur le marché du travail au Gabon. Enfin, le quatrième et dernier chapitre propose des pistes de réflexion et d'action sur les politiques à mener, tant sur les plans sectoriels, transversaux ou en matière d'emploi.

## **2. Structure sectorielle de l'emploi au Gabon**

Analyser l'impact sectoriel sur l'emploi nécessite de faire une première analyse sectorielle du marché du travail. Appréhender de manière rigoureuse une telle analyse aurait nécessité le recours à des données d'enquêtes sectorielles auprès des entreprises. En l'absence de telles données, et vu l'impossibilité de les mener dans le cadre limité de ce

travail, il a été jugé utile d'exploiter les informations disponibles à travers d'autres enquêtes et bases de données disponibles.

Ainsi, proposons-nous ici d'exploiter les données de l'Enquête gabonaise pour le suivi et l'évaluation de la pauvreté (EGEP) et celles de l'Office national d'emploi (ONE). Ces sources de données sont, certes, insuffisantes pour analyser l'ensemble des dimensions de l'emploi sectoriel, mais elles permettent de caractériser de manière plus précise les secteurs.

L'enquête EGEP est utilisée pour approcher la qualité de l'emploi selon les différents secteurs et, indirectement le comportement des entreprises. Quant à la base de données de l'ONE, elle permet d'apprécier le profil des demandeurs, les types de qualifications demandées par les entreprises et les résultats de l'intermédiation.

L'Enquête gabonaise pour le suivi et l'évaluation de la pauvreté (EGEP) a l'avantage de disposer d'un module emploi. De plus, les données mobilisées sont des données individuelles, ce qui permet d'effectuer des analyses bivariées et multivariées.

L'enquête EGEP fournit deux catégories de variables : les variables individuelles (âge, diplôme...) et les variables professionnelles. Cette base de données est enrichie par une troisième catégorie de variables portant sur les caractéristiques du ménage, elle aussi produite lors de la même enquête. La construction et la prise en compte de ces variables sont d'autant plus déterminantes que dans le contexte d'un pays en développement comme le Gabon, le ménage constitue un cadre collectif dans lequel s'encastrent les décisions.

#### **Encadré 1.**

##### **Enquête gabonaise pour le suivi et l'évaluation de la pauvreté (EGEP)**

L'enquête gabonaise pour l'évaluation de la pauvreté (EGEP) s'est déroulée en 2005. Elle est la première du genre à s'intéresser aux conditions de vie des ménages à l'échelle nationale. L'échantillon de l'EGEP est de 7900 ménages. L'enquête a collecté des données relatives à la composition démographique des ménages, l'éducation des membres du ménage, l'emploi et le chômage des membres des ménages, la fréquentation des centres de santé, l'habitat, la consommation et les revenus des ménages.

L'EGEP est une enquête réalisée dans le cadre du suivi de la pauvreté au Gabon. Elle a pour objectif d'informer les autorités – et les différents partenaires – sur les différents éléments nécessaires à l'élaboration et de mise en œuvre de la Stratégie de réduction de la pauvreté initiée en 2002. L'enquête constitue la base pour développer un ensemble d'indicateurs qui puissent servir à l'élaboration du Document stratégique de croissance et de réduction de la pauvreté (DSCRCP).

Les questions de participation au marché du travail, d'emploi et de chômage jouant un rôle déterminant dans les conditions de vie des ménages, elles ont été prises en compte dans l'enquête à travers un ensemble de questions spécifiques. Ce sont ces questions qui ont été exploitées dans ce rapport.

Plus précisément, les données de l'EGEP que nous utilisons comprennent :

- les variables individuelles : âge, genre, diplôme, lien de parenté avec le chef du ménage, situation matrimoniale, région de résidence, milieu de résidence ;
- les variables professionnelles : branche d'activité, situation dans la profession, classe de salaire, mode de paiement du salaire, ancienneté dans l'emploi, durée du travail ;
- les variables relatives aux caractéristiques du chef de ménage : situation professionnelle du chef de ménage, diplôme et genre du chef de ménage, taille du ménage.

Afin de mettre en évidence la structure de l'emploi nous utilisons ici les techniques d'analyse unidimensionnelles, bidimensionnelles et multidimensionnelles.

## 2.1. Description unidimensionnelle de la structure de l'emploi

Cette section met en évidence les principales caractéristiques de la population active occupée telles qu'elles ressortent des données individuelles de l'EGEP. Sont présentées les caractéristiques liées au niveau de diplôme, aux branches d'activité et au statut professionnel.

### *Structure de la population active occupée par niveau de diplôme*

L'analyse de la structure de la population active occupée selon le niveau de diplôme montre que l'emploi reste largement non qualifié. En effet, la proportion des travailleurs qui sont sans aucune instruction ou de niveau primaire constitue presque la moitié de la population active occupée (47,3%). En revanche, les travailleurs ayant un niveau d'instruction supérieur est inférieure à 10% (8,7%).

**Tableau 2. Niveau d'instruction de la population active occupée**

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
<b>Aucun</b>	2226	18,8	18,8
<b>Primaire</b>	3379	28,5	47,3
<b>Secondaire 1</b>	3607	30,4	77,7
<b>Secondaire 2</b>	1617	13,6	91,3
<b>Supérieur</b>	1033	8,7	100
<b>Total</b>	11862	100	

Source : calcul des auteurs selon les données de l'EGEP 2005.

Ceci indique que le profil dominant dans la force de travail au Gabon est celui de la main-d'œuvre peu ou non qualifiée. Ce fait est plus avéré pour les entreprises privées que pour l'administration publique. En effet, la structure de l'emploi montre que plus de la moitié des employés de l'Administration publique (56,73%) ont au moins le niveau secondaire, soit deux fois et demi la moyenne de l'ensemble de l'économie (22,39%), et plus de cinq fois les micro-entreprises privées (10,32%). Or les micro-entreprises représentent presque les deux-tiers de l'ensemble des emplois (63,69%). En même temps, 91,86% de ceux qui travaillent dans les micro-entreprises n'ont aucun niveau d'instruction, alors que cette catégorie ne représente qu'à peine 1,13% dans l'administration publique, celle-ci employant surtout des diplômés du supérieur (49,44%).

**Tableau 3. Type d'employeur selon le niveau d'instruction**

		Aucun	Primaire	Secondaire 1	Secondaire 2	Supérieur	Total
Administration publique	% dans Employeur	1,50	9,67	32,11	26,52	30,21	100,00
	% dans Niveau	1,13	4,86	15,18	27,79	49,44	14,30
Entreprise publique	% dans Employeur	1,30	19,48	30,74	28,14	20,35	100,00
	% dans Niveau	0,13	1,30	1,93	3,92	4,43	1,90
Grande entreprise privée	% dans Employeur	3,02	13,88	40,18	25,97	16,96	100,00
	% dans Niveau	2,35	7,17	19,53	27,97	28,53	14,70
Micro entreprise privée	% dans Employeur	27,25	35,26	27,17	7,97	2,35	100,00
	% dans Niveau	91,86	78,90	57,19	37,19	17,14	63,69
Personnel de maison	% dans Employeur	15,83	40,94	34,55	7,91	0,76	100,00
	% dans Niveau	4,53	7,78	6,17	3,13	0,47	5,41
Total	% dans Employeur	18,89	28,46	30,26	13,65	8,74	100,00
	% dans Niveau	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon les données de l'EGEP 2005.

Par ailleurs, ces emplois non qualifiés se caractérisent par des niveaux de salaire relativement plus bas que pour les emplois qualifiés. En effet, 87,37% de ceux qui ont une faible qualification (sans diplôme ou avec diplôme primaire) ont des revenus situés dans la tranche de revenu la plus basse (moins de 25 000 FCFA), alors qu'ils ne sont que 4,03% à être dans ce cas parmi les diplômés du secondaire 2 et du supérieur. En comparaison, à peine 2,66% des salariés à faible qualification sont dans la tranche élevée de revenu [1 000 001 – 1 500 000], alors que les diplômés du secondaire 2 et du supérieur représentent 87,8% de cette tranche de revenu.

**Tableau 4. Salaire en fonction du niveau d'instruction**

		Aucun	Primaire	Secondaire 1	Secondaire 2	Supérieur	Total
0 – 25 000	% dans Salaire	35,38	41,99	18,60	3,32	0,71	100,00
	% dans Niveau	54,65	42,92	17,84	7,09	2,38	29,11
25 001 – 50 000	% dans Salaire	23,22	37,98	31,94	6,15	0,71	100,00
	% dans Niveau	18,55	20,08	15,85	6,78	1,24	15,06
50 001 – 100 000	% dans Salaire	12,74	29,36	41,60	13,46	2,84	100,00
	% dans Niveau	12,41	18,92	25,17	18,11	5,99	18,36
100 001 – 150 000	% dans Salaire	10,18	21,23	43,61	19,93	5,05	100,00
	% dans Niveau	6,18	8,53	16,45	16,72	6,65	11,45
150 001 – 200 000	% dans Salaire	9,60	15,61	37,13	26,58	11,08	100,00
	% dans Niveau	3,99	4,29	9,59	15,26	9,98	7,83
200 001 – 300 000	% dans Salaire	5,16	11,94	30,36	30,06	22,47	100,00
	% dans Niveau	2,24	3,42	8,17	17,99	21,10	8,17
300 001 – 500 000	% dans Salaire	4,32	6,08	25,27	26,89	37,43	100,00
	% dans Niveau	1,40	1,31	5,09	12,05	26,33	6,12
500 001 – 750 000	% dans Salaire	3,16	3,56	15,81	22,13	55,34	100,00
	% dans Niveau	0,35	0,26	1,09	3,39	13,31	2,09
750 001 – 1 000 000	% dans Salaire	2,48	5,79	10,74	19,01	61,98	100,00
	% dans Niveau	0,13	0,20	0,35	1,39	7,13	1,00
1 000 001 – 1 500 000	% dans Salaire	1,22	2,44	8,54	23,17	64,63	100,00
	% dans Niveau	0,04	0,06	0,19	1,15	5,04	0,68
1 500 001 – 2 500 000	% dans Salaire	5,56		38,89	5,56	50,00	100,00
	% dans Niveau	0,04		0,19	0,06	0,86	0,15
Total	% dans Salaire	18,84	28,48	30,34	13,64	8,69	100,00
	% dans Niveau	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon les données de l'EGEP 2005.

## Structure de l'emploi par branches d'activité

A l'échelle nationale, l'emploi est polarisé dans trois branches qui contribuent ensemble à presque les trois-quarts des emplois : l'agriculture avec 34,3% des emplois, les services avec 22,15% et le commerce avec 16,1%.

Calculés au sens large du terme, les services marchands ("commerce", "services", et "transport"), représentent plus de la moitié des emplois (51,96%). En y incluant les services d'éducation et de santé, la proportion atteint alors 59,92%. En revanche, l'industrie de transformation ne représente qu'à peine 5% de l'emploi total. Des activités comme les mines, la pêche et l'exploitation forestière restent, par ailleurs, peu employeuses de main-d'œuvre. Ensemble, elles n'emploient que 6,23% des actifs occupés.

La structure de l'emploi se trouve ainsi dominée par les activités de services de faible valeur ajoutée. Ceci confirme la faible industrialisation de l'économie nationale et une fragile capacité à créer de la valeur ajoutée.

**Tableau 5. Structure de l'emploi par branche d'activité**

	Urbain	Rural	Total
<b>Agriculture, – chasse – cueillette</b>	16,88	70,53	34,30
<b>Pêche et élevage</b>	1,27	3,67	2,05
<b>Exploitation forestière</b>	2,12	2,82	2,34
<b>Mines – carrières</b>	2,29	1,18	1,93
<b>Industrie – transformation</b>	5,83	3,32	5,01
<b>Construction</b>	6,02	1,18	4,45
<b>Transport</b>	4,97	1,08	3,71
<b>Commerce – vente</b>	20,61	6,71	16,10
<b>Services</b>	29,73	6,39	22,15
<b>Éducation – santé</b>	10,29	3,12	7,96
<b>Total</b>	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon les données de l'EGEP 2005

La comparaison de la structure de l'emploi selon les branches d'activité entre les deux milieux de résidence montre la prédominance des activités agricoles en milieu rural et des activités de services en milieu urbain.

En milieu rural, l'essentiel de l'emploi est généré par les activités agricoles (70,5%). Si on y ajoute la pêche et l'exploitation forestière, le pourcentage atteint plus des trois quarts des emplois (77,2%). En revanche, trois activités de service dominent l'emploi en milieu urbain. Il s'agit respectivement des autres services (29,73%), des activités de commerce-vente (20,61%) et de l'Éducation-Santé (10,29 %). Au sens large du terme, les services représentent presque les deux-tiers des emplois en milieu urbain (65,6%). Il faut remarquer aussi que, même en milieu urbain les activités agricoles emploient presque trois fois plus de main-d'œuvre que les activités industrielles (16,88% contre 5,83%). Ceci confirme davantage la faiblesse de l'industrie dans l'économie gabonaise, notamment en matière de création d'emplois.

Concernant la comparaison de la structure sectorielle de l'emploi selon le sexe, l'emploi des femmes s'avère plus polarisé que celui des hommes. Quatre secteurs d'activité s'accaparent ainsi 86,45% de l'emploi féminin, à savoir l'agriculture (avec la moitié de l'emploi féminin), le commerce, les autres services, et l'éducation-santé. En revanche, l'emploi est moins polarisé chez les actifs masculins, ceux-ci étant beaucoup plus présents que les femmes dans certaines activités : pêche et élevage, exploitation forestière, mines et carrières, industrie, construction, transport.

**Tableau 6. Structure de l'emploi par branche d'activité selon le sexe**

	Urbain		Rural		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Agriculture - chasse - cueillette</b>	5,72	18,18	15,56	31,67	21,28	49,85
<b>Pêche et élevage</b>	1,34	0,29	1,94	0,3	3,27	0,59
<b>Exploitation forestière</b>	2,33	0,36	1,64	0,05	3,96	0,41
<b>Mines – carrières</b>	2,46	0,45	0,65	0,07	3,11	0,52
<b>Industrie – transformation</b>	6,26	1,16	1,68	0,36	7,94	1,52
<b>Construction</b>	7,08	0,47	0,68	0,04	7,76	0,5
<b>Transport</b>	5,81	0,43	0,63	0,02	6,44	0,45
<b>Commerce – vente</b>	11,54	16,77	1,68	2,78	13,22	19,54
<b>Autres services</b>	22,94	16,66	2,61	1,43	25,55	18,09
<b>Éducation – santé</b>	6,24	7,79	1,25	0,73	7,49	8,53
<b>Total</b>	71,7	62,56	28,3	37,45	100	100

Source : calcul des auteurs selon les données de l'EGEP 2005.

### *Structure de l'emploi selon le statut professionnel*

La description de l'emploi selon le statut professionnel, le genre et le milieu de résidence, met en évidence un autre aspect des différences qui existent entre le milieu urbain et le milieu rural, d'une part, et entre les hommes et les femmes, d'autre part.

A l'échelle nationale, le travail indépendant et l'emploi salarié dominant à part presque égale l'ensemble de l'emploi : respectivement 46,79% et 45,35% des actifs occupés. Cependant, l'ordre d'importance de ces deux formes d'emploi diffère selon le milieu de résidence et selon le sexe.

En milieu urbain, c'est le salariat qui domine largement avec 58,55% de l'ensemble des emplois, contre 34,57% pour le travail indépendant. En revanche, c'est ce dernier qui domine en milieu rural avec 72,21% des emplois contre 17,89% pour le salariat. Le taux de salarisation élevé en milieu urbain est suffisamment peu courant en Afrique subsaharienne pour être souligné ici.

**Tableau 7. Structure de l'emploi selon le statut professionnel**

		Urbain	Rural	Total
		<b>Cadre</b>	% dans cat.	88,50
	% dans milieu	10,51	2,84	8,02
<b>Employé – ouvrier</b>	% dans cat.	87,88	12,12	100,00
	% dans milieu	36,07	10,35	27,72
<b>Manœuvre</b>	% dans cat.	84,13	15,87	100,00
	% dans milieu	11,97	4,70	9,61
<b>Patron – employeur</b>	% dans cat.	93,81	6,19	100,00
	% dans milieu	1,10	0,15	0,79
<b>Pour compte propre</b>	% dans cat.	49,90	50,10	100,00
	% dans milieu	34,57	72,21	46,79
<b>Apprenti</b>	% dans cat.	84,62	15,38	100,00
	% dans milieu	1,33	0,50	1,06
<b>Aide familial</b>	% dans cat.	50,07	49,93	100,00
	% dans milieu	4,46	9,25	6,01
<b>Total</b>	% dans cat.	67,54	32,46	100,00
	% dans milieu	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon les données de l'EGEP 2005.

A ces spécificités de milieu de résidence s'ajoutent les différences entre hommes et femmes. L'exercice d'activité chez les femmes se fait en référence à une forme prépondérante, en l'occurrence le travail indépendant (travail pour son propre compte), lequel représente presque la moitié des emplois féminins en milieu urbain et un peu plus des 4/5 en milieu rural. L'emploi des hommes est, quant à lui, dominé par le salariat, celui-ci représentant 57,8% des actifs occupés masculins, contre 30,5% chez les femmes. Ces mêmes proportions sont respectivement de 68,4% et 45% en milieu urbain, ce qui signifie que l'écart relatif entre les hommes et les femmes tend à baisser en milieu urbain, en comparaison avec l'écart en milieu rural.

**Tableau 8. Structure de l'emploi selon le statut professionnel et le sexe**

	Urbain		Rural		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Cadres</b>	13,76	6,05	5,08	0,81	11,31	4,08
<b>Employé – ouvrier</b>	41,27	28,94	17,32	4,06	34,50	19,62
<b>Manœuvre</b>	13,40	10,00	8,32	1,43	11,96	6,79
<b>Patron – employeur</b>	1,42	0,66	0,26	0,05	1,09	0,43
<b>Pour compte propre</b>	25,91	46,45	61,60	81,79	36,00	59,69
<b>Apprenti</b>	1,52	1,06	0,69	0,33	1,29	0,79
<b>Aide familial</b>	2,71	6,85	6,73	11,52	3,85	8,60
<b>Total</b>	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon les données de l'EGEP 2005.

Pour résumer, le salariat domine largement chez les hommes et en milieu urbain alors que le travail indépendant est surtout présent parmi les femmes et en milieu rural.

### *La micro-entreprise privée est le premier employeur du pays*

Au Gabon, la micro-entreprise privée est le premier employeur du pays avec un pourcentage de 63,62%, suivie des grandes entreprises privées et des administrations publiques : respectivement 14,79% et 14,27%.

**Tableau 9. Répartition de l'emploi selon le type d'employeur**

Type d'employeur	Pourcentage
<b>Administration Publique</b>	14,27
<b>Entreprise publique</b>	1,91
<b>Grande entreprise privée</b>	14,79
<b>Micro entreprise privée</b>	63,62
<b>Personnel de maison</b>	5,40
<b>Total</b>	100

Source : calcul des auteurs selon EGEP 2005.

Or, les micro-entreprises gabonaises se caractérisent le plus souvent par du travail peu qualifié, l'emploi précaire et une faible productivité

### *Une part importante de bas salaires*

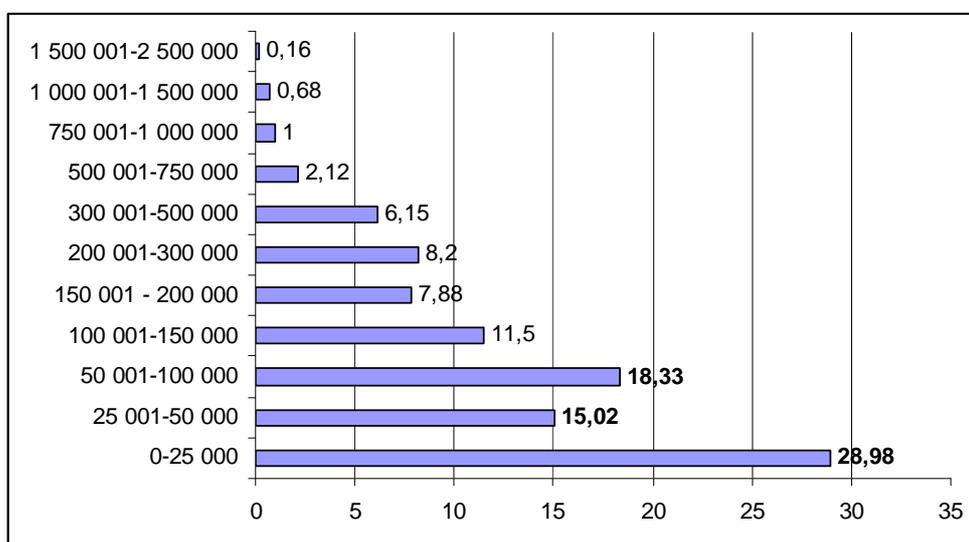
La modalité de salaire la plus répandue correspond à la tranche [0-25000] FCFA avec un pourcentage de 28,98% suivie de la tranche [50 000-100 000] avec 18,33% et de la tranche [25 000-50 000] avec 15,02%.

Ainsi, 44% des salaires distribués sont inférieurs à 50 000 FCFA, et presque les deux-tiers des salaires (62,33%) sont inférieurs à 100 000 FCFA. Par ailleurs, le SMIG mensuel à l'époque de l'enquête étant encore de 44 000 FCFA, cela signifie que presque la moitié des salaires étaient soit inférieurs au SMIG soit au voisinage de celui-ci.

Ceci n'est pas sans lien avec la prédominance du travail peu ou non qualifié dans l'ensemble des activités économiques. Ceci indique aussi la précarité des emplois et le fait que ceux-ci ne procurent pas des revenus décents pour les employés et leurs familles.

Rappelons à cet égard que l'enquête EGEP révèle aussi que 12,29% des travailleurs ne reçoivent pas de rémunération. Par ailleurs, un peu plus du cinquième des actifs occupés (20,22%) cherchent à augmenter leurs revenus, soit en cherchant un travail mieux rémunéré, soit en cherchant à exercer des activités rémunératrices complémentaires.

**Figure 2. Répartition de la population active occupée selon les classes de salaire (en %)**



Source : calcul des auteurs selon les données de l'EGEP 2005

## 2.2. Analyse bidimensionnelle de la structure de l'emploi

L'étude monodimensionnelle et la simple lecture des tableaux croisés ne permettent pas de vérifier si des relations de dépendance existent entre les variables prises en compte. Pour ce faire, des outils statistiques plus puissants sont de mise. Dans cette section, nous adoptons un outil d'analyse bivariée, en l'occurrence le test du khi<sup>2</sup> d'indépendance. Celui-ci permet de déterminer si les variables étudiées sont dépendantes ou non.

L'indépendance étudiée ici porte sur l'analyse des tableaux croisés relatifs, d'une part, à la branche d'activité et, d'autre part, aux autres variables censées refléter la qualité des emplois : niveau d'instruction, salaire, recherche d'augmentation du salaire, nombre d'heures travaillées, type de paiement, type d'employeur, catégorie socioprofessionnelle, nationalité, genre. L'analyse bivariée permet donc de répondre à la question suivante : existe-t-il une relation entre les branches d'activité et ces autres variables ? Le test de khi-2 est utilisé pour vérifier si la relation entre les variables est significative ou non.

### Branche d'activité et niveau d'instruction

L'analyse montre qu'il existe une relation de dépendance entre branches d'activité et niveau d'instruction.<sup>7</sup> Ainsi, des branches comme l'agriculture, la pêche et le commerce concentrent des emplois à faible niveau d'instruction. Sur l'ensemble de l'économie, presque les deux-tiers (68,3%) de ceux qui sont sans-instruction et plus de la moitié de ceux qui ont le niveau primaire (51,3%) sont employés dans l'agriculture.

D'autres branches, comme l'exploitation forestière, la construction, le transport et une partie de l'industrie de transformation et des services emploient des actifs ayant des niveaux d'instruction moyens (secondaire 1, secondaire 2).

Les branches qui emploient en leur sein des proportions relativement importantes de personnes ayant une instruction de niveau supérieur sont l'Education-Santé, les Mines et, à moindre degré, les services et l'industrie de transformation. L'éducation-santé et les services, emploient à eux seuls plus des deux-tiers des effectifs ayant un niveau d'instruction supérieur (68,4%).

**Tableau 10. Branche d'activité – Niveau d'instruction**

		Aucun	Primaire	Secondaire 1	Secondaire 2	Supérieur	Total
<b>Agriculture - chasse – cueillette</b>	% dans Branche	37,47	42,35	17,20	2,44	0,55	100,00
	% dans Niveau	68,34	51,35	19,53	6,16	2,17	34,46
<b>Pêche et élevage</b>	% dans Branche	16,47	42,97	33,33	6,43	0,80	100,00
	% dans Niveau	1,79	3,10	2,25	0,97	0,19	2,05
<b>Exploitation forestière</b>	% dans Branche	2,45	24,48	44,76	20,98	7,34	100,00
	% dans Niveau	0,30	2,03	3,47	3,62	1,98	2,35
<b>Mines – carrières</b>	% dans Branche	2,60	22,08	28,57	27,27	19,48	100,00
	% dans Niveau	0,26	1,48	1,79	3,80	4,25	1,90
<b>Industrie – transformation</b>	% dans Branche	5,47	18,91	37,81	23,88	13,93	100,00
	% dans Niveau	1,44	3,30	6,18	8,70	7,93	4,96
<b>Construction</b>	% dans Branche	6,15	24,21	41,34	20,67	7,64	100,00
	% dans Niveau	1,44	3,76	6,02	6,70	3,87	4,42
<b>Transport</b>	% dans Branche	5,63	22,52	40,77	20,05	11,04	100,00
	% dans Niveau	1,09	2,90	4,91	5,37	4,63	3,65
<b>Commerce – vente</b>	% dans Branche	20,35	25,99	37,01	13,12	3,54	100,00
	% dans Niveau	17,29	14,68	19,58	15,46	6,52	16,06
<b>Services</b>	% dans Branche	6,53	20,27	38,23	20,97	13,99	100,00
	% dans Niveau	7,67	15,81	27,94	34,12	35,60	22,17
<b>Éducation – santé</b>	% dans Branche	0,93	5,68	31,68	25,80	35,91	100,00
	% dans Niveau	0,39	1,59	8,33	15,10	32,86	7,97
<b>Total</b>	% dans Branche	18,90	28,42	30,34	13,63	8,72	100,00
	% dans Niveau	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon les données de EGEP 2005.

Il y aurait ainsi une relation de dépendance entre le niveau d'instruction de la population active occupée et les branches d'activité. Celles-ci n'ont pas les mêmes

<sup>7</sup> Le coefficient de contingence calculé montre que les deux variables sont fortement associés. Ce résultat se vérifie aussi pour tous les autres tests présentés ici.

niveaux d'encadrement et d'utilisation de main-d'œuvre selon la qualification. Certaines activités continuent à employer des niveaux d'instruction faibles et d'autres, du fait de leur structure publique – éducation, santé - ou de la nature de leurs techniques de production – les mines, certaines activités de services et certaines industries de transformation -, emploient de la main-d'œuvre de niveau supérieur.

Le test d'indépendance montre aussi l'existence d'un lien avéré entre niveau d'instruction et type d'employeur. Ainsi, la très grande majorité (83,7%) du personnel des micro-entreprises privées est d'un faible niveau d'instruction (aucun, primaire, secondaire 1). Par ailleurs, plus de 9 actifs occupés sur 10 (91,86%) dans les micro-entreprises privées n'ont aucun niveau d'instruction.

En revanche, plus de la moitié (56,7%) des salariés de l'administration publique ont un niveau d'instruction moyen ou supérieur, sachant aussi que ce type d'employeur concentre presque la moitié (49,44%) de l'ensemble des salariés ayant un niveau d'instruction supérieur.

Quant aux entreprises publiques et grandes entreprises privées, elles semblent dans une situation intermédiaires, mobilisant surtout des niveaux d'instruction de niveau moyen (secondaire 1 et secondaire 2) : respectivement 58,88% et 66,15%.

**Tableau 11. Niveau d'instruction et type d'employeur**

		Administration Publique	Entreprise publique	Grande entreprise privée	Micro entreprise privée	Personnel de maison	Total
<b>Aucun</b>	% dans Niveau	1,13	0,13	2,35	91,86	4,53	100,00
	% dans Employeur	1,50	1,30	3,02	27,25	15,83	18,89
<b>Primaire</b>	% dans Niveau	4,86	1,30	7,17	78,90	7,78	100,00
	% dans Employeur	9,67	19,48	13,88	35,26	40,94	28,46
<b>Secondaire 1</b>	% dans Niveau	15,18	1,93	19,53	57,19	6,17	100,00
	% dans Employeur	32,11	30,74	40,18	27,17	34,55	30,26
<b>Secondaire 2</b>	% dans Niveau	27,79	3,92	27,97	37,19	3,13	100,00
	% dans Employeur	26,52	28,14	25,97	7,97	7,91	13,65
<b>Supérieur</b>	% dans Niveau	49,44	4,43	28,53	17,14	0,47	100,00
	% dans Employeur	30,21	20,35	16,96	2,35	0,76	8,74
<b>Total</b>	% dans Niveau	14,30	1,90	14,70	63,69	5,41	100,00
<b>Total</b>	% dans Employeur	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon les données de EGEP 2005.

### *Branche d'activité et Salaire*

L'analyse d'indépendance montre aussi l'existence d'un lien entre les branches d'activité et les niveaux de salaires. Certaines branches concentrent des salaires bas alors que d'autres concentrent des salaires moyens ou élevés. Ainsi, l'agriculture, la pêche et le commerce branches concentrent des salaires bas ou très bas. Les industries de transformation, la construction et le transport ont des salaires moyens. Les mines, ainsi que l'éducation-santé, constituent les branches où les salaires distribués sont relativement élevés.

Si l'on regarde du côté de la masse des salaires distribués, on constate que la masse des salaires les plus élevés (plus d'un million de FCFA) est concentrée dans les mines, l'industrie de transformation, la construction, les services et, à moindre degré, l'éducation-santé. Quant à la masse des salaires bas et très bas (moins de 50000 FCFA), elle est principalement distribuée dans l'agriculture et le commerce et, à moindre degré,

les services. Ce sont ainsi 81,24% des salaires très bas (moins de 25000 FCFA) et 44% des salaires bas (25000 à 50000 FCFA) qui sont distribués dans l'agriculture.

**Tableau 12. Test Khi-2 Branche d'activité – Salaire**

		0 - 25.000	25001 – 50000	50001 - 100000	100001- 150000	150001 - 200000	200001- 300000	300001 - 500000	500001 - 750000	750001 – 1000000	1000001- 1500000	1500001 - 2500000	Total
Agriculture- chasse- cueillette	% dans Branche	68,66	19,21	7,28	2,47	1,29	0,77	0,29	0,02				100,00
	% dans Salaire	81,24	44,02	13,64	7,37	5,62	3,20	1,61	0,39				34,31
Pêche et élevage	% dans Branche	20,00	24,80	26,00	14,00	5,60	7,20	2,00	0,40				100,00
	% dans Salaire	1,42	3,40	2,92	2,51	1,46	1,80	0,67	0,39				2,06
Exploitation forestière	% dans Branche	6,29	2,80	20,28	20,98	19,93	13,99	8,04	4,20	2,45	0,70	0,35	100,00
	% dans Salaire	0,51	0,44	2,60	4,29	5,93	4,00	3,08	4,65	5,74	2,44	5,26	2,35
Mines – carrières	% dans Branche	3,00	4,29	8,15	11,16	12,02	24,89	18,45	9,01	4,29	3,00	1,72	100,00
	% dans Salaire	0,20	0,55	0,85	1,86	2,91	5,80	5,76	8,14	8,20	8,54	21,05	1,92
Ind. Transformation	% dans Branche	5,93	6,10	20,59	16,31	14,99	13,34	11,04	5,11	3,13	2,97	0,49	100,00
	% dans Salaire	1,02	2,03	5,61	7,09	9,47	8,10	8,97	12,02	15,57	21,95	15,79	4,99
Construction	% dans Branche	8,09	6,99	29,78	21,14	15,99	9,74	4,41	1,84	0,92	0,92	0,18	100,00
	% dans Salaire	1,25	2,09	7,27	8,23	9,05	5,30	3,21	3,88	4,10	6,10	5,26	4,47
Transport	% dans Branche	5,10	7,32	25,06	16,85	13,08	14,86	11,53	3,77	1,77	0,67		100,00
	% dans Salaire	0,65	1,81	5,07	5,44	6,14	6,70	6,96	6,59	6,56	3,66		3,71
Commerce – vente	% dans Branche	12,64	20,78	27,38	15,40	9,67	6,70	4,09	1,74	0,92	0,46	0,20	100,00
	% dans Salaire	7,00	22,28	24,00	21,55	19,67	13,10	10,71	13,18	14,75	10,98	21,05	16,06
Services	% dans Branche	7,53	14,40	24,49	15,73	10,09	11,32	9,87	3,67	1,63	1,11	0,15	100,00
	% dans Salaire	5,75	21,30	29,61	30,35	28,30	30,50	35,61	38,37	36,07	36,59	21,05	22,15
Éducation – santé	% dans Branche	3,50	3,91	19,36	16,27	11,33	22,14	18,02	3,30	1,13	0,82	0,21	100,00
	% dans Salaire	0,96	2,09	8,43	11,31	11,45	21,50	23,43	12,40	9,02	9,76	10,53	7,98
Total	% dans Branche	29,00	14,98	18,32	11,48	7,90	8,22	6,14	2,12	1,00	0,67	0,16	100,00
	% dans Salaire	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calculs des auteurs sur la base des données de l'EGEP 2005

### *Salaire et type d'employeur*

Les résultats du test sur la relation entre niveau de salaire et type d'employeur confirment l'existence d'une interdépendance entre les deux variables. Ainsi, les micro-entreprises privées concentrent à elles seules les salaires les plus bas : 93,12% des salaires de moins de 25000 FCFA et 79,13% des salaires entre 25000 et 50000 FCFA. En même temps, 61,16 % des salaires distribués par les micro-entreprises ne dépassent pas 50000 FCFA, et 78,65% se situent en deçà de 100000 FCFA.

En revanche, les salaires distribués par les administrations publiques, les entreprises publiques ou les grandes entreprises privées se situent majoritairement dans des tranches supérieures à 100 000 FCFA. Ainsi, pour les administrations publiques, 23,46% des salaires sont en deçà de ce seuil, et à peine 6,54% sont en dessous de 50000 FCFA, alors

que 53% des salaires se situent entre 150 000 et 500 000 FCFA. Il en est de même pour les grandes entreprises privées dont 7,29% des salaires distribués sont en deçà de 50 000 FCFA et 45,08% se situent entre 150 000 et 500 000 FCFA.

Les micro-entreprises privées sont donc celles où les salaires sont les plus bas, ce qui reflète indirectement de faibles niveaux de productivité, de faibles niveaux de qualification et des conditions de travail difficiles, comme le confirment les autres tests menés.

**Tableau 13. Salaire et type d'employeur**

		Administration publique	Entreprise publique	Grande entreprise privée	Micro entreprise privée	Personnel de maison	Total
0 - 25.000	% dans Salaire	0,97	0,26	1,76	93,12	3,90	100,00
	% dans Employeur	1,95	3,86	3,45	42,41	20,73	28,92
25.001 - 50.000	% dans Salaire	4,37	0,38	3,77	79,13	12,35	100,00
	% dans Employeur	4,59	3,00	3,84	18,75	34,19	15,05
50.001 - 100.000	% dans Salaire	13,25	2,11	13,84	60,69	10,11	100,00
	% dans Employeur	16,92	20,17	17,12	17,49	34,04	18,31
100.001 - 150.000	% dans Salaire	19,29	3,36	24,14	49,86	3,36	100,00
	% dans Employeur	15,48	20,17	18,79	9,04	7,11	11,51
150.001 - 200.000	% dans Salaire	22,47	2,93	29,47	42,95	2,19	100,00
	% dans Employeur	12,33	12,02	15,68	5,32	3,18	7,87
200.001 - 300.000	% dans Salaire	37,14	3,20	31,03	28,23	0,40	100,00
	% dans Employeur	21,27	13,73	17,23	3,65	0,61	8,22
300.001 - 500.000	% dans Salaire	45,39	3,74	29,24	21,50	0,13	100,00
	% dans Employeur	19,50	12,02	12,17	2,08	0,15	6,16
500.001 - 750.000	% dans Salaire	33,33	8,91	36,82	20,93		100,00
	% dans Employeur	4,93	9,87	5,28	0,70		2,12
750.001 - 1.000.000	% dans Salaire	25,41	7,38	49,18	18,03		100,00
	% dans Employeur	1,78	3,86	3,34	0,28		1,00
1.000.001 - 1.500.000	% dans Salaire	22,89	3,61	55,42	18,07		100,00
	% dans Employeur	1,09	1,29	2,56	0,19		0,68
1.500.001 - 2.500.00	% dans Salaire	15,79		52,63	31,58		100,00
	% dans Employeur	0,17		0,56	0,08		0,16
Total	% dans Salaire	14,34	1,92	14,79	63,51	5,44	100,00
Total	% dans Employeur	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calculs des auteurs sur la base des données de l'EGEP 2005

### *Salaire et catégorie socioprofessionnelle*

Le test d'indépendance sur la relation entre niveau de salaire et catégorie socioprofessionnelle confirme là aussi l'existence d'une interdépendance entre ces deux variables. Ainsi, les travailleurs indépendants (travailleurs pour propre compte) concentrent les salaires les plus bas : 76,12% des salaires de moins de 25 000 FCFA et 63% des salaires entre 25 000 et 50 000 FCFA. En même temps, 67,29 % des salaires reçus par cette catégorie ne dépassent pas 50 000 FCFA, et 81,53% se situent en deçà de 100 000 FCFA.

En revanche, les salaires reçus par les cadres, les ouvriers et employés se situent majoritairement dans des tranches supérieures à 100 000 FCFA. Ainsi, 64,75% des cadres reçoivent des salaires mensuels supérieurs à 300 000 FCFA (six fois le SMIG de l'époque). En même temps, 43,38% (64,56%) des employés et ouvriers reçoivent des salaires supérieurs à 150 000 FCFA (100 000).

Quant aux manœuvres, les salaires reçus par 80% d'entre eux se situent entre 25 000 et 100 000 FCFA.

Les micro-entreprises privées son, par ailleurs, celles où les salaires sont les plus bas, ce qui reflète indirectement de faibles niveaux de salaire et de productivité, de faibles niveaux de qualification et des conditions de travail difficiles, comme le confirment les autres tests menés.

**Tableau 14. Salaire et catégorie socioprofessionnelle**

		Cadre	Employé - ouvrier	Manœuvre	Patron - employeur	Pour compte propre	Apprenti	Aide familial	Total
<b>0 - 25.000</b>	% dans Salaire	0,14	3,52	3,63	0,09	76,12	1,96	14,54	100,00
	% dans Cat.	0,51	3,66	10,88	3,16	47,08	53,91	71,61	28,94
<b>25.001 - 50.000</b>	% dans Salaire	0,27	14,50	14,45	0,16	63,00	1,75	5,86	100,00
	% dans Cat.	0,51	7,82	22,45	3,16	20,21	25,00	14,97	15,01
<b>50.001 - 100.000</b>	% dans Salaire	0,81	36,41	22,29	0,67	36,37	0,85	2,60	100,00
	% dans Cat.	1,85	23,96	42,26	15,79	14,24	14,84	8,11	18,32
<b>100.001 - 150.000</b>	% dans Salaire	3,57	52,82	12,58	0,57	28,66	0,50	1,29	100,00
	% dans Cat.	5,14	21,81	14,97	8,42	7,04	5,47	2,52	11,50
<b>150.001 - 200.000</b>	% dans Salaire	6,97	53,80	7,49	1,77	28,51	0,10	1,35	100,00
	% dans Cat.	6,89	15,26	6,12	17,89	4,81	0,78	1,82	7,90
<b>200.001 - 300.000</b>	% dans Salaire	19,82	56,26	2,40	1,70	19,42		0,40	100,00
	% dans Cat.	20,35	16,58	2,04	17,89	3,41		0,56	8,21
<b>300.001 - 500.000</b>	% dans Salaire	44,40	37,20	1,73	1,07	15,20		0,40	100,00
	% dans Cat.	34,22	8,23	1,11	8,42	2,00		0,42	6,16
<b>500.001 - 750.000</b>	% dans Salaire	55,81	24,42	0,39	3,10	16,28			100,00
	% dans Cat.	14,80	1,86	0,09	8,42	0,74			2,12
<b>750.001 - 1.000.000</b>	% dans Salaire	65,57	14,75	0,82	2,46	16,39			100,00
	% dans Cat.	8,22	0,53	0,09	3,16	0,35			1,00
<b>1.000.001 - 1.500.000</b>	% dans Salaire	74,70	10,84		10,84	3,61			100,00
	% dans Cat.	6,37	0,27		9,47	0,05			0,68
<b>1.500.001 - 2.500.00</b>	% dans Salaire	57,89	5,26		21,05	15,79			100,00
	% dans Cat.	1,13	0,03		4,21	0,05			0,16
<b>Total</b>	% dans Salaire	8,00	27,85	9,66	0,78	46,79	1,05	5,88	100,00
<b>Total</b>	% dans Cat.	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calculs des auteurs sur données EGEP 2005

### *Branche d'activité et la recherche d'une augmentation du salaire*

Les branches d'activité où la main-d'œuvre cherche à augmenter son salaire sont surtout la construction, la pêche, le commerce, le transport et les industries de transformation. C'est dire que ce sont des branches où une partie non négligeables – plus du cinquième – des effectifs employés considèrent leur rémunération insuffisante ou indécente.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> D'autres investigations seraient nécessaires pour comprendre les taux relativement bas d'actifs qui cherchent à augmenter leur salaire dans certains secteurs comme l'agriculture.

**Tableau 15. Test Khi-2 Branche d'activité – Recherche augmentation du salaire**

		Oui	Non	Total
Agriculture - chasse – cueillette	% dans Branche	16,90	83,10	100,00
	% dans A cherché	28,60	35,73	34,29
Pêche et élevage	% dans Branche	26,29	73,71	100,00
	% dans A cherché	2,66	1,90	2,05
Exploitation forestière	% dans Branche	17,77	82,23	100,00
	% dans A cherché	2,06	2,42	2,35
Mines – carrières	% dans Branche	18,22	81,78	100,00
	% dans A cherché	1,73	1,98	1,93
Industrie – transformation	% dans Branche	24,10	75,90	100,00
	% dans A cherché	5,97	4,78	5,02
Construction	% dans Branche	30,28	69,72	100,00
	% dans A cherché	6,66	3,89	4,45
Transport	% dans Branche	22,96	77,04	100,00
	% dans A cherché	4,20	3,58	3,70
Commerce – vente	% dans Branche	24,61	75,39	100,00
	% dans A cherché	19,56	15,23	16,11
Services	% dans Branche	18,92	81,08	100,00
	% dans A cherché	20,69	22,52	22,15
Éducation – santé	% dans Branche	20,02	79,98	100,00
	% dans A cherché	7,87	7,98	7,96
Total	% dans Branche	20,26	79,74	100,00
	% dans A cherché	100,00	100,00	100,00

Source : calculs des auteurs sur la base des données de l'EGEP 2005

#### *Branche d'activité – Nombre d'heures travaillées*

Certaines branches connaissent des situations de suremploi, notamment le commerce et les transports et, à moindre degré, les industries de transformation et la construction.

Ainsi, le nombre moyen d'heures travaillées dans les activités de commerce et de vente est de 52,9 heures par semaine. Les deux-tiers des actifs occupés de cette branche travaillent plus de 40 heures par semaine et 15,7% travaillent même plus de 75 heures par semaine. Ils sont 10% dans cette situation dans les transports.

**Tableau 16. Nombre d'heures travaillées selon les branches**

	Moyenne	Ecart-type
Agriculture - chasse – cueillette	40,87	14,11
Pêche et élevage	45,85	18,85
Exploitation forestière	47,87	14,58
Mines – carrières	49,29	15,31
Industrie – transformation	47,10	15,48
Construction	47,82	16,12
Transport	50,74	17,57
Commerce – vente	52,92	21,24
Services	43,63	16,35
Éducation – santé	38,77	12,28
Total	44,67	16,89

Source : calculs des auteurs sur la base des données de l'EGEP 2005

Le test d'indépendance indique ainsi que certaines branches sont plus enclines à recourir de manière plus intense que les autres au suremploi.

**Tableau 17. Test Khi-2 Branche d'activité – Nombre d'heures travaillées**

		(0- 40H)	(41-74H)	(75-99H)
<b>Commerce – vente</b>	% dans le total	5,185	8,329	2,521
	% dans nb d'heures	11,07	17,34	49,42
	% dans la branche	32,33	51,95	15,72
<b>Services</b>	% dans le total	11,87	9,197	1,062
	% dans nb d'heures	25,33	19,14	20,83
	% dans la branche	53,64	41,56	4,80
<b>Industries de transformation</b>	% dans le total	1,846	2,883	0,244
	% dans nb d'heures	3,94	6,00	4,79
	% dans la branche	37,12	57,97	4,92
<b>Construction</b>	% dans le total	1,568	2,731	0,169
	% dans nb d'heures	3,35	5,69	3,31
	% dans la branche	35,09	61,13	3,77
<b>Éducation – santé</b>	% dans le total	5,623	2,259	0,101
	% dans nb d'heures	12,00	4,70	1,98
	% dans la branche	70,43	28,30	1,27
<b>Transport</b>	% dans le total	1,239	2,032	0,388
	% dans nb d'heures	2,64	4,23	7,60
	% dans la branche	33,87	55,53	10,60
<b>Exploitation forestière</b>	% dans le total	0,75	1,551	0,059
	% dans nb d'heures	1,60	3,23	1,16
	% dans la branche	31,79	65,71	2,50
<b>Mines – carrières</b>	% dans le total	0,641	1,13	0,143
	% dans nb d'heures	1,37	2,35	2,81
	% dans la branche	33,48	59,03	7,49
<b>Agriculture – chasse</b>	% dans le total	17,333	16,793	0,32
	% dans nb d'heures	36,99	34,95	6,28
	% dans la branche	50,32	48,75	0,93
<b>Pêche et élevage</b>	% dans le total	0,801	1,138	0,093
	% dans nb d'heures	1,71	2,37	1,82
	% dans la branche	39,42	56,02	4,56

Source : calculs des auteurs sur la base des données de l'EGEP 2005

Ceci peut s'expliquer notamment par le fait que les salaires horaires dans ces branches sont bas, au moins pour une partie de la force de travail employée. En effet, malgré le suremploi qui domine en leur sein, les salaires mensuels payés restent concentrés dans les tranches de bas salaires.

### *Branche d'activité et type de paiement*

Les branches d'activité se distinguent aussi par les formes de rémunération qui y sont pratiquées : salaire mensuel fixe, salaire au jour, rémunération à la tâche, rémunération à la commission, rémunération selon les bénéfices réalisés...

Les activités dont la rémunération dépend principalement des bénéfices ou chiffres d'affaires réalisés sont surtout l'agriculture, la pêche et le commerce. L'éducation-santé et les services, ainsi que l'exploitation forestière et les mines, se caractérisent par une

domination du mode de salaires fixes. Quant à la construction, c'est une branche où une partie non négligeable des effectifs (34%) sont payés à la tâche.

Les formes de rémunération non salariales sont volatiles et sujettes à fluctuations. En ce sens, elles sont signes de vulnérabilité et d'insécurité, voire de précarité.

**Tableau 18. Branche d'activité – Type de paiement**

		Salaire fixé	Jour - heure de travail	A la tâche	Commission	Bénéfices - revenu indépendant	En nature	Non rémunéré	
<b>Agriculture - chasse - cueillette</b>	% dans Branche	1,17	0,29	0,93	0,07	60,87	5,07	31,60	100,00
	% dans Type	1,00	3,44	5,93	3,53	56,81	92,98	87,77	34,29
<b>Pêche et élevage</b>	% dans Branche	14,46	4,42	4,02		66,67	0,80	9,64	100,00
	% dans Type	0,74	3,15	1,52		3,71	0,88	1,59	2,04
<b>Exploitation forestière</b>	% dans Branche	75,44	9,82	7,37	1,05	5,96		0,35	100,00
	% dans Type	4,40	8,02	3,19	3,53	0,38		0,07	2,34
<b>Mines – carrières</b>	% dans Branche	74,15	4,24	4,66	0,42	16,10		0,42	100,00
	% dans Type	3,58	2,87	1,67	1,18	0,85		0,07	1,94
<b>Industrie – transformation</b>	% dans Branche	67,86	8,65	9,46	0,65	12,72	0,16	0,49	100,00
	% dans Type	8,51	15,19	8,81	4,71	1,74	0,44	0,20	5,03
<b>Construction</b>	% dans Branche	41,44	14,92	34,25	0,92	8,10		0,37	100,00
	% dans Type	4,60	23,21	28,27	5,88	0,98		0,13	4,45
<b>Transport</b>	% dans Branche	67,99	7,06	7,73	2,21	13,91		1,10	100,00
	% dans Type	6,30	9,17	5,32	11,76	1,41		0,33	3,71
<b>Commerce – vente</b>	% dans Branche	20,04	2,14	3,36	1,12	69,23	0,51	3,61	100,00
	% dans Type	8,06	12,03	10,03	25,88	30,38	4,39	4,72	16,12
<b>Services</b>	% dans Branche	80,14	2,63	8,15	1,11	5,63	0,11	2,22	100,00
	% dans Type	44,24	20,34	33,43	35,29	3,39	1,32	3,99	22,13
<b>Éducation – santé</b>	% dans Branche	93,70	0,93	1,24	0,72	1,65		1,75	100,00
	% dans Type	18,57	2,58	1,82	8,24	0,36		1,13	7,95
<b>Total</b>	% dans Branche	40,09	2,86	5,40	0,70	36,74	1,87	12,34	100,00
	% dans Type	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calculs des auteurs sur la base des données de l'EGEP 2005.

### Branche d'activité et type d'employeur

Le test d'indépendance montre l'existence d'une relation entre branche et type d'employeur. Certaines branches sont principalement concentrées dans la micro-entreprise privée, et d'autres dans la grande entreprise privée ou encore dans le secteur public.

Ainsi, le commerce, l'agriculture et la pêche sont des secteurs où dominent les micro-entreprises alors que l'exploitation forestière, les mines et les industries de transformation sont dominés par la grande entreprise. Enfin, certaines activités du secteur privé sont partagées de manière plus équilibrée entre les grandes et les micro-entreprises. Il s'agit en particulier de la construction et des transports. Quant à l'éducation-santé et, à moindre degré, les services, ce sont des secteurs dominés par le secteur public.

**Tableau 19. Branche d'activité – Type d'employeur**

		Administration publique	Entreprise publique	Grande entreprise privée	Micro entreprise privée	Personnel de maison	Total
<b>Agriculture - chasse – cueillette</b>	% dans Branche	0,24	0,17	0,36	97,11	2,12	100,00
	% dans Employeur	0,57	3,00	0,83	52,33	13,61	34,31
<b>Pêche et élevage</b>	% dans Branche	1,20	1,99	8,37	84,46	3,98	100,00
	% dans Employeur	0,17	2,15	1,16	2,73	1,53	2,06
<b>Exploitation forestière</b>	% dans Branche	3,16	3,86	70,53	21,40	1,05	100,00
	% dans Employeur	0,52	4,72	11,10	0,78	0,46	2,33
<b>Mines – carrières</b>	% dans Branche	5,93	4,24	64,41	25,42		100,00
	% dans Employeur	0,80	4,29	8,40	0,77		1,93
<b>Industrie – transformation</b>	% dans Branche	0,65	2,77	65,47	30,46	0,65	100,00
	% dans Employeur	0,23	7,30	22,21	2,41	0,61	5,03
<b>Construction</b>	% dans Branche	3,68	2,57	31,62	60,11	2,02	100,00
	% dans Employeur	1,15	6,01	9,50	4,21	1,68	4,45
<b>Transport</b>	% dans Branche	1,99	5,08	36,42	53,86	2,65	100,00
	% dans Employeur	0,52	9,87	9,12	3,14	1,83	3,71
<b>Commerce – vente</b>	% dans Branche	0,25	0,31	7,28	90,89	1,27	100,00
	% dans Employeur	0,29	2,58	7,90	22,96	3,82	16,08
<b>Services</b>	% dans Branche	33,85	4,25	17,09	26,42	18,39	100,00
	% dans Employeur	52,59	49,36	25,52	9,18	75,99	22,13
<b>Éducation – santé</b>	% dans Branche	77,26	2,57	7,92	11,93	0,31	100,00
	% dans Employeur	43,16	10,73	4,25	1,49	0,46	7,96
<b>Total</b>	% dans Branche	14,25	1,91	14,82	63,67	5,36	100,00
	% dans Employeur	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calculs des auteurs sur la base des données de l'EGEP 2005.

### Branche d'activité et catégorie socioprofessionnelle

Le test d'indépendance appliqué à la relation entre branches et catégorie socioprofessionnelle indique la présence d'une relation de dépendance entre les deux.

Ainsi, certaines branches sont dominées par le travail pour propre compte et les aides familiales. C'est le cas de l'agriculture, de la pêche et du commerce.

Toutes les autres branches se caractérisent par le recours à d'autres catégories socioprofessionnelles qui relèvent plus de la sphère salariale : cadres, employés-ouvriers, manœuvres.

Mais d'importantes différences existent entre ces branches concernant la part des cadres et des autres catégories de salariés. Les services de type éducation-santé sont des activités qui utilisent des proportions élevées de cadres (34,94%) et d'employés-ouvriers (56,01%) et très peu de manœuvres. En revanche, une activité comme la construction n'emploie en sein que 2,02% de cadres, la plupart des salariés sont soit des employés-ouvriers (38,17%) ou des manœuvres (35,96%). Des activités comme le transport et les services sont des situations intermédiaires, employant surtout des employés et ouvrier.

**Tableau 20. Branche d'activité – Catégorie socioprofessionnelle**

		Cadre	Employé – ouvrier	Manœuvre	Patron – employeur	Pour compte propre	Apprenti	Aide familial	Total
<b>Agriculture - chasse – cueillette</b>	% dans Branche	0,07	0,86	1,07	0,07	85,03	0,38	12,52	100,00
	% dans Cat	0,31	1,06	3,84	3,09	62,24	12,50	71,62	34,31
<b>Pêche et élevage</b>	% dans Branche	0,80	13,20	7,60	0,80	70,80		6,80	100,00
	% dans Cat	0,20	0,97	1,62	2,06	3,09		2,32	2,05
<b>Exploitation forestière</b>	% dans Branche	7,34	64,69	16,43	1,05	9,79	0,35	0,35	100,00
	% dans Cat	2,15	5,46	4,01	3,09	0,49	0,78	0,14	2,34
<b>Mines – carrières</b>	% dans Branche	18,64	56,36	8,05	0,42	16,10		0,42	100,00
	% dans Cat	4,50	3,93	1,62	1,03	0,66		0,14	1,93
<b>Industrie – transformation</b>	% dans Branche	12,38	51,95	16,78	1,14	14,50	2,44	0,81	100,00
	% dans Cat	7,77	9,42	8,79	7,22	1,55	11,72	0,68	5,02
<b>Construction</b>	% dans Branche	2,02	38,17	35,96	2,02	18,90	2,94		100,00
	% dans Cat	1,12	6,14	16,72	11,34	1,80	12,50		4,46
<b>Transport</b>	% dans Branche	9,49	57,40	12,80	1,55	15,67	2,21	0,88	100,00
	% dans Cat	4,40	7,68	4,95	7,22	1,24	7,81	0,55	3,71
<b>Commerce – vente</b>	% dans Branche	1,17	16,68	5,44	1,22	70,35	1,12	4,02	100,00
	% dans Cat	2,35	9,69	9,13	24,74	24,14	17,19	10,78	16,08
<b>Services</b>	% dans Branche	15,34	49,48	19,59	1,18	9,24	1,44	3,73	100,00
	% dans Cat	42,43	39,55	45,22	32,99	4,36	30,47	13,78	22,14
<b>Éducation – santé</b>	% dans Branche	34,94	56,01	4,93	0,72	2,47	0,92		100,00
	% dans Cat	34,76	16,10	4,10	7,22	0,42	7,03		7,96
<b>Total</b>	% dans Branche	8,00	27,70	9,59	0,79	46,87	1,05	6,00	100,00
	% dans Cat	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calculs des auteurs sur la base des données de l'EGEP 2005.

### *Branche d'activité et nationalité*

Le test d'indépendance indique aussi une relation de dépendance entre les branches d'activité et la nationalité de la main-d'œuvre. De manière générale, les Gabonais sont surtout présents dans l'agriculture, les mines, l'exploitation forestière et l'éducation-santé.

En revanche, ils sont moins présents dans le commerce où presque la moitié des travailleurs sont des étrangers (notamment en provenance d’Afrique de l’Ouest), les transports et la construction où plus ou moins le tiers de la main-d’œuvre est étrangère. Les industries de transformation connaissent une situation intermédiaire avec un peu plus du cinquième des effectifs qui sont des étrangers.

Ces chiffres différenciés selon les secteurs peuvent être considérés, outre l’impact des dimensions culturelles et institutionnelles, comme le signe de pénuries de main-d’œuvre gabonaise dans certains secteurs, et ce pour deux principales raisons :

- l’inadéquation entre le système d’éducation-formation et les besoins des entreprises des secteurs concernés. Ceci peut être étayé par le fait que certains secteurs ont beaucoup de difficultés à recruter des diplômés gabonais de niveau supérieur spécialisés dans certains domaines ;
- le rejet par les jeunes gabonais de certaines activités considérées comme inadéquates ou indécentes. Beaucoup de jeunes diplômés préfèrent attendre un poste dans la fonction publique ou dans une grande entreprise, avec des salaires fixes et stables, au lieu d’emplois dont la rémunération est moins sûre et moins stable. Ce fait est surtout valable pour les jeunes nationaux bénéficiant de la solidarité familiale, laquelle joue alors le rôle d’une assurance chômage. En revanche, les étrangers, en provenance de pays plus pauvres, sont moins enclins à ce genre de comportement et sont mieux disposés à accepter des emplois aux conditions pas toujours indécentes.

**Tableau 21. Branche d’activité et nationalité**

		Gabonais(e)	Afrique centrale	Afrique de l’ouest	Autre	
<b>Agriculture - chasse – cueillette</b>	% dans Branche	96,68	2,72	0,60		100,00
	% dans Nationalité	40,76	15,53	1,72		34,27
<b>Pêche et élevage</b>	% dans Branche	75,70	3,59	20,72		100,00
	% dans Nationalité	1,91	1,23	3,58		2,05
<b>Exploitation forestière</b>	% dans Branche	88,85	5,57	4,18	1,39	100,00
	% dans Nationalité	2,56	2,18	0,83	3,88	2,35
<b>Mines – carrières</b>	% dans Branche	93,64	1,27	2,54	2,54	100,00
	% dans Nationalité	2,22	0,41	0,41	5,83	1,93
<b>Industrie – transformation</b>	% dans Branche	78,18	8,14	11,07	2,61	100,00
	% dans Nationalité	4,83	6,81	4,68	15,53	5,02
<b>Construction</b>	% dans Branche	68,62	12,66	16,88	1,83	100,00
	% dans Nationalité	3,76	9,40	6,34	9,71	4,46
<b>Transport</b>	% dans Branche	64,82	10,18	24,34	0,66	100,00
	% dans Nationalité	2,95	6,27	7,58	2,91	3,70
<b>Commerce – vente</b>	% dans Branche	50,63	11,27	36,36	1,73	100,00
	% dans Nationalité	10,03	30,25	49,31	33,01	16,10
<b>Services</b>	% dans Branche	81,90	5,83	11,62	0,66	100,00
	% dans Nationalité	22,34	21,53	21,69	17,48	22,17
<b>Éducation – santé</b>	% dans Branche	88,19	4,83	5,75	1,23	100,00
	% dans Nationalité	8,64	6,40	3,86	11,65	7,96
<b>Total</b>	% dans Branche	81,29	6,00	11,87	0,84	100,00
	% dans Nationalité	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon données EGEP 2005

## Branche d'activité et genre

Le test d'indépendance indique aussi une relation de dépendance entre les branches d'activité et le sexe des actifs occupés. Ainsi, certaines activités sont typiquement féminisées, telles que l'agriculture et le commerce dont plus de la moitié de la main-d'œuvre est féminine. D'autres types d'activités sont, en revanche, dominés par une main-d'œuvre masculine, notamment la pêche-élevage, l'exploitation forestière, l'industrie et la construction. Enfin, d'autres activités sont plus équilibrées, à l'image de l'éducation-santé.

Au-delà du partage « traditionnel » des rôles entre les deux sexes, les données disponibles ne permettent pas de se constituer une idée plus précise de cette division du travail par sexe.

Tableau 22. Branche d'activité et sexe

		Homme	Femme	
<b>Agriculture - chasse – cueillette</b>	% dans Branche	33,75	66,25	100,00
	% dans Sexe	21,28	49,85	34,30
<b>Pêche et élevage</b>	% dans Branche	86,85	13,15	100,00
	% dans Sexe	3,27	0,59	2,05
<b>Exploitation forestière</b>	% dans Branche	91,99	8,01	100,00
	% dans Sexe	3,96	0,41	2,34
<b>Mines – carrières</b>	% dans Branche	87,71	12,29	100,00
	% dans Sexe	3,11	0,52	1,93
<b>Industrie – transformation</b>	% dans Branche	86,16	13,84	100,00
	% dans Sexe	7,94	1,52	5,01
<b>Construction</b>	% dans Branche	94,86	5,14	100,00
	% dans Sexe	7,76	0,50	4,45
<b>Transport</b>	% dans Branche	94,49	5,51	100,00
	% dans Sexe	6,44	0,45	3,71
<b>Commerce – vente</b>	% dans Branche	44,68	55,32	100,00
	% dans Sexe	13,22	19,54	16,10
<b>Services</b>	% dans Branche	62,77	37,23	100,00
	% dans Sexe	25,55	18,09	22,15
<b>Éducation – santé</b>	% dans Branche	51,18	48,82	100,00
	% dans Sexe	7,49	8,53	7,96
<b>Total</b>	% dans Branche	54,42	45,58	100,00
	% dans Sexe	100,00	100,00	100,00

Source : calcul des auteurs selon données EGEP 2005

### 2.3. Approche multidimensionnelle de la structure l'emploi

Les développements des sections précédentes s'attachent à mettre en évidence les traits caractéristiques de l'emploi. Le commentaire de tableaux simples ou doubles des variables individuelles a permis de mettre en évidence certains traits stylisés de l'emploi (inégalités entre homme et femmes, disparités entre milieux de résidence, faible niveau de d'instruction de la population active, prépondérance de l'emploi non qualifié).

Cependant, malgré l'importance de ces résultats, ils présentent certaines carences et nécessitent plus de développements. En effet, la présence d'un grand nombre de variables, éventuellement interdépendantes, nécessite une approche statistique complémentaire de traitement et d'interprétation des données.

La présente section vise donc à compléter les analyses monodimensionnelle et bidimensionnelle par une approche multidimensionnelle. L'analyse factorielle semble la mieux adaptée ici. L'intérêt est double : il est à la fois méthodologique et analytique.

Sur le premier plan, l'analyse factorielle présente l'avantage de permettre la compréhension de tableaux de grande dimension que les analyses statistiques classiques (mono et bidimensionnelles) ne peuvent traiter de façon pertinente. Il s'agit de mobiliser les techniques de description multidimensionnelle pour dégager des typologies des grandeurs étudiées. La démarche est appliquée pour étudier la structure de la population au chômage et de la population des actifs occupés.

Sur le second plan, il s'agit, par le biais d'une description plus détaillée et multidimensionnelle, de montrer la pertinence d'une analyse en termes de configuration segmentée du marché travail gabonais. La délimitation des grands contours de cette configuration et la prise en compte de l'interaction des variables individuelles, professionnelles et sociodémographiques permettent de mieux cerner les implications politiques.

De cette analyse, trois axes ressortent. Le premier axe fait référence à deux catégories de travailleurs. La première est caractérisée par un niveau d'instruction faible (primaire ou sans niveau). Elle se compose des personnes travaillant pour leur compte propre dans le secteur d'agriculture et dont la rémunération ne dépasse pas les 25 000 FCFA.

La seconde catégorie du premier axe se compose des employés ayant un niveau d'instruction secondaire (secondaire 2), travaillant dans les grandes entreprises privées et dans les activités de service, les industries de transformation, le transport et l'exploitation forestière. Leur salaire est majoritairement fixe et compris entre 150 000 et 300 000 FCFA.

Le deuxième axe, quant à lui, oppose les emplois de cadres dans l'administration, notamment dans l'éducation et la santé, à ceux de manœuvres, surtout dans la construction. Les premiers nécessitent un niveau d'instruction supérieur et se caractérisent par des niveaux de salaires élevés (entre 300 000 et 750 000 FCFA) alors que les seconds correspondent à des niveaux d'instruction assez faibles (secondaire 1), ont des rémunérations liées à la tâche et moyennes (entre 50 000 et 200 000 FCFA).

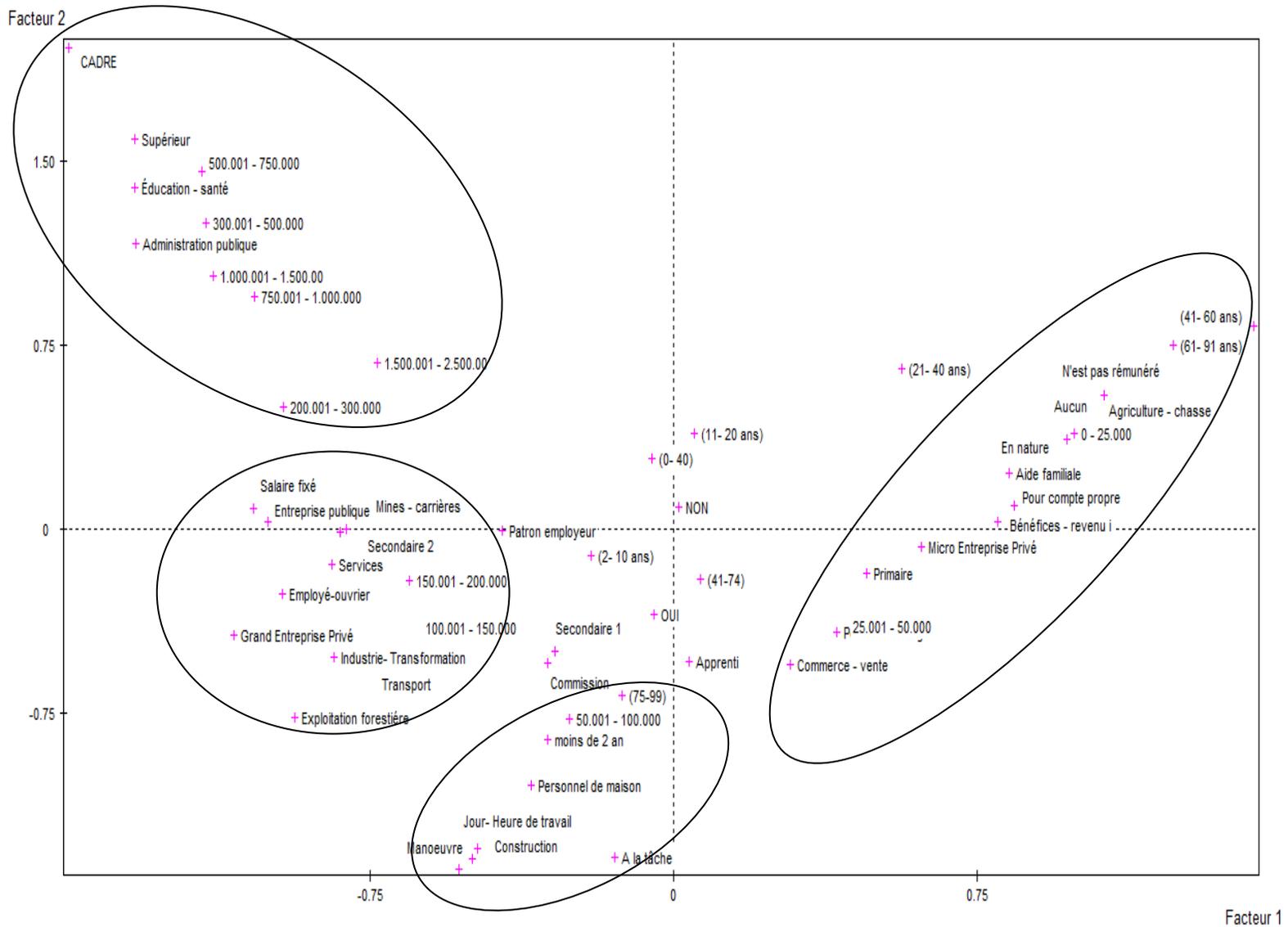
Le troisième axe, enfin, oppose l'assistance familiale (aide familiale et personnel de maison), généralement non rémunérés (ou très faiblement rémunérés) aux activités de commerce-vente et de pêche élevage dont le revenu est dépend des chiffres d'affaires et bénéfices réalisés.

L'étude du plan factoriel (cf. graphique suivant) permet de distinguer quatre classes :

- la première classe (nord-est du plan) regroupe les cadres ayant un niveau d'éducation supérieur, embauchés principalement dans les administrations publiques qui, rappelons-le emploient massivement cette catégorie de main-d'œuvre. En termes de type d'activité, cette catégorie se localise surtout dans les activités d'éducation et santé vu leurs besoins en cadres supérieurs (le tiers des cadres du pays sont dans ce secteur). Ce groupe dispose d'un niveau de vie relativement aisé, avec des salaires relativement élevés compris entre 750 000 et 2 500 000 FCFA ;
- la deuxième classe (sud-est du plan) regroupe les employés-ouvriers qui sont caractérisées par un niveau intermédiaire d'éducation « secondaire 2 ». Ils travaillent surtout pour des entreprises publiques ou pour des grandes entreprises

privées. Ce groupe se positionne dans les secteurs des mines, des services, de l'industrie de transformation, de l'exploitation forestière et du transport. Le niveau de vie est relativement moyen étant donné les revenus se situent entre 100 000 et 200 000 FCFA ;

- la troisième classe regroupe les manœuvres (et le personnel de maison). Cette catégorie travaille principalement dans le secteur de la construction. La plupart des personnes de cette catégorie ont une expérience de moins de deux ans et ont des rémunérations assez faibles, comprises entre 50 000 et 100 000 FCFA. Ces rémunérations dépendent, par ailleurs, souvent de la tâche ou du nombre d'heures travaillées ;
- la quatrième et dernière classe regroupe les personnes qui œuvrent pour leur compte propre et les aides familiaux. Elles sont concentrées dans des micro-entreprises privées. Ce groupe se caractérise par des niveaux d'instruction très faibles (primaire) ou nuls. Il est surtout présent dans les activités de commerce-vente (indépendants) et dans l'agriculture (indépendants et aides familiaux). Les rémunérations sont relativement très faibles (inférieures à 50 000 FCFA), notamment pour les indépendants ou nuls, notamment pour les aides familiaux.



## 2.4 Conclusion

L'analyse du marché de travail basé sur l'enquête EGEP montre que globalement :

- l'économie gabonaise crée des emplois surtout non qualifiés et que les cadres ayant un niveau d'éducation supérieur sont concentrés dans les administrations publiques;
- les secteurs des mines, des services, de l'industrie de transformation, de l'exploitation forestière et du transport regroupent les employés-ouvriers qui sont caractérisés par un niveau intermédiaire d'éducation « secondaire 2 » et le secteur de la construction embauche généralement une main d'œuvre non qualifiée.
- la plupart des emplois créés par les activités de services et l'agriculture, lesquelles se caractérisent en l'occurrence par une faible création de valeur ajoutée, sont à faible niveau d'instruction et partant une faible rémunération ;
- les activités de service les plus présentes au Gabon sont surtout des activités de survie, à faible valeur ajoutée, et non pas des services modernes à forte valeur ajoutée, qu'ils soient offerts aux entreprises ou aux ménages ;
- les femmes sont massivement présentes dans l'agriculture et les services, soit les activités les moins valorisantes et les moins créatrices d'emplois qualifiés.
- le travail indépendant et l'emploi salarié dominant à part presque égale l'ensemble de l'emploi, et c'est le salariat qui domine largement en milieu urbain.

L'analyse effectuée dans ce chapitre sur la qualité de l'emploi, la richesse du tissu productif en matière de création d'emploi, l'adéquation entre la formation et l'emploi, la discrimination entre les deux sexes en matière d'accès à l'emploi... mérite d'être complétée par d'autres analyses qui portent sur l'analyse des multiplicateurs (chapitre 3) et l'analyse de la qualité de l'appariement (chapitre 4).

## 3. Analyse des multiplicateurs

### 3.1 Méthodologie du modèle input-output

L'analyse sectorielle proposée ici utilise un modèle input-output fondé sur le Tableau Ressources-Emplois (TRE)<sup>9</sup> qui constitue un puissant outil d'analyse des relations intersectorielles et d'évaluation du système productif, et plus particulièrement en ce qui concerne la richesse sectorielle en matière d'emplois. Ce modèle permet, en effet, de calculer un certain nombre d'indicateurs (multiplicateurs) sur la structure de l'économie et de mesurer les effets directs et indirects des chocs extérieurs sur les diverses branches d'activité de l'économie.

<sup>9</sup> Voir annexe pour une présentation détaillée de la méthodologie.

## *A quoi servent les multiplicateurs ?*

Les multiplicateurs mesurent l'impact d'une variation de la demande finale unitaire sur la production, l'emploi et les revenus.

Lorsqu'une augmentation de la demande finale d'un produit particulier survient, les producteurs réagissent pour satisfaire cette variation de la demande, et il devient raisonnable de s'attendre à une augmentation de la production de ce produit. Celle-ci ne peut se faire sans que d'autres effets ou impacts indirects ne soient réalisés le long de la chaîne de provision.

Le modèle input-output permet de mesurer ces impacts directs et indirects au travers d'un ensemble de multiplicateurs et d'effets. Les éléments qui suivent présentent les principaux éléments utiles du modèle utiles à la compréhension de l'analyse menée, les détails techniques étant renvoyés en annexe.

### *Multiplicateurs directs, indirects et induits*

Une augmentation de la demande finale peut avoir, au-delà de son impact direct, des impacts indirects et induits.

#### **Impact direct**

Si une augmentation de la demande finale pour un bien donné a lieu, il est plausible de penser qu'il s'ensuivra une augmentation de la production de ce bien puisque les producteurs devraient réagir pour satisfaire cette demande supplémentaire. Il s'agit là d'un impact direct.

#### **Impact indirect**

Cette augmentation de la production suite à l'augmentation de la demande finale devrait conduire aussi à une augmentation de la demande en biens intermédiaires qui s'adresse aux fournisseurs et ainsi de suite le long de la chaîne d'approvisionnement. Il s'agit cette fois-ci d'un impact indirect de la demande finale additionnelle.

#### **Impact induit**

Des deux premiers types d'impact découle un autre type d'impact qui traduit l'effet des revenus des ménages induits par les impacts directs et indirects sur l'emploi. En effet, une partie de ces revenus induits devraient être dépensés à nouveau pour acheter des biens et services, donc pour créer une nouvelle demande additionnelle, ce qui susciterait un impact sur la production, l'emploi et les revenus. Il s'agit alors de l'impact induit.

#### **Impact cumulé**

L'impact cumulé correspond à la somme des impacts direct, indirect et induit. Lorsque le troisième type d'impact n'est pas calculé ou n'est pas disponible, le calcul de l'impact cumulé peut se limiter à la somme des deux premiers types.

#### **Effets en amont et effets en aval**

Les effets d'une demande additionnelle finale concernent la branche elle-même où opère directement la première impulsion, les branches qui se situent en amont de celle-ci (effet amont) et les branches qui se situent en aval (effet aval). L'effet amont concerne les

branches qui fournissent la branche en question en produits intermédiaires. Quant à l'effet aval il concerne les branches qui en constituent des débouchés.

Le modèle input-output permet de mesurer ces différents effets, avec la possibilité de spécifier pour chaque branche ses effets amont et aval non seulement agrégés (sur l'ensemble des autres branches) mais aussi désagrégée (sur chacune des autres branches).

### *Types de multiplicateurs*

Les trois types d'impact sont calculés sous forme de multiplicateurs et d'effets, relativement à la production, à l'emploi et aux revenus (ou valeur ajoutée).

#### **Multiplicateurs de production**

Le multiplicateur de production pour une branche donnée se calcule comme étant le ratio entre l'impact cumulé (direct + indirect + éventuellement induit) et l'impact direct suite à une augmentation unitaire de la demande finale.

Le calcul du multiplicateur de production permet ainsi de répondre à la question suivante : une demande finale additionnelle pour un bien donné permet de générer (ou nécessite) combien de production dans le reste de l'économie ?

#### **Multiplicateurs d'emploi**

Le multiplicateur d'emploi est le ratio entre la variation de l'emploi cumulé (direct et indirect, voire induit si disponible) et la variation de l'emploi direct.

Le calcul du multiplicateur d'emploi permet de répondre à la question suivante : un emploi généré dans un secteur donné permet de générer (ou nécessite) combien d'emplois dans le reste de l'économie ?

#### **Effets emploi**

L'effet emploi est le ratio entre la variation de l'emploi cumulé (direct et indirect, voire induit si disponible) et la variation de l'emploi direct suite à une augmentation unitaire de la demande finale.

L'effet emploi permet de répondre à la question suivante: une demande finale additionnelle permet de générer combien d'emplois (directs, indirects, induits) ?

#### **Multiplicateur de revenu**

Le multiplicateur de revenu est égal au ratio entre la variation du revenu cumulé (direct et indirect, voire induit si disponible) et la variation du revenu direct. Il mesure la variation du revenu qui se produit dans l'ensemble de l'économie suite à un changement de la demande finale.

#### **Effet revenu**

L'effet revenu se calcule comme le ratio entre la variation du revenu cumulé et la variation du revenu direct suite à une augmentation de la demande finale. Son calcul permet de répondre à la question suivante : une demande finale additionnelle permet de générer combien de revenus (directs, indirects, induits)?

## *Source de données et méthodologie*

Les multiplicateurs se calculent sur la base du Tableau Ressources Emplois (TRE) fourni par la comptabilité nationale. Ce tableau les utilisations intermédiaires et finales des produits ainsi que la structure des coûts de production. Il synthétise les opérations effectuées par les activités et les agents économiques (production, importations, consommation publique et privée, formation brute de capital fixe, exportations et variations de stocks).

Le TRE assure, pour un produit donné, l'équilibre entre les ressources, constituées de la production et des importations et les utilisations (emplois) qu'elles soient intermédiaires ou finales. Les échanges qui s'opèrent entre les différentes activités se reflètent à travers la matrice des coefficients techniques qui indique les utilisations intermédiaires par unité produite.

Dans le cas du Gabon et pour les besoins de cette étude, nous avons utilisé les données du TRE de l'année 2004.<sup>10</sup>

### **Méthodologie**

La méthodologie du modèle input-output étant détaillée en annexe, nous allons nous contenter ici d'en rappeler les principaux moments.

Pour étudier l'impact d'une demande finale additionnelle sur l'emploi, la production et les revenus à l'échelle nationale, il a fallu isoler la composante importation. Sans la désimportation du TRE, il aurait été impossible de distinguer l'effet de la demande additionnelle sur les agents et les activités au Gabon, de celui sur les agents étrangers, à travers les importations. La séparation entre la demande finale locale et importée et entre les intrants locaux et importés, permet d'apprécier l'impact local d'une modification de la demande finale adressée à une activité donnée ou à l'ensemble des activités.

## **3.2 Multiplicateurs d'emploi<sup>11</sup>**

Les multiplicateurs d'emploi peuvent être calculés par branches d'activité ou par composantes de la demande finale. Les deux options apportent des informations utiles.

### *Multiplicateurs d'emploi par branche d'activité*

Les multiplicateurs dégagés par le modèle input-output reflètent les effets cumulés d'une modification quelconque de la demande finale sur la production, les inputs primaires ou l'emploi. On distingue les multiplicateurs d'emploi par branche d'activité et les multiplicateurs d'emploi par composante de demande finale.

Le tableau 22 montre par grands groupes de produits les effets emplois directs, indirects et cumulés générés par une demande additionnelle qui s'adresse aux différents produits qui composent la demande finale en 2004.

<sup>10</sup> Faute de données, il ne nous a pas été possible de prendre en compte dans les calculs le nombre d'heures travaillées, ni le secteur informel.

<sup>11</sup> Il s'agit de l'emploi formel.

Mesurer l'effet emploi consiste à calculer pour une branche donnée le nombre d'emplois directs et indirects générés suite à la variation de la production due à une augmentation unitaire de la demande finale qui s'adresse à cette branche. Ainsi, par exemple, pour une demande unitaire additionnelle d'une valeur d'un milliard de FCFA dans la branche "Exploitation forestière, sylviculture", l'emploi direct créé est de 54, l'emploi indirect créé est de 9, l'emploi cumulé est de 63.

Le tableau 22 donne aussi les multiplicateurs d'emploi, qui sont calculés comme étant le ratio entre les emplois cumulés et les emplois directs générés.<sup>12</sup> Pour l'ensemble de l'économie gabonaise, le multiplicateur d'emploi est de 1,28. Cela signifie que pour chaque emploi créé directement dans l'économie, il y a en moyenne 0,28 emploi qui sont créés indirectement.<sup>13</sup>

Si l'on reprend l'exemple de la branche "Exploitation forestière, sylviculture", le multiplicateur d'emploi équivaut au ratio entre l'effet cumulé et l'effet direct générés, soit  $63/54 = 1,18$ . Cela signifie que pour chaque emploi créé directement dans cette branche, 0,18 emplois sont créés dans le reste de l'économie.

**Tableau 23. Les multiplicateurs et effets d'emploi (demande additionnelle d'1 milliard de FCFA)**

	Effet emploi direct	Effet emploi indirect	Effet emploi cumulé	Multiplicateur d'emploi	Rang selon Multiplicateur d'emploi
Agriculture, élevage, chasse, pêche	5	1	6	1,17	22
Exploitation forestière, sylviculture	54	9	63	1,18	20
Production de pétrole brut et gaz naturel et	1	2	3	2,83	2
Autres extractions	10	6	16	1,66	7
Industries agro-alimentaires	8	2	11	1,29	15
Industries des boissons et du tabac	10	5	15	1,48	9
Industries textiles, de l'habillement et du c	9	0	10	1,05	24
Industries du bois et de l'ameublement	29	23	52	1,81	5
Fabrication du papier, imprimerie, édition	25	2	28	1,08	23
Raffinerie de pétrole	7	9	16	2,28	4
Industrie chimique, transformation du caoutch	13	3	15	1,21	18
Fabrication de matériaux de construction, ind	90	39	129	1,44	12
Travail des métaux, fabrication de matériels	8	2	9	1,21	19
Production et distribution d'eau et d'électricité	48	19	67	1,40	14
Bâtiment et travaux publics	18	13	31	1,71	6

<sup>12</sup> Le multiplicateur se calcule indifféremment soit comme ratio des effets cumulés et des effets directs suite à une demande finale additionnelle, soit comme ratio des emplois cumulés et des emplois directs.

<sup>13</sup> On relèvera par ailleurs, dans une section ultérieure le parallélisme entre multiplicateurs d'emplois, de revenus et de production.

<b>Commerce</b>				<b>1,43</b>	<b>13</b>
<b>Services de réparation</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>1,58</b>	<b>8</b>
<b>Hôtels, bars, restaurants</b>	<b>52</b>	<b>23</b>	<b>75</b>	<b>1,45</b>	<b>11</b>
<b>Transports</b>	<b>53</b>	<b>26</b>	<b>79</b>	<b>1,48</b>	<b>10</b>
<b>Postes et télécommunications</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>2,87</b>	<b>1</b>
<b>Services financiers</b>	<b>115</b>	<b>32</b>	<b>147</b>	<b>1,28</b>	<b>16</b>
<b>Services rendus aux entreprises</b>	<b>177</b>	<b>45</b>	<b>222</b>	<b>1,26</b>	<b>17</b>
<b>Administrations publiques</b>	<b>105</b>	<b>19</b>	<b>125</b>	<b>1,18</b>	<b>21</b>
<b>Services d'éducation et de santé</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2,46</b>	<b>3</b>
<b>Services rendus aux ménages</b>	<b>759</b>	<b>7</b>	<b>765</b>	<b>1,01</b>	<b>25</b>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>1,28</b>	

Source: calculs des auteurs sur la base des données du TRE 2004.

A partir des résultats synthétisés dans le tableau 22, il s'avère que les branches "administration publique" et "exploitation forestière", qui sont des branches intensives en main-d'œuvre, bénéficient de faibles multiplicateurs d'emploi (1,18 chacune). En revanche, la "production de pétrole brut et gaz naturel" est la branche économique dont le multiplicateur d'emploi est le plus élevé (2,83), alors même que les emplois directs de cette même branche sont relativement limités du fait qu'il s'agit d'industries capitalistiques. Ce multiplicateur d'emploi élevé traduit le fait que la branche en question a un effet indirect important sur l'emploi dans les branches qui travaillent avec les sociétés d'exploitation d'hydrocarbures (transport, communication, administration, etc.).

Des multiplicateurs d'emploi élevés se trouvent également dans la branche du raffinage de pétrole et dans celle des bâtiments et travaux publics. Viennent ensuite les transports et les services rendus aux entreprises. Pour l'ensemble de ces branches, l'effet multiplicateur se situe aux alentours de 2. Cependant, il s'agit de branches qui sont peu intensives en main-d'œuvre, notamment le raffinage.

Etant elle aussi relativement peu intensive en main-d'œuvre, l'industrie présente, en général, des multiplicateurs d'emploi plus faibles en comparaison avec les services et le secteur primaire. Ceci dénote la faible capacité des processus de transformation dans l'économie nationale, à l'exception de la branche des industries du bois et de l'ameublement qui est relativement intensive en emplois et qui génère un multiplicateur relativement élevé (1,8).

En termes de multiplicateurs d'emploi, les branches les mieux placés sont ainsi successivement : 1<sup>er</sup>. Poste et télécommunications, 2<sup>e</sup>. Production de pétrole brut et gaz naturel, 3<sup>e</sup>. Services d'éducation et de santé, 4<sup>e</sup>. Raffinerie de pétrole, 5<sup>e</sup>. "Industries du bois et de l'ameublement", 6<sup>e</sup>. Bâtiments et travaux publics. Ce sont là les branches dans lesquelles la création d'un emploi direct génère le plus d'emplois indirects.

Est-il possible de dire qu'avec les multiplicateurs d'emploi et leur classement nous avons la liste des branches prioritaires à soutenir dans l'objectif de créer des emplois ? Pas tout à fait, car il est nécessaire de prendre en compte d'autres critères, notamment le poids de la branche dans l'emploi total, l'effet emploi, les autres multiplicateurs et effets, la productivité, l'horizon temporel de la politique visée.

Par ailleurs, un autre critère fondamental à prendre en compte pour le ciblage des secteurs porteurs d'emploi est celui de la qualité des emplois.

Enfin, notons la nécessité d'encourager des programmes d'investissement qui utilisent des technologies intensives en main-d'œuvre, à l'exemple des programmes HIMO encouragés par le BIT. Vu les déficits actuels du Gabon en matière d'infrastructures face à des besoins croissants des populations et des entreprises, de tels programmes peuvent avoir un effet non négligeable sur l'emploi (voir encadré 2).

### **Encadré 2.**

#### **Impact des programmes HIMO**

La technique HIMO utilise une combinaison optimale de main d'œuvre, de petits outillages et d'équipements afin de produire à un coût minimum des infrastructures de bonne qualité. Elle dépend du niveau des salaires dans le pays: il est évident que si le niveau des salaires est très faible la composante main d'œuvre sera très élevée puis au fur et à mesure que les salaires augmentent, de plus en plus de main d'œuvre est remplacée par des équipements. Le BIT a déterminé ce mélange optimal dans beaucoup de pays en développement en exécutant des projets pilotes. Ces projets pilotes nous ont appris que les méthodes qui utilisent ce mélange optimal arrivent à produire des infrastructures à un coût moindre par rapport aux méthodes "modernes" importées des pays développés et qui utilisent des machines pour la plupart des tâches.

Au Gabon, le niveau de salaire reste faible au niveau des branches intensives en main d'œuvre comme l'exploitation forestière, le bâtiment et travaux publics, les services rendus aux entreprises, les transports et le commerce. L'approche HIMO peut bien s'appliquer à ces dernières branches puisque les salaires restent relativement faibles et intensives en main d'œuvre. Comme elle peut aussi s'appliquer à l'agriculture où le potentiel de création d'emplois est très peu exploité. Dans ce cadre nous avons simulé l'impact d'une augmentation des emplois de 10% dans le bâtiment et travaux publics tout en gardant le même niveau des salaires. Cette politique engendrerait une augmentation de l'emploi direct d'abord au niveau de la branche elle-même de 542 emplois et une création de 173 emplois au niveau de l'ensemble de l'économie.

#### *Les multiplicateurs d'emploi par composante de la demande finale d'origine intérieure*

Le tableau et le graphique suivants montrent pour chaque composante de la demande finale, les emplois directs et indirects ainsi que les multiplicateurs correspondants.

En termes absolus, ce sont les dépenses des administrations publiques qui s'avèrent les plus intensives en termes d'emplois cumulés par million de FCFA, devant la consommation des ménages, les exportations et enfin les investissements (FBCF). Ceci est dû principalement à l'effet emploi direct qui s'avère plus important pour les dépenses des administrations et la consommation des ménages que pour les autres composantes de la demande finale.

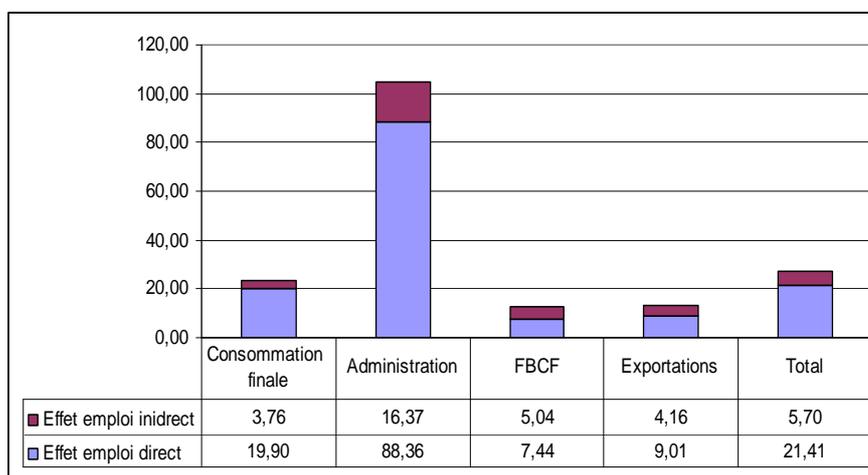
Les effets indirects se montrent, par contre, relativement plus importants dans les investissements et les exportations, où le multiplicateur est, respectivement, proche de 1,7 et 1,5, alors qu'il est de 1,2 au niveau de la consommation finale des ménages et de l'administration publique. Ainsi, les effets emplois indirects dû aux exportations et à l'investissement sont plus importants que ceux de la consommation des ménages non seulement en termes relatifs, mais même en termes absolus: pour une dépense d'un milliard de FCFA en investissement et en exportations, les emplois indirectement générés sont respectivement de 5,04 et 4,16 emplois alors qu'ils ne sont que 3,76 lorsque la même dépense va vers la consommation des ménages.

**Tableau 14. Multiplicateur d'emploi par catégorie de la demande finale**

	Consommation finale	Administration	FBCF	Exportations	Total
<b>Demande finale en millions de FCFA</b>	1 336 592	602 233	883 435	2 091 596	4 913 856
<b>Emploi direct</b>	26593	53214	6575	18846	105228
<b>Emploi indirect</b>	5027	9858	4449	8693	28027
<b>Emploi cumulé</b>	31620	63072	11024	27539	133255
<b>Multiplicateur d'emploi</b>	1,189	1,185	1,677	1,461	1,266

Source : calculs des auteurs selon les données du TRE 2004

**Figure 3. Les effets d'emploi directs et indirects par composante de la demande finale (pour une dépense d'1 milliard de FCFA)**



Source: calculs des auteurs sur la base des données du Tableau Entrées-Sorties 2004.

Des politiques expansionnistes de demande intérieure, en l'occurrence la consommation des ménages et des administrations publiques, permettent d'atténuer les pressions sur le marché de l'emploi essentiellement par la génération d'une quantité importante d'emplois directs. Cependant ce genre de politique risque de contraindre dans le futur l'absorption de la main-d'œuvre en aggravant le déséquilibre externe. En effet, la consommation des ménages et des administrations publiques, malgré qu'elles soient riches en matière de création d'emplois directs, produisent des biens qui sont de nature non échangeable. Ceci épuise les réserves en devises mais ne les produit pas, fragilisant ainsi les équilibres macroéconomiques.

Ainsi, toute stratégie viable à long terme pour atteindre de plus grands niveaux d'emploi et une plus forte position externe, nécessite la promotion des investissements et des exportations, ainsi qu'une expansion du secteur des biens échangeables, toutes choses qui permettent de générer plus d'emplois indirects et de devises.

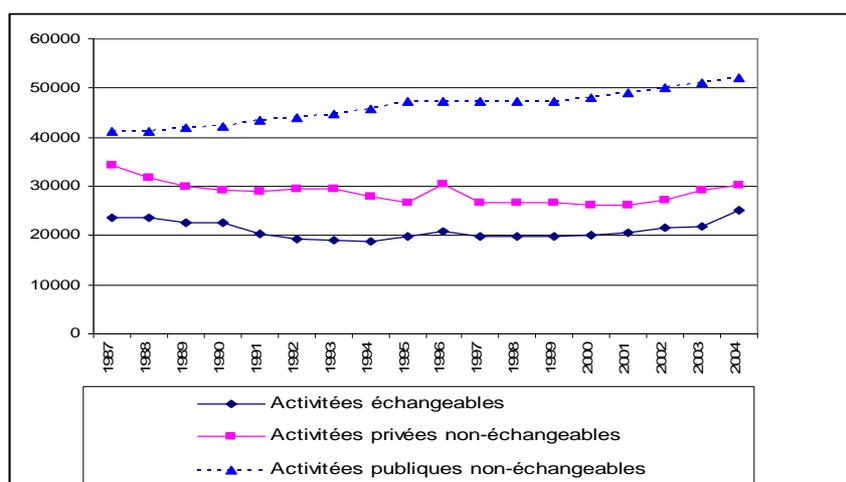
Pour compléter cette analyse, il convient d'examiner l'évolution de l'emploi durant les deux dernières décennies. Le graphique 5 ci-dessous regroupe les différentes activités économiques en trois types d'activité : les activités échangeables (l'agriculture, les mines,

l'industrie, le pétrole), les activités privées non-échangeables (la construction, le commerce, le transport, les services financiers et les autres services), et les activités publiques non-échangeables (les services publics). Le graphique montre une augmentation de la part de l'emploi public alors que l'emploi dans les activités échangeables reste relativement stagnant malgré une légère amélioration au cours des dernières années. Ceci reflète le rôle que joue le secteur public dans le marché de travail en l'absence d'un secteur privé développé.

Ainsi, le fait que c'est le secteur public qui absorbe la majorité de la main-d'œuvre, notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé, renvoie aux difficultés rencontrées par les actifs qualifiés vu l'état encore embryonnaire du secteur secondaire.<sup>14</sup> Les activités privées non-échangeables, même si elles créent des emplois qualifiés, en particulier dans le BTP et le commerce, emploient surtout une main d'œuvre non qualifiée.<sup>15</sup> Le développement du secteur du commerce formel et de celui des services devrait s'accompagner d'un besoin en main-d'œuvre spécialisée qui est rare actuellement.<sup>16</sup> C'est le cas notamment en ce qui concerne les fonctions commerciales ou technico-commerciales.

Cette situation risque dans le futur de rendre le marché du travail plus sélectif dans l'avenir et de réduire, ainsi, les opportunités d'emploi pour la main d'œuvre qualifiée vu le déclin des capacités de recrutement du secteur public.

**Figure 4. Evolution de l'emploi par grands groupes d'activités selon le critère d'échangeabilité**



Source : Calculs des auteurs selon les données de la Direction générale de la statistique, Gabon

<sup>14</sup> Ces difficultés reflètent aussi des problèmes certains d'inadéquation entre le système d'éducation-formation et les besoins du secteur privé comme le montrent l'ensemble des entretiens menés par les différents responsables privés et publics rencontrés, ainsi que les chiffres de l'ONE.

<sup>15</sup> Ministère de l'éducation, Ministère de l'enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation technologique, 2004, *Quel système d'enseignement technologique et de formation professionnelle pour le Gabon ? Un schéma directeur pour la structuration et le développement des relations éducation, formation, qualification et emploi*, Rapport de mission d'expertise, Libreville.

<sup>16</sup> C'est ce que montre le dernier rapport du ministère de l'Éducation (voir note précédente).

Le processus de création d'emploi au Gabon, à l'instar de beaucoup de pays en développement, reste largement dépendant du régime de croissance économique. Ce dernier est appréhendé généralement par le niveau de diversification et par le niveau d'intégration du tissu productif. Pour apporter un éclairage supplémentaire sur cet aspect, nous procédons dans ce qui suit à une analyse input-output du tissu productif qui complète l'analyse faite dans la section précédente sur les multiplicateurs d'emploi.

### 3.3 Multiplicateur de production

Le multiplicateur de production informe sur l'impact, en termes de production, d'une demande additionnelle qui s'adresse à une branche donnée sur le reste de l'économie. L'analyse des composantes des multiplicateurs de production indique dans quelle mesure les branches en amont sont concernées lors d'un accroissement unitaire de la demande finale adressée à une branche (homogène) déterminée.

Le tableau 24 reprend en chiffres absolus, la production directe et la production indirecte engendrée par l'augmentation de la demande finale. L'analyse directe du tissu productif montre clairement que l'économie du Gabon est peu diversifiée. Le secteur primaire contribue pour 58,5% à la formation du PIB (en 2004). Le sous-secteur pétrolier a généré 87% de cette contribution. Il est suivi par l'agriculture/élevage/pêche (6%), par les autres produits miniers (4%) et par l'exploitation forestière (2,3%). L'économie du Gabon reste donc fortement dépendante du pétrole.

Le passage à l'analyse des effets indirects générés par la demande finale adressée à la production nationale montre que la production cumulée totale dépasse de 37 % le total de la production directe, soit un multiplicateur de 1,37.

D'une manière générale, des multiplicateurs de production faibles (inférieurs à 2) caractérisent une économie non intégrée : les effets d'entraînement des branches d'activités les une sur les autres sont limités. Le secteur pétrolier, censé être la locomotive du tissu productif au Gabon, reste ainsi peu intégré au reste de l'économie. Ceci s'explique par le fait que le secteur utilise peu de facteurs de production et d'inputs domestiques ainsi que de capital et de services financiers importés de l'étranger.

Tableau 25. Multiplicateurs de production

	Production directe	Production cumulée	Multiplicateurs	Rang
Agriculture, élevage, chasse, pêche	173607	192363	1,11	24
Exploitation forestière, sylviculture	197568	321610	1,63	6
Production de pétrole brut et gaz naturel et	2210685	2572305	1,16	23
Autres extractions	150244	218140	1,45	12
Industries agro-alimentaires	107164	152383	1,42	14
Industries des boissons et du tabac	71219	109477	1,54	9
Industries textiles, de l'habillement et du c	13557	14430	1,06	25
Industries du bois et de l'ameublement	103994	194954	1,87	1
Fabrication du papier, imprimerie, édition	11291	13246	1,17	22
Raffinerie de pétrole	135112	214513	1,59	7
Industrie chimique, transformation du caoutchouc	13182	17381	1,32	16
Fabrication de matériaux de construction	33216	49039	1,48	11
Travail des métaux, fabrication de matériels	47775	59858	1,25	20
Production et distribution d'eau et d'électricité	85374	145253	1,70	4
Bâtiment et travaux publics	334447	572079	1,71	3

Commerce	349103	535217	1,53	10
Services de réparation	48433	59848	1,24	21
Hôtels, bars, restaurants	102701	173109	1,69	5
Transports	357014	612920	1,72	2
Postes et télécommunications	170483	269769	1,58	8
Services financiers	137548	176303	1,28	19
Services rendus aux entreprises	277969	376239	1,35	15
Administrations publiques	481894	688028	1,43	13
Services d'éducation et de santé	177782	229732	1,29	18
Services rendus aux ménages	49637	65425	1,32	16
Total	6049958	8299738	1,37	

Source: calculs des auteurs sur la base des données du TRE 2004.

Dans l'industrie, c'est l'industrie du bois et de l'ameublement qui présente le multiplicateur le plus élevé, soit 1,87. Les autres multiplicateurs de production relativement importants se trouvent au niveau du bâtiment et travaux publics et du transport où ils avoisinent 1,7. Le raffinage de pétrole affiche également un multiplicateur quelque peu élevé, de 1,59. L'effet multiplicateur se produit principalement au niveau de la branche elle-même et de son premier fournisseur, la production de pétrole brut et de gaz naturel et avec un effet de 0,25.

### Effets amont et effets aval

Sont présentés ici, à titre d'illustrations, les résultats pour les trois branches suivantes : l'industrie du bois, les BTP et les mines (voir annexe pour les résultats détaillés).

#### **Industrie du bois**

L'industrie du bois et de l'ameublement présente le multiplicateur le plus élevé, soit 1,87 de l'ensemble des branches. L'analyse détaillée de la matrice de Leontief montre qu'un accroissement unitaire de la demande finale adressée aux industries du bois et de l'ameublement entraîne un effet important au niveau de la branche elle-même (avec un effet de 0,12 : *on trouve 1,12 dans la case (bois, bois) de la matrice de leontief*) et de son principal fournisseur qu'est la branche de la forêt (0,26) (effet en amont).

L'industrie du bois exerce peu d'effet en aval. Les effets les plus importants se retrouvent au niveau des BTP (0,05).

#### **BTP**

Les autres multiplicateurs de production relativement importants se trouvent au niveau du bâtiment et travaux publics et du transport avec 1,7. Les BTP ont un effet moteur sur les BTP de l'ordre de 0,10.

En amont, ce sont les secteurs de fabrication de matériaux de construction et les services rendus aux entreprises qui en bénéficient le plus (respectivement 0,11 et 0,10) suivis de loin par Raffinerie de pétrole (0,06), industrie du bois (0,05) et exploitation forestière (0,04).

En aval, les effets des BTP sont dispersés dans la majorité des branches, mais les plus importants se retrouvent au niveau de la Production et distribution d'eau et d'électricité.

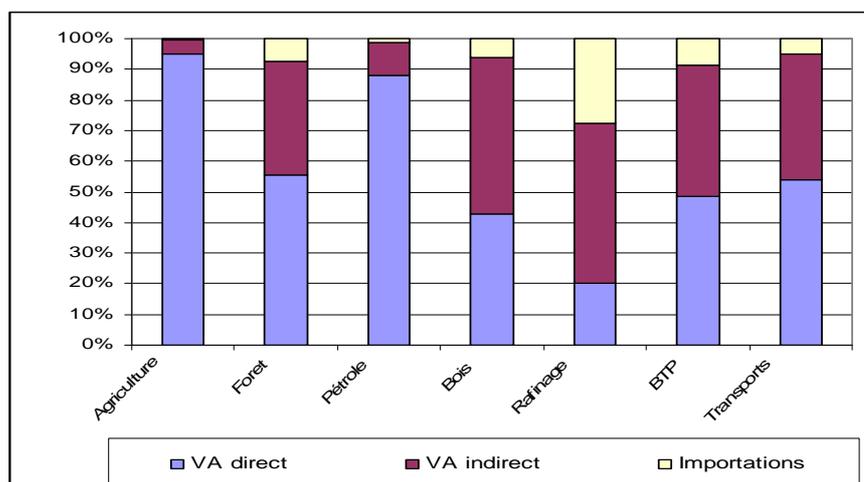
## Mines (extraction)

Le raffinage de pétrole affiche également un multiplicateur quelque peu élevé, de 1,59. L'effet multiplicateur se produit principalement au niveau de la branche elle-même et de son premier fournisseur, la production de pétrole brut et de gaz naturel et avec un effet de 0,25.

## Décomposition de la valeur ajoutée

L'analyse des effets multiplicateurs est nuancée par la décomposition de la demande adressée à chaque branche entre la valeur ajoutée directe, la valeur ajoutée indirecte et les importations. Cette décomposition permet une évaluation réelle du poids de chaque secteur dans l'activité économique. L'analyse du graphique ci-dessous qui reprend les branches qui présentent respectivement les multiplicateurs les plus faibles et les plus élevés montre que l'économie gabonaise (en dehors du raffinage de pétrole dont le poids est à relativiser)<sup>17</sup> reste une économie fermée du fait du faible niveau d'utilisation des inputs intermédiaires importés dans le processus de production, ce qui dénote la faible intégration de l'économie gabonaise dans l'économie mondiale.

Figure 5. Décomposition de la valeur ajoutée par branche



Source: calculs des auteurs sur la base du TRE 2004

Globalement, le Gabon présente une structure économique fondée sur des ressources minérales non renouvelables et les utilise comme avantage comparatif. Le processus d'accumulation se trouve à un stade embryonnaire, et les spécialisations n'ont pas connu de grande mutation. La dynamique du système économique et les politiques menées n'ont pas permis de faire orienter le tissu productif vers des activités à plus forte valeur ajoutée avec, éventuellement, une plus grande intégration dans les chaînes de valeurs mondiales.

Cette situation n'est pas viable à long terme. En effet, les programmes de stabilisation budgétaire engagés avec les institutions internationales, conjugués à la régression attendue des ressources et des recettes pétrolières, risquent de créer de nouvelles tensions sur le marché du travail qui ne pourra absorber toute la force de travail

<sup>17</sup> La Société gabonaise de raffinage (SOGARA), en raison de la fixation du prix ex-usine, engrange une perte nette sur ses ventes. Elle connaît d'importantes difficultés récurrentes de fonctionnement.

qui arrive sur le marché, y compris celle qui seraient libérée par les secteurs en déclin ou en croissance stoppée si des mesures nécessaires ne sont pas prises au moment opportun.

L'économie gabonaise s'est lancée dans un processus de diversification verticale<sup>18</sup> mais celle-ci fait face à un double obstacle. Le premier est dû au fait que le marché gabonais est restreint, ce qui tend à faire dépendre la diversification de la demande extérieure.<sup>19</sup> Ainsi, l'objectif politique d'un taux de transformation de la production locale de 75% fixé sur une décennie<sup>20</sup> risque fort d'être conditionné, dans les faits, par l'existence de débouchés externes.

Le deuxième obstacle est relatif à l'assimilation et à la maîtrise des progrès technologiques nécessaires pour mener à bien le processus de diversification. La capacité de maîtrise des progrès technologique est un processus d'accumulation d'un savoir faire de long haleine. A cet égard, l'expérience de diversification dans les pays asiatiques est révélatrice.

### 3.4 Emploi et revenus

Le simple accès à l'emploi n'est pas suffisant pour une amélioration des niveaux de vie et la réduction de la pauvreté. La question de la qualité reste inévitable que ce soit dans un contexte de création d'emplois, ou encore de perte d'emplois. On tente ainsi de qualifier la situation d'une économie en fonction de la qualité des emplois qui s'y retrouvent. Généralement, une bonne santé économique va de pair avec des emplois de qualité. Par exemple, même si certains emplois, souvent de moins bonne qualité, sont perdus en raison de la concurrence internationale, une « bonne » économie devrait les remplacer par des emplois de meilleure qualité. La question de la qualité de l'emploi devient donc un enjeu incontournable.

Dans le contexte gabonais, le taux de participation de la main-d'œuvre est généralement élevé à travers le pays. Pourtant, le taux de pauvreté est élevé (33%) et un travailleur sur cinq cherche à augmenter son revenu. Ceci pousse à s'interroger sur la qualité des emplois générés par l'économie gabonaise. Pour apporter plus d'éclairage sur cette situation du marché de travail, nous procédons dans ce chapitre à l'analyse de la qualité de l'emploi, en termes de revenu et selon les données du TRE. Une analyse complémentaire sera faite dans les chapitres suivants.

A cet effet, et moyennant l'utilisation du modèle input-output, nous estimons les revenus direct et indirect générés au niveau de chaque branche en les comparant aux

<sup>18</sup> Toute stratégie de diversification de l'économie peut prendre deux formes. Un pays peut se lancer dans la production de nouveaux produits (diversification horizontale) ou se placer en aval de la chaîne de valeur (diversification verticale), c'est-à-dire vers la transformation basée sur les avantages comparatifs du pays.

<sup>19</sup> Confronté à la crise financière 1998, l'Asie a suspendu ses achats de bois gabonais, les exportations de grumes d'Okoumé ont chuté de 45% entre 1997 et 1998. De nombreuses compagnies ont dû licencier du personnel et certaines ont fait faillite par la suite. La crise mondiale actuelle risque d'avoir des effets plus graves encore.

<sup>20</sup> "La production nationale des grumes doit couvrir en priorité la demande des unités locales de transformation. A cet effet, le taux de transformation de la production locale doit évoluer pour atteindre 75% au cours de la décennie qui suit la date de promulgation de la présente loi" (Loi n°0016101 portant Code forestier).

résultats de la section précédente. Cette analyse est confortée par le calcul des coûts de la main-d'œuvre et la productivité afin d'appréhender les distorsions du marché de travail,

### *Emploi et revenu*

Grâce à la technique input-output, il est possible d'analyser les revenus générés par l'économie en procédant aux calculs des multiplicateurs de revenus qui s'obtiennent en divisant l'effet cumulé par l'effet direct mesuré en termes de valeur ajoutée d'une modification de la demande finale du bien produit par cette branche. Cette décomposition peut être faite par branche d'activité comme par composante de la demande finale.

### **Multiplicateur de revenu par branche d'activité**

Le tableau 25 montre par grands groupes de produits et par unité de demande finale, les effets directs et cumulés en termes de valeur ajoutée. Les multiplicateurs de revenu qui en résultent, figurent dans la dernière colonne.

**Tableau 26. Multiplicateurs de revenu par branche - 2004**

	Valeur ajoutée directe	Valeur ajoutée cumulée	Multiplicateurs de revenu
Agriculture, élevage, chasse, pêche	153399	160910	1,04
Exploitation forestière, sylviculture	82463	137471	1,67
Production de pétrole brut et gaz naturel et Autres extractions	1730334	1937246	1,12
Industries agro-alimentaires	77859	111843	1,44
Industries des boissons et du tabac	34518	65293	1,89
Industries textiles, de l'habillement et du cuir	34423	53910	1,57
Industries du bois et de l'ameublement	10981	11428	1,05
Fabrication du papier, imprimerie, édition	32703	71821	2,20
Raffinerie de pétrole	4811	5785	1,20
Industrie chimique	19223	69190	3,60
Fabrication de matériaux de construction	4840	6760	1,40
Travail des métaux, fabrication de matériels	11308	17400	1,54
Production et distribution d'eau et d'électricité	19552	26060	1,33
Bâtiment et travaux publics	37941	62394	1,64
Commerce	117914	222698	1,89
Services de réparation	205636	300630	1,46
Hôtels, bars, restaurants	22440	28346	1,26
Transports	40094	78967	1,97
Postes et télécommunications	146012	257288	1,76
Services financiers	98519	155160	1,57
Services immobiliers	99944	123591	1,24
Services rendus aux entreprises	158004	185921	1,18
Administrations publiques	195320	252663	1,29
Services d'éducation et de santé	324279	433353	1,30
Services rendus aux ménages	116524	143813	1,23
Total	35453	43754	1,23
	3814496	4963692	1,30

Source: calculs des auteurs sur les données du TRE 2004

On constate ainsi que le multiplicateur de revenu total est de 1,3. Il est le plus faible au niveau de l'agriculture avec 1,04. Ce secteur reste donc un mauvais générateur de revenus dans les autres secteurs, ceci est en relation avec sa faible intégration dans le tissu productif avec un multiplicateur de production de 1,17. Alors que l'exploitation forestière où le multiplicateur d'emploi reste faible (1,18) génère des revenus indirects plus au moins importants (1,67).

L'industrie du bois et les infrastructures, sont des branches qui génèrent plus de revenu avec respectivement des multiplicateur de revenu de l'ordre de multiplicateur de 2,2 et 1,89 respectivement, avec également plus d'emplois directs et indirects. Le secteur du raffinage de pétrole qui est un secteur qui malgré qu'il génère plus d'emplois indirects et de revenu avec respectivement des multiplicateurs de 3,6 et 2,28 son multiplicateur de production reste cependant faible (1,59).

Dans les services non marchands, en l'occurrence l'administration publique et les services d'éducation et de santé, les revenus directs se montrent importants en raison des salaires octroyés plus élevés par rapport à ceux dans les pays voisins.<sup>21</sup> Cependant ces branches ne génèrent pas de revenus indirects importants.

Il semble que le rôle de l'Etat dans la distribution des revenus est important, à travers une politique salariale plus attractive<sup>22</sup> pour l'emploi qualifié. Mais également par les investissements dans des grands projets d'infrastructures et dans les établissements publics non encore privatisés. Le problème qui en résultera est bien sûr la capacité de l'Etat d'entretenir ce modèle en relation avec les perspectives de régression des recettes pétrolières.

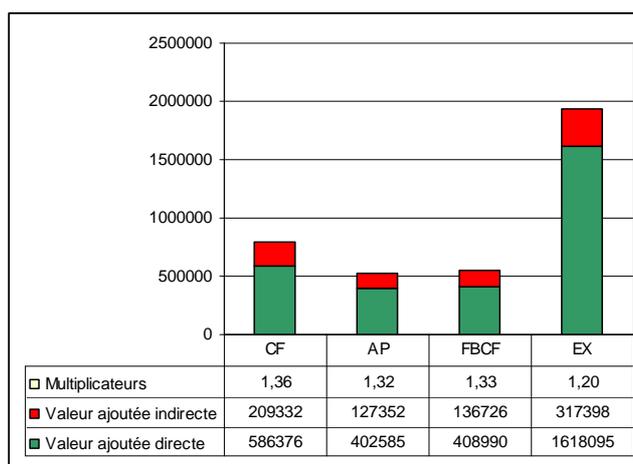
### **Multiplicateur de revenu par composante de la demande finale**

Le graphique suivant (figure 7) complète le graphique de la section relative à l'emploi cumulé où les différentes composantes de la demande finale sont décomposées en emplois direct et indirect. Dans le cas présent, les contenus en valeur ajoutée des différentes catégories de la demande finale sont éclatés en valeurs ajoutées directe et indirecte. Le multiplicateur de chaque composante s'obtient en divisant l'effet total par l'effet direct.

<sup>21</sup> DSCR.P.

<sup>22</sup> La masse salariale globale du secteur moderne s'est accrue de 6,6% en 2006. Cette évolution serait due au relèvement de 12% de la masse salariale de l'État (après négociation avec les Syndicats) et de 3% des salaires du secteur privé.

**Figure 6. Multiplicateur de revenu par composantes de demande finale**



Source: calculs des auteurs

Ce graphique montre que ce sont les composantes de la demande finale intérieure qui ont les multiplicateurs de revenu les plus élevés comparativement à la demande extérieure. En effet, le multiplicateur de revenu des exportations reste faible malgré que cette composante crée plus de valeur ajoutée directe, ce qui renvoie au fait que les exportations gabonaises se font généralement à l'état brut : le pétrole, les grumes et le manganèse représentent plus que 80% des exportations totales. Or le secteur des exportations, qui présente un multiplicateur d'emploi plus au moins important (1,46), peut être générateur de plus d'emploi si l'économie transforme ses produits avant de les exporter.

Pour ce qui est des investissements, ils génèrent un multiplicateur de revenu et d'emploi relativement élevés, ce qui corrobore ce qui a été dit auparavant sur les efforts des pouvoirs publics dans le domaine des infrastructures. Cependant les dépenses d'investissement de l'Etat qui avoisinent les 5% du PIB nécessitent d'être renforcées par l'investissement privé. Une politique d'encouragement de l'investissement aura certainement des effets importants sur la création d'emploi et de revenus.

### *Structure des coûts de l'économie*

Le cadre d'analyse du TRE convient également pour examiner la structure des coûts d'une économie et peut donc fournir des informations utiles à l'étude de la rémunération des facteurs de production par une comparaison des coûts directs et des coûts indirects. Si les coûts directs sont facilement déduits du TRE, les coûts indirects sont calculés à travers l'approche cumulée en décomposant la production totale de l'économie en différents éléments de la valeur ajoutée, c'est-à-dire les rémunérations des salariés, l'excédent brut d'exploitation et le revenu mixte brut, et les impôts nets de subventions sur la production.

L'analyse des résultats présentés dans le tableau ci-dessous montre que le passage de l'approche directe à l'approche cumulée n'augmente pas uniquement la part des importations intermédiaires et celle de la valeur ajoutée domestique, mais aussi l'importance de chaque composante de cette valeur ajoutée. Ainsi, pour l'ensemble de l'économie, la part de la rémunération des salariés passe de 16,6% selon l'approche directe à 23,4% selon l'approche cumulée, alors que la part de l'excédent brut d'exploitation et du revenu mixte brut passe de 46% à 58%. L'importance des impôts nets

de subventions sur la production et sur les produits augmente également dans l'approche cumulée, mais reste toutefois très faible.

Au total, pour l'ensemble de l'économie et sous l'angle de l'approche cumulée, les coûts liés aux importations intermédiaires représentent environ le cinquième de l'ensemble des coûts, les salaires aux environs de un quart, alors que le solde reflète principalement l'importance de l'excédent brut d'exploitation et le revenu mixte brut ainsi que la faible part des impôts nets de subventions sur la production et sur les produits reflétant ainsi l'intensité capitalistique de l'économie.

D'autre part l'importance de l'excédent brut d'exploitation et le revenu mixte brut dans l'agriculture reflète principalement l'importance relative des indépendants dans ce secteur. Quant aux secteurs de production de pétrole brut et gaz naturel, des industries textiles, de l'habillement, des services immobiliers et des postes et télécommunications la part élevée de l'excédent brut d'exploitation et le revenu mixte brut reflète l'intensité capitalistique dans ces secteurs.

**Tableau 27. Structures des coûts par branche**

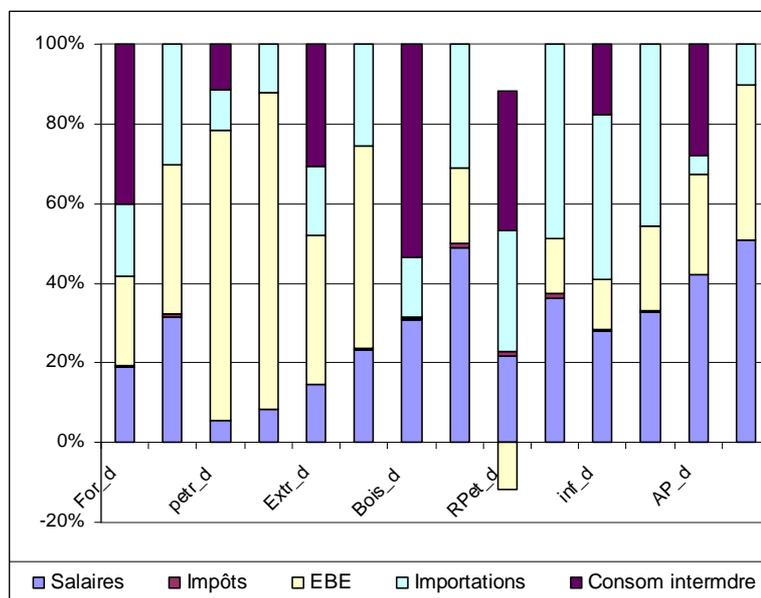
	Salaires	Impôts	EBE	Importations	Total
Agriculture, élevage, chasse, pêche	10,5	0,4	81,7	7,3	100
Exploitation forestière, sylviculture	31,6	0,8	37,2	30,4	100
Production de pétrole brut et gaz naturel et	8,2	0,1	79,3	12,4	100
Autres extractions	23,4	0,4	50,6	25,6	100
Industries agro-alimentaires	21,4	0,6	38,9	39,1	100
Industries des boissons et du tabac	27,0	0,8	47,9	24,3	100
Industries textiles, de l'habillement	22,0	0,1	62,2	15,7	100
Industries du bois et de l'ameublement	49,0	1,0	19,1	30,9	100
Fabrication du papier, imprimerie, édition	28,2	0,7	22,3	48,8	100
Raffinerie de pétrole	36,1	1,4	13,7	48,8	100
Industrie chimique	13,5	0,4	37,3	48,7	100
Fabrication de matériaux de construction	30,1	0,3	22,0	47,6	100
Travail des métaux, fabrication de matériels	32,6	0,6	21,4	45,5	100
Production et distribution d'eau et d'électricité	32,2	1,1	39,8	26,9	100
Bâtiment et travaux publics	33,4	1,3	31,9	33,4	100
Commerce	31,6	1,2	53,4	13,9	100
Services de réparation	20,7	0,3	37,6	41,5	100
Hôtels, bars, restaurants	31,9	0,8	44,2	23,1	100
Transports	33,0	1,6	37,6	27,9	100
Postes et télécommunications	24,7	2,9	63,4	9,0	100
Services financiers	31,7	1,0	57,1	10,1	100
Services immobiliers	7,4	2,3	79,3	11,0	100
Services rendus aux entreprises	25,3	0,7	64,9	9,1	100
Administrations publiques	51,0	0,0	38,9	10,1	100
Services d'éducation et de santé	49,7	0,3	30,9	19,1	100
Services rendus aux ménages	58,9	2,9	26,4	11,9	100
<b>Total</b>	<b>23,4</b>	<b>0,7</b>	<b>58,0</b>	<b>18,0</b>	<b>100</b>

Source : calcul des auteurs à partir du TRE

La comparaison des coûts directs et indirects pour certaines branches spécifiques présentées dans le graphique ci-dessous révèle des disparités au niveau des salaires. Dans les secteurs de la forêt, du pétrole et de l'extraction, les coûts directs de la main-d'œuvre sont relativement faibles, alors que l'EBE est élevé au niveau de ces deux derniers, ce qui est dû à leur aspect capitalistique. Le passage aux coûts indirects profite aux détenteurs de

capitaux dans ces secteurs au détriment des salariés. Globalement, l'importance des salaires et de l'excédent brut d'exploitation et du revenu mixte brut est plus prononcée dans les branches où le multiplicateur de la production est élevé.

**Figure 7. Décomposition des coûts directs et indirects par branche**



Source : calcul des auteurs sur les données de la comptabilité nationale

Dans l'industrie du bois et de l'ameublement et dans le raffinage de pétrole, les coûts salariaux sont, par ailleurs, plus importants, que ce soit dans l'approche directe ou indirecte. Les infrastructures et l'administration publique, où les coûts salariaux directs sont relativement élevés, ne connaissent pas d'augmentation significative dans le passage aux coûts cumulés. Les secteurs de l'industrie du bois et de raffinage qui présentent des multiplicateurs d'emploi relativement élevés sont ceux où la part de la rémunération des salaires est élevée. Sur la base de ce constat, l'importance de la modération salariale comme facteur pouvant sauvegarder la compétitivité est à prendre en considération, quoique ceci n'est vraisemblablement valable que pour quelques catégories de salariés. Toutefois, la part des salaires augmente non seulement à cause de la prise en compte des salaires payés pour la production des inputs intermédiaires de l'industrie même, mais également à cause des salaires payés dans d'autres branches.

L'analyse ci-dessus montre que le marché du travail est marqué par des distorsions au niveau des salaires. Le coût élevé de la main-d'œuvre dans certains secteurs constitue un handicap et limite les opportunités d'investissements surtout dans les secteurs qui peuvent générer plus d'emploi et de valeur ajoutée. En plus, le maintien des salaires bas dans d'autres secteurs ne permet pas de réduire la pauvreté et, partant, l'amélioration du capital humain qui est certainement l'élément fondamental de toute stratégie de croissance à long terme.

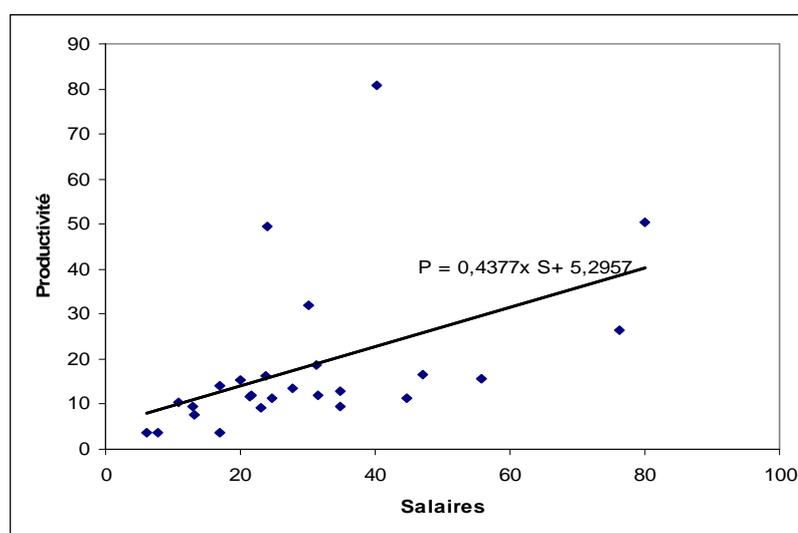
La politique salariale peut constituer une option viable pour rééquilibrer la rémunération du travail à travers les différents secteurs. Dans le contexte gabonais où l'emploi salarial est prédominant contrairement à la majorité des pays de l'Afrique subsaharienne, la question qui se pose donc est de savoir si une réduction des coûts de

travail pourrait impulser l'emploi formel ? Evaluer cette option revient à calculer l'élasticité du salaire par apport à la demande d'emploi : autrement dit, déterminer l'impact du changement du volume d'emploi associé avec un changement dans les salaires, toute chose étant égale par ailleurs. L'élasticité a été estimée à  $(-0.04)$ ,<sup>23</sup> ce qui dénote d'une inélasticité faible de demande d'emploi par rapport aux salaires. Ainsi, l'option de la réduction des salaires pour booster l'emploi n'est pas une option viable. De plus, une réduction des salaires pourrait aussi avoir un impact négatif sur la demande et, donc, sur la croissance économique et le niveau de vie.

Malgré le résultat mentionné ci-dessus, le défi de la réduction des coûts du travail et l'amélioration des conditions des salariés devraient constituer deux axes d'une stratégie intégrée. La solution au problème d'emploi doit être donc trouvée à l'extérieur des arguments traditionnels liés aux hauts niveaux de salaires et à la réglementation excessive. En d'autres termes, le défi de créer les emplois décents et productifs au Gabon est un défi de développement, qui exige une stratégie globale de croissance riche en emploi.

En effet, l'amélioration de la productivité de l'économie reste une solution indispensable pour accroître le rendement des facteurs de production tout en assurant une amélioration des revenus. Les améliorations de productivité peuvent être encouragées dans les secteurs de transformation comme l'industrie du bois qui est en forte relation avec le secteur de la forêt. Parallèlement les autorités peuvent cibler les activités intensives en emploi. Cette stratégie graduelle est considérée comme une façon de soutenir de croissance d'emploi sans risque.

**Figure 8. Productivité et salaires**



Source : élaboré par les auteurs, données de la comptabilité nationale

Le graphique ci-dessus met en exergue la relation positive entre la productivité et la rémunération des salaires pour les différentes branches d'activité de l'économie gabonaise. La concentration des emplois dans des activités à faible rendement de main d'œuvre explique en grande partie la persistance de la pauvreté dans le pays. L'exemple de la forêt et les mines qui sont deux secteurs importants pour l'économie gabonaise,

<sup>23</sup> Devrait être nuancés par branche d'activité.

l'amélioration des rendements dans ces deux secteurs contribue au progrès global de la productivité avec des pondérations égales à leur poids dans le PIB. En second lieu, le progrès dans la forêt permet de libérer la main d'œuvre, qui peut être employée ailleurs dans des activités plus productives.

Dans ce cadre, toute stratégie visant à augmenter la productivité et l'emploi dans le long terme devrait être accompagnée par un mouvement de la main d'œuvre vers des emplois décents. La faible création d'emploi contribue à l'expansion du secteur informel, une analyse respective sur l'offre et la demande d'emploi faite par le ministère de l'enseignement révèle la baisse de l'offre d'emploi depuis 1985 dans le secteur moderne (123075 emplois en 1985, 93575 emplois en 1993 et 110121 emplois en 2003); et l'augmentation de la demande d'emploi (chaque année, 12000 à 15000<sup>24</sup> jeunes se présentent sur le marché de l'emploi alors que le secteur moderne ne peut en absorber que 3000 à 4000). Ces tendances conjuguées au déclin des emplois dans le secteur rural entraîneraient l'accroissement des emplois dans le secteur informel. C'est l'exemple du secteur du commerce qui un secteur très dynamique au Gabon mais c'est là, plus qu'ailleurs, où l'informel occupe une place importante.

Au Gabon et sur la base de l'enquête EGEP quand le chef ou son conjoint a un emploi dans le secteur public ou le secteur privé formel, il a un niveau de dépense par tête plus important que si le chef ou conjoint travaille dans le secteur informel. A Libreville par exemple, les ménages dont le chef travaille dans le secteur public ont un niveau de dépense par tête supérieur de 25% à celui des ménages dont le chef est dans le privé informel. Par ailleurs, l'écart entre le privé formel et le privé informel est de 6% au profit du premier.

L'emploi informel est généralement orienté vers la croissance de l'emploi et non vers la croissance de la productivité en générant beaucoup de sous-emploi. Au Gabon, 20,5% des travailleurs font moins de 35 heures par semaine, ce qui dénote de l'importance du sous emploi. Ce taux est plus important parmi les femmes qui restent la catégorie qui est souvent employée dans des emplois où le rendement est faible. Il élève le risque de pauvreté, notamment pour les ménages qui dépendent de l'emploi des femmes comme source de revenu. Plus de la moitié des femmes actives occupées déclarent un revenu mensuel inférieur à 50 000 FCFA alors qu'un homme sur cinq seulement est dans cette situation.

### 3.5 Synthèse de l'analyse sectorielle

Les principaux résultats de l'analyse input-output, tels que synthétisés dans les deux tableaux ci-dessous, peuvent être résumés ainsi :

- classés selon leurs effets directs et indirects sur la production, les secteurs porteurs de l'économie sont : les industries du bois et de l'ameublement, les transports, les BTP, la production et distribution d'eau et d'électricité, les hôtels, bars et restaurants. Par exemple, chaque augmentation de 1 million de FCA dans

<sup>24</sup> MINISTERE DE LA PLANIFICATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TOURISME. Rapport sur «*l'emploi et la formation* » élaboré dans le cadre du projet GAB/97/001 de Développement intégré des Ressources Humaines. Toutefois, l'ONE indique que ces chiffres seraient de 4000 à 6000 pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail et de 2000 à 3000 pour les possibilités d'embauché du secteur moderne.

les industries du bois conduit à l'augmentation de la production dans cette industrie de cette même somme et permet de générer 0,87 million de FCFA de production dans les autres activités;

- ce premier classement est bouleversé si le critère est cette fois-ci l'emploi. Si on mesure quel est l'effet d'un emploi créé dans un secteur sur la création d'emplois dans les autres secteurs, ce sont les postes et télécommunications qui prennent la première place: chaque emploi y directement créé génère 1,87 emplois indirects dans les autres secteurs (soit un multiplicateur de  $2,87 = 1 + 1,87$ ). Les secteurs qui suivent sont la production de pétrole et de gaz naturel (2,83), les services d'éducation et de santé (2,46), la raffinerie du pétrole (2,28), les industries du bois et de l'ameublement (1,81). Les industries du bois qui étaient les premières en termes de multiplicateur de production deviennent cinquièmes en termes de multiplicateur d'emploi.
- Si on cherche à mesurer l'effet direct et indirect d'une augmentation de 1 million de FCFA de la demande finale (de la production donc) d'un secteur donné sur l'emploi, on obtient un nouveau classement: services rendus aux ménages (765 emplois, dont 7 sont indirects), services rendus aux entreprises (222 emplois, dont 45 d'indirects), les services financiers (147, dont 32 d'indirects), la fabrication de matériaux de construction (130 dont 39 d'indirects), les Administrations publics (125 dont 20 d'indirects).
- La différence constatée entre ces deux classements sur l'emploi sont dues au fait que le dernier prend en compte la taille du secteur et les effectifs qui y sont employés: ainsi un secteur qui emploie beaucoup de main-d'œuvre peut avoir un effet élevé sur l'emploi supérieur, grâce aux effectifs nombreux qu'il emploie initialement même si son potentiel de création est plus limité qu'un autre secteur qui emploie initialement de faibles effectifs. C'est ce qui explique que les services sont, dans leur majorité, ceux qui ont les effets les plus élevés (activités intensives en main-d'œuvre). Il est possible de traduire la différence entre les deux mesures ainsi: le multiplicateur d'emploi classe les secteurs selon leur potentiel de création d'emplois, un potentiel qui ne peut avoir des effets quantitatifs importants que lorsque les secteurs en question sont importants en termes d'effectifs et de production. En revanche, l'autre critère donne les effets potentiels immédiatement réalisables.
- L'impact d'une augmentation de 1 million de FCFA dans la demande finale diffère sensiblement selon les différentes composantes de celle-ci. Il s'avère ainsi que ce sont les investissements (publics et privés) et ensuite les exportations qui ont les effets les plus élevés, beaucoup plus que la consommation finale des ménages ou celle des Administrations publiques. Ces différences sont notamment dues aux fuites à l'étranger au sens que, par exemple, une augmentation de la consommation finale peut bénéficier aux entreprises et à l'emploi des pays d'importation des biens demandés.
- Un dernier résultat complémentaire à mentionner est lié aux effets en termes de valeur ajoutée et donc de revenu. Les secteurs les mieux classés sur ce plan sont les "raffineries de pétrole", les "industries du bois", les "Hôtels, bars et restaurants", les "BTP" et les "industries agro-alimentaires".

**Tableau 28. Les différents multiplicateurs et effets selon la branche d'activité**

	Multiplicateur d'emploi	Effet emploi	Multiplicateur de revenu	Multiplicateur de production
Agriculture, élevage, chasse, pêche	1,17	6	1,04	1,11
Exploitation forestière, sylviculture	1,18	63	1,67	1,63
Production de pétrole brut et gaz naturel et	2,83	3	1,12	1,16
Autres extractions	1,66	16	1,44	1,45
Industries agro-alimentaires	1,29	11	1,89	1,42
Industries des boissons et du tabac	1,48	15	1,57	1,54
Industries textiles, de l'habillement et du c	1,05	10	1,05	1,06
Industries du bois et de l'ameublement	1,81	52	2,20	1,87
Fabrication du papier, imprimerie, édition	1,08	28	1,20	1,17
Raffinerie de pétrole	2,28	16	3,60	1,59
Industrie chimique, transformation du caoutchouc	1,21	15	1,40	1,32
Fabrication de matériaux de construction	1,44	129	1,54	1,48
Travail des métaux, fabrication de matériels	1,21	9	1,33	1,25
Production et distribution d'eau et d'électricité	1,40	67	1,64	1,70
Bâtiment et travaux publics	1,71	31	1,89	1,71
Commerce	1,43		1,46	1,53
Services de réparation	1,58	34	1,26	1,24
Hôtels, bars, restaurants	1,45	75	1,97	1,69
Transports	1,48	79	1,76	1,72
Postes et télécommunications	2,87	27	1,57	1,58
Services financiers	1,28	147	1,24	1,28
Services rendus aux entreprises	1,26	222	1,29	1,35
Administrations publiques	1,18	125	1,30	1,43
Services d'éducation et de santé	2,46	7	1,23	1,29
Services rendus aux ménages	1,01	765	1,23	1,32
<b>Total</b>	<b>1,28</b>	<b>36</b>	<b>1,30</b>	<b>1,37</b>

Source: calculs des auteurs sur la base des données du TRE 2004.

\* Multiplicateur d'emploi= pour un emploi direct créé dans une branche donnée, combien d'emplois seront générés dans les autres branches.

\* Effet emploi: pour toute augmentation d'1 million de FCFA de la production dans une branche donnée, combien d'emplois directs et indirects sont générés.

\* Multiplicateur de revenu: pour toute augmentation d'1 million de FCFA de la production dans une branche donnée, de combien la valeur ajoutée et les revenus directs et indirects vont augmenter.

\* Multiplicateur de production: pour toute augmentation d'1 million de FCFA de la production dans une branche donnée, de combien la production va augmenter dans la branche elle-même et dans les autres branches liées.

### 3.6 Conclusion

La faible croissance de l'économie et de l'emploi au Gabon est une conséquence d'une insuffisante amélioration du secteur des échangeables, en particulier le secteur manufacturier. Réduire le chômage suppose donc une augmentation de la capacité de l'économie pour améliorer la productivité et les emplois salariés qui reste la meilleure stratégie. En effet, la productivité reste le principal levier de la production et de l'emploi dans le secteur secondaire et tertiaire. L'assouplissement des distorsions des coûts des facteurs de production devrait être au cœur de toute stratégie de croissance.

Parallèlement, il faut donc encourager l'investissement privé et l'esprit d'entrepreneuriat dans les nouveaux secteurs où le Gabon peut développer plus de valeurs ajoutées. Le Gabon s'oriente déjà dans cette direction dans le contexte du DSCR, et le choix des secteurs de la forêt/bois, des mines et des infrastructures esquisse une stratégie ambitieuse pour rendre l'approche opérationnelle.

Deux choses sont nécessaires pour garantir le succès de cette stratégie. La première c'est de rendre le système d'éducation et de formation adéquat aux besoins en qualifications spécifiques pour répondre aux demandes d'emplois en dehors de l'administration publique. La seconde c'est d'assurer une meilleure structure institutionnelle pour garantir la coordination politique des incitations (financement, fiscalité, subvention...) nécessaire pour accompagner ce changement structurel.

## **4. Qualité de l'appariement sur le marché du travail**

Dans l'analyse des problèmes d'emploi, il serait incorrect de se limiter aux seuls problèmes séparés de l'offre et de la demande. Une analyse de l'appariement entre les deux est tout aussi importante. De la forme d'appariement et de sa qualité dépendent en partie la dynamique du marché du travail et la qualité de la rencontre entre les entreprises et les demandeurs d'emploi. C'est la raison pour laquelle une analyse du processus et des résultats de l'intermédiation sur le marché du travail au Gabon est proposée ici. Cette analyse s'appuie sur les entretiens menés avec les responsables et cadres de l'ONE et sur les données individuelles de cette agence publique d'intermédiation.

### **4.1 Types d'intermédiation au Gabon**

Parmi les raisons avancées pour expliquer la persistance des déséquilibres sur le marché du travail, l'efficacité du processus d'appariement occupe une place importante. L'appariement résulte de la confrontation entre la recherche d'emploi des travailleurs qui ont une connaissance imparfaite des postes vacants et le recrutement des entreprises qui ont une idée imprécise sur les caractéristiques des demandeurs d'emploi. Les comportements des acteurs - opérateurs d'intermédiation, demandeurs d'emplois, employeurs - ne sont pas sans incidence sur les frictions observées sur le marché du travail. L'action de l'opérateur public d'intermédiation n'est pas neutre.

Au Gabon, l'institutionnalisation de l'intermédiation sur le marché du travail a été initiée en 1994 avec la création de l'Office nationale de l'emploi (ONE) (cf. encadré).

### **Encadré 3** **L'Office National de l'Emploi (ONE)**

L'office National de l'Emploi (ONE) est un organisme public créé par ordonnance (n° 08/PR du 1<sup>er</sup> octobre 1993), et placé sous la tutelle du Ministère du Travail. Il jouit de l'autonomie de gestion.

Géré par un Conseil d'Administration composé de 12 membres représentant les collèges de l'Etat, le Patronat et les travailleurs, ses principales missions sont d'aider les demandeurs d'emploi à accéder à des emplois rémunérés et assister les employeurs en tout ce qui concerne la gestion et le développement des Ressources humaines.

Les missions officielles de l'ONE sont les suivantes :

- assister les personnes à la recherche d'un emploi ;
- assister les personnes à la recherche d'une formation pouvant faciliter leur insertion professionnelle ;
- assister les employeurs pour l'embauche de leur personnel ;
- assister les employeurs pour le reclassement (interne et/ou externe) de leur personnel ;
- mettre en œuvre les dispositions spécifiques arrêtées par le Gouvernement en faveur de l'Emploi

L'ONE offre un ensemble de prestations :

- Embauche directe
- Stage Pré insertion
- Stage d'Insertion
- Contrats d'Apprentissage
- Bilan des Compétences
- Session d'orientation
- Atelier de Marketing
- Perfectionnement Salariés
- Perfectionnement Travailleurs
- Intervention Consultants
- Club de Jeunes
- Réinsertion des travailleurs licenciés
- Prestation d'Assistance au Développement Global de l'Entreprise

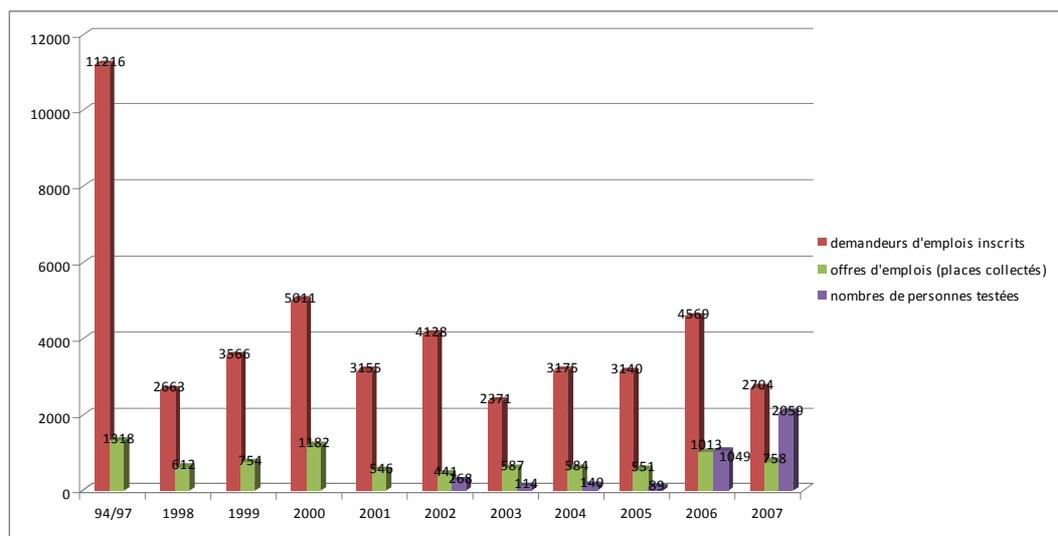
Source : extraits du site web de l'ONE : [www.one.ga](http://www.one.ga)

Le recours volontaire des employeurs à l'ONE pour le recrutement de leur personnel, le nombre important des demandeurs d'emploi enregistrés<sup>25</sup> et l'intérêt qu'ils portent aux différentes prestations fournies par cette structure, sont autant d'éléments qui témoignent de la vitalité et de la dynamique de cette institution. Le graphique suivant présente un bilan des réalisations de l'ONE entre 1994 à 2007 :<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Selon les entretiens avec les responsables de l'ONE.

<sup>26</sup> Le pic de demandeurs qui se sont inscrits en 1994 s'explique par le fait qu'il s'agit de l'année de départ de l'institution, enregistrant un premier flux d'inscriptions qui absorbe une partie non négligeable de demandeurs d'emploi présents sur le marché. Il s'agit donc autant d'un flux que d'un stock.

Figure 9. Bilan global des réalisations de l'ONE 1994-2008



Source: calculs des auteurs selon les données de l'ONE

Dans le contexte du marché du travail, les appariements sont le résultat de stratégies mixtes de la part de chacun des acteurs de la relation de travail.<sup>27</sup> Le demandeur d'emploi ne peut plus se contenter d'une activité de recherche unidimensionnelle, basée sur la mobilisation d'un seul moyen de recherche. De même, l'entreprise pourrait mettre en place une politique de recrutement mobilisant plusieurs critères et plusieurs voies (réseaux, connaissances personnelles, intermédiaires privés, annonces, etc.).

Le rôle d'une agence publique d'intermédiation comme l'ONE se justifie sur le plan théorique par différentes approches. D'un point de vue orthodoxe, la théorie du *job search* (Mortensen, 1986) justifie l'existence du chômage par les rigidités informationnelles qui caractérisent le marché du travail. L'hétérogénéité tant de l'offre (qualification, préférences individuelles, localisations...) que de la demande (rémunérations, conditions de travail, localisation...) rend nécessaire la mise en place d'institutions d'intermédiation pour améliorer l'efficacité du processus d'appariement. Théoriquement, l'activité de l'opérateur d'intermédiation se traduit par une réduction de la durée des vacances d'emploi et une amélioration de la qualité de l'appariement (Lesueur et al., 1999 ; Lizé, 1997). D'un point de vue hétérodoxe, l'activité d'intermédiation est liée à la problématique de l'évaluation du travail. Par son savoir-faire de mise en forme et de traduction, l'intermédiaire devient indispensable (Eymard-Duvernay, Marchal, 2000).

En se basant sur les développements récents de l'économie néo-institutionnelle, on peut définir deux modes d'action différents des intermédiaires selon leur degré d'implication dans la relation d'emploi (Lesueur, 1997). Soit l'intermédiaire agit comme un simple sous-traitant qui fournit au donneur d'ordre l'actif spécifique demandé,<sup>28</sup> soit au contraire, si l'implication dans la relation d'emploi est forte, l'intermédiaire devient un

<sup>27</sup> Cf. pour des fondements théoriques Cahuc et Fontaine (2003) et Bunell et Lenoir (2004).

<sup>28</sup> Ce cas correspond à un intermédiaire faiblement impliqué, l'information qui circule est composée de critères simples et discriminants. L'intermédiaire dispose donc d'une marge de manœuvre étroite, ce type d'organisation ressemble à la quasi-intégration verticale étudiée par Baudry (1994) en économie industrielle.

partenaire avec lequel le demandeur d'emploi et/ou l'offreur coopère.<sup>29</sup> L'intermédiaire dispose d'une plus grande autonomie, puisque seules les grandes lignes du poste désiré sont préalablement définies. Les intermédiaires ne sont donc plus confinés dans le rôle de simples pourvoyeurs d'informations standardisées. Ils peuvent ainsi limiter les risques d'appariements de mauvaise qualité, permettre une meilleure identification des besoins des employeurs et des demandeurs d'emploi tout en réduisant les coûts de recherche. Yavas (1994) distingue deux types d'intermédiaires : les « match-makers » qui sont des simples intermédiaires et les « markets-makers » qui achètent et vendent pour leur propre compte.<sup>30</sup> Van Ours (1994) distingue quatre modes de mise en relation de l'intermédiation entre les offres et les demandes d'emploi :

- l'auto-sélection pure,<sup>31</sup> lorsque l'activité de l'intermédiaire se limite à la prospection des offres vacantes et à la constitution de dossiers sur les offres et demandes d'emploi ;
- l'auto-sélection conditionnelle,<sup>32</sup> quand l'activité de l'intermédiaire consiste à procurer de l'information minimale sur les offres et les demandes d'emploi,<sup>33</sup>
- l'appariement administratif, lorsque l'activité de l'intermédiaire consiste à trouver le candidat adapté pour l'apparier à l'offre ;
- l'appariement sélectif, où l'activité de l'intermédiaire consiste à effectuer la sélection à partir des critères énoncés par l'employeur (l'expérience, profession,...).

Généralement sur le marché du travail, les systèmes d'intermédiation publics et privés coexistent.<sup>34</sup> Les services publics donnent la priorité au placement des chômeurs de longue durée et se situent sur les segments des offres et demandes de bas niveau de qualifications (Walwei, 1996, Gret et al. 1996). Quant aux intermédiaires privés,<sup>35</sup> ils ont tendance à se spécialiser sur des qualifications spécifiques. Ils se mettent généralement en rapport avec des personnes expérimentées et immédiatement opérationnelles (Walwei, 1996).<sup>36</sup> Les différents modes d'intermédiation peuvent être regroupés en :

- un mode d'intermédiation marchand (candidatures spontanées et petites annonces) ;
- un mode d'intermédiation institutionnel (l'intermédiation publique) ;
- un mode organisationnel (les écoles, les stages et les réseaux).

<sup>29</sup> Plusieurs travaux soulignent les effets structurants induits par l'activité des intermédiaires. La sélection des candidats opérée par l'intermédiaire conduit à distinguer les travailleurs employables de ceux qui le sont le moins. Ces derniers forment la classe des exclus du travail (Vincens, 1995, Meyer, 1998).

<sup>30</sup> Rousseau (1990) propose de qualifier l'activité de l'intermédiation de courtage, c'est à dire de simple mise en relation de l'offre et de la demande.

<sup>31</sup> Qualifiée de libre service.

<sup>32</sup> Qualifiée encore libre service semi-ouvert.

<sup>33</sup> Dans les deux cas, l'auto sélection pure et auto sélection conditionnelle, l'intermédiaire joue un rôle passif de médiateur.

<sup>34</sup> Lizé (1998) a distingué trois grands types d'organisation des intermédiaires sur le marché du travail au sein des pays de l'OCDE, la situation de monopole de l'intermédiaire public, la coexistence d'intermédiaires publics et privés et le système de marché.

<sup>35</sup> Les cabinets de recrutement, les consultants ou les « chasseurs de têtes » recherchent généralement du personnel hautement qualifié.

<sup>36</sup> L'hypothèse d'une complémentarité des services de placement publics et privés est avancée par Mosley (1997).

Plusieurs travaux soulignent les effets structurants induits par l'activité des intermédiaires. La sélection des candidats opérée par l'intermédiaire conduit à distinguer les travailleurs employables de ceux qui le sont le moins. Ces derniers forment la classe des exclus du marché du travail (Vincens, 1995 ; Meyer, 1998).

Toutes ces typologies sont utiles pour décrire les processus et problèmes de l'intermédiation au Gabon. La présence d'une hétérogénéité de situations de chômage et de profils de chômeurs s'accompagne de différents types de comportement en matière de recherche d'emploi, ce qui pourrait nécessiter des types variés d'intermédiation. Comme le montre l'encadré ci-dessus, l'ONE offre des prestations diverses qui essaient de répondre à cette hétérogénéité.

De même, à l'hétérogénéité des entreprises au Gabon correspond une variété de comportement en matière d'offre d'emplois, de processus de sélection et de recrutement. Ainsi, les micro-entreprises privées, qui sont des organisations peu structurées et ne disposant pas de moyens et d'organes dédiés à la gestion des ressources humaines, auront tendance à se comporter de manière relativement plus passive avec les offres de candidates sélectionnés par l'intermédiaire (quand elles ne passent pas par d'autres voies). En revanche, les grandes entreprises structurées, qui disposent de directions des ressources humaines, sont plus sélectives et l'intermédiation ne constitue pour elles qu'une étape dans le processus de sélection. Dans le premier cas, on est en présence d'intermédiation plutôt administrative, alors que dans le second cas, c'est l'intermédiation sélective qui prévaut.

Par ailleurs, le Gabon est dominé par le mode d'intermédiation institutionnelle avec l'ONE qui est un organisme public. Néanmoins, en plus de ce premier mode encore largement dominant, un mode d'intermédiation marchand a émergé ces dernières années avec l'installation d'un certain nombre de cabinets privés d'intermédiation, principalement à Libreville. L'organisation du secteur d'intermédiation dans ses différents modes est un chantier de réflexion institutionnelle et politique important dans la perspective d'une spécialisation efficace de chacun des modes selon les segments spécifiques du marché du travail et leurs besoins.

L'ONE a partiellement répondu à un besoin qui s'est fait sentir en matière d'intermédiation entre l'offre et la demande. Il a aussi contribué à instaurer progressivement une certaine culture, liée au fait que l'ONE ne peut jouer le rôle d'un simple bureau de placement au sens traditionnel du terme (appariement administratif) mais, constitue une structure qui peut aider le demandeur d'emploi à s'adapter aux besoins du marché du travail en lui apportant encadrement, formation et conseil afin d'augmenter son employabilité (appariement sélectif).

#### **4.2. Analyse descriptive des données individuelles de l'ONE**

L'examen des places offertes par catégorie de diplôme indique une plus forte demande de la main-d'œuvre qualifiée, des techniciens et des techniciens supérieurs par rapport aux autres types de qualification.

D'un autre côté, la main-d'œuvre banale n'est pas demandée par les entreprises qui s'adressent à l'ONE, ce qui peut s'expliquer par le fait que ce type de main-d'œuvre est relativement abondant sur le marché du travail, et que nul besoin de recourir à l'ONE pour aller à sa rencontre. Les entreprises peuvent le faire à travers d'autres dispositifs plus simples.

**Tableau 29. Evolution des places offertes par niveau de qualification**

Niveau de qualification	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Cumul
<b>Cadres / Ingénieurs</b>	6	5,1	11	7,2	6,9	12,8	11,8	11,9	10,4	14,9	7,6	14	10
<b>Techniciens supérieurs</b>	16	12,8	28	12,5	14,3	21,9	22,1	20,8	24,3	26,5	16,9	31,4	20,8
<b>Techniciens</b>	19	21,1	23	33,6	12,2	17,1	13,1	19,6	21,2	16,3	11,8	22,3	19,9
<b>Main d'œuvre qualifiée</b>	35	19,8	31	23,9	44,8	27,6	23,9	20,3	15,7	17,6	41	12	25
<b>Main d'œuvre spécialisée</b>	18	20,3	7	19,5	20,1	11,9	23,2	17	14,2	17,2	19	17,9	17,2
<b>Main d'œuvre banale</b>	6	20,9	0	3,3	1,7	8,7	5,9	10,4	14,2	7,5	3,8	2,4	7,1
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : ONE

Les tensions sur le marché telles qu'elles s'expriment à travers les offres et demandes qui transitent par l'ONE sont assez fortes. Ainsi, à Libreville, pour chaque offre d'emploi par les entreprises (places traitées) il existe en moyenne 3,4 candidats potentiels (rapport entre places traitées et total de la demande exprimée). Mais cette tension varie sensiblement selon les profils demandés. Elle est très forte pour la main-d'œuvre qualifiée, les cadres et ingénieurs, la main-d'œuvre banale et, à moindre degré pour la main-d'œuvre spécialisée et pour les techniciens supérieurs. En revanche, elle est très modérée pour les techniciens.

A Port-Gentil, les tensions sont plus fortes : pour chaque offre d'emploi, ce sont 4,2 candidats potentiels qui sont dans les fichiers de l'ONE. Là aussi, cette tension varie selon les profils demandés. Très élevée chez la main-d'œuvre spécialisée, la main-d'œuvre qualifiée et les cadres et ingénieurs, elle reste assez élevée chez les autres profils sauf pour les techniciens pour lesquels le nombre d'emplois offerts et demandés est presque le même.

**Tableau 30. Relation demandées et places offertes par niveau de qualification (Port-Gentil)**

Niveau de qualification	Demande exprimée (DE)			Places traitées	Tension sur le marché du travail	Embauches réalisées	Taux de placement
	Anciens travailleurs	Primo demandeurs	Total DE				
<b>Cadre / Ingénieurs</b>	24	45	69	11	6,3	6	55%
<b>Techniciens supérieurs</b>	43	57	100	23	4,3	10	43%
<b>Techniciens</b>	33	37	70	73	0,9	33	45%
<b>Main d'œuvre qualifiée</b>	101	96	197	31	6,4	22	71%
<b>Main d'œuvre spécialisée</b>	128	197	325	45	7,2	21	47%
<b>Main d'œuvre banale</b>	19	6	25	5	5	4	80%
<b>Total</b>	348	438	786	188	4,2	96	51%

**Tableau 31. Relation demandes et places offertes par niveau de qualification (Libreville)**

Niveau de qualification	Demande exprimée		Total DE	Places traitées	Tension sur le marché du travail	Embauches réalisées	Taux de placement
	Anciens travailleurs	Primo demandeur					
Cadre / Ingénieurs	460	65	525	95	5,5	70	74%
Techniciens supérieurs	448	55	503	215	2,3	137	64%
Techniciens	85	24	109	96	1,1	71	74%
Main-d'œuvre qualifiée	287	76	363	60	6,1	43	72%
Main-d'œuvre spécialisée	264	87	351	91	3,9	52	57%
Main-d'œuvre banale	55	12	67	13	5,2	9	69%
<b>Total</b>	<b>1599</b>	<b>319</b>	<b>1918</b>	<b>570</b>	<b>3,4</b>	<b>382</b>	<b>67%</b>

Source : calculs des auteurs sur données de l'ONE

**Tableau 32. Relation demandées et places offertes par niveau de qualification (Port-Gentil)**

Niveau de qualification	Demande exprimée (DE)		Total DE	Places traitées	Tension sur le marché du travail	Embauches réalisées	Taux de placement
	Anciens travailleurs	Primo demandeurs					
Cadre / Ingénieurs	24	45	69	11	6,3	6	55%
Techniciens supérieurs	43	57	100	23	4,3	10	43%
Techniciens	33	37	70	73	0,9	33	45%
Main-d'œuvre qualifiée	101	96	197	31	6,4	22	71%
Main-d'œuvre spécialisée	128	197	325	45	7,2	21	47%
Main-d'œuvre banale	19	6	25	5	5	4	80%
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>438</b>	<b>786</b>	<b>188</b>	<b>4,2</b>	<b>96</b>	<b>51%</b>

Source : calculs des auteurs sur données de l'ONE

**Tableau 33. Relation demandes et places offertes par niveau de qualification (Ensemble ONE)**

Niveau de qualification	Demande exprimée		Total DE	Places traitées	Tension sur le marché du travail	Embauches réalisées	Taux de placement
	Anciens travailleurs	Primo demandeur					
Cadre / Ingénieurs	484	110	594	106	5,6	76	72%
Techniciens supérieurs	491	112	603	238	2,5	147	62%
Techniciens	118	61	179	169	1,1	104	62%
Main-d'œuvre qualifiée	388	172	560	91	6,2	65	71%
Main-d'œuvre spécialisée	392	284	676	136	4,9	73	54%
Main-d'œuvre banale	74	18	92	18	5,1	13	72%
<b>Total</b>	<b>1947</b>	<b>757</b>	<b>2704</b>	<b>758</b>	<b>3,5</b>	<b>478</b>	<b>63%</b>

Source : calculs des auteurs sur données de l'ONE

Les tableaux ci-dessous montrent aussi que la main-d'œuvre spécialisée a le plus de mal à s'insérer dans les entreprises. En revanche, les cadres et ingénieurs, la main-d'œuvre qualifiée et la main-d'œuvre banale trouvent plus facilement à s'insérer sur le marché du travail. Cette situation est valable tant à Libreville qu'à Port-Gentil.

Par ailleurs, on remarque que le rapport entre les embauches réalisées et les places traitées est plus élevé à Libreville qu'à Port-Gentil, ceci étant valable pour tous les niveaux de qualification.

Le marché du travail n'est pas homogène. En dresser une typologie peut être utile pour l'élaboration des politiques d'emploi et pour le ciblage des programmes et des modèles d'intermédiation. Aux différentes qualités d'emploi liées aux différentes branches, correspondent des approches d'intermédiation différentes et des programmes d'aide à l'emploi différents.

Par exemple, nous avons vu précédemment que les actifs qui ont des niveaux de diplôme supérieurs sont surtout présents dans les administrations publiques et dans l'éducation-santé. Leurs salaires sont normalement assez élevés. Cette correspondance positive entre niveau de diplôme, niveau de salaire et branche d'activité, crée des prétentions salariales (salaires de réservation) élevées, ce qui fait que des jeunes diplômés préfèrent souvent rester au chômage en attendant d'obtenir des emplois en adéquation avec ces prétentions et anticipations.

Qu'est-ce qui explique les difficultés d'insertion plus élevées de certaines catégories de main-d'œuvre ? Est-ce dû au fait que les employeurs exigent des profils qualifiés précis, auquel cas des ressources sont mobilisées pour tester plus de candidats afin de minimiser le risque et, éventuellement, le turnover ? Est-ce encore du fait que le profil demandé n'est pas disponible par inadéquation entre l'offre et la demande ? Est-ce plutôt que la personne spécialisée, consciente de sa valeur sur le marché du travail, augmente son salaire de réserve (« on the job »). Est-ce enfin que les profils qui transitent par l'intermédiaire public qu'est l'ONE sont des profils standard qui n'en constituent pas les usagers types, en comparaison avec des intermédiaires privés dédiés à des segments plus spécifiques du marché du travail ?

Pour répondre à ces questions et déterminer laquelle est corroborée par les faits, un suivi de l'offre est nécessaire. C'est ce que nous avons fait par le biais d'une analyse économétrique, à travers un modèle de durée.

Dans ce qui suit, nous proposons une démarche complémentaire susceptible de dégager d'autres éléments d'évaluation de l'activité d'intermédiation au Gabon. Nous cherchons à étudier la durée que passe chaque catégorie d'inscrits à ne recevoir aucune offre via l'ONE. L'hypothèse sous-jacente est que cette variable ne peut être appréhendée en dehors du profil du demandeur d'emploi (qualification...) et/ou des entreprises (taille, secteur d'activité).

### *Approche non paramétrique*

Les modèles de durée s'intéressent à une variable dépendante particulière, le taux de rupture ("hasard rate" ou "failure rate") qui est une probabilité conditionnelle : celle de voir se réaliser un événement (qui met fin à une période) sous la condition que cet événement ne se soit pas encore produit.

La première étape de l'analyse consiste à estimer la probabilité d'exclusion du marché du travail au moins jusqu'à la période  $t$  et de visualiser le taux instantané d'insertion pour les demandeurs d'emploi de notre échantillon. Ce calcul tient compte des observations incomplètes (censurées à droite) dans le cas de la durée cumulée d'ancienneté dans le fichier de l'ONE sur toute la période d'observation (de janvier 2000 à novembre-2008). Ces fonctions, respectivement  $S(t)$  et  $h(t)$  (cf. encadré 3), sont présentées pratiquement pour l'ensemble de l'échantillon.

#### Encadré 4 Définition des fonctions

Notons  $T$  la variable de durée de loi continue sur  $\mathbb{R}^+$ . En pratique, cette variable représente la durée passée dans un état donné et/ou celle séparant deux événements. Il existe différentes façons de spécifier la distribution d'une telle variable aléatoire non négative  $T$  que nous exposons ici :

- **La fonction de répartition**

$$F(t) = \Pr(Y \leq t) = \int_0^t f(x)dx$$

- **La densité**

$f(t)$ ,  $t \in \mathbb{R}^+$  représente la densité de  $Y$ . Elle correspond à la probabilité que  $T$  soit située dans un petit intervalle de temps donné. Elle est définie par:

$$f(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr[t \leq T \leq t + \Delta t]}{\Delta t}$$

- **La fonction de survie**

$$S(t) = \Pr(Y > t) = 1 - F(t) = \int_t^{+\infty} f(x)dx$$

- **La fonction de hasard (ou de risque)**

$$h(t) = \frac{f(t)}{1 - F(t)} = \frac{f(t)}{S(t)} = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\Pr(t < T < t + \Delta t / T > t)}{\Delta t}$$

L'étude de l'impact d'une variable sur la durée de rester inscrit sans recevoir d'offre est menée de la façon suivante : l'échantillon est stratifié sur la base du diplôme du chômeur, ce qui définit des groupes distincts, permettant alors d'évaluer l'effet du facteur choisi en comparant leurs fonctions de survie.

Les groupes dont les courbes de survie sont les plus élevées sont les plus défavorisés : ils ont les chances de sortie du chômage les plus faibles. Si les fonctions de survie des groupes concernés sont "presque" égales (cas de groupes homogènes) alors la variable stratifiante n'a aucun effet sur la distribution des durées. La simple inspection visuelle des graphes étant approximative, il est nécessaire de disposer de tests statistiques permettant de conclure sur une base plus précise.

Le graphique suivant (S) montre que l'effet du diplôme est significatif. Les courbes S2 et S1 représentent les catégories de diplômés qui restent le moins longtemps dans les fichiers de l'ONE, ce qui indique qu'il s'agit de profils recherchés par les entreprises.

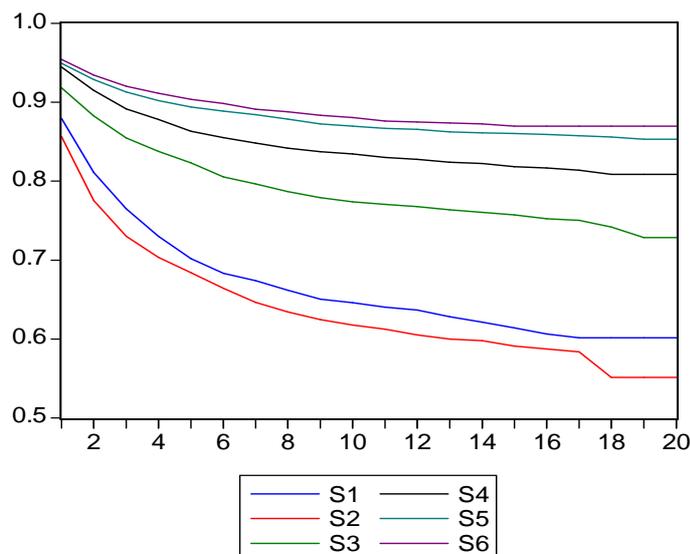
Ce sont les profils de type S2 qui sont les plus favorisés sur le marché du travail : c'est-à-dire ceux qui disposent des diplômes suivants : Licence/Bachelor, BTS, DUT, DTS (S2). Ce résultat confirme le constat de la pénurie relative de ce type de

compétence<sup>37</sup> et que les entreprises gabonaises recourent régulièrement à techniciens étrangers pour y faire face.

Ils sont suivis des jeunes ayant obtenu les diplômes les plus élevés doctorats d'Etat, doctorats, DESS, DEA, Master, Ingénieurs et Maîtrise (S1).

Quant aux profils les moins favorisés sur le marché du travail, ce sont les catégories S5 et S6, c'est-à-dire les CEPE<sup>38</sup> (S5) et les sans formation (S6). Ces profils sont moins recherchés par les entreprises.

**Figure 10. Fonction de survie selon la durée**



\* Les indices des S renvoient aux différents niveaux de formation :

1. Doctorats d'Etat, Doctorats, DESS, DEA, Master, Ingénieur et Maîtrise
2. Licence/Bachelor, BTS, DUT, DTS
3. Bac F4, Bac G1, Bac G2, Bac G3, Bac MI, Bac, Bac A1, Bac A2, Bac A4, Bac C, Bac B, Bac D, Bac E, BETC, BETI
4. CAP, CFP, BEPC
5. CEPE
6. Aucun

Les mêmes conclusions sont confirmées par l'analyse des fonctions de risque (ou fonction de hasard (h) (voir annexe).

### *Modélisation semi-paramétrique*

L'étape suivante du travail consiste à analyser les déterminants de la transition des demandeurs d'emploi sur le marché du travail gabonais, c'est-à-dire de leur insertion. Pour ce faire une approche semi-paramétrique – régression de Cox – a été utilisée.

<sup>37</sup> Un rapport récent du Ministère de l'Éducation sur la formation professionnelle révèle que le Gabon manque cruellement de main-d'œuvre qualifiée au niveau des ouvriers, des techniciens et des cadres intermédiaires.

<sup>38</sup> CEPE : certificat d'études primaires élémentaires.

Les résultats sont présentés dans le tableau suivant. Un coefficient positif indique que la variable joue positivement sur la probabilité d'insertion et donc négativement sur la durée de chômage.

Etre un homme a un effet positif sur l'insertion sur le marché du travail. Les hommes ayant des charges économiques et sociales plus élevés que les femmes, ils sont prêts à modérer leurs prétentions salariales (salaire de réservation) et peuvent accepter des salaires relativement limités.

Etre célibataire a aussi un effet positif sur l'insertion sur le marché du travail. Les célibataires étant plutôt jeunes et généralement sans beaucoup d'expérience, ils ont besoin de s'insérer rapidement sur le marché du travail pour acquérir un minimum d'expérience professionnelle, quitte à modérer leur salaire de réservation.

L'analyse confirme l'avantage des personnes ayant un niveau supérieur, lesquels parviennent plus rapidement et plus facilement à s'insérer dans le monde du travail.

L'ancienneté dans la recherche d'emploi a aussi un effet important : plus la durée de chômage, mesurée ici par la durée de recherche d'emploi, est grande, plus les personnes concernées ont des difficultés de trouver un emploi et plus l'exclusion devient possible.

L'effet de l'expérience est aussi confirmé. En effet, les personnes ayant déjà une expérience de travail sont plus favorisés par rapport aux primo insertion.

**Tableau 34. Modélisation semi-paramétrique de l'insertion (sortie du chômage)**

Variables explicatives	Coef. Estimés	S. Sign
<b>1. Age</b>		
Plus de 56 : référence		
18-36 ans	- 0,001	Ns
36-56 ans	0,002	Ns
<b>2. Sexe</b>		
Femme (référence)		
Homme	0,05	*
<b>3. Etat matrimonial</b>		
Marié et autres (référence)		
Célibataire	0,11	****
<b>4. Niveau de formation</b>		
Aucun : référence		
Doctorats d'Etat, Doctorats, DESS, DEA, Master, Ingénieurs et Maitrise	1,13	****
Licence/Bachelor, BTS, DUT, DTS	1,25	****
Bac F4, Bac G1, Bac G2, Bac G3, Bac MI, Bac, Bac A1, Bac A2, Bac A4, Bac C, Bac B, Bac D, Bac E, BETC, BETI	0,65	****
CAP, CFP, BEPC	0,33	****
CEPE	0,10	**
<b>5. Ancienneté dans la recherche d'un emploi</b>		
Plus de 2 ans : référence		
Moins de 6 mois	0,43	****
Entre 6 mois et 12 mois	0,41	****
Entre 12 mois et 24 mois	0,22	****
<b>6. Expériences</b>		
Le demandeur a déjà travaillé : référence		
Primo insertion	- 0,39	****

Source : calculs des auteurs sur la base des données ONE

### 4.3 Conclusion

Ce troisième chapitre du rapport a traité de l'analyse de l'appariement entre l'offre et la demande sur le marché du travail gabonais. Cette analyse a permis de montrer, à travers l'exploitation des données de l'ONE, quels sont les profils les plus recherchés par les entreprises gabonaises et quels sont ceux qui sont les moins demandés.

Malgré leur importance, ces résultats restent incomplets, faute de données suffisamment adéquates et faute de structure institutionnelle d'intermédiation suffisamment dotée en compétences et en ressources.

## 5. Politiques et recommandations

La dernière partie de ce rapport traite principalement des politiques publiques à mener par les autorités en vue de maximiser l'impact sectoriel de l'emploi. Il s'agit d'un ensemble de recommandations justifiées et argumentées, qui abordent trois grands thèmes : les politiques sectorielles, les politiques transversales et la politique d'emploi. Ces politiques sont considérées comme étant toutes nécessaires et fortement interdépendantes et complémentaires.

### 5.1. Les politiques sectorielles

La réduction de la pauvreté et le développement humain se posent avec acuité au Gabon, dans un contexte d'épuisement du pétrole et de faiblesse des programmes et réformes visant à créer la richesse et l'emploi, par le développement de secteurs d'activité alternatifs au secteur pétrolier pour soutenir la croissance de l'économie nationale

L'analyse du modèle input-output suggère que l'amélioration des opportunités d'emploi en termes de qualité et de quantité, doit être structurée autour des secteurs les plus intensifs en main-d'œuvre mais aussi autour de l'effort d'ajouter de la valeur aux ressources extractives. L'option la plus évidente serait de procéder à une transformation plus grande des ressources naturelles actuellement extraites, préalablement à leur exportation. Il s'agit essentiellement des produits forestiers eu égard au stade avancé de l'industrie du bois mais également le secteur minier en raison des gisements disponibles.<sup>39</sup> Le développement de ces deux secteurs devrait être soutenu par des infrastructures, soit le secteur le plus imbriqué dans le tissu productif.

Dans la suite de ce chapitre nous simulons l'impact des politiques sectorielles, en augmentant la demande dans les trois secteurs spécifiés à la lumière des objectifs retenus dans la stratégie DSCR, tout en mettant l'accent sur les contraintes et les défis qu'il faut éviter pour concrétiser ces objectifs. Dans la deuxième section nous proposons une vision sur les réformes de politique économique adéquates, qui créeraient un environnement favorable et qui permettraient une meilleure allocation des ressources.

<sup>39</sup> China Minmetals Corporation, une entreprise publique chinoise, a obtenu le titre d'exploitation du gisement de Belinga, situé au Nord-Est du pays. Cette mise en exploitation nécessite des investissements importants dans les infrastructures de soutien: un barrage hydroélectrique qui alimentera la mine en électricité; un chemin de fer, d'une longueur totale de 560 kilomètres. Ces investissements sont réalisés par un consortium composé de plusieurs entreprises publiques chinoises.

## *La forêt et le bois*

La forêt gabonaise couvre 22 millions d'hectares dont 14 millions du domaine permanent de l'Etat et 8 millions d'hectares du domaine rural. La faible densité démographique du Gabon par rapport à son couvert forestier est bien connue : aucun autre pays ne présente un couvert de 13 à 20 ha de forêt par habitant. On y dénombre également 8 000 espèces végétales dont 400 essences connues et seulement 60 exploitées. Le secteur reste un potentiel réservoir d'emplois et, en conséquence, un secteur stratégique dans la perspective de la politique de diversification de la structure de production pour la réduction de la pauvreté. Le secteur de la forêt et du bois est le deuxième employeur du Gabon après la fonction publique. C'est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre. Les emplois directs et indirects dans la filière sont estimés à 30% de l'emploi total.

L'évolution de l'activité forestière depuis 2002 montre que la part des produits transformés dans les exportations de produits forestiers du Gabon ne cesse d'augmenter. La structure des marchés à l'export montre que l'Europe est la principale destination des produits transformés (75% du total des produits transformés en 2006), alors que l'Asie importe la majorité des grumes (54% des exportations de grumes en 2006). Quant à l'okoumé, les cours exprimés en euros (monnaie à laquelle le FCFA est ancré), sont restés globalement stables depuis 2001, ce qui a découragé l'augmentation de la production.

La filière de bois a fait l'objet de plusieurs études qui dressent son diagnostic actuel et les perspectives de son avenir en matière de création de richesse et d'emploi. Les diagnostics sont unanimes sur les insuffisances et les contraintes qui handicapent le développement du secteur. Parmi les contraintes les plus citées, la contrainte fiscale, l'insuffisance de la main-d'œuvre qualifiée ainsi que le coût des facteurs de production, en l'occurrence le transport. Pour dépasser ces contraintes, un nouveau « Code forestier » a été promulgué avec pour objectif de rationaliser l'exploitation forestière suivant les principes d'un aménagement durable, de favoriser l'industrialisation de la filière et d'accroître les revenus de l'Etat.

Sur la base de ce diagnostic le gouvernement a élaboré dans le cadre de la DSCRP une stratégie pour augmenter la contribution du secteur<sup>40</sup> à la formation du PIB et à la création d'emplois dans les années à venir. La stratégie reprend un ensemble de réformes et des mesures de politique économique jugées nécessaires pour promouvoir le secteur.

La concrétisation des objectifs retenus<sup>41</sup> par la stratégie aura un impact positif sur le niveau et le taux de croissance du PIB en rehaussant le taux de croissance de près de un demi point par an. Selon nos estimations sur la base du modèle input-output, les emplois créés seront de l'ordre de 1223 dont 979 emplois directs et 244 emplois indirects. Cet effet considère que seul un élargissement des capacités de production

<sup>40</sup> Tous les permis d'exploitation pour des superficies supérieures à 15 000 hectares prévoient la transformation d'une partie du bois (la Loi 1/82 fixe un objectif national de 75 pour cent) par l'intermédiaire d'une entreprise locale. Toutefois, entre 1988 et 1995, le taux de transformation du bois n'a jamais dépassé les 18 pour cent.

<sup>41</sup> Les estimations des Nations Unies et d'autres sources suggèrent que la demande de produits du bois va au moins doubler au cours des 25 prochaines années.

qui est pris en compte. En y ajoutant l'objectif de transformation, la croissance économique ainsi que l'emploi seraient encore plus importants.

La réalisation de ces objectifs nécessitera la mise en œuvre des réformes retenues dans le cadre de la stratégie. Ainsi les objectifs de production et de transformation proposés dans le cadre du DSCRП ne pourraient avoir les impacts positifs attendus que par la prise en compte des défis suivant :

- Le défi de la formation : compte tenu du fait que la modernisation du secteur de l'exploitation forestière ne demande pas un grand nombre de personnes mais beaucoup plus une bonne formation, le défi de la libération de la main-d'œuvre non qualifiée nécessitera le développement d'une main d'œuvre qualifiée.
- Le défi des exportations : le développement du secteur dépend de la tendance de la demande mondiale. Une politique commerciale en mesure de prospecter les marchés extérieurs tout en réduisant le niveau élevé des coûts par le développement des infrastructures physiques (routes, communication, etc.) et l'amélioration de la gestion. Dans ce cadre, le passage à des stades de transformation plus élevés, dans lesquels la valeur ajoutée par unité de rendement est plus élevée, peuvent effectivement générer plus de revenus et d'emplois.

Le défi de financement : les besoins financiers pour accompagner la modernisation et l'industrialisation se posent avec acuité dans le cadre d'un système financier peu développé. Le projet de Fonds forestier national (FFN), en examen au Parlement, pourrait aider à promouvoir le secteur.

### *Le secteur minier*

Le Gabon regorge de diverses ressources minières qui ne sont pas exploitées, à l'exception du manganèse. Les documents officiels mentionnent les minerais de manganèse, de fer, d'or, de diamant, de niobium, de phosphates et, dans une moindre mesure, ceux d'argent, de plomb-zinc et de barytine. Compte tenu de l'évolution de la production pétrolière qui a donné dans les dernières années des signes d'essoufflement puisqu'elle s'est nettement orientée à la baisse, une valorisation et une meilleure intégration des activités du secteur minier s'avèrent de plus en plus nécessaires. L'objectif est de permettre au Gabon de s'inspirer des exemples d'autres pays qui ont su tirer un meilleur parti de leur secteur minier pour répondre aux besoins de développement du pays.

Le secteur minier se présente aujourd'hui comme porteur d'espoir du point de vue de la réduction du chômage et de la pauvreté. S'agissant du manganèse, des investisseurs brésiliens ont obtenu le permis d'exploitation des gisements de Franceville et d'Okondja. Une société chinoise s'est positionnée pour exploiter le gisement de Belinga. La Comilog, filiale du Groupe français Eramet, devrait relancer ses activités. L'exploitation de tous ces gisements permettra au Gabon de devenir le premier producteur mondial de manganèse.

En 2006, la production de COMILOG était d'environ 3 millions de tonnes (une croissance de 66% par rapport à 2001), entièrement exportée vers les Etats-Unis et l'Union européenne. Pour 2008, la production se situerait à 3,5 millions de tonnes. Depuis 2003, le prix du manganèse a été revu à la hausse dans les contrats entre les acheteurs et les vendeurs. Les ventes du manganèse sont tirées par la demande pour l'acier, en augmentation nette depuis 2001.

Le développement du secteur minier qui regorge des ressources naturelles dont une partie est peu ou pas du tout exploitée a été retenu dans le cadre du DSCRП pour accroître

sa contribution à la croissance économique. Trois objectifs ont été fixés : valoriser les ressources minérales du sous-sol gabonais pour faire des secteurs des Hydrocarbures et des Mines des leviers majeurs de la diversification de l'économie gabonaise, améliorer la redistribution des richesses issues de ces secteurs, et préserver l'environnement.

En se basant sur les hypothèses sous-tendant le développement du secteur minier dans le cadre du DSCR, nous avons procédé à des simulations pour pouvoir quantifier sa contribution à la croissance et à l'emploi. En effet, une augmentation de 30% de la production minière (hors pétrole et gaz) permettra une création moyenne de 676 emplois dont 541 emplois directs et 135 emplois indirects. Le gain en termes de croissance économique serait de 0,85 point de croissance du PIB.

Les défis pour le Gabon seraient donc de tirer le maximum de profit de ses ressources naturelles par le développement de l'expertise gabonaise en stimulant la création d'entreprises privées gabonaises dans l'exploitation des champs marginaux ; de promouvoir le développement de l'activité minière artisanale et mettre en place un système d'assistance aux petits exploitants ; de mettre en place un véritable circuit de commercialisation, et d'exonérer à l'importation les équipements de production.

### *Les infrastructures*

L'investissement public constitué par l'ensemble des infrastructures publiques (transports, télécommunication, éducation, sécurité, etc.) engendre aussi des externalités sur le développement du secteur privé. Non seulement elles viennent en appui aux secteurs moteurs de la croissance économique, leur état conditionnant grandement le niveau des coûts de production, éléments agissant sur la compétitivité de l'économie, mais encore leur développement permet de lutter contre la pauvreté et de réduire l'exclusion sociale en permettant aux populations, y compris celles vivant en zones rurales, d'avoir accès aux services de base (santé, éducation, biens de consommation essentiels).

Au Gabon le désengagement de l'Etat ne s'est pas accompagné d'un engagement conséquent du secteur privé malgré le dynamisme qu'on lui prête. Les investissements lourds que nécessitent les infrastructures sont hors de portée du secteur privé. Par ailleurs, l'exploitation des infrastructures nécessite, en général, des réseaux de distribution à plusieurs niveaux, ce qui pose encore une fois le problème de financement. La rentabilité, qui n'apparaît qu'à long terme dans ce type de projets, éloigne le secteur privé pour des raisons liées à sa propre nature (capacité financière).

Le secteur des infrastructures, comprenant essentiellement le transport (routes, chemins de fer, ports, aéroports), l'énergie-eau et les technologies de l'information et de la communication, ne participe qu'à hauteur de 6 % à la formation du PIB. Cette contribution est beaucoup plus importante en termes de multiplicateurs. La durabilité de la croissance dans le pays serait sans doute concrétisée dans le futur si le pays renforce davantage son accumulation de capital physique.

Dans le DSCR, il est prévu de remédier aux insuffisances en besoins d'infrastructures. En matière des transports, la stratégie veut faire de ce secteur un support à l'activité économique et à l'intégration nationale et sous-régionale. Elle vise cinq objectifs dans le domaine routier, à savoir, le renforcement et la pérennisation de l'entretien routier, l'achèvement des projets routiers en cours, la poursuite du bitumage du réseau, la protection du patrimoine routier, et la constitution d'une banque de données routière. Pour ce qui est de l'exploitation du chemin de fer qui est confiée à un concessionnaire (SETRAG), la stratégie ne prévoit que la réhabilitation

de la voie ferrée et l'extension de la voie ferrée Bélinga – Cap Santa Clara dans le cadre du projet d'exploitation du fer de Bélinga.

Concernant le secteur des transports terrestres, il reste marqué par des carences et dysfonctionnements majeurs. Les objectifs poursuivis dans ce secteur consistent à supprimer les faiblesses relevées dans le système par un renforcement des capacités des acteurs et institutions du secteur, un renforcement et une réadaptation de la réglementation, un renforcement des dispositifs de contrôle des véhicules et une régulation des activités du secteur.

Dans le transport aérien la nouvelle politique prévoit une rationalisation de la desserte aérienne par un recentrage des activités aéroportuaires au niveau de Libreville et de dix aéroports provinciaux de façon à mieux optimiser les efforts de l'Etat en matière d'investissement, d'entretien et d'exploitation des installations et équipements aéroportuaires.

Avec ses 800 km de côtes, le Gabon est un pays à vocation maritime. En effet, le transport maritime assure plus de 90% des échanges commerciaux du pays avec l'extérieur. Ceux-ci transitent par les deux principaux ports que sont Libreville/Owendo et Port-Gentil. Le DSCRП pose comme objectifs de moderniser et adapter les ports gabonais aux besoins de l'économie nationale ainsi que de la sous-région, de renforcer la sûreté et la sécurité des ports et de surveiller de manière permanente la zone maritime territoriale afin d'éviter les pollutions maritimes (dégazage des cuves de navires, immersion des produits toxiques...), et de réprimer les infractions aux règles de sûreté et de sécurité maritime.

Le Gabon dispose d'un potentiel d'énergie hydraulique de plus de 76 000 Gwh, et d'un volume annuel des eaux de surface évalué à 170 milliards de m<sup>3</sup>. Cet immense potentiel n'est que partiellement exploité à l'heure actuelle. Le DSCRП préconise un schéma intégré de développement des secteurs de l'eau et de l'énergie électrique qui s'articule autour de trois étapes fondamentales, à savoir la production, le transport et la distribution. L'objectif visé est la satisfaction des besoins du pays en eau potable et en électricité à travers le développement des infrastructures nécessaires.

Tous ces investissements publics retenus par le DSCRП dans le secteur des infrastructures auront certes un effet positif sur la croissance économique et l'emploi. En agissant sur la demande globale, l'investissement public a un effet positif sur la production dans le court et moyen terme. Nos simulations sur la base d'une augmentation de 30% de ces investissements permettraient de générer un gain de deux points de croissance économique. Pour sa part, l'emploi créé serait de 2900 avec 2320 emplois directs et 580 emplois indirects.

Les défis d'avenir pour les investissements d'infrastructure c'est d'assurer le financement de ce programme ambitieux mais également de garantir la rentabilité. Ceci renvoie au mode de prise de décision et de gestion (mode de financement, étude technique, exécution suivi, capacités de réalisation, modalité d'évaluation, etc.). L'absence de la prise en compte de ces conditions risque d'engendrer des coûts élevés pour la société

Par ailleurs, il y a lieu d'encourager les programmes de type HIMO qui constituent une voie importante pour allier les objectifs d'emploi et de renforcement des infrastructures, sans oublier ceux de formation des compétences locales. En ce sens, il

serait judicieux de réserver, de manière officielle, une part des travaux d'infrastructures à ce type de programmes et aux entreprises qui s'y engagent. Ceci constituerait, par ailleurs, un moyen utile, pour réduire le poids du secteur informel dans l'économie et dans l'emploi.

## 5.2. Les politiques horizontales

La concrétisation des objectifs retenus dans le cadre du DSCRП en matière de création d'emploi et de croissance économique passera inéluctablement par l'instauration d'un climat d'investissement favorable au développement de l'entrepreneuriat. Cela implique comme déjà souligné la mobilisation de suffisamment de ressources financières internes et externes et d'un développement du système d'éducation et de formation pour répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée et adaptée aux besoins des entreprises.

Par ailleurs, la mobilisation du financement et l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre ne peut susciter l'énergie productive du secteur privé que si l'État assure un environnement incitatif approprié. Le rôle de l'État consistera en la fourniture des services publics (les infrastructures) et l'assouplissement des coûts élevés des facteurs par des politiques commerciale et fiscale incitatives.

Dans ce qui suit, nous proposons quelques pistes de réflexion sur des politiques de réforme qui se dégagent de l'analyse faite dans les chapitres précédents qui vont conditionner dans l'avenir tout effort de diversification basée sur les secteurs retenus. L'ensemble de ces réformes ne se substitue pas aux programmes de réformes retenues dans le cadre du DSCRП mais plutôt en constituent un complément.

### *Education-formation*

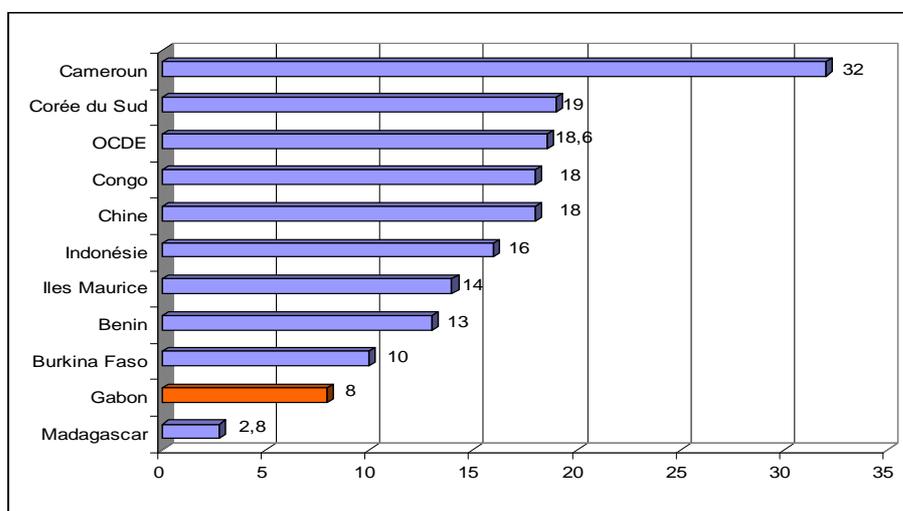
L'éducation-formation est un ingrédient important de la croissance à long terme. En effet, l'amélioration des variables liées à l'éducation et à la connaissance permet d'augmenter la capacité de création, d'absorption des nouvelles technologies et leur utilisation. Ceci est synonyme d'une augmentation de la productivité. Le manque de main d'œuvre qualifiée limite l'expansion des secteurs productifs, comme c'est le cas de la filière bois. L'Etat devrait veiller à ce que le système éducatif s'oriente vers la formation de diplômés en adéquation avec les besoins de l'économie.

En dépit des efforts de l'Etat dans le domaine de la formation, le dernier rapport du Ministère de l'Education sur la formation professionnelle révèle que le Gabon manque cruellement de main-d'œuvre qualifiée au niveau des ouvriers, des techniciens et des cadres intermédiaires. Pour pallier ces déficits, les entreprises ont largement recours à la main-d'œuvre étrangère, qui coûte de plus en plus cher, alors que de nombreux jeunes gabonais ne trouvent pas d'emploi par manque de qualification. Le renforcement, voire la restructuration, du système de formation professionnelle est un axe essentiel pour accompagner la diversification de l'économie.

Ces constats sont confortés par le diagnostic de ce segment de formation faite par l'OCDE qui montre que dans l'enseignement technique et professionnel (ETP). Selon celui-ci, les classes sont surchargées (70 élèves par classe, avec un déficit estimé de 2 377 salles de classes) et sous encadrées. Les programmes d'enseignement sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi, et les enseignants qualifiés manquent dans certaines filières. L'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) ne représentent que 8% de l'ensemble du système éducatif, une part qui reste très faible par rapport à d'autres pays (voir graphique ci-dessous). Il existe peu d'établissements d'ETP ou de

formation professionnelle et technique (11 centres, une école et une association privée). Les structures sont sous équipées, et les enseignants sont rarement formés ou recyclés.

**Figure 11. Part (en %) de l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) dans l'éducation**



Source : African Economic Outlook, 2007/08.

La conception d'une stratégie intégrée s'avère d'une grande importance pour pallier le manque d'offre de compétences en cohérence avec les priorités du DSCRP et de la diversification de l'économie. En se basant sur une évaluation du besoin quantitatif et qualitatif des secteurs productifs de la forêt, des mines et des infrastructures, et afin d'optimiser les ressources financières de l'Etat dans le secteur de l'éducation (4% du PIB), il y a lieu de créer des structures institutionnelles capables d'analyser le dysfonctionnement du marché d'emploi. Ceci ne peut se faire que par un développement d'un système d'information fiable et permanent sur l'offre et la demande d'emploi, quitte à associer les compétences universitaires en la matière.

Par ailleurs, et en relation avec le développement des secteurs retenus dans le cadre de ce travail, il convient de veiller au développement des métiers dans le domaine de la construction et de la maintenance des ouvrages de travaux publics et des équipements des bâtiments (ascenseurs, gestion des immeubles, sonorisation, réseaux informatiques, téléphonie, etc.).

Pour les métiers du bois le Gabon dispose d'une carte à jouer dans le développement des métiers de transformation du bois, que ce soit pour le marché local ou pour l'exportation (conception de mobiliers, menuiserie, ébénisterie, marqueterie, etc.).

### *Le financement de l'économie*

La réalisation des objectifs de croissance économique au Gabon passera par des investisseurs privés et publics dans les trois secteurs en question. Si l'Etat compte prendre en charge le financement des secteurs très onéreux tels les infrastructures de transport, de communication, d'eau et d'électricité et des services essentiels - dont la mise en place conditionne le développement des secteurs moteurs de la croissance -, c'est au secteur privé qu'incombe la responsabilité d'investissement dans les secteurs moteurs pour concrétiser les objectifs retenus dans le DSCRP, notamment dans les secteurs de la forêt et les mines.

Pour subvenir aux besoins des secteurs public et privé, on distingue généralement deux sources de financement : les sources internes et les sources externes. La mobilisation des ressources financières reste liée au développement du système financier interne et pose un défi pour le secteur privé, alors que la mobilisation des ressources externes reste un défi pour le secteur public et pose le problème de la solvabilité.

Le rôle du système bancaire est central pour instaurer un climat de confiance et pour le développement d'un système financier capable de répondre aux besoins en crédit du secteur privé. L'accès au crédit bancaire pour le secteur privé reste faible (9 % du PIB au Gabon malgré une plus grande disponibilité des capitaux, en 2005). Les barrières au crédit sont un grand problème, notamment pour les petites entreprises, ce qui constitue une contrainte sur les efforts pour améliorer les opportunités d'emploi. La situation est plus préoccupante si on analyse l'accès au crédit par secteur productif (voir tableau ci-dessous). La forêt et l'industrie du bois dont la part du crédit est aux environs de 11% en 2002 n'est plus que de 4% en 2005, alors que le secteur des mines se trouve pratiquement évincer du marché de crédit, ajoutant à cela que les crédits à long terme sont très faibles.

**Tableau 35. Portefeuilles des prêts des banques commerciales, 2002-2005**

	2002	2003	2004	2005
<b>Crédits (brut)*</b>	553.0	503.8	463.1	473.2
<b>Prêts problèmes</b>	63.0	69.7	73.0	67.8
<b>en % du total des crédits</b>	11.4	13.8	15.8	14.3
<b>Provisions</b>	41.9	54.9	57.2	54.4
<b>Crédits (net)</b>	511.2	379.1	333.0	351.0
<b>Crédit (brut)*</b>	553.0	503.8	463.1	473.2
<b>Administrations publiques</b>	59.4	52.3	39.1	31.3
<b>Entreprises publiques</b>	14.2	9.5	16.6	7.7
<b>Secteur privé</b>	466.5	431.2	376.2	424.7
<b>en % du total des crédits</b>	84.4	85.6	81.2	89.8
<b>Non- résidents</b>	3.5	6.1	25.6	3.3
<b>Autre</b>	9.4	4.7	5.6	6.1
<b>Crédit à l'économie (%)</b>	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>Court terme</b>	59.0	55.7	54.3	60.6
<b>Moyen terme</b>	39.4	38.3	39.4	33.3
<b>Long terme</b>	1.5	6.0	6.3	6.1
<b>Crédit à l'économie (%)</b>	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>Secteur primaire</b>	17.1	14.9	9.8	10.0
<b>dont : blé, fruits, légumes</b>	0.3	0.4	0.7	1.1
<b>dont : forêts</b>	11.9	11.5	6.7	4.2
<b>dont : mines</b>	0.0	0.4	0.5	0.8
<b>Secteur secondaire</b>	13.6	10.5	12.1	15.7
<b>dont : bois autre que pour les meubles</b>	2.0	0.8	5.9	6.9
<b>Secteur tertiaire</b>	69.3	74.6	78.1	74.4
<b>Commerce</b>	16.7	18.9	18.6	23.0
<b>dont : matériaux de construction</b>	0.4	0.3	0.3	3.2
<b>Service</b>	52.6	55.7	59.5	51.4
<b>dont : transport</b>	1.3	1.4	2.2	3.1
<b>dont : télécommunications</b>	1.4	1.9	3.6	2.5
<b>dont: soutien aux entreprises</b>	8.2	9.2	13.1	14.1

Source : BEAC

Non seulement l'accès au crédit est limité, mais le coût de crédit est aussi très élevé. Ceci représente une contrainte significative pour beaucoup d'investisseurs, grands et petits, que se soit en termes de coût ou de gestion de cash-flow. Sous ces conditions, les entreprises seraient hésitantes pour profiter des occasions d'investissement dans les activités productives, handicapant ainsi tout effort de création d'opportunités d'emploi.

Le secteur financier au Gabon est peu développé et souffre des insuffisances au niveau de la gestion. Le montant des crédits à problème représente 63% du totale des crédits octroyés, ce qui entraîne la hausse des coûts de crédit. A cela, il faut ajouter encore le poids des facteurs d'ordre structurel et institutionnel du système financier, mais également celui du rythme faible de la croissance économique au cours des dernières années.

Dans un diagnostic du système financier gabonais, le FMI révèle que deux facteurs importants expliquent le maintien des taux d'intérêt élevés par le système bancaire. Le premier est en relation avec les perceptions, souvent inexacts, sur les emprunteurs à haut risque. Le second facteur réside dans la structure du système bancaire lui-même. Les opérations bancaires sont extrêmement concentrées, avec quelques grandes banques qui dominent le secteur. Dans ces conditions, les banques ont un grand pouvoir sur le marché pour élever les coûts des crédits et abaisser les taux des dépôts.

Un des moyens pour lever l'asymétrie d'information est d'encourager les entreprises à produire des éléments comptables fiables. Des solutions alternatives au crédit bancaire sont également proposées : il s'agit du développement du capital-risque pour permettre aux banques de récupérer leurs créances en cas de réalisation du risque, de même il faut prévoir l'instauration de fonds de garantie avec le soutien de l'Etat.

Le financement de l'Etat se trouve au cœur de toute stratégie de développement, eu égard au rôle de l'Etat pour subvenir aux besoins sociaux pour atteindre un développement humain viable tout en veillant à promouvoir la croissance économique. Les besoins financiers de l'Etat sont énormes mais ses ressources dépendent à 60% des recettes pétrolières qui sont de nature fluctuante. Ceci l'oblige à faire appel souvent aux institutions financières internationales pour combler les déficits avec des conséquences non maîtrisées pour la stabilité macroéconomique.

Ainsi, toute politique de financement de l'Etat ne peut se faire que dans le cadre global d'une gestion saine des finances publiques qui garantisse la préservation des équilibres macroéconomiques. Conscient de ces défis, le gouvernement a déployé beaucoup d'efforts ces dernières années pour améliorer la santé des finances publiques. Ce redressement a été facilité par la conjoncture internationale favorable liée à la montée des prix du pétrole (avant la chute des prix de la fin de 2008).

**Tableau 36. Evolution des finances publiques**

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>PIB constant, croissance annuelle</b>	0.0	2.8	2.0	2.0	0.2
<b>PIB pétrolier</b>	-1.4	6.6	-1.0	-0.6	-8.6
<b>PIB hors pétrole</b>	0.6	0.8	2.3	3.0	3.5
<b>Indice du coût de vie (ICV)</b>	0.2	2.1	2.0	1.0	1.0
<b>Revenu de l'Etat (%PIB)</b>	31.4	29.8	29.1	30.3	30.0
<b>- dont revenu pétrolier</b>	17.7	16.2	15.7	16.9	15.5
<b>Dépenses publiques (%PIB)</b>	28.1	22.4	21.7	19.6	20.7
<b>Dépenses courantes (%PIB)</b>	19.9	17.4	17.1	14.1	15.1
<b>Dépenses en capital (%PIB)</b>	4.0	3.7	4.4	4.0	4.3
<b>Solde budgétaire global</b>	3.5	7.4	7.5	10.8	9.5
<b>Dettes publiques externe/PIB</b>	62.8	56.0	49.6	43.0	40.1
<b>Dettes externe/Export</b>	117.7	103.3	82.2	68.3	67.1
<b>Service dette/ Revenu de l'Etat</b>	37.1	30.4	34.0	29.3	33.0
<b>Service dette/ PIB</b>	11.6	9.1	9.9	8.9	9.9
<b>Investissement total/ PIB</b>	24.4	24.4	24.3	22.0	22.3
<b>Production de pétrole (millions de barils)</b>	91.7	98.6	99.5	98.1	88.7

Source : FMI

Le tableau ci-dessus montre que le solde budgétaire global et le poids de la dette externe ont connu des évolutions positives pour atteindre respectivement en 2006 9,5% et 40% du PIB. Cette tendance a restauré le niveau de confiance des institutions internationales quant à la soutenabilité des comptes de l'Etat, ce qui a aidé l'Etat à la normalisation des relations avec ses créanciers et à contracter de nouveaux emprunts extérieurs, majoritairement à des conditions commerciales, pour financer divers projets (routes, hôpitaux et défense, principalement). La dette totale contractée en 2005-2006 a atteint 275 milliards de FCFA, soit environ 5,5 % du PIB de 2006.

La responsabilité financière que l'Etat gabonais exige la mise en œuvre de mesures de nature à éviter tout dérapage dans l'avenir pour garantir la viabilité du financement externe, élément fondamental pour la réussite des objectifs de développement sectoriel. Dans ce cadre, une politique de dépense rationnelle et efficace et une politique qui améliore les recettes fiscales de l'Etat sans entraver l'investissement productif sont nécessaires.

Au niveau des dépenses, il faut améliorer la fiabilité du processus d'implémentation du budget, garantissant l'orientation des dépenses publiques vers les priorités de dépenses de développement économique et social en conformité avec les objectifs du DSCR.

Un renforcement du financement de la formation professionnelle (8% actuellement) pour alimenter et satisfaire les besoins des secteurs productifs en main-d'œuvre s'avère aussi nécessaire. En ce qui concerne les dépenses d'infrastructure, le choix des projets à réaliser par des financements extérieurs devrait s'inscrire dans la politique de développement du gouvernement.

Le gouvernement alloue des fonds substantiels à de grands projets d'infrastructure dont le rendement reste faible. Ceci s'explique par l'absence des moyens de contrôle<sup>42</sup> et d'évaluation de la rentabilité économique et financière de ces projets, ce qui complique la programmation des projets sur des échéanciers bien déterminés, et pousse à la révision

<sup>42</sup> Le Gouvernement a adopté des mesures destinées à augmenter l'efficacité de la passation de marchés publics, tout en renforçant les contrôles d'exécution depuis le 30 septembre 2006.

des enveloppes budgétaires arrêtées pour leur réalisation, sans compter les frais d'entretien qui pèsent lourdement sur l'équilibre budgétaire.

Au niveau de la politique fiscale, la structure de la fiscalité<sup>43</sup> au Gabon reste relativement meilleure, comparativement à d'autres pays aux revenus moyens, et ce suite aux réformes entamées durant les dernières années dans le but d'assouplir la pression fiscale tout en élargissant l'assiette fiscale. La révision a touché les impôts sur les revenus et l'impôt sur les sociétés et l'adoption de la TVA depuis 1994 dont le taux standard est de 18% en 2007 conformément à la réglementation de la CEMAC.

Toutefois, la dernière mission du FMI suggère de continuer ces efforts par la simplification de la structure de la TVA et l'élimination exonérations octroyés à certaines entreprises et le renforcement de la collecte des impôts par le développement des structures de recouvrement.

Cependant, pour encourager le développement des secteurs productifs, en l'occurrence le bois et les mines, il faudrait faire peser les taxes plutôt sur la ressource que sur la production transformée afin d'aider l'investissement et le développement industriel.<sup>44</sup> Il faudrait aussi développer une fiscalité incitant à la transformation locale en taxant plus les produits exportés non transformés (grumes), et confirmer ou mettre en place des exonérations fiscales au bénéfice des investisseurs qui s'impliquent dans la transformation.

### *Politique commerciale*

Une politique commerciale appropriée peut certainement améliorer les performances économiques en renforçant les incitations à développer des productions dans les secteurs porteurs. En effet, la politique commerciale joue un rôle important dans la réallocation des ressources par la déréglementation des monopoles et des situations de rente qui maintiennent les niveaux des prix à des niveaux qui ne reflètent pas les coûts de production.

Le Gabon a déployé beaucoup d'efforts au niveau interne par la pratique d'une politique de libéralisation des prix. Toutefois, certains prix restent administrés.<sup>45</sup> De plus le programme de privatisation a généralement permis le transfert des monopoles du secteur public au privé qui, opérant dans un tel environnement, ne ressent pas évidemment le besoin d'améliorer la compétitivité de ses biens et services. Combinés à une structure des tarifs inadaptée, ces monopoles contribuent à maintenir les prix, et donc les coûts de production, à des niveaux assez élevés, ce qui réduit les efforts de diversification.

<sup>43</sup> « Le nouveau code général des impôts qui tiendra compte de tous les changements apportés durant ces dernières années. Dans ce contexte, une réflexion a été entamée concernant les différentes exonérations en vigueur qui réduisent l'assiette de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), de l'impôt sur les personnes physiques et des droits de douane. L'objectif est d'entamer une réforme profonde des exonérations et des dépenses fiscales en 2008 sur la base d'un inventaire de toutes les dépenses fiscales préparé avant fin 2007 » (OMC, 2007).

<sup>44</sup> Les taxes d'exportation représentent 70% des taxes forestières, indiquant que la pression fiscale au Gabon s'exerce surtout en aval.

<sup>45</sup> Les prix de cession des produits raffinés de la SOGARA aux distributeurs nationaux sont établis par la Caisse de stabilisation et péréquation (Caistab). Ceux-ci ont été augmentés de 25 pour cent en début mars 2007<sup>45</sup>, n'ayant pas été modifiés depuis 2002.<sup>45</sup>

La structure des prix est affectée également par les problèmes d'infrastructure. En effet, le manque d'infrastructures de transport et de communication, ainsi que les faibles connexions impliquent des coûts de production et de commercialisation plus élevés et des retards plus longs. Ceci réduit significativement la rentabilité du commerce interne.

Au niveau externe, le Gabon dont l'économie dépend beaucoup des exportations, un renforcement des politiques de libéralisation commerciale devrait pouvoir conduire à une nouvelle augmentation du taux d'exportation de l'économie. Cette évolution ne pourra toutefois que prendre la forme d'une transition vers un nouvel état d'équilibre, caractérisé par une libéralisation plus ou moins poussée des échanges, et par un ratio exportations/PIB stabilisé à un niveau supérieur au niveau actuel. Mais le Gabon devrait veiller surtout à diversifier ces exportations, aussi bien en termes de produits et de marchés, tout en cherchant à orienter ces exportations vers des produits et services à forte valeur ajoutée. La stratégie de diversification des sources de croissance de l'économie nationale, si elle est menée de manière globale et intégrée, devrait contribuer à aller dans cette direction.

Le Gabon, membre de l'OMC, a entamé une réforme fiscal-douanière au cours des années 1990, qui s'est traduite par l'adoption du tarif extérieur commun de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC). Actuellement, le Gabon applique quatre taux de droits de douane à l'importation : 5% pour les produits de première nécessité, 10% pour les matières premières et matériel d'équipement, 20% pour les produits de consommation intermédiaire, et 30% pour les produits de consommation courante.

Pour ce qui est des exportations, le bois en grumes est soumis à un droit de 17% et le manganèse à un droit de 3,5 %. En dehors de ces produits, toutes les autres exportations se font en franchise des droits et taxes des douanes.

Toutefois, le rapport de l'OMC sur l'examen de la politique commerciale du Gabon (OMC, 2007) révèle que la désagrégation plus poussée des tarifs par branches indique une progressivité mixte des taxes, avec des taux moyens relativement moins élevés sur les produits semi-finis, dans les industries alimentaires (y compris de boissons et de tabacs), des produits minéraux non-métalliques, entre autres, et avec des taux moyens relativement plus élevés sur les produits semi-finis, dans les industries de bois et d'ouvrages en bois. La progressivité est positive dans les autres industries. Une telle structure tarifaire n'encourage pas les investissements dans certaines industries (de transformation), comme elle réduit la compétitivité de certains produits transformés au Gabon sur les marchés étrangers.

### **5.3. Politique d'emploi**

Cette section ne prétend pas faire l'analyse de la politique d'emploi au Gabon. Celle-ci se focalise sur deux grands éléments : l'intermédiation via l'Office national de l'emploi (ONE) et le DSCRП entendu comme moyen de créer des richesses et des emplois, auxquels s'ajoute l'instrument du Fonds d'Insertion et de Réinsertion (FIR) pour l'emploi des jeunes géré par l'ONE. L'intérêt pour la politique d'emploi au sens propre est tout récent dans le pays. Rappelons ici quelques moments institutionnels importants.

## *Le plan national pour l'emploi*

En septembre 2004, les Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine se sont réunis en Sommet Extraordinaire à Ouagadougou, portant sur les questions d'emploi et de pauvreté. Le Sommet a débouché sur trois principales résolutions :

- La Déclaration de Ouagadougou sur la Promotion de l'emploi et la lutte contre la Pauvreté, déclinée en 23 engagements ;
- Le plan d'action, soulignant 11 domaines prioritaires d'intervention ;
- Le mécanisme de suivi, avec des responsabilités aux niveaux national, régional et continental.

Le Gabon a participé de manière active à ce Sommet tant par l'organisation, à Libreville le 29 juillet 2004, conjointement avec le BIT, d'un atelier tripartite préparatoire - dont les conclusions ont constitué la contribution à la mise au point d'une plate forme africaine de la promotion de l'emploi pour la lutte contre la pauvreté – que par sa participation effective, à Ouagadougou le 2 août 2004, à la réunion préparatoire des Ministres Africains des Finances, à laquelle étaient conviés les Ministres chargés de l'Emploi.

Suite à ce sommet et ayant décidé de mettre en œuvre une politique de plein emploi, « le Gouvernement gabonais a sollicité l'appui du BIT pour assurer, d'une part, l'appropriation nationale des Conclusions de ce Sommet et, d'autre part, aider le Gabon à se doter d'un Plan d'action national de mise en œuvre et de suivi des décisions des Chefs d'Etats et de Gouvernements Africains ».

Pour concrétiser ces engagements, le Gouvernement gabonais, conjointement avec le Bureau International du Travail, a organisé à Libreville, les 25 et 26 mai 2005, un atelier d'élaboration du Plan national pour l'emploi et la lutte contre la pauvreté, auquel ont participé les représentants du Gouvernement, des Organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, des Organisations de la société civile et des Partenaires au développement.

L'objet de ce Plan « est d'être une traduction opérationnelle des priorités identifiées par le Gouvernement, en matière d'emploi, dans ses documents de politiques et de stratégies, mais aussi dans le cadre des engagements qu'il a pris à l'occasion des diverses conférences » (Ministère du Travail et de l'Emploi, 2007).

Les interventions retenues couvrent la période 2006-2015 et s'articulent autour des douze axes prioritaires suivants :

1. l'amélioration du cadre macroéconomique afin de rendre l'environnement institutionnel et réglementaire favorable à la création d'entreprises ;
2. la prise en compte de la dimension emploi dans les investissements publics ;
3. le développement des ressources humaines et de l'employabilité ;
4. la promotion de l'emploi des jeunes ;
5. la mise en place d'un système d'information sur le marché du travail ;
6. la promotion du dialogue social et du tripartisme ;
7. le renforcement et l'élargissement de la protection sociale au plus grand nombre de citoyens ;
8. l'amélioration du statut et des conditions de vie des groupes vulnérables (handicapés, enfants de la rue, personnes âgées, etc.) ;
9. l'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement ;
10. la promotion du développement rural et de l'agriculture ;

11. le renforcement des capacités d'autofinancement et de mobilisation des ressources externes ;
12. le développement de la coopération sous-régionale en matière de migration et d'emplois.

Les axes prioritaires identifiés ne manquent pas d'intérêt et de pertinence. Néanmoins, le plan reste insuffisamment élaboré et se contente d'une présentation générale sous forme d'objectifs, résultats attendus et actions. Les actions proposées sont peu développées et aucun cadre institutionnel et budgétaire ne leur est précisé.

Par ailleurs, ce plan national ne s'articule pas au DSCR. Tout au plus souligne-t-il la nécessité d'intégrer de manière prioritaire et explicite les questions d'emploi dans cette stratégie et dans le budget de l'Etat.

Au-delà de ces limites, il convient de mettre l'accent sur quelques conditions institutionnelles fondamentales pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation de la politique d'emploi. Nous en avons sélectionné deux exemples, à titre d'illustration : le problème des statistiques du marché du travail et celui du renforcement des capacités de l'opérateur public d'intermédiation.

### *Problème des statistiques sur le marché du travail et sur l'entreprise*

Comme l'a montrée la conduite de cette étude, le système statistique national du Gabon souffre de nombreuses carences en ce qui concerne les statistiques sur l'emploi. Celles-ci sont trop dispersées en termes de production, non régulières, manquent de cohérence et de fiabilité. Par ailleurs, elles excluent largement le secteur informel que tous les observateurs nationaux reconnaissent comme un secteur de plus en plus présent dans l'économie et l'emploi au Gabon.

Comme le montre l'encadré 3, les autorités gabonaises sont conscientes des insuffisances du système statistique national. Reste à renforcer l'analyse qui y est sous-jacente et surtout la rendre opérationnelle.

#### **Encadré 5** **La nécessaire mise en place d'un système d'information sur le marché du travail**

##### **Objectif**

L'une des premières lacunes dont souffre la gestion de l'emploi et de la formation professionnelle est l'absence d'une information fiable, régulière, cohérente et récente afin de pouvoir suivre les évolutions et la nature des emplois existants, effectuer des analyses approfondies, informer de façon pertinente les utilisateurs potentiels et alerter les pouvoirs publics pour les éventuelles actions de correction. Actuellement, l'éparpillement des entités concernées par la collecte et la production de l'information sur l'emploi, entre de nombreuses structures, fait que la situation se résume par une hétérogénéité d'ensemble, des données obsolètes et faiblement comparables. A cet égard, la création d'un système national d'informations sur l'emploi et la formation professionnelle vraiment est requise.

*Action 5.5.1* : Collecte, traitement et diffusion des données sur le marché du Travail et de la formation professionnelle sur une base régulière. Dans un contexte où l'emploi est placé au centre de toutes les politiques de développement, la disponibilité de l'information dans ce domaine est absolument indispensable pour la mise en œuvre d'actions appropriées. Dans ce cadre, l'établissement d'un cadre logique pour toutes les structures concernées constitue le point de départ des activités de collecte de données. S'en suit la constitution d'une base de données, la définition d'un programme annuel de production de données et la mise en place de mécanismes de coordination des activités de traitement des données.

##### **Résultats attendus**

- Un cadre logique est élaboré ;
- une base de données informatisée sur l'éducation, la formation professionnelle et l'emploi est constituée ;

- un programme annuel de production de données sur l'éducation, la formation professionnelle et l'emploi est disponible ;
- un système national d'information sur l'activité économique, l'éducation, la formation professionnelle et l'emploi est créé ;
- un bulletin d'information périodique est créé.

Action 5.5.2 : Redynamisation de la DGRH. Cette action consiste à restructurer cette administration en vue de lui permettre de bien jouer son rôle dans la mise en œuvre du plan d'action.

**Résultats attendus**

- La DGRH, restructurée, rend des services de qualité ;

Action 5.5.3 : Organisation annuelle d'un salon de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Résultat attendu**

- Un salon de l'emploi et de la formation professionnelle est organisé chaque année
- Les ministères en charge de l'emploi et de la formation professionnelle, dotés en ressources humaines, matérielles et financières adéquates, assument avec efficacité leurs missions.

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi (2007)

La réalisation d'enquêtes régulières sur l'emploi s'avère une nécessité impérieuse. D'autres enquêtes seront d'une grande utilité, notamment sur le secteur informel et sa dynamique. A cet égard, il y a lieu de rappeler qu'un projet d'enquête sur l'emploi et le chômage au Gabon a été élaboré en 2008 par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de la Planification et de la Programmation du développement. Un appui politique et technique est utile pour réaliser une telle enquête sur une base régulière et pour renforcer les capacités du Ministère du Travail et de l'Emploi en matière de traitement et d'analyse des données du marché du travail.

Par ailleurs, des enquêtes auprès des entreprises seront d'un grand apport pour mieux appréhender la dimension demande de travail et de compétences. Pour cela, des diagnostics sectoriels seront nécessaires afin d'élaborer des répertoires de métiers et des compétences afin de faciliter l'appariement sur le marché du travail et la planification de l'éducation et de la formation professionnelle.

Enfin, il sera nécessaire de rendre compatibles et homogènes les différentes statistiques publiques, comme entre la comptabilité nationale (et son Tableau Ressources Emplois) et les données de l'Enquête Emploi et chômage à venir. Aujourd'hui encore, de grands décalages existent encore entre les chiffres de l'emploi du TRE et ceux fournis par les autres sources (recensements de la population, l'EGEP...). Or, ces décalages empêchent de faire des analyses approfondies sur la dimension sectorielle de l'emploi de type input-output.

***Besoins en ressources humaines qualifiées dans le domaine d'intermédiation***

En matière d'intermédiation sur le marché du travail, le paramètre par le biais duquel l'action de l'opérateur public est déterminante concerne la qualité de ses ressources humaines et leur degré de professionnalisme (Baron et al (1995)), Bessy et al (1995). A ce niveau, l'action du conseiller en emploi est cruciale. C'est à lui que revient la tâche difficile de donner corps à cette mise en relation. Une bonne connaissance des spécificités et des logiques en œuvre dans chacun de ces deux espaces lui est nécessaire pour réussir cette mission.

Plus généralement, l'action du conseiller à l'emploi est déterminante à tous les stades de la mise en relation. Sa propre perception de son travail conditionne la qualité du résultat. L'attitude du conseiller en emploi peut varier à l'intérieur d'un continuum situé

entre deux attitudes diamétralement opposées : celle d'un conseiller en emploi réduisant son travail à sa simple dimension administrative et celle d'un conseiller appréhendant le caractère complexe de son rôle. La manière dont les acteurs de la relation du travail perçoivent le rôle de l'opérateur public d'intermédiation en dépend largement. En d'autres termes, le travail du conseiller a un impact direct sur l'image de marque de l'opérateur auprès des acteurs de la relation du travail. Avec du personnel travaillant à minima, réduisant le contenu de leur emploi à sa composante administrative, l'intermédiaire public est voué, à terme, à la marginalisation.<sup>46</sup> En revanche, avec un personnel motivé, impliqué, dont les compétences multidisciplinaires sont régulièrement mises à jour grâce à un effort permanent de formation, l'opérateur public d'intermédiation a plus de chances de jouer un rôle de premier plan dans le paysage d'intermédiation.

Deux exemples montrent à quel point le professionnalisme du conseiller à l'emploi est indispensable. L'entretien du positionnement, auquel chaque demandeur d'emploi est soumis lors de l'enregistrement de sa demande, n'a pas pour unique finalité de remplir de fiches signalétiques. C'est avant tout un travail d'évaluation qui nécessite de la part du conseiller des compétences précises (psychologie, sociologie, etc.). C'est aussi une occasion pour le conseiller de poser les bases d'une relation de proximité et de confiance avec le demandeur d'emploi. La tâche de prospection, essentielle pour l'opération d'intermédiation, ne peut être réussie que si le conseiller à l'emploi la conçoit comme partie intégrante d'une stratégie à long terme de constitution et de consolidation de son capital social qui, à terme, lui permet d'être connu et apprécié par les chefs d'entreprises. Par leur implication et intégration dans les réseaux socio-économiques, les conseillers à l'emploi contribuent de façon efficace à donner la crédibilité à leur institution auprès des acteurs de la relation du travail.

### *Mesures complémentaires pour une intégration de l'emploi dans le DSCR*

Pour que l'emploi prenne la place qu'il mérite dans la stratégie de développement du pays, à travers le DSCR ou toute autre stratégie nationale, il convient d'agir sur un ensemble de dimensions complémentaires:

- le renforcement des capacités techniques, humaines et matérielles du ministère chargé de l'emploi, surtout en matière d'élaboration et de suivi-évaluation des politiques d'emploi
- le renforcement des capacités des ministères de l'éducation et l'enseignement supérieur, ainsi que de la formation professionnelle
- le renforcement des liens entre ces deux secteurs: emploi et formation-éducation, à la fois en termes d'échanges d'information et de compétences et en termes d'élaboration conjointe des politiques d'emploi et de formation.
- le renforcement du dispositif statistique lié à l'emploi et à la formation, que ce soit au niveau des ministères de l'emploi et de la formation, des ministères sectoriels ou encore le ministère de la planification. Toute politique d'emploi ne peut être élaborée et menée à bien sans un tel dispositif. A cet égard l'enquête chômage et emploi en cours de préparation devrait prendre en compte les différentes dimensions, sectorielles et transversales, qui sont utiles pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique d'emploi. Un

<sup>46</sup> L'expérience des bureaux de placement est à cet égard très instructive. Avec le temps, cette institution d'intermédiation s'est transformée en une structure administrative sans aucune emprise sur la réalité du marché du travail.

dispositif complémentaire à prendre en compte est celui de l'observatoire de l'emploi (et de la formation) dont les missions seraient d'exploiter les données des enquêtes emploi (et autres enquêtes complémentaires) afin d'alimenter les orientations et décisions en matière de politique d'emploi et de formation.

La prise en compte de la dimension emploi dans les différentes politiques sectorielles (y compris dans les finances publiques) nécessite la sensibilisation des responsables sectoriels et le renforcement des liens et réseaux de compétences en la matière entre le ministère de l'emploi et les autres ministères et départements (séminaires, ateliers, commissions interministérielles, intégration dans les comités de pilotage des études, etc.).

## Bibliographie

- Banque africaine de développement, Fonds africain de développement, 2007, *République gabonaise : étude sur la diversification des sources de croissance économique*, Bureau régional, Libreville.
- Banque mondiale, 2006, *Gabon: diagnostic de la pauvreté*, Rapport n° 34490-GA, Washington.
- Baron C., Bureau M-C, Leymarie C., Nivolle P., (1995), “ L’action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d’œuvre, médiation sociale ”, in *Les politiques publiques d’emploi et leurs acteurs : des repères pour l’évaluation*, Cahiers du Centre d’Etudes de l’Emploi, n° 34, PUF, 1995.
- Barreau J. (1997), “Entreprise-réseau et gestion des ressources humaines”, *Sociologie du travail*, n° 1/97, pp. 105-115.
- Bessy C., Eymard-Duvernay F., Gomel B., Simonin B., (1995), “Les politiques publiques d’emploi : le rôle des agents locaux ”, in *Les politiques publiques d’emploi et leurs acteurs : des repères pour l’évaluation*, Cahier du Centre d’Etudes de l’Emploi, n° 34, PUF, 1995.
- BIT, 2007, *L’Agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015*, Rapport du Directeur général, Onzième réunion régionale africaine, Addis-Abeba, avril 2007.
- CEA, 2007, *Rapport économique sur l’Afrique 2007*, CEA, Addis Abeba.
- Cox D.R., Oakes D. (1984), *Analysis of Survival Data*, Monographs on Statistics and Applied Probability, Chapman et Hall.
- Cox D.R., Snell E.J. (1968), “A General Definition of Residuals”, *Journal of the Royal Statistical Society*, No. B30, pp. 248-275
- Lesueur JY, Lièvre P. (1999), “ L’efficience de l’ANPE dans sa fonction de placement ”, in Catin.
- Lesueur J.-Y., Zenou Y. (éds) (1999) : *Emploi, concurrence et concentration spatiales*. Economica, p. 55-73.
- Lizé L. (1997), “ Sélection à l’embauche : comportement des entreprises en relation avec l’ANPE ” in Eymard-Duvernay F, Bessy C, (Eds) (1997), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahier du CEE, n°36, PUF, 1997. p 183-233
- Meyer J-L. (1998) « Intermédiaires de l’emploi et marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 3/98, p. 345-364.
- Ministère de la Planification et de la Programmation du développement, 2005, *Document de stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté (DSCR)*, Libreville.
- Ministère du Travail et de l’Emploi, 2007, *Plan du Gabon sur le suivi du Sommet de l’Union africaine sur l’emploi et la lutte contre la pauvreté*, Libreville.
- Mortensen D.T (1986), “ Job search and labor market analysis ”, in Ashenfelter O., Layard R (Eds) (1986), *Handbook of labor economics*, chapter 15, vol 2.
- OMC, 2007, *Examen de la politique commerciale Gabon*, OMC, Genève.
- Rousseau Y. (1990) « Conseils en recrutement, chasseurs de têtes, et notion de placement », *Droit social*, n°6, juin, p. 545-557.
- Vincens J (1995), “ L’intermédiation dans le domaine du travail et de l’emploi ”, note 181, LIHRE.
- Walwei U. (1996) « Improving job-matching through placement services », in Schmid G et alii (eds), *International Handbook of labour market policy and evaluation*, chap 13, p. 402-427.
- Yavas A. (1994) « Middlemen in Bilateral Search Markets », *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n°3, july, p. 406-429.

## Annexes

### Annexe 1. Méthodologie input-output

#### *Rappel sur le Tableau Ressources Emplois (TRE)*

Le TRE est un tableau à double entrée qui retrace, en **lignes**, les utilisations intermédiaires et finales des produits et, **en colonnes**, la structure des coûts de production des activités. Il synthétise les opérations effectuées par les activités et les agents économiques entre eux (production, importations, consommation publique et privée, formation brute de capital fixe, exportations et variations de stocks). La configuration générale d'un TRE est de la forme suivante :

<b>Utilisations intermédiaires</b> (lignes i)	<b>Demande finale</b>  (Consommation finale, investissement, exportations) $Yif$	<b>Total emplois</b>  $\sum Xij + \sum Yif$
<b>Consommations intermédiaires</b> (colonnes j) ( $Xij$ )		
<b>Valeur ajoutée</b> Rémunération des facteurs de production		
<b>Production</b> ( $Xj$ )		
<b>Total des ressources</b> ( $Xi + Mi$ )		

Le TRE assure, pour un produit donné, l'équilibre entre les ressources, constituées de la production et des importations et les utilisations (emplois) qu'elles soient intermédiaires ou finales.

Les échanges qui s'opèrent entre les différentes activités se reflètent à travers la matrice des coefficients techniques, notée (A), dont l'élément générique ( $aij$ ) correspond aux utilisations intermédiaires par unité produite et se définit par la relation :

$$aij = xij/xj$$

où ( $xj$ ) est la production du secteur (j) et ( $xij$ ) la valeur des intrants incorporés dans cette production.

Les analyses issues du TRE supposent l'existence d'une relation technologique fixe entre les consommations intermédiaires et la production, de sorte que les coefficients techniques sont supposés fixes et que le système productif relativement rigide au sens qu'aucune substitution n'est possible entre les différentes catégories d'intrants, qu'ils soient locaux ou importés. Cette limite est cependant tolérée pour des analyses de court terme mais implique, pour des analyses de moyen et long terme, l'intégration des

changements structurels subis par les activités de production et la confection régulière de TRE, généralement tous les quatre ou cinq ans.

### *Applications du TRE*

Les TRE permettent plusieurs applications, plus particulièrement la détermination des secteurs porteurs. On donne dans ce qui suit quelques indications méthodologiques sur cette question.

#### **Production induite pour satisfaire une variation de la demande finale**

L'équilibre Ressources-Emplois au niveau macro-économique est donné, sous forme matricielle, par la relation :

$$(1) X + M = AX + Y$$

X : vecteur de production ( $n,1$ ),  $A = [a_{ij}] = [x_{ij}/x_j]$

M : vecteur des importations ( $n,1$ )

A : matrice des coefficients techniques ( $n, n$ )

Y : vecteur de demande finale ( $n,1$ ), pouvant se transformer en matrice quand la demande finale est désagrégée en ses diverses composantes.

La demande finale totale peut être décomposée en une composante d'origine locale ( $Y_L$ ) et une autre importée ( $Y_M$ ).

$$(2) Y = Y_L + Y_M$$

La matrice (A) des coefficients techniques peut être, également, scindée en deux composantes, la première ( $A_L$ ) correspondant à la matrice des coefficients techniques en inputs locaux et la seconde ( $A_M$ ) se rapporte aux intrants importés.

$$(3) A = A_L + A_M$$

Les importations (M) sont destinées, en partie, aux consommations intermédiaires intégrées dans le processus de production. L'autre partie sert à satisfaire la demande finale.

$$(4) M = A_M X + Y_M$$

La séparation entre la demande finale locale et importée et entre les intrants locaux et importés, permet d'apprécier l'impact d'une modification de la demande finale adressée à une activité (i) donnée ou à l'ensemble des activités. Les relations précédentes (1) à (4) donnent :

$$(5) X = A_L X + Y_L$$

Ce qui donne :

$$(6) X = (I - A_L)^{-1} Y_L$$

La relation (6) peut être réécrite sous la forme :

$$(7) \quad X = BY_L \quad \Rightarrow \\ \Delta X = B\Delta Y_L$$

où  $B = [bij]$ .

La relation (7) nous permet de calculer :

La production induite (ou nécessaire) pour satisfaire un accroissement d'une unité de demande finale dans le secteur 1 (activité ou branche).

Considérons un accroissement d'une unité de la demande finale locale du secteur (1), soit ( $dy_1 = 1$ ), celles des autres sont supposées nulles. D'après la relation (7), l'accroissement de la production nécessaire pour répondre à cette augmentation de la demande finale est mesuré par :

$$(8) \quad \begin{bmatrix} b_{11} & b_{12} & \dots & b_{1n} \\ b_{21} & b_{22} & \dots & b_{2n} \\ \cdot & & & \\ \cdot & & & \\ \cdot & & & \\ b_{n1} & b_{n2} & \dots & b_{nn} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 1 \\ 0 \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ 0 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} b_{11} \\ b_{21} \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ b_{n1} \end{bmatrix}$$

La production induite (ou requise) pour satisfaire un accroissement, d'une unité, de la demande finale adressée au **premier secteur** est égale à la somme des éléments de la **première colonne** de la matrice (B), soit :

$$\sum_{i=1}^n bil(dy_1) = \sum_{i=1}^n bil = b \bullet 1$$

$(b \bullet 1)$  est la somme de la colonne (1) de la matrice (B).

Plus généralement, la production requise pour satisfaire un accroissement, d'une unité, de la demande finale adressée à l'**activité (j)** est égale à la somme de la **colonne (j)** de la matrice (B). Ces sommes constituent les **multiplicateurs sectoriels**. On peut écrire :

$$\sum_{i=1}^n bij = b \bullet j \quad \forall j = 1, 2, \dots, n$$

La production induite (ou nécessaire) dans le secteur (1) pour réaliser un accroissement d'une unité de demande finale dans tous les secteurs.

Envisageons un accroissement de la demande finale de toutes les activités égal à (1), soit  $(\Delta Y_L)$  égal au vecteur unitaire, on obtient :

$$\begin{bmatrix} b_{11} & b_{12} & \dots & b_{1n} \\ b_{21} & b_{22} & \dots & b_{2n} \\ \cdot & & & \\ \cdot & & & \\ \cdot & & & \\ b_{n1} & b_{n2} & \dots & b_{nn} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 1 \\ 1 \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ 1 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} b_{11} + b_{12} + \dots + b_{1n} \\ b_{21} + b_{22} + \dots + b_{2n} \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ b_{n1} + b_{n2} + \dots + b_{nn} \end{bmatrix}$$

Comme nous sommes intéressés par l'impact au niveau du secteur (1), seulement, le total de la production induite dans le secteur (1) est égal à :

$$\sum_{j=1}^n b_{1j} = b_{1\bullet}$$

$(\sum_{j=1}^n b_{1j} = b_{1\bullet})$  est la somme de la première ligne de (B). En généralisant, la production induite dans le secteur (i) est égale à :

$$\sum_{j=1}^n b_{ij} = b_{i\bullet} \quad \forall i = 1, 2, \dots, n$$

Notons que l'accroissement de la production, suite à la variation de la demande finale, peut être décomposé en deux effets :

Un effet **interne**, correspondant aux éléments de la diagonale de la matrice B et représentant l'incidence de l'activité sur elle-même.

Un effet **externe** qui agit sur les autres activités.

### Effets d'entraînement

On définit les effets d'entraînement comme l'ensemble des actions à travers lesquelles la croissance de la production du secteur (i) entraîne la variation de celle de (j). On distingue :

- Les **secteurs entraînants**, c'est à dire, ceux pour lesquels l'accroissement de l'activité provoque un accroissement de la demande des produits des autres activités et stimule leur production.
- Les **secteurs entraînés**. Ce sont les secteurs à vocation de fournisseurs des autres secteurs et dont la défaillance provoque un goulot d'étranglement susceptible de freiner la croissance du pays.

La décomposition des effets induits par une variation de la demande finale en effets internes et effets externes, permet de classer les secteurs en fonction de leurs **taux de transmission externe**.

Rappelons que :

- $(bi \bullet)$  est la production induite dans (i) pour satisfaire une unité de demande finale adressée à toutes les activités.
- $(b \bullet j)$  est la production induite dans tous les secteurs pour réaliser un accroissement d'une unité de la demande finale de (j).

A ce niveau, on peut déjà noter :

1. Pour chaque secteur (j), le multiplicateur  $\sum_{i=1}^n bij = b \bullet j$  exprime l'intensité de l'entraînement exercé, en amont, par le secteur (j) sur les autres secteurs de l'économie. La structure de ce multiplicateur permet de repérer l'impact du secteur (j) sur chacun des autres secteurs.
2. Pour chaque secteur (i), le multiplicateur  $\sum_{j=1}^n bij = bi \bullet$  exprime l'intensité de l'entraînement exercé, en aval, du secteur (i). Cet indice rend compte d'un effet de production, direct et indirect localisé dans un secteur à partir d'une impulsion uniforme dans tous les secteurs (une variation d'une unité de demande finale).

Il est possible d'envisager des variantes pertinentes de cette approche en évaluant, par exemple, l'effet exercé par les exportations sur les différents secteurs. Comme il est possible de compléter l'analyse en :

1. définissons les moyennes sectorielles suivantes :

- La moyenne  $(\bar{b} \bullet j = \frac{1}{n} b \bullet j$  avec  $j = 1, 2, \dots, n$ ) du total de chaque colonne de la matrice (B).
- La moyenne  $(\bar{bi} \bullet = \frac{1}{n} bi \bullet$  avec  $i = 1, 2, \dots, n$ ) du total de chaque ligne de la matrice (B).

Afin de pouvoir faire des comparaisons intersectorielles significatives, l'on doit comparer ces moyennes sectorielles avec la moyenne globale, qui peut s'écrire de deux façons équivalentes, comme suit :

$$\frac{1}{n} \left[ \frac{1}{n} b \bullet 1 + \frac{1}{n} b \bullet 2 + \dots + \frac{1}{n} b \bullet n \right] = \frac{1}{n^2} \sum_{j=1}^n b \bullet j = \frac{1}{n^2} \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n bij$$

$$\frac{1}{n} \left[ \frac{1}{n} b1 \bullet + \frac{1}{n} b2 \bullet + \dots + \frac{1}{n} bn \bullet \right] = \frac{1}{n^2} \sum_{i=1}^n bi \bullet = \frac{1}{n^2} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n bij$$

2. et en déterminant le « *pouvoir de diffusion* » de chaque secteur par le calcul des indicateurs suivants :

$$U_i = \frac{\frac{1}{n} b_i \bullet}{\frac{1}{n^2} \sum_{i=1}^n b_i \bullet}$$

$$U_j = \frac{\frac{1}{n} b \bullet j}{\frac{1}{n^2} \sum_{j=1}^n b \bullet j}$$

$U_i > 1$  : Le secteur (i) devra accroître son offre de façon plus importante que les autres secteurs pour réaliser un accroissement d'une unité de demande finale dans l'ensemble de l'économie.

$U_j > 1$  : Le secteur (j) entraîne de façon sensible le reste de l'économie.

### **Impact de la variation de la demande finale locale sur l'emploi**

A partir d'informations sur les effectifs employés par chaque activité, il est possible de construire un vecteur dont les éléments représentent les coefficients d'emploi par unité de valeur ajoutée : qui s'écrit, en notation matricielle, sous la forme :

$$\begin{aligned} E &= e \cdot VA \\ &= e \cdot v (I - A_L)^{-1} Y_L \\ &= e \cdot V \cdot Y_L \\ &= T \cdot Y_L \end{aligned}$$

étant une matrice diagonale dont les éléments sont les coefficients d'emploi par unité de valeur ajoutée des activités.

Les effets d'une variation unitaire de la demande finale d'origine locale sur l'emploi sont donnés par les éléments de la matrice T dont le terme  $t_{ij}$  mesure l'effet d'une variation unitaire de la demande finale locale adressée à l'activité i sur l'emploi de l'activité j.

- . La somme sur la colonne j de T évalue l'effet d'une variation unitaire de la demande finale locale adressée à cette activité sur l'emploi de toutes les activités.
- . Quant au total des éléments de T sur la ligne i, il évalue l'impact d'une variation unitaire de demande finale d'origine locale adressée à toutes les activités sur l'emploi de chaque activité.

### **Contenu en importations de la demande finale**

Partant de la décomposition de la demande finale totale entre produits locaux et importations ( $Y = Y_L + Y_M$ ), on définit  $k_i$  comme la proportion de la demande finale en i satisfaite directement par les importations (contenu direct en importations)

$$k_i = YMi / Y_i$$

(1-ki) évalue, alors, le contenu en valeur ajoutée et en importations indirectes d'une unité de demande finale en i, cette partie de la demande finale est satisfaite par la production locale.

Le contenu en valeur ajoutée étant déterminé (voir application antérieure), le contenu indirect en importations s'obtient par déduction, conformément à la relation suivante :

$$\text{Contenu en valeur ajoutée} + \text{contenu direct en importations} + \text{contenu indirect en importations} = 1$$

La décomposition du contenu en importations de la demande finale peut se faire, aussi, au niveau de chaque composante de la demande finale.

De tels indicateurs permettent de mesurer, pour un dinar de consommation finale, de formation brute de capital fixe, d'exportation ou de variation de stock, les contenus en importations.

### Effets d'entraînement

On définit les effets d'entraînement comme l'ensemble des actions à travers lesquelles la croissance de la production du secteur (i) entraîne la variation de celle de (j). On distingue :

- Les **secteurs entraînants**, c'est à dire, ceux pour lesquels l'accroissement de l'activité provoque un accroissement de la demande des produits des autres activités et stimule leur production.
- Les **secteurs entraînés**. Ce sont les secteurs à vocation de fournisseurs des autres secteurs et dont la défaillance provoque un goulot d'étranglement susceptible de freiner la croissance du pays.

On détermine les effets d'entraînement de chaque secteur par le calcul des indicateurs suivants :

$$U_i = \frac{\frac{1}{n} b_i \bullet}{\frac{1}{n^2} \sum_{i=1}^n b_i \bullet}$$

$$U_j = \frac{\frac{1}{n} b \bullet j}{\frac{1}{n^2} \sum_{j=1}^n b \bullet j}$$

$U_j > 1$  : Le secteur (j) entraîne de façon sensible le reste de l'économie (**secteurs entraînants**).

$U_i > 1$  : Le secteur (i) devra accroître son offre de façon plus importante que les autres secteurs pour réaliser un accroissement d'une unité de demande finale dans l'ensemble de l'économie (**secteurs entraînés**).

$(b_i \bullet)$  est la production induite dans (i) pour satisfaire une unité de demande finale adressée à toutes les activités.

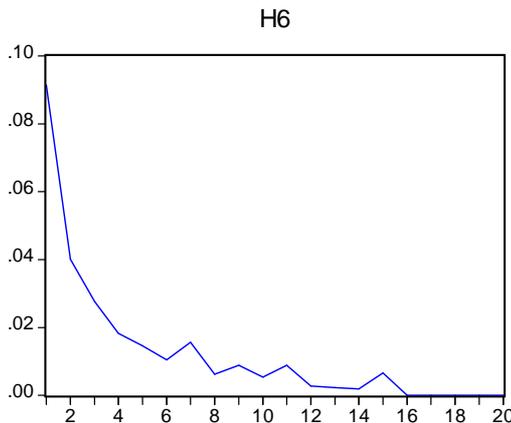
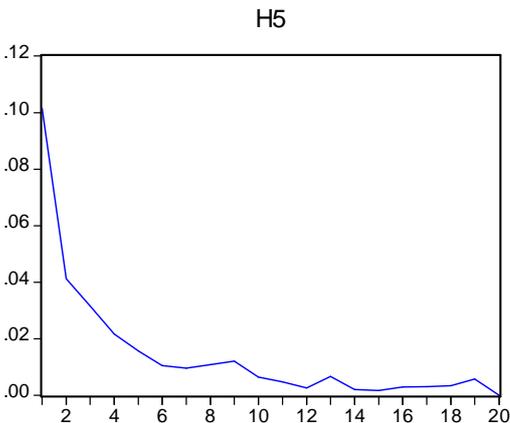
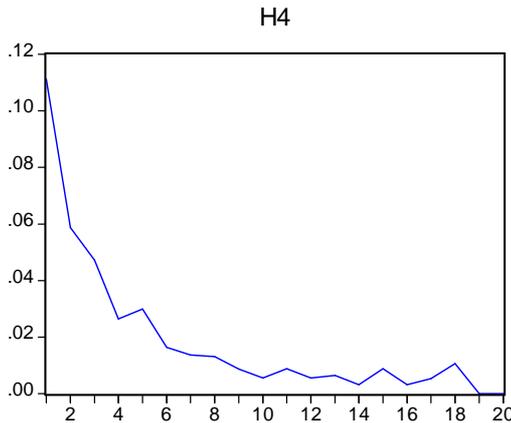
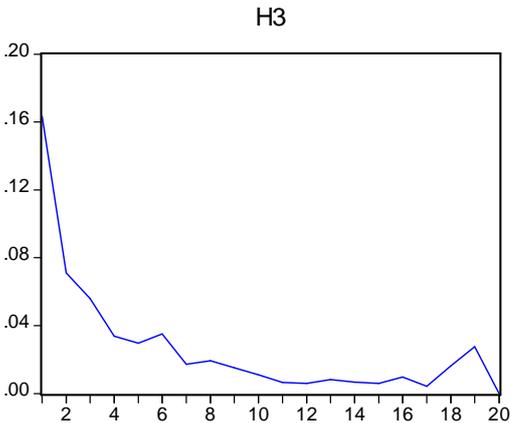
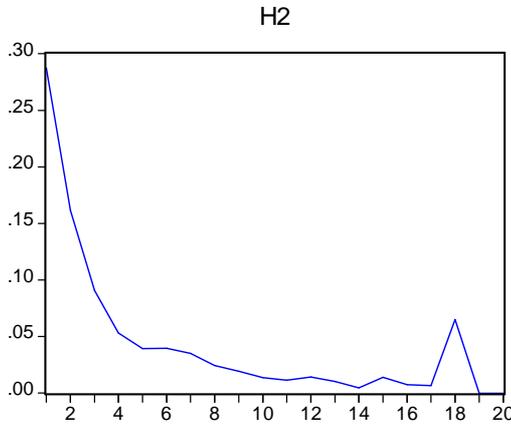
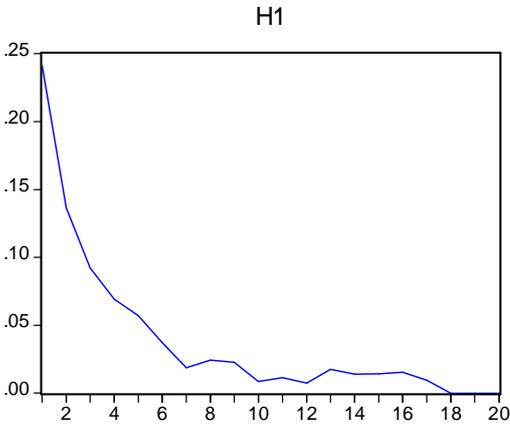
$(b \bullet j)$  est la production induite dans tous les secteurs pour réaliser un accroissement d'une unité de la demande finale de (j).

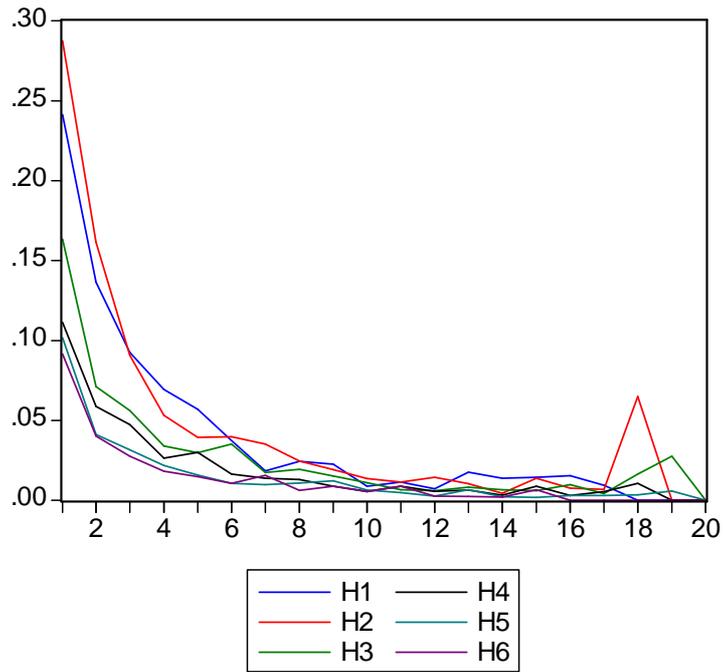
## Annexe 2. Effets amont et effets aval

(I - A)-1 (puissance -1)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Effet aval	
<b>1</b> Agriculture, élevage, chasse, pêche	1,01	0	0	0	0,23	0,08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,16	0,01	0	0	0	0	0,01	0,02	0	1,6	
<b>2</b> Exploitation forestière, sylviculture	0	1,04	0	0	0	0	0	0,26	0	0	0	0	0	0	0,04	0	0	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	1,4	
<b>3</b> Production de pétrole brut et gaz naturel et	0,01	0,04	1,03	0,02	0,01	0,01	0	0,02	0	0,3	0,01	0,04	0,01	0,06	0,02	0,01	0	0,01	0,05	0	0	0	0,01	0,01	0	0,01	1,7	
<b>4</b> Autres extractions	0	0	0	1,01	0	0	0	0	0	0	0,01	0,02	0	0	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,1	
<b>5</b> Industries agro-alimentaires	0	0	0	0	1	0,07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,13	0	0	0	0	0	0,01	0,02	0	1,3	
<b>6</b> Industries des boissons et du tabac	0	0	0	0	0	1,06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,13	0	0	0	0	0	0	0	1,2		
<b>7</b> Industries textiles, de l'habillement et du c	0	0	0	0	0	0,01	1,01	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,1	
<b>8</b> Industries du bois et de l'ameublement	0	0	0	0	0	0	0	1,12	0,01	0	0	0	0	0,01	0,05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0,01	1,2
<b>9</b> Fabrication du papier, imprimerie, édition	0	0	0	0	0	0,01	0	0	1,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0,01	1,1
<b>10</b> Raffinerie de pétrole	0,04	0,13	0,01	0,08	0,04	0,03	0,01	0,08	0,01	1,05	0,03	0,12	0,02	0,2	0,06	0,03	0,01	0,03	0,16	0,02	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	2,3	
<b>11</b> Industrie chimique, transformation du caoutch	0	0,01	0	0,01	0	0,05	0	0,01	0,01	0,02	1,03	0,01	0	0,01	0,01	0	0,01	0,01	0,01	0	0	0,01	0	0,01	0,02	0,03	1,3	
<b>12</b> Fabrication de matériaux de construction, ind	0	0	0	0	0	0,02	0	0	0	0	0	1,12	0	0,01	0,11	0	0	0,01	0	0	0	0,02	0	0	0	0	1,3	
<b>13</b> Travail des métaux, fabrication de matériels	0	0,03	0	0,02	0	0,02	0	0,03	0,02	0,03	0,01	0,01	1,01	0,02	0,03	0,01	0,06	0,01	0,02	0,02	0	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	1,4	
<b>14</b> Production et distribution d'eau et d'electri	0,01	0,01	0	0,04	0,02	0,02	0	0,03	0,02	0,02	0,04	0,05	0,01	1,06	0,02	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,04	0,01	0,03	1,5	
<b>15</b> Bâtiment et travaux publics	0	0,01	0	0,03	0,01	0,01	0	0,02	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01	0,1	1,1	0,02	0,01	0,02	0,02	0,02	0,01	0,05	0,01	0,02	0,02	0,01	1,5	
<b>16</b> Commerce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
<b>17</b> Services de réparation	0	0,02	0	0,02	0,01	0,01	0	0,02	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,03	0,02	1,01	0,02	0,05	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	1,4	

<b>18</b>	Hôtels, bars, restaurants	0	0,01	0,01	0,01	0	0,01	0	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,03	0,02	0,02	0,01	1,01	0,04	0,02	0,01	0,01	0,02	0,03	0,01	0,01	1,3
<b>19</b>	Transports	0,01	0,17	0,03	0,02	0,03	0,04	0,01	0,11	0,02	0,03	0,07	0,02	0,03	0,03	0,06	0,18	0,02	0,03	1,18	0,02	0,02	0,02	0,03	0,05	0,02	0,02	2,3
<b>20</b>	Postes et télécommunications	0	0,02	0,01	0,02	0,01	0,01	0	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,02	0,04	0,02	0,04	0,01	0,02	0,03	1,28	0,04	0,02	0,03	0,11	0,02	0,03	1,8
<b>21</b>	Services financiers	0	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0	0,01	0,01	0	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0	0	0,01	0,01	1,11	0	0,01	0,01	0	0,01	1,3
<b>22</b>	Services immobiliers	0	0,01	0	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01	0	0,01	0,01	0,02	0,01	0,02	0,04	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01	1,01	0,03	0,02	0,02	0,02	1,4
<b>23</b>	Services rendus aux entreprises	0,01	0,1	0,03	0,15	0,02	0,06	0,01	0,08	0,03	0,08	0,03	0,02	0,08	0,06	0,1	0,11	0,06	0,05	0,08	0,12	0,03	0,06	1,15	0,04	0,07	0,08	2,7
<b>24</b>	Administrations publiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
<b>25</b>	Services d'éducation et de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0	0	0	0,01	0,01	0	0	0	0	1	0	1,1
<b>26</b>	Services rendus aux ménages	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,03	0	1	1
	<b>Total (effet en AMONT)</b>	<b>1,11</b>	<b>1,63</b>	<b>1,16</b>	<b>1,45</b>	<b>1,42</b>	<b>1,54</b>	<b>1,06</b>	<b>1,87</b>	<b>1,17</b>	<b>1,59</b>	<b>1,32</b>	<b>1,48</b>	<b>1,25</b>	<b>1,7</b>	<b>1,71</b>	<b>1,53</b>	<b>1,24</b>	<b>1,69</b>	<b>1,72</b>	<b>1,58</b>	<b>1,28</b>	<b>1,27</b>	<b>1,35</b>	<b>1,43</b>	<b>1,29</b>	<b>1,32</b>	

**Annexe 3. Fonctions de survie**





\* Les indices 1 à 6 renvoient aux différents niveaux de formation :

1. Aucun
2. Doctorats d'Etat, Doctorats, DESS, DEA, Master, Ingénieurs et Maitrise
3. Licence/Bachelor, BTS, DUT, DTS
4. Bac F4, Bac G1, Bac G2, Bac G3, Bac MI, Bac, Bac A1, Bac A2, Bac A4, Bac C, Bac B, Bac D, Bac E, BETC, BETI
5. CAP, CFP, BEPC
6. CEPE.

## Annexe 4. Agenda des missions et Personnes rencontrées

### Agenda 1

Dimanche 12/10/2008	23 H 35	Arrivée à l'aéroport Léon MBA de Libreville
Lundi 13/ 10/ 2008	11H 00	Séance de travail avec l'ONE / harmonisation de l'agenda de la mission
	15H 30	Réunion introductive de validation de la méthodologie avec la participation suivante : Ministère de la Planification dans sa composante : DSCRP, DGSEE, TIPEE/HIMO ; CAON (Projet PERFED) ONE
Mardi 14/10/2008	9H30	Journée de travail au Ministère de la Planification DGSEE (Direction de la Comptabilité Nationale et la Direction des Statistiques Démographiques) Comité DSCRP
	16H00	Séance de travail avec le CAON (Projet PERFED)
Mercredi 15/10/2008	10H30	Séance de travail avec le TIPEE / HIMO
	15H30	Séance de travail avec le Ministère de la Formation Professionnelle
	16H00	Séance de travail avec le Ministère de l'Economie Forestière
Jeudi 16/10/2008	8H30	Présentation de la Mission au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale
	10H00	Séance de travail avec le Ministère des Mines
	15H30	Séance de travail avec l'O.N.E
	16H00	Séance de travail avec la Direction de la Planification Générale / Commissariat au Plan
	17H00	Séance de travail avec la BAD
Vendredi 17/10/2008	8H30	Séance de travail avec la CPG
	11H00	Séance de travail avec la Direction Générale de l'Economie
	11H30	Séance de travail avec Gabon Intérim Industrie (GII)
	15H00	Séance de travail avec la COSYGA
	15H00	Séance de travail avec l'ONE
	16H30	Séance de travail avec la DGRH du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale
	16H30	Séance de travail avec la Direction de la Planification Générale / Commissariat au Plan
	19H30	Dîner offert aux Consultants
Samedi 18/10/2008	8H15	Séance de travail avec l'UOB
	10H00	Séance de travail avec le Ministère des Travaux Publics
	22H35	Retour des Consultants au Maroc -/ Départ- convocation à l'aéroport

## Liste des personnes rencontrées

### Office National de l'Emploi

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Monsieur OYONO-NGOMO Henri-Jacob	Directeur Général	06.22.05.78
Monsieur OWONO-NDONG J.Gervais	Chef du Service Planification et Suivi du Développement Organisationnel (PSDO)	05.82.42.42
Monsieur KOUMBA Dieudonné	Chef Unité Observatoire	07.87.19.43
Mademoiselle MBIKINO Elisabeth	Déléguée Equipe d'Ingénierie de Projets	06.60.44.55
Monsieur NDOUTOUME-BE Jean Servais	Ingénieur de Projets	06.04.75.21

### Ministère de la Planification

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Monsieur AGONDJO Jean Richard	Conseiller Technique du Ministre	
Monsieur NGUI AKUE Simon Pierre	Conseiller Technique du Ministre	07.89.71.36
Monsieur EWORE Jean	Conseiller Economique du Ministre	07.57.40.71
Monsieur BIYOGO-OBAME Jean-Noël	Directeur des Statistiques Démographiques	
Monsieur	Directeur de la Comptabilité Nationale	
Monsieur IBOUILI Joseph	Directeur de la Planification Générale	07 15 89 31
Monsieur MBOULA Serges Armand	Chef de Service Synthèse	07 15 89 30

### Cellule d'Appui à l'Ordonnateur National du FED

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
		77.31.56
Monsieur REMPANOT MEPIAT Alain	Coordonnateur	77.31.58
		77.31.56/77.31.58
Monsieur NKOUMA EMANE Toussaint	Responsable Infrastructures et Mines	07.85.09.82
		77.31.56
Monsieur GOUERANGUE Thierry		77.31.58

### Commission Nationale des TIPEE/secrétariat Permanent

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Monsieur DAMAS Richard	Secrétaire Permanent Commission Nationale des TIPEE	76.83.07/76.58.31./76.83.30 05.19.04.04 / 05.19.04.10
Monsieur BUSAMBA Michel Auguste	Responsable Développement & Partenariat	76.83.07/76.58.31./76.83.30 05.19.04.10
Monsieur EWOMBA-JOCTANE Yves	Chef Unité Suivi-Evaluation	76.83.07/76.58.31./76.83.30 05.19.04.08

### Ministère de la Formation Professionnelle

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Monsieur IBINGA MOMBO Henri Martin	Directeur Général de la Formation Professionnelle	07.59.15.38
Monsieur MOUSSAVOU NOMBO Paul	Directeur Général Adjoint de l'Agence Nationale de Formation et de Perfectionnement Professionnels (ANFPP)	06.26.06.33

### Ministère de l'Economie Forestière

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Monsieur NZE NGUEMA Daniel		
Monsieur NGAVOUSSA Emile	Conseiller Technique du DGEF	

### Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Monsieur NDONGOU Jean François	Ministre	74.32.18
Monsieur	Directeur de Cabinet	
Monsieur MOULOMBA NZIENGUI	Conseiller Technique du Ministre	07.53.60.00
Monsieur EKOUMA NZUE Guy Serge	Directeur Général des Ressources Humaines	
Monsieur OBAME NDONG Jean Bosco	Directeur du Développement et des Programmes/DGRH	
Monsieur NDZOUTSI Oscar	Directeur de la planification des Ressources Humaines/DGRH	
Monsieur NDONG ABESSOLO Albert	Chef de service Documentation/DGRH	
Monsieur MBOMEYO Christian	Chef de service Projets/DGRH	
Monsieur MAGNIMA Valentin	Chef de service Secteur Public/DGRH	
Monsieur BEKALE MESSIE Pierre	Chargé d'études/DGRH	

Madame MBABELE Virginie	Agent/DGRH
-------------------------	------------

Banque Africaine de Développement/Bureau Régional de Libreville

Noms et prénoms	Fonction	Contacts
Madame DIARRA-THIOUNE Assitan	Economiste Principal	44.29.52 a.diarra-thioune@afdb.org

Confédération Patronale Gabonaise (CPG)

Noms et prénoms	Fonction	Contacts
Madame QUINIO	Secrétaire Générale	76.02.43 infocpg@confederation-patronale-gabonaise.org
Madame AWASSI Félicité	Membre du patronat/Personne ressource	76.02.43 infocpg@confederation-patronale-gabonaise.org

Ministère des Mines

Noms et prénoms	Fonction	Contacts
Monsieur EBBAH SEMBET Pierre Claver	Secrétaire Général	76.39.21
Monsieur NKOUNOU OKANE Jean Paulin	DGEL	77.28.27
Monsieur NZAMBA NZAMBA Hervé	DGA/DGEL	07.38.04.04
Monsieur OBIANG BIYOGO Charlemagne	DGA/DGERH	07.53.01.72
Monsieur EKOUA-SIMA Jean Paulin	DEPM/DGMG	07.37.09.57
Monsieur MVE MBA Moïse	DCP	76.39.21 06.20.96.43
Monsieur MBOGA Jacques	Juriste/DGH	07.37.80.97

Ministère des Finances

Noms et prénoms	Fonction	Contacts
Monsieur BONGUE BOMA Paul	Directeur Général de l'Economie	79.52.28
Madame		

Gabon Intérim Industrie (G.I.I)

Noms et prénoms	Fonction	Contacts
Madame ZEMO Nathalie	Chef d'Agence Libreville	76.87.06/77.41.12 07.59.97.75
Monsieur DELMOTTE François	Conseil-Formation-Coaching	76.87.06/77.41.12 05.19.33.65

Direction Générale de l'Economie

Noms et prénoms	Fonction	Contacts
Monsieur BONGUE Paul	Directeur Générale de l'Economie	79 52 28
Madame NGOUA Madeleine	Responsable du tableau de Bord	79 52 28

Confédération Syndicale Gabonaise (CO.SY.GA)

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Monsieur ALLINI Martin	Secrétaire Général	
Monsieur OBAME EYEGHE Antoine	Secrétaire Général Adjoint	
Monsieur MBA NGUEMA	Secrétaire Général Adjoint	
Monsieur AZILE Anselm	Trésorier Général	
Monsieur MINDOUMBI Sanisse	Assistant WSM-Relation Internationale	

Université Omar BONGO/Faculté de Droit et Sciences Economiques

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Monsieur ZOMO YEBE Gabriel	Professeur Agrégé de Sciences économiques Doyen Faculté de Droit et de Sciences Economiques	06.03.83.65 gabrielzomo@yahoo.fr
Monsieur MACKANGA Thierry	Secrétaire Général Faculté de Droit et de Sciences Economiques	06.07.50.17 tmackang@yahoo.fr

Ministère des Travaux Publics

<b>Noms et prénoms</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contacts</b>
Madame DONDYAS Marguerite	Conseiller économique et financier	05.31.03.27 marguedondyas@yahoo.fr
Monsieur ENDESTSOUGA Benjamin	Secrétaire Général	06.26.21.61
Monsieur NZAMBA Emile	DGIT	07.53.17.55 nzambaemile@yahoo.fr
Monsieur OBIANG NGUEMA Désiré	DRH	05.31.50.71
Monsieur MBADINGA Olivier Paul	Représentant DGCE	07.35.53.66
Monsieur KOUMBA MOUSSADJI Alex	DGCE	06.26.29.25/07.53.38.68 akoumbamoussadji@yahoo.fr



## **Agenda Mission 2**

L'agenda établi de la deuxième mission qui s'est déroulée du 16 au 22 novembre 2008 fut le suivant :

Lundi et mardi 17 et 18 novembre	Réunions de discussion avec l'ONE
Mercredi 19 novembre	Présentation des premiers résultats devant de Monsieur le Ministre de l'Emploi
Jeudi 20 novembre	Atelier national : présentation et discussion des premiers résultats de l'étude devant le ministre de l'Emploi, les représentants des différents ministères et départements, les partenaires sociaux et la presse
Vendredi 21 novembre	Présentation des principaux premiers résultats de l'étude au Premier Ministre, par le Ministre de l'Emploi et le Directeur de l'ONE, sur la base d'une note de synthèse préparée par l'.
Divers	Rencontres avec les responsables statistiques de diverses administrations pour compléments d'information et de données



## Documents de travail de l'Emploi

### 2008

- 1 Challenging the myths about learning and training in small and medium-sized enterprises: Implications for public policy;  
ISBN 978-92-2-120555-5 (print); 978-92-2-120556-2 (web pdf)  
*David Ashton, Johnny Sung, Arwen Raddon, Trevor Riordan*
- 2 Integrating mass media in small enterprise development: Current knowledge and good practices;  
ISBN 978-92-2-121142-6 (print); 978-92-2-121143-3 (web pdf)  
*Gavin Anderson. Edited by Karl-Oskar Olming, Nicolas MacFarquhar*
- 3 Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities. A literature review;  
ISBN 978-92-2-121271-3 (print); 978-92-2-121272-0 (web pdf)  
*Tony Powers*
- 4 Offshoring and employment in the developing world: The case of Costa Rica;  
ISBN 978-92-2-121259-1 (print); 978-92-2-121260-7 (web pdf)  
*Christoph Ernst, Diego Sanchez-Ancochea*
- 5 Skills and productivity in the informal economy;  
ISBN 978-92-2-121273-7 (print); 978-92-2-121274-4 (web pdf)  
*Robert Palmer*
- 6 Challenges and approaches to connect skills development to productivity and employment growth: India;  
unpublished  
*C. S. Venkata Ratnam, Arvind Chaturvedi*
- 7 Improving skills and productivity of disadvantaged youth;  
ISBN 978-92-2-121277-5 (print); 978-92-2-121278-2 (web pdf)  
*David H. Freedman*
- 8 Skills development for industrial clusters: A preliminary review;  
ISBN 978-92-2-121279-9 (print); 978-92-2-121280-5 (web pdf)  
*Marco Marchese, Akiko Sakamoto*
- 9 The impact of globalization and macroeconomic change on employment in Mauritius: What next in the post-MFA era?;  
ISBN 978-92-2-120235-6 (print); 978-92-2-120236-3 (web pdf)  
*Naoko Otake*

- 10 School-to-work transition: Evidence from Nepal;  
ISBN 978-92-2-121354-3 (print); 978-92-2-121355-0 (web pdf)  
*New Era*
- 11 A perspective from the MNE Declaration to the present: Mistakes, surprises and newly important policy implications;  
ISBN 978-92-2-120606-4 (print); 978-92-2-120607-1 (web pdf)  
*Theodore H. Moran*
- 12 Gobiernos locales, turismo comunitario y sus redes:  
Memoria: V Encuentro consultivo regional (REDTURS);  
ISBN 978-92-2-321430-2 (print); 978-92-2-321431-9 (web pdf)
- 13 Assessing vulnerable employment: The role of status and sector indicators in Pakistan, Namibia and Brazil;  
ISBN 978-92-2-121283-6 (print); 978-92-2-121284-3 (web pdf)  
*Theo Sparreboom, Michael P.F. de Gier*
- 14 School-to-work transitions in Mongolia;  
ISBN 978-92-2-121524-0 (print); 978-92-2-121525-7 (web pdf)  
*Francesco Pastore*
- 15 Are there optimal global configurations of labour market flexibility and security?  
Tackling the “flexicurity” oxymoron;  
ISBN 978-92-2-121536-3 (print); 978-92-2-121537-0 (web pdf)  
*Miriam Abu Sharkh*
- 16 The impact of macroeconomic change on employment in the retail sector in India:  
Policy implications for growth, sectoral change and employment;  
ISBN 978-92-2-120736-8 (print); 978-92-2-120727-6 (web pdf)  
*Jayati Ghosh, Amitayu Sengupta, Anamitra Roychoudhury*
- 17 From corporate-centred security to flexicurity in Japan;  
ISBN 978-92-2-121776-3 (print); 978-92-2-121777-0 (web pdf)  
*Kazutoshi Chatani*
- 18 A view on international labour standards, labour law and MSEs;  
ISBN 978-92-2-121753-4 (print); 978-92-2-121754-1 (web pdf)  
*Julio Faundez*
- 19 Economic growth, employment and poverty in the Middle East and North Africa;  
ISBN 978-92-2-121782-4 (print); 978-92-2-121783-1 (web pdf)  
*Mahmood Messkoub*

- 20 Global agri-food chains: Employment and social issues in fresh fruit and vegetables;  
ISBN 978-92-2-121941-5(print); 978-92-2-121942-2 (web pdf)  
*Sarah Best, Ivanka Mamic*
- 21 Trade agreements and employment: Chile 1996-2003;  
ISBN 978-92-121962-0 (print); 978-92-121963-7 (web pdf)
- 22 The employment effects of North-South trade and technological change;  
ISBN 978-92-2-121964-4 (print); 978-92-2-121965-1 (web pdf)  
*Nomaan Majid*
- 23 Voluntary social initiatives in fresh fruit and vegetable value chains;  
ISBN 978-92-2-122007-7 (print); 978-92-2-122008-4 (web pdf)  
*Sarah Best, Ivanka Mamic*
- 24 Crecimiento económico y empleo de jóvenes en Chile: Análisis sectorial y proyecciones;  
ISBN 978-92-2-321599-6 (print); 978-92-2-321600-9 (web pdf)  
*Mario D. Velásquez Pinto*
- 25 The impact of codes and standards on investment flows to developing countries;  
ISBN 978-92-2-122114-2 (print); 978-92-2-122115-9 (web pdf)  
*Dirk Willem te Velde*
- 26 The promotion of respect for workers' rights in the banking sector:  
Current practice and future prospects;  
ISBN 978-92-2-122116-6 (print); 978-2-122117-3 (web pdf)  
*Emily Sims*

## 2009

- 27 Labour market information and analysis for skills development;  
ISBN 978-92-2-122151-7 (print); 978-92-2-122152-4 (web pdf)  
*Theo Sparreboom, Marcus Powell*
- 28 Global reach - Local relationships: Corporate social responsibility, worker's rights and local development;  
ISBN 978-92-2-122222-4 (print); 978-92-2-122212-5 (web pdf)  
*Anne Posthuma, Emily Sims*

- 29 Investing in the workforce: Social investors and international labour standards;  
ISBN 978-92-2-122288-0 (print); 978-92-2-122289-7 (web pdf)  
*Elizabeth Umlas*
- 30 Rising food prices and their implications for employment, decent work and  
poverty reduction;  
ISBN 978-92-2-122331-3 (print); 978-92-2-122332-0 (web pdf)  
*Rizwanul Islam, Graeme Buckley*
- 31 Economic implications of labour and labour-related laws on MSEs: A quick review of the  
Latin American experience;  
ISBN 978-92-2-122368-9 (print); 978-92-2-122369-6 (web pdf)  
*Juan Chacaltana*
- 32 Understanding informal apprenticeship – Findings from empirical research in Tanzania;  
ISBN 978-92-2-122351-1 (print); 978-92-2-122352-8 (web pdf)  
*Irmgard Nübler, Christine Hofmann, Clemens Greiner*
- 33 Partnerships for youth employment. A review of selected community-based initiatives;  
ISBN 978-92-2-122468-6 (print); 978-92-2-122469-3 (web pdf)  
*Peter Kenyon*
- 34 The effects of fiscal stimulus packages on employment;  
ISBN 978-92-2-122489-1 (print); 978-92-2-122490-7 (web pdf)  
*Veena Jha*
- 35 Labour market policies in times of crisis;  
ISBN 978-92-2-122510-2 (print); 978-92-2-122511-9 (web pdf)  
*Sandrine Cazes, Sher Verick, Caroline Heuer*
- 36 The global economic crisis and developing countries: Transmission channels, fiscal and  
policy space and the design of national responses;  
ISBN 978-92-2-122544-7 (print); 978-92-2-122545-4 (web pdf)  
*Iyanatul Islam*
- 37 Rethinking monetary and financial policy:  
Practical suggestions for monitoring financial stability while generating employment and  
poverty reduction;  
ISBN 978-92-2-122514-0 (print); 978-92-2-122515-7 (web pdf)  
*Gerald Epstein*

- 38 Promoting employment-intensive growth in Bangladesh: Policy analysis of the manufacturing and service sectors;  
ISBN 978-92-2-122540-9 (print); 978-92-2-122541-6 (web pdf)  
*Nazneen Ahmed, Mohammad Yunus, Harunur Rashid Bhuyan*
- 39 The well-being of labour in contemporary Indian economy: What's active labour market policy got to do with it?;  
ISBN 978-92-2-122622-2 (print); 978-92-2-122623-9 (web pdf)  
*Praveen Jha*
- 40 The global recession and developing countries;  
ISBN 978-92-2-122847-9 (print); 978-92-2-122848-6 (web pdf)  
*Nomaan Majid*
- 41 Offshoring and employment in the developing world: Business process outsourcing in the Philippines;  
ISBN 978-92-2-122845-5 (print); 978-92-2-122846-2 (web pdf)  
*Miriam Bird, Christoph Ernst*
- 42 A survey of the Great Depression as recorded in the International Labour Review, 1931-1939;  
ISBN 978-92-2-122843-1 (print); 978-92-2-122844-8 (web pdf)  
*Rod Mamudi*
- 43 The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world or work;  
ISBN 978-92-2-122921-6 (print); 978-92-2-122922-3 (web pdf)  
*Sebastian Backup*
- 44 Researching NQFs: Some conceptual issues;  
ISBN 978-92-2-123066-3 (print), 978-92-2-123067-0 (web pdf)  
*Stephanie Allais, David Raffe, Michael Young*
- 45 Learning from the first qualifications frameworks;  
ISBN 978-92-2-123068-7 (print), 978-92-2-123069-4 (web pdf)  
*Stephanie Allais, David Raffe, Rob Strathdee, Leesa Wheelahan, Michael Young*
- 46 International framework agreements and global social dialogue: Lessons from the Daimler case;  
ISBN 978-92-2-122353-5 (print); 978-92-2-122354-2 (web pdf)  
*Dimitris Stevis*

## 2010

- 47 International framework agreements and global social dialogue:  
Parameters and prospects;  
ISBN 978-92-2-123298-8 (print); 978-92-2-122299-5 (web pdf)  
*Dimitris Stevis*
- 48 Unravelling the impact of the global financial crisis on the South African labour  
market;  
ISBN 978-92-2-123296-4 (print); 978-92-2-123297-1 (web pdf)  
*Sher Verick*
- 49 Guiding structural change: The role of government in development;  
ISBN 978-92-2-123340-4 (print); 978-92-2-123341-1 (web pdf)  
*Matthew Carson*
- 50 Les politiques du marché du travail et de l'emploi au Burkina Faso;  
ISBN 978-92-2-223394-6 (print); 978-92-2-223395-3 (web pdf)  
*Lassané Ouedraogo, Adama Zerbo*
- 51 Characterizing the school-to-work transitions of young men and women:  
Evidence from the ILO school-to-work transition surveys;  
ISBN 978-92-2-122990-2 (print); 978-92-2-122991-9 (web pdf)  
*Makiko Matsumoto, Sara Elder*
- 52 Exploring the linkages between investment and employment in Moldova:  
A time-series analysis  
ISBN 978-92-2-122990-2 (print); 978-92-2-122991-9 (web pdf)  
*Stefania Villa*
- 53 The crisis of orthodox macroeconomic policy: The case for a renewed commitment  
to full employment;  
ISBN 978-92-2-123512-5 (print); 978-92-2-123513-2 (web pdf)  
*Muhammed Muqtada*
- 54 Trade contraction in the global crisis: Employment and inequality effects in India  
and South Africa;  
ISBN 978-92-2-124037-2 (print); 978-92-2-124038-9 (web pdf)  
*David Kucera, Leanne Roncolato, Erik von Uexkull*

- 55 The impact of crisis-related changes in trade flows on employment: Incomes, regional and sectoral development in Brazil;  
*Forthcoming*  
*Scott McDonald, Marion Janse, Erik von Uexkull*
- 56 Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe;  
ISBN 978-92-2-323631-1 (print); 978-92-2-323632-8 (web pdf)  
*Jorge A. Paz*
- 57 Demographic ageing and employment in China;  
ISBN 978-92-2-123580-4 (print); 978-92-2-123581-1 (web pdf)  
*Du Yang, Wrang Meiyang*
- 58 Employment, poverty and economic development in Madagascar: A macroeconomic framework;  
ISBN 978-92-2-123398-5 (print); 978-92-2-123399-2 (web pdf)  
*Gerald Epstein, James Heintz, Léonce Ndikumana, Grace Chang*
- 59 The Korean labour market: Some historical macroeconomic perspectives;  
ISBN 978-92-2-123675-7 (print); 978-92-2-123676-4 (web pdf)  
*Anne Zooyob*
- 60 Les Accords de Partenariat Economique et le travail décent: Quels enjeux pour l’Afrique de l’ouest et l’Afrique centrale?;  
ISBN 978-92-2-223727-2 (print); 978-92-2-223728-9 (web pdf)  
*Eléonore d’Achon; Nicolas Gérard*
- 61 The great recession of 2008-2009: Causes, consequences and policy responses;  
ISBN 978-92-2-123729-7 (print); 978-92-2-123730-3 (web pdf)  
*Iyanatul Islam, Sher Verick*
- 62 Rwanda forging ahead: The challenge of getting everybody on board;  
ISBN 978-92-2-123771-6 (print); 978-92-2-123772-3 (web pdf)  
*Per Ronnås (ILO), Karl Backéus (Sida); Elina Scheja (Sida)*
- 63 Growth, economic policies and employment linkages in Mediterranean countries: The cases of Egypt, Israel, Morocco and Turkey;  
ISBN 978-92-2-123779-2 (print); 978-92-2-123780-8 (web pdf)  
*Gouda Abdel-Khalek*

- 64 Labour market policies and institutions with a focus on inclusion, equal opportunities and the informal economy;  
ISBN 978-92-2-123787-7 (print); 978-92-2-123788-4 (web pdf)  
*Mariangels Fortuny, Jalal Al Hussein*
- 65 Les institutions du marché du travail face aux défis du développement:  
Le cas du Mali;  
ISBN 978-92-2- 223833-0 (print); 978-92-2-223834-7 (web pdf)  
*Modibo Traore, Youssouf Sissoko*
- 66 Les institutions du marché du travail face aux défis du développement:  
Le cas du Bénin;  
ISBN 978-92-2-223913-9 (print); 978-92-2-223914-6 (web pdf)  
*Albert Honlonkou, Dominique Odjo Ogoudele*
- 67 What role for labour market policies and institutions in development?Enhancing security in developing countries and emerging economies;  
ISBN 978-92-2-124033-4 (print); 978-92-2-124034-1 (web pdf)  
*Sandrine Cazes, Sher Verick*
- 68 The role of openness and labour market institutions for employment dynamics during economic crises;  
Forthcoming  
*Elisa Geronzi, Erik von Uexkull, Sebastian Weber*
- 69 Towards the right to work:  
Innovations in Public Employment programmes (IPEP);  
ISBN 978-92-2-124236-9 (print); 978-92-2-1244237-6 (web pdf)  
*Maikel Lieuw-Kie-Song, Kate Philip, Mito Tsukamoto, Marc van Imschoot*
- 70 The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States;  
ISBN 978-92-2-124378-6 (print); 978-92-2-124379-3 (web pdf)  
*Niall O'Higgins*
- 71 El impacto de la crisis económica y financiera sobre el empleo juvenil en América Latina: Medidas des mercado laboral para promover la recuperación del empleo juvenil;  
ISBN 978-92-2-324384-5 (print); 978-92-2-324385-2 (web pdf)  
*Federio Tong*

72 On the income dimension of employment in developing countries;  
ISBN: 978-92-2-124429-5 (print);978-92-2-124430-1 (web pdf)

*Nomaan Majid*

73 Employment diagnostic analysis: Malawi;  
ISBN 978-92-2-123101-0 (print); 978-92-2-124102-7 (web pdf)

*Per Ronnas*

74 Global economic crisis, gender and employment:  
The impact and policy response;  
ISBN 978-92-2-14169-0 (print); 978-92-2-124170-6 (web pdf)

*Naoko Otobe*

## 2011

75 Mainstreaming environmental issues in sustainable enterprises: An exploration of  
issues, experiences and options;  
ISBN 978-92-2-124557-5 (print); 978-92-2-124558-2 (web pdf)

*Maria Sabrina De Gobbi*

76 The dynamics of employment, the labour market and the economy in Nepal  
ISBN 978-92-2-123605-3 (print); 978-92-2-124606-0 (web pdf)

*Shagun Khare , Anja Slany*

77 Industrial policies and capabilities for catching-up:  
Frameworks and paradigms

*Irmgard Nuebler*

78 Economic growth, employment and poverty reduction:  
A comparative analysis of Chile and Mexico  
ISBN 978-92-2-124783-8 (print); 978-92-2-124784-5 (web pdf)

*Licia Puyana*

79 Macroeconomy for decent work in Latin America and the Caribbean  
ISBN 978-92-2-024821 (print); 978-92-2-024822-5 (web pdf)

*Ricardo Ffrench-Davis*

## **Secteur de l'Emploi**

**Pour plus d'informations, visitez notre site internet:**

**<http://www.ilo.org/employment>**

Bureau international du Travail

Secteur de l'Emploi

4, route des Morillons

CH-1211 Genève 22

Email: [edempdoc@ilo.org](mailto:edempdoc@ilo.org)