



MINISTRE DE
LA PLANIFICATION ET DE
LA PROSPECTIVE



Rapport National sur le Développement Humain (RNDH-2026)

« Jeunesse, Employabilité, Entrepreneuriat et Développement Humain au Gabon »



DIRECTION GENERALE DE LA PROSPECTIVE

Immeuble Bel Espace, 76, Impasse Georges GNAMBAULT,
Batterie IV, Libreville Gabon - contact@dgpro.ga





MADAME LA MINISTRE DE LA PLANIFICATION ET DE LA PROSPECTIVE

Le développement humain constitue la première richesse d'une Nation. Il ne se mesure pas uniquement à l'aune des performances économiques ; il s'apprécie avant tout à la capacité d'un pays à offrir à chacune et à chacun les moyens d'apprendre, de se former, de travailler, d'innover, d'entreprendre et de construire son avenir dans la dignité.

C'est cette conviction qui guide aujourd'hui l'action du Gouvernement. Sous la Très Haute Autorité de Son Excellence Brice Clotaire OLIGUI NGUEMA, Président de la République, Chef de l'État, Chef du Gouvernement, le Gabon a engagé une profonde transformation de son modèle de développement, fondée sur la valorisation du capital humain. Dans cette vision, la jeunesse n'est pas seulement bénéficiaire des politiques publiques : elle en est l'acteur central et le principal moteur de la prospérité future.

C'est dans cet esprit que s'inscrit le Rapport National sur le Développement Humain 2026, consacré au thème : « Jeunesse, Employabilité, Entrepreneuriat et Développement Humain au Gabon ».

Cette édition revêt une importance toute particulière. Pour la première fois depuis près de vingt ans, notre pays renoue avec la production de cet instrument stratégique d'analyse et d'aide à la décision. Au-delà d'un simple exercice statistique, ce rapport constitue un véritable outil de réflexion, permettant d'apprécier les progrès accomplis, de mesurer les défis qui subsistent et d'éclairer les politiques publiques en faveur d'un développement plus inclusif.

Les analyses qu'il présente témoignent des avancées réalisées par le Gabon en matière de développement humain. Elles mettent également en lumière les principaux défis qui demeurent, notamment l'amélioration de l'employabilité des jeunes, une meilleure adéquation entre la formation et les besoins de l'économie, la réduction des disparités territoriales, le développement de l'entrepreneuriat et l'accélération de la diversification économique.

Ces défis ne doivent cependant pas être regardés comme des obstacles. Ils constituent autant d'opportunités pour accélérer notre transformation, libérer les énergies de notre jeunesse et construire un modèle de développement plus compétitif, plus inclusif et plus durable.

En effet, notre jeunesse représente le plus précieux de nos atouts. Les investissements engagés dans les infrastructures, l'énergie, les mines, l'agriculture, le numérique, le tourisme, l'économie verte ainsi que dans la transformation locale de nos ressources naturelles créent progressivement les conditions d'une croissance plus forte, plus innovante et davantage génératrice d'emplois.

Les enseignements de ce rapport viennent ainsi conforter les orientations du Plan National de Croissance et de Développement (PNCD 2026-2030) ainsi que celles de l'Étude Nationale Prospective Gabon 2050. Ils rappellent que le développement humain ne constitue pas une politique sectorielle parmi d'autres ; il est le socle sur lequel doivent converger l'ensemble des politiques publiques.

C'est pourquoi ce rapport dépasse largement le cadre du diagnostic. Il constitue un appel à la mobilisation collective. Il invite l'État, les collectivités territoriales, le secteur privé, les partenaires techniques et financiers, la société civile, le monde académique et la jeunesse elle-même à unir leurs efforts afin de bâtir un modèle de développement plus inclusif, plus innovant, plus résilient et créateur d'opportunités pour tous.

Je forme le vœu que ce Rapport National sur le Développement Humain 2026 s'impose comme un outil de référence pour l'action publique, nourrisse le débat national et éclaire les décisions qui façonneront le Gabon de demain.

Sa réalisation est le fruit d'un engagement collectif. Je tiens à exprimer ma profonde gratitude au Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), dont l'accompagnement constant a été déterminant, ainsi qu'à l'ensemble des administrations publiques, des experts, des partenaires techniques et financiers, des universitaires, des organisations de la société civile et de toutes les personnes qui ont contribué, par leur expertise et leur engagement, à l'élaboration de cette publication.

L'avenir du Gabon se construira avant tout par la valorisation de son capital humain. Investir dans notre jeunesse, développer ses compétences, encourager son esprit d'entreprise et lui offrir les moyens de réaliser pleinement son potentiel, c'est préparer dès aujourd'hui la prospérité de demain.

Telle est l'ambition portée par Son Excellence Brice Clotaire OLIGUI NGUEMA, Président de la République, Chef de l'État, Chef du Gouvernement : faire du capital humain le premier moteur de la transformation nationale et bâtir un Gabon plus souverain, plus prospère, plus inclusif, plus compétitif et résolument tourné vers l'avenir.

Je vous en souhaite une excellente lecture.

Louise Pierrette MVONO
Ministre de la Planification et de la Prospective



REPRESENTANTE RESIDENTE DU PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT (PNUD)

Nous vivons une période de profondes transformations. Les transitions démographiques, climatiques, numériques et technologiques redessinent nos économies, nos sociétés et les perspectives offertes aux nouvelles générations. L'essor rapide de l'intelligence artificielle, l'émergence de nouveaux métiers et l'accélération de l'innovation ouvrent des possibilités inédites, tout en faisant apparaître de nouveaux risques d'exclusion pour celles et ceux qui ne disposent pas encore des compétences, des opportunités ou des moyens nécessaires pour y prendre pleinement part.

Dans ce contexte, une conviction demeure plus actuelle que jamais : la véritable richesse d'une nation réside avant tout dans son capital humain. Le développement ne se mesure pas uniquement à la croissance économique ou à l'abondance des ressources naturelles. Il se mesure aussi à la capacité d'un pays à permettre à chaque femme, à chaque homme et à chaque jeune de développer ses compétences, d'exercer son potentiel, de faire des choix éclairés et de contribuer à la transformation de son pays.

Depuis plus de trente ans, cette vision guide l'action du PNUD. Inspirée des travaux du professeur Amartya Sen, l'approche du développement humain place les personnes au cœur des politiques publiques. Elle rappelle que le véritable progrès consiste à élargir les libertés et les capacités des individus, afin qu'ils puissent construire la vie à laquelle ils aspirent.

Le Rapport mondial sur le développement humain 2025 prolonge cette réflexion en soulignant que les avancées technologiques, y compris l'intelligence artificielle, ne détermineront pas seules notre avenir.

Ce sont les choix collectifs que nous faisons en matière d'éducation, de compétences, d'innovation, d'inclusion et de gouvernance qui permettront de transformer ces mutations en opportunités pour toutes et tous.

C'est dans cet esprit que s'inscrit le présent Rapport national sur le développement humain 2026 du Gabon, le premier élaboré depuis près de vingt ans. Consacré à la jeunesse, à l'employabilité et à l'entrepreneuriat, il traduit une conviction forte : le développement humain constitue un levier essentiel du Plan national de croissance et de développement.

Le Gabon dispose d'un atout majeur : une jeunesse dynamique, créative, de mieux en mieux formée et porteuse d'aspirations légitimes. Pourtant, le rapport met en évidence un paradoxe important. Alors que le niveau d'éducation progresse, de nombreux jeunes continuent de se heurter à des difficultés d'accès à l'emploi, au financement, aux réseaux professionnels et à l'accompagnement entrepreneurial. Les femmes et les jeunes vivant en dehors des principaux centres urbains font face à des obstacles encore plus marqués.

Ces constats ne traduisent pas un déficit de potentiel. Ils rappellent surtout l'urgence de mieux relier les compétences aux besoins de l'économie, de renforcer les écosystèmes entrepreneuriaux, de faciliter l'accès au capital, d'investir dans les compétences de demain et de créer un environnement où chaque jeune peut transformer ses talents en projets, ses projets en entreprises et ses entreprises en emplois.

L'un des messages forts de ce rapport est qu'il est temps de changer de regard sur la jeunesse. Les jeunes ne sont pas seulement les bénéficiaires des politiques publiques ; ils en sont aussi les partenaires et les principaux acteurs. Le défi n'est pas uniquement de les préparer aux emplois de demain, mais de créer les conditions leur permettant d'inventer les emplois, les entreprises et les solutions dont le Gabon aura besoin.

Le rapport rappelle également que la transformation économique ne pourra être pleinement inclusive que si elle s'appuie sur les territoires. Les opportunités ne doivent pas se concentrer dans quelques pôles urbains, mais se construire au plus près des réalités locales, en valorisant les ressources, les savoir-faire et les avantages comparatifs propres à chaque province. Cette territorialisation des politiques publiques est essentielle pour réduire les inégalités d'opportunités et renforcer la cohésion nationale.

Cette publication est le fruit d'un travail collectif, nourri par les données disponibles et les enseignements issus de nombreuses consultations menées à travers le pays. Les équipes du Ministère de la Planification et de la Prospective, avec l'appui du PNUD, sont allées à la rencontre des jeunes, des entrepreneurs, des collectivités territoriales, du secteur privé, du monde académique et de la société civile afin d'écouter leurs expériences, leurs attentes et leurs propositions.

Je tiens à saluer le leadership du Gouvernement gabonais, en particulier celui du Ministère de la Planification et de la Prospective, ainsi que l'engagement de l'ensemble des institutions nationales, des partenaires techniques et financiers, des chercheurs, des organisations de la société civile et de toutes les personnes ayant contribué à cette publication.

Le PNUD est fier d'avoir accompagné le Gabon dans l'élaboration de ce rapport. Nous demeurerons mobilisés aux côtés du Gouvernement et de l'ensemble des partenaires pour traduire ses recommandations en actions concrètes, accélérer la réalisation des Objectifs de développement durable et accompagner la transformation économique et sociale du pays. Les rapports sur le développement humain ne sont pas de simples exercices d'analyse. Ils sont avant tout des invitations à agir.

En faisant le pari de sa jeunesse, de son intelligence collective et de sa capacité d'innovation, le Gabon fait le choix d'un développement fondé sur ce qu'il possède de plus précieux : ses femmes, ses hommes et les générations qui construiront son avenir.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Rokya YE-DIENG
Représentante résidente
Programme des Nations Unies pour le Développement au Gabon

AVANT-PROPOS

Le développement humain est une priorité nationale et internationale, dans un contexte mondial de profonds changements : transformations des économies, transition démographique, évolution rapide des compétences requises sur le marché du travail et aspirations croissantes des jeunes générations. Dans ce contexte, la capacité des pays à investir de manière durable dans leur capital humain est un facteur déterminant pour leur résilience et leur prospérité à long terme.

Au Gabon, les progrès réalisés en matière de développement humain au cours des dernières décennies témoignent des efforts consentis pour améliorer les conditions de vie des populations. Cependant, ces progrès sont confrontés à des obstacles structurels persistants, notamment en termes d'emploi, d'inclusion économique et de diversification productive. Dans ce contexte, la jeunesse gabonaise représente un enjeu majeur et une opportunité stratégique pour accélérer la transformation du modèle de développement et renforcer la cohésion sociale.

Le présent Rapport National sur le Développement Humain 2026, consacré à la jeunesse, à l'employabilité et à l'entrepreneuriat, s'inscrit pleinement dans cette réflexion. Il met en lumière les liens étroits entre l'insertion socio-économique des jeunes, la création d'opportunités productives et l'amélioration durable du développement humain. En s'appuyant sur une analyse rigoureuse des données macro-statistiques et administratives disponibles, enrichies par de vastes consultations sur le terrain, le rapport présente une évaluation prospective et ancrée dans la réalité des défis et opportunités auxquels le Gabon est confronté.

Ce rapport vise en premier lieu à fournir un support décisionnel pour les acteurs publics. Le présent Rapport National sur le Développement Humain est un instrument pour orienter les décisions stratégiques, favoriser le dialogue entre les acteurs publics, privés, les collectivités locales et la société civile, et de renforcer la cohérence des politiques en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes. Les conclusions et les recommandations qui ressortent de cette analyse multidimensionnelle sont en parfaite cohérence avec la Vision Gabon-2050 et les axes prioritaires du Plan National de Croissance et de Développement (PNCD 2026-2030 2026-2030), tout en étant en adéquation avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) et l'Agenda 2063 de l'Union africaine.

Le Gouvernement gabonais et le PNUD réitèrent, à travers ce rapport, leur engagement conjoint à placer l'être humain, et plus particulièrement la jeunesse, au cœur des politiques de développement. La réussite de cette ambition repose sur une responsabilité collective et sur la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes : institutions publiques, secteur privé, partenaires techniques et financiers, collectivités territoriales, organisations de la société civile et les jeunes. L'écoute attentive de ces acteurs à la base confère à cet engagement une dimension concrète, plaçant les plus jeunes au centre de l'action.

Le Rapport National sur le Développement Humain 2026 a été conçu pour répondre à un objectif clair : contribuer au débat public, inspirer des réformes audacieuses et soutenir la mise en œuvre de politiques innovantes et territorialisées. Sa mission est claire : promouvoir un développement humain plus inclusif, équitable et durable au Gabon.

RESUME EXECUTIF

Contexte et justification du rapport

Le Rapport National sur le Développement Humain 2026 passe en revue les avancées récentes du Gabon en matière de développement humain. La jeunesse, l'employabilité et l'entrepreneuriat sont identifiées comme des axes stratégiques pour catalyser une transformation structurelle. Prenant appui sur l'approche du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le rapport considère le développement humain non comme une finalité économique, mais comme un processus visant à élargir les capacités, les choix et les libertés des individus.

Dans un contexte de transition démographique avancée, d'urbanisation rapide et de vulnérabilité persistante du modèle économique aux chocs exogènes, la capacité du Gabon à convertir sa richesse nationale en bien-être durable dépend de plus en plus de l'insertion socio-économique des jeunes et des femmes.

Encadré 1 : Développement humain au Gabon

Selon les estimations du dernier Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH) du PNUD, l'Indice de Développement Humain (IDH) du Gabon s'établit à 0,733, classant ainsi le pays dans la catégorie de ceux à « développement humain élevé ». Le Gabon occupe la 108^e position sur 193 pays et territoires évalués. Il se distingue également comme le pays présentant l'IDH le plus élevé d'Afrique centrale.

Entre 1990 et 2023, l'IDH du Gabon a progressé de 46%, traduisant des avancées significatives dans les dimensions liées à la santé et à l'éducation. Sur la période 1990-2022, l'espérance de vie à la naissance a augmenté de 5,4 années, tandis que la durée moyenne de scolarisation a progressé de 5,2 années et la durée attendue de scolarisation de 1,4 année.

Toutefois, le revenu national brut (RNB) par habitant a enregistré une baisse de 31 % entre 1990 et 2022, reflétant les défis économiques persistants auxquels le pays est confronté. Ces évolutions témoignent néanmoins des efforts engagés par le gouvernement et ses partenaires au développement pour renforcer l'accès aux services sociaux essentiels, notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Des défis demeurent cependant, en particulier en matière d'amélioration de l'espérance de vie à la naissance, dont la progression reste relativement lente au regard des autres composantes du développement humain.

Principaux constats : jeunesse et marché du travail

Le rapport met en évidence un paradoxe structurel : alors que la population gabonaise est majoritairement jeune et relativement instruite, le marché du travail demeure incapable d'absorber cette main-d'œuvre. Le chômage des jeunes atteint des niveaux structurellement élevés, tandis que coexistent des emplois non pourvus, révélant une inadéquation persistante entre l'offre de formation et la demande du marché du travail. Ce constat global cache cependant des disparités géographiques et de genre majeures : l'accès à l'emploi et à l'auto-emploi est d'autant plus difficile à l'intérieur du pays (hors de l'axe Estuaire) et pour les jeunes femmes, qui font face à des barrières socio-économiques spécifiques.

De plus, les enquêtes de terrain révèlent un décalage net entre les aspirations des jeunes, souvent tournées vers la sécurité de l'emploi salarié, et l'étroitesse des opportunités du secteur productif, poussant une grande partie d'entre eux vers une « **intention entrepreneuriale** » de nécessité, freinée par un climat des affaires encore contraignant pour les très petites entreprises.

Dans le contexte actuel, les principaux défis à relever pour favoriser l'insertion durable sont les suivants :

- ✓ **Concentrer les efforts sur les secteurs à fort potentiel de croissance**, en évitant la dispersion des efforts vers des opportunités économiques moins porteuses ;
- ✓ **Renforcer le tissu productif**, en particulier en dehors des secteurs extractifs, pour stimuler la création de richesse et d'emplois ;
- ✓ **Réévaluer le rôle de l'enseignement général** par rapport à la formation technique et professionnelle, en favorisant une approche plus adaptée aux besoins du marché du travail ;
- ✓ **Lever les goulots d'étranglement de l'intermédiation institutionnelle (PNPE)**, en renforçant ses capacités opérationnelles et sa portée au niveau des réalités provinciales et du suivi post-recrutement ;
- ✓ **Opérer une véritable territorialisation des politiques de l'emploi**, en transformant les collectivités locales en acteurs pivots de la gouvernance économique locale, capables de stimuler l'entrepreneuriat et d'adapter l'offre de formation aux bassins de production régionaux.

Encadré 2 : Emploi des jeunes, les messages clés

Un défi structurel et inégalitaire : le chômage des jeunes constitue l'un des principaux freins à l'amélioration durable du développement humain au Gabon. Ce constat national masque cependant de profondes disparités, frappant plus durement les jeunes femmes et les populations en dehors des grands centres urbains.

Le piège de l'inadéquation : le décalage persistant entre les compétences acquises dans le système éducatif (souvent trop généraliste) et les exigences pratiques du secteur productif constitue le moteur principal du sous-emploi et du chômage de longue durée.

L'entrepreneuriat, entre nécessité et obstacles : face à la rareté de l'emploi salarié, de nombreux jeunes se tournent vers l'auto-emploi par nécessité. Toutefois, cette dynamique se heurte à un climat des affaires contraignant pour les très petites entreprises (TPE) et à des limites dans l'accompagnement institutionnel de proximité.

L'urgence de la territorialisation : la résolution de la crise de l'emploi ne peut plus être pilotée uniquement depuis le centre. L'implication directe des collectivités locales est désormais indispensable pour co-construire l'offre de formation, soutenir l'écosystème d'affaires et valoriser les potentiels de chaque bassin provincial.

Au-delà de la croissance : dans le contexte actuel, la seule croissance macroéconomique (notamment extractive) ne suffit plus. Il est impératif d'opérer un changement de paradigme en plaçant la création d'emplois décents, inclusifs et territorialisés au cœur absolu de nos politiques publiques.

Entrepreneuriat des jeunes : potentiel et contraintes

L'entrepreneuriat se positionne comme un vecteur clé de diversification économique, d'inclusion sociale et d'autonomisation. Cependant, le rapport, fort des constats issus des enquêtes de terrain, met en évidence les contraintes majeures auxquelles est confronté l'entrepreneuriat des jeunes. Ces obstacles sont d'ordre institutionnel, financier et socioculturel, et frappent avec une acuité particulière les jeunes femmes, qui font face à des barrières spécifiques à leur inclusion économique.

Les dispositifs d'accompagnement institutionnels apparaissent fragmentés et souvent déconnectés des réalités provinciales. L'accès au financement demeure extrêmement limité, et l'environnement réglementaire reste peu incitatif pour les jeunes porteurs de projets et les très petites entreprises (TPE).

De plus, l'absence d'implication directe des collectivités locales dans la structuration de ces écosystèmes limite l'émergence d'opportunités viables à l'échelle des bassins de production régionaux. Il devient crucial d'activer des leviers locaux, tels que l'accès à la commande publique et l'optimisation de la fiscalité municipale, pour soutenir ces jeunes pousses.

Sans un changement significatif du cadre de l'écosystème entrepreneurial et une véritable décentralisation des mécanismes d'appui, le risque est que l'entrepreneuriat demeure une démarche de survie (ou de nécessité) plutôt qu'un véritable levier de transformation du développement humain.

Encadré 3 : Entrepreneuriat et inclusion : de la survie à la création de valeur

Dépasser l'entrepreneuriat de nécessité : si l'entrepreneuriat des jeunes représente un levier stratégique pour le développement humain, les enquêtes révèlent qu'il s'agit encore trop souvent d'une démarche de survie face à la rareté de l'emploi salarié. Il doit devenir un véritable choix d'opportunité.

Une inclusion à double dimension (Genre et Territoire) : pour que l'initiative individuelle soit un moteur social, l'écosystème d'accompagnement doit impérativement cibler la levée des barrières socio-économiques spécifiques qui freinent les jeunes femmes, tout en déployant ses structures d'appui au-delà de la capitale, au cœur des provinces.

Le rôle clé des acteurs locaux : un environnement institutionnel et financier adapté implique désormais une gouvernance de proximité. Les collectivités territoriales doivent devenir des incubateurs de croissance, en facilitant l'accès des Très Petites Entreprises (TPE) de jeunes à la commande publique locale et en adaptant la fiscalité municipale.

Une vision intégrée : dans la stratégie de développement du Gabon, l'entrepreneuriat et l'emploi salarié ne doivent plus être vus de manière isolée, mais comme des leviers complémentaires devant s'articuler autour des avantages comparatifs de chaque bassin de production régional.

Secteurs porteurs et cohérence stratégique

Le rapport identifie des secteurs et des métiers présentant un fort potentiel de développement et d'innovation, alignés avec les stratégies nationales telles que l'ENP-Gabon 2050 et le PNCD 2026-2030, ainsi qu'avec les agendas internationaux (ODD et Agenda 2063). Ces secteurs offrent un potentiel significatif de création d'emplois et de richesses, à condition d'une meilleure coordination entre la planification macroéconomique, les politiques industrielles et les stratégies d'emploi.

Cependant, les enquêtes de terrain soulignent que ces opportunités ne pourront être pleinement saisies par une approche exclusivement centralisée. Pour concrétiser ce potentiel, il est impératif de passer à une véritable co-construction de l'offre de formation avec le secteur productif local.

Cela exige une gestion renforcée, basée sur la planification prospective et une territorialisation active des politiques publiques. Concrètement, cela implique de conférer aux collectivités locales un rôle central pour adapter les stratégies d'employabilité aux avantages comparatifs de chaque bassin de production régional, tout en intégrant finement les réalités socioculturelles propres à chaque territoire.

Encadré 4 : Transformation structurelle et ancrage territorial

Une diversification ancrée dans les provinces : la diversification économique est indispensable pour assurer la viabilité à long terme du développement humain au Gabon. Toutefois, les données de terrain démontrent qu'elle ne sera effective qu'en valorisant les avantages comparatifs et les ressources propres de chaque bassin de production régional.

L'impératif de la co-construction : pour aligner les politiques de formation sur les besoins réels du marché, il ne suffit plus de cibler les secteurs porteurs depuis la capitale. Il est impératif d'instaurer des mécanismes de co-construction continue entre l'État, les structures de formation, les collectivités locales et le secteur productif présent sur le terrain.

Des compétences flexibles « à la carte » : la transformation structurelle exige de dépasser les modèles éducatifs rigides pour aller vers des formations techniques modulables, capables de s'adapter rapidement aux mutations économiques locales et de revaloriser les métiers techniques auprès des jeunes.

La jeunesse, actrice de la résilience locale : la jeunesse n'est pas seulement bénéficiaire, elle est le moteur central de la transition vers un modèle de développement plus inclusif. En structurant les initiatives des jeunes au sein d'écosystèmes coopératifs locaux, le Gabon sécurisera la fixation de la valeur ajoutée au niveau communautaire.

Orientations stratégiques et conclusion

Le Rapport National sur le Développement Humain 2026 préconise une transformation profonde de nos modèles, en passant d'une approche purement axée sur la rentabilité extractive et les indicateurs macroéconomiques à une stratégie d'investissement ciblée, inclusive et territorialisée dans le capital humain.

Afin de traduire le potentiel de la jeunesse gabonaise en un véritable moteur de croissance durable, le rapport, fort de l'analyse des données administratives et des enseignements directs du terrain, structure ses recommandations autour de cinq orientations stratégiques majeures :

1. **La réforme systémique de la formation** : passer d'un modèle d'enseignement généraliste rigide à des formations techniques et professionnelles modulables, co-construites en continu avec le secteur productif local pour éliminer l'inadéquation des compétences.
2. **L'optimisation de l'intermédiation et de l'insertion** : lever les goulots d'étranglement opérationnels du PNPE en renforçant ses capacités d'action dans les provinces et en instaurant un suivi post-recrutement rigoureux pour pérenniser l'emploi décent.
3. **L'émergence de champions nationaux et l'accompagnement à la croissance** : au-delà de la transition vers un entrepreneuriat de valeur (facilitation de l'accès au capital, inclusion des jeunes femmes, accès des TPE à la commande publique), il s'agit d'identifier et d'accompagner des entrepreneurs gabonais à très fort potentiel (les « gazelles »). Ces champions nationaux structureront les chaînes de valeur et entraîneront dans leur dynamique tout un écosystème de PME et de jeunes créateurs.
4. **La diversification économique impulsée par le secteur privé au cœur des territoires** : stimuler la création de richesse hors secteurs extractifs en s'appuyant sur les avantages comparatifs régionaux. Le développement de l'employabilité locale nécessitant un tissu économique capable d'absorber ces compétences, un soutien accru doit être accordé au secteur privé, véritable moteur de la création d'opportunités professionnelles.
5. **Le déploiement d'une gouvernance décentralisée et intégrée** : positionner les collectivités territoriales comme les pivots de l'écosystème local de l'emploi, dotées de leviers concrets (fiscalité municipale, dispositifs de financement innovants) pour fixer la valeur ajoutée au cœur des provinces.

En conclusion, ce rapport démontre que la résorption de la fracture géographique et l'amélioration durable de l'IDH au Gabon reposent sur un double impératif.

Si la territorialisation des politiques publiques constitue un levier essentiel pour adapter les interventions aux réalités et potentialités locales, elle doit impérativement être couplée à une forte dynamisation du secteur privé.

Le développement du capital humain ne peut en effet produire ses pleins effets sans un tissu économique robuste, capable de générer des emplois durables et d'absorber les nouvelles compétences.

En conjuguant ancrage local, soutien aux champions nationaux et ambition partagée pour la jeunesse, le Gabon se donne les moyens de bâtir un modèle de développement plus inclusif, résilient et résolument centré sur l'humain.

Encadré 5 : Message clé final : La jeunesse, moteur de la résilience territoriale

Pour garantir la viabilité du développement humain au Gabon, le paradigme de l'insertion socio-économique doit s'éloigner du modèle où l'État et la rente extractive sont perçus comme les uniques pourvoyeurs de sécurité. Il est essentiel d'accompagner la transition d'une prédominance du recrutement administratif vers une culture de l'initiative privée, indispensable pour concevoir des solutions adaptées à l'économie post-pétrole.

La résilience du modèle économique repose sur la maîtrise des compétences technologiques et professionnelles : la jeunesse constitue le vivier stratégique de qualifications requises pour opérationnaliser les grands projets de diversification du Plan National de Croissance et de Développement (PNCD 2026-2030), notamment dans l'agro-industrie, l'intelligence artificielle, l'économie verte et la transformation du bois.

Enfin, la fixation de la valeur ajoutée dans les territoires exige de favoriser l'émergence de jeunes champions nationaux (les « gazelles ») par un accès dérisqué au financement, ainsi que par l'intégration systématique des PME et des techniciens locaux dans la commande publique. La jeunesse doit ainsi être repositionnée : de simple bénéficiaire des politiques publiques, elle s'affirme comme le capital humain stratégique sur lequel l'État et le secteur privé doivent s'appuyer pour mener à bien l'industrialisation du pays.

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AFD : Agence Française de Développement

AGR : Activités Génératrices de Revenus

ANPI : Agence Nationale de Promotion des Investissements

BCEG : Banque pour le Commerce et l'Entrepreneuriat du Gabon

BPD : Bonnes Pratiques de Distribution

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEMAC : Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale

CNOU : Centre National des Œuvres Universitaires

CVC : Chauffage, Ventilation et Climatisation

DH : Développement Humain

EGEP : Enquête Gabonaise pour l'Évaluation et le Suivi de la Pauvreté

ENEC : Enquête Nationale sur l'Emploi et le Chômage

ENP-Gabon 2050 : Étude Nationale Prospective – Gabon 2050

FVC : Fonds Vert pour le Climat

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

GSEZ : Gabon Special Economic Zone

HACCP : Hazard Analysis Critical Control Point

HSE : Hygiène, Sécurité, Environnement

IA : Intelligence Artificielle

IDE : Investissements Directs Étrangers

IDH : Indice de Développement Humain

IPC : Indice de Perception de la Corruption

ISO : Organisation Internationale de Normalisation

LIMS : Laboratory Information Management System

NLP : Natural Language Processing (Traitement du Langage Naturel)

ODD : Objectifs de Développement Durable

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OPRAG : Office des Ports et Rades du Gabon

PMA : Pays les Moins Avancés

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PMI : Petites et Moyennes Industries

PNCD 2026-2030 : Plan National de Croissance et de Développement

PNDT : Plan National de Développement pour la Transition

PNPE : Programme National de Promotion de l'Emploi

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PPP : Partenariat Public-Privé

QHSE : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

RCA : République Centrafricaine

RF : Radiofréquence

RGE : Recensement Général des Entreprises

RMDH : Rapport Mondial sur le Développement Humain

RNB : Revenu National Brut

RNDH : Rapport National sur le Développement Humain

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

SCADA : Supervisory Control and Data Acquisition

SIG : Systèmes d'Information Géographique

SPIN : Société de Patrimoine des Infrastructures Numériques



STEM : Science, Technology, Engineering, Mathematics

SWOT : Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces)

TIC : Technologies de l'Information et de la Communication

TPE : Très Petites Entreprises

USD : Dollar des États-Unis d'Amérique

VRD : Voiries et Réseaux Divers

ZAP : Zones Agricoles à forte Productivité

ZES : Zones Économiques Spéciales

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: Evolution de l'IDH de 1990 à 2024	4
Graphique 2: Variation de l'IDH de 1990 à 2024.....	5
Graphique 3: Evolution de l'espérance de vie à la naissance de 1990 à 2024	6
Graphique 4: Variation de l'espérance de vie à la naissance de 1990 à 2024	7
Graphique 5: Evolution du RNB par habitant en PPA (US\$ de 2011) de 1990 à 2024	8
Graphique 6: Variation du RNB/H de 1990 à 2024	9
Graphique 7: Population par tranche d'âges de 1990 à 2024.....	17
Graphique 8: Répartition spatiale de la population de 1990 à 2024.....	18
Graphique 9: Demandeurs d'emploi inscrits (16-35 ans)	20
Graphique 10: Nombre de demandeurs d'emploi inscrits par province, cumul 2013-janvier 2024 (16-35 ans).....	21
Graphique 11: Places disponibles (CDD et CDI)	22
Graphique 12: Embauches réalisées (CDD et CDI)	23
Graphique 13: Type de diplôme (général vs technique) par sexe.....	109
Graphique 14: Répartition des jeunes par statut et par sexe	110
Graphique 15: Distribution de l'âge selon le statut des jeunes	110
Graphique 16: Canaux de recherche d'emploi (jeunes vs recrutement (entreprises)).....	111
Graphique 17: Fracture perceptuelle: obstacles à l'insertion.....	112
Graphique 18: Secteurs visés par les jeunes pour l'entrepreneuriat	112
Graphique 19: Freins à la création d'entreprise chez les jeunes.....	114
Graphique 20: Difficultés de recrutement.....	116
Graphique 21: Secteurs d'activités des entreprises	117
Graphique 22: Taille des entreprises	119
Graphique 23: Part des jeunes dans les effectifs	120
Graphique 24: Proportion de jeunes formés en entreprise.....	121
Graphique 25: Synergie Ecole-Entreprise	122
Graphique 26: Proportion de jeunes formés en entreprise.....	123
Graphique 27: Liens avec les institutions publiques.....	128

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Synthèse des secteurs porteurs et des domaines d'emplois potentiel en lien avec la Vision Gabon 2050	50
Tableau 2: Synthèse des métiers par projet (Secteur Énergie et Eau)	55
Tableau 3: Synthèse des métiers et opportunités du secteur Numérique	59
Tableau 4: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités entrepreneuriales dans le secteur industriel	63
Tableau 5: Référentiel des compétences techniques pour l'industrialisation	63
Tableau 6: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités entrepreneuriales (Agriculture, Élevage et Pêche)	67
Tableau 7: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités (Secteur Transports)	73
Tableau 8: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités (Secteur Tourisme)	75
Tableau 9: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités entrepreneuriales (Secteur Logement)	78
Tableau 10: Synthèse des domaines et opportunités entrepreneuriales (Secteurs Santé et Éducation)	82
Tableau 11: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités entrepreneuriales (Économie Verte et Climat).....	84
Tableau 12: Synthèses des grands projets et réformes structurants	85
Tableau 13: Synthèse des métiers en lien avec les projets	88
Tableau 14: Synthèses des projets sectoriels.....	89
Tableau 15: Panorama de l'Économie Informelle au Gabon.....	96
Tableau 16: Synthèse des domaines d'emplois des Agendas Internationaux et Nouvelles Frontières Technologiques (IA)	101
Tableau 17: Synthèse des points clés	121
Tableau 18: Plan stratégique d'ancrage territorial	140
Tableau 19: Répartition géographique des établissements.....	143
Tableau 20: Secteurs clés et filières de formation.....	145
Tableau 21: Spécificités et évolutions de l'offre de formation	145
Tableau 22: Modification de la cartographie Pôle Numérique.....	146
Tableau 23: Modification de la cartographie Logistique	147
Tableau 24: Modification de la cartographie Pôle Tertiaire.....	147
Tableau 25: Modification de la cartographie Pôle Agro-industrie	148
Tableau 26: Les grands types de Baccalauréats du cycle technologique	149
Tableau 27: Répartition par Établissement et Zone Géographique	149
Tableau 28: Réingénierie Pédagogique (alignement de l'offre sur les besoins des grands projets).....	150
Tableau 29 : Synthèse des actions prioritaires.....	152
Tableau 30: Établissements publics, inter-Etats et partenariats (Formation d'Ingénieurs et Technologies).....	153

Tableau 31: Métiers du numérique et IA.....	154
Tableau 32: Energie, eau et infrastructures.....	155
Tableau 33: Industrie et mines.....	155
Tableau 34: Agriculture et agro-industrie.....	156
Tableau 35: Système des stages dans la Fonction Publique	159
Tableau 36: Caractéristiques des stages académiques dans le secteur public et parapublic .	159
Tableau 37: Gratification du stage.....	160
Tableau 38: Spécialisation et complémentarité des rôles	171
Tableau 39: Réorientation des filières.....	178
Tableau 40: Adaptation de l'Enseignement Supérieur.....	178

LISTE DES CARTES

Cartographie 1: Structures et filières de formation du cycle professionnel de l'ETP.....	144
Cartographie 2: Structures et filières de formation du cycle technologique de l'ETP.....	148

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	i
RESUME EXECUTIF.....	vi
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	xii
LISTE DES GRAPHIQUES.....	xv
LISTE DES TABLEAUX.....	xvi
LISTE DES CARTES.....	xviii
SOMMAIRE.....	xix
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE I : DEVELOPPEMENT HUMAIN AU GABON.....	3
I.1. ÉVOLUTION HISTORIQUE DE L’IDH AU GABON.....	4
I.2. COMPARAISON REGIONALE ET INTERNATIONALE	11
I.3. CE QU’IL FAUT RETENIR.....	14
CHAPITRE II : ETAT DES LIEUX DE L’EMPLOI DES JEUNES ET DE L’ENTREPRENARIAT AU GABON	16
II.1. ETAT DES LIEUX DE L’EMPLOI DES JEUNES AU GABON.....	16
II.2. ETAT DES LIEUX DE L’ENTREPRENARIAT DES JEUNES AU GABON.....	28
II.3. CE QU’IL FAUT RETENIR	38
CHAPITRE III : CARTOGRAPHIE DES SECTEURS PORTEURS ET DES COMPETENCES POUR UNE JEUNESSE GABONAISE COMPETITIVE.....	42
III.1. SECTEURS ET COMPETENCES EN LIEN AVEC LES DOCUMENTS DE DEVELOPPEMENT DU PAYS.....	42
III.2. AUTRES SECTEURS ET COMPETENCES.....	94
III.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	102
CHAPITRE IV : ECOSYSTEME NATIONAL DE L’EMPLOI A L’EPREUVE DU TERRAIN : ARTICULATION DE L’EMPLOYABILITE DES JEUNES ET DE LA GOUVERNANCE TERRITORIALE	107
IV.1. LE PROFIL DES ACTEURS : ASPIRATIONS A L’EMPLOI SALARIE <i>VERSUS</i> AMBITIONS ENTREPRENEURIALES.....	108
IV.2. LA DEMANDE DE TRAVAIL ET L’ECOSYSTEME D’AFFAIRES : LE REGARD DU SECTEUR PRODUCTIF.....	116

IV.3. L'INTERMEDIATION ET LE ROLE DES STRUCTURES D'APPUI : LE PNPE FACE AUX REALITES PROVINCIALES	124
IV.4. LA TERRITORIALISATION DES POLITIQUES D'EMPLOYABILITE ET D'ENTREPRENEURIAT	129
IV.5. ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE	134
IV.6. CE QU'IL FAUT RETENIR	139
CHAPITRE V : EMPLOYABILITE ET ENTREPRENARIAT DES JEUNES, UN MOYEN D'AMELIORATION DE L'IDH AU GABON	142
V.1. EMPLOI DES JEUNES, UN MOYEN D'AMELIORATION DE L'IDH AU GABON	142
V.2. ENTREPRENARIAT DES JEUNES, UN MOYEN D'AMELIORATION DE L'IDH AU GABON	167
V.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES.....	175
V.4. CE QU'IL FAUT RETENIR.....	177
CONCLUSION GÉNÉRALE	183
BIBLIOGRAPHIE GENERALE	185
TABLE DES MATIERES	186

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le développement humain constitue aujourd'hui le cadre de référence central pour appréhender les trajectoires de progrès des nations. En plaçant l'être humain au cœur des politiques publiques, cette approche dépasse la seule logique de croissance économique pour intégrer les dimensions de la santé, de l'éducation et du niveau de vie, ainsi que la capacité des individus à exercer des choix libres et éclairés. Depuis l'adoption de ce paradigme par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) au début des années 1990, l'Indice de Développement Humain (IDH) s'est imposé comme un outil majeur d'analyse et d'orientation stratégique des politiques de développement.



Au Gabon, pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, doté d'importantes ressources naturelles, les progrès réalisés en matière de développement humain sont indéniables. Toutefois, une analyse désagrégée de l'IDH national révèle des disparités structurelles importantes : la performance globale du pays est en effet fortement tirée par la composante « revenu », soutenue historiquement par la rente extractive. Si les indicateurs relatifs à la composante « éducation » affichent des résultats satisfaisants, la composante « santé » présente des vulnérabilités persistantes. En dépit de son classement dans la catégorie des pays à développement humain élevé, le Gabon enregistre l'une des espérances de vie à la naissance les plus faibles de ce groupe. Ces déséquilibres internes à l'indice, couplés à une forte volatilité macroéconomique, à des inégalités territoriales et aux limites de la diversification économique, constituent autant de facteurs qui entravent la consolidation durable du développement humain au niveau national.

Dans ce contexte, la jeunesse gabonaise représente un défi structurel majeur et une opportunité stratégique. Cette population, qui constitue la majorité de la structure démographique du pays, est relativement instruite et fortement urbanisée. Cependant, elle fait face à des obstacles



persistants en matière d'insertion sur le marché du travail. L'incidence élevée du chômage des jeunes, l'inadéquation entre le système de formation et les besoins réels du secteur productif, ainsi que la faiblesse de la création d'emplois décents, compromettent les trajectoires individuelles et impactent négativement la dynamique globale du développement humain. Parallèlement, l'entrepreneuriat des jeunes, bien qu'identifié comme un levier crucial de diversification économique et d'autonomisation, demeure insuffisamment structuré et soutenu.

Le Rapport National sur le Développement Humain 2026 s'inscrit dans cette problématique centrale. Il présente une analyse détaillée des corrélations entre le développement humain, l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes au Gabon, en mettant en exergue les facteurs structurels, institutionnels et socioculturels qui influencent leur intégration économique. La méthodologie de collecte des données a été enrichie afin de fournir un support d'aide à la décision publique hautement pertinent : aux données macro-statistiques et analyses comparatives se sont ajoutées des données primaires issues d'enquêtes de terrain exhaustives. Menées directement auprès des jeunes, des collectivités locales, des entrepreneurs et des acteurs de l'intermédiation tels que le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE), ces enquêtes offrent une lecture ancrée et prospective des transformations socio-économiques en cours.

Pour restituer cette analyse multidimensionnelle, le rapport est structuré en cinq chapitres. Il aborde dans un premier temps l'évolution du développement humain au Gabon et le positionnement du pays dans les classements régionaux et internationaux (Chapitre I). Il dresse ensuite un état des lieux détaillé de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes (Chapitre II), avant d'identifier les secteurs économiques porteurs et les métiers d'avenir, en parfaite cohérence avec les stratégies nationales et les agendas internationaux (Chapitre III). Le quatrième chapitre met en lumière l'écosystème national de l'emploi à l'épreuve du terrain, en analysant finement l'articulation entre l'employabilité, l'entrepreneuriat des jeunes et la gouvernance territoriale à travers le prisme des acteurs locaux (Chapitre IV). Enfin, le rapport s'achève par l'analyse des réformes et des leviers stratégiques institutionnels susceptibles de renforcer durablement l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes comme moteurs de l'IDH (Chapitre V).

CHAPITRE I : DEVELOPPEMENT HUMAIN AU GABON

Le développement humain constitue le cadre conceptuel fondamental pour appréhender les trajectoires de progrès des nations. En plaçant l'être humain au cœur de l'action publique, cette approche dépasse la seule logique de croissance économique pour intégrer les dimensions de la santé, de l'éducation et du niveau de vie, ainsi que la capacité des individus à exercer des choix libres et éclairés. Depuis l'adoption de ce paradigme par le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) au début des années 1990, l'Indice de Développement Humain (IDH) s'est imposé comme un outil majeur d'analyse et d'orientation stratégique.

Depuis plusieurs décennies, le Gabon s'efforce de diversifier son économie et d'améliorer les conditions de vie de sa population. Ces efforts, soutenus par des réformes sectorielles, ont permis des avancées notables : entre 1990 et 2023, l'IDH a progressé de 46%. À titre d'illustration, l'espérance de vie à la naissance est passée de 60 ans en 1990 à 68 ans en 2024, tandis que la durée moyenne de scolarisation a bondi de 6,8 ans en 2000 à 10 ans aujourd'hui, portant le taux d'alphabétisation global à 86% en 2022.

Toutefois, ces progrès demeurent contrastés. Une analyse désagrégée de l'IDH révèle que la performance nationale est fortement tirée par la composante « revenu », tandis que les résultats en matière d'éducation apparaissent plus robustes que ceux de la santé. En effet, l'espérance de vie, bien qu'en progression, demeure relativement faible au regard des standards observés dans les autres pays classés à « développement humain élevé ».



Une dépendance persistante aux ressources extractives exacerbe la fragilité intrinsèque du modèle de développement national. Ce positionnement macroéconomique se traduit par une forte volatilité de la richesse nationale, le Revenu National Brut (RNB) par habitant ayant enregistré une baisse globale de 31% entre 1990 et 2022. À ces vulnérabilités s'ajoutent des déséquilibres territoriaux profonds, illustrés par une urbanisation atteignant 91%, ainsi que la persistance de poches de pauvreté, corrélées à un taux de chômage global avoisinant les 20% et culminant à 36% chez les jeunes.

Au regard de ces défis structurels, l'analyse du développement humain au Gabon revêt une importance stratégique. Elle permet de situer le pays dans sa dynamique régionale et mondiale tout en identifiant les leviers de transformation prioritaires. Ce chapitre vise ainsi à retracer l'évolution historique de l'IDH, à examiner ses composantes clés et à analyser les disparités structurelles. Cette démarche est essentielle pour comprendre les fondements du modèle actuel et transformer le potentiel national en une amélioration durable et équitable du bien-être des populations.

I.1. ÉVOLUTION HISTORIQUE DE L'IDH AU GABON

L'analyse de l'évolution de l'Indice de Développement Humain (IDH) constitue une étape essentielle pour comprendre la trajectoire de progrès social et économique du pays. En effet, en combinant des dimensions relatives à la santé, à l'éducation et au revenu, l'IDH offre une vision intégrée du bien-être et de la qualité de vie des populations. Étudier son évolution permet non seulement de mesurer les progrès réalisés au fil du temps, mais aussi d'identifier les périodes de stagnation et les déséquilibres structurels.

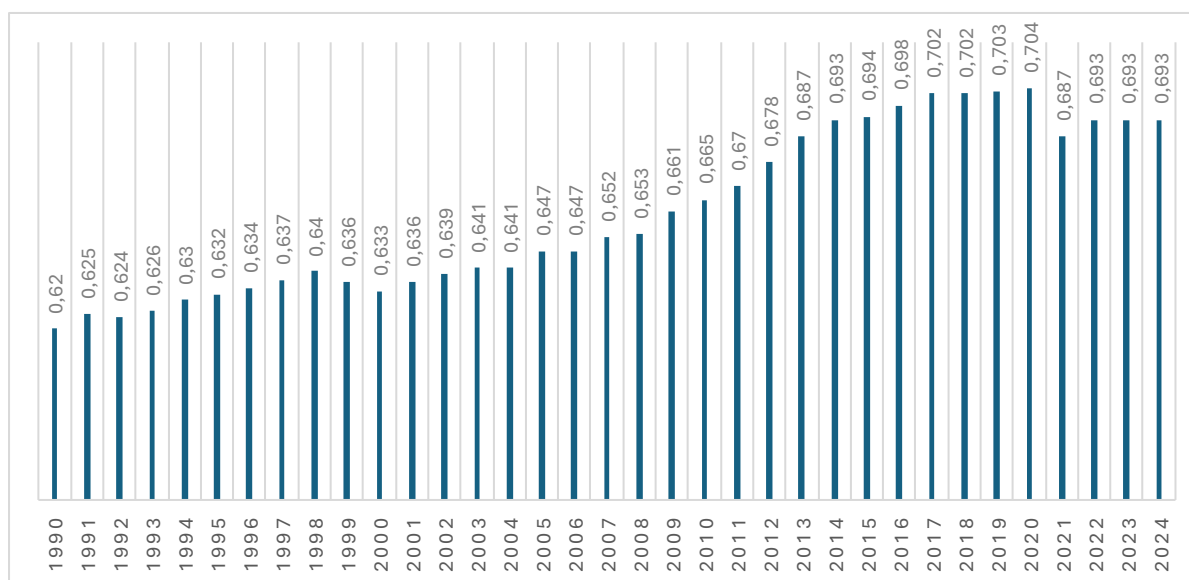
Dans le cas du Gabon, cette analyse revêt une importance particulière, car elle met en évidence la tension entre une performance économique historiquement portée par la rente pétrolière et la nécessité d'une transformation plus inclusive. Cette section s'attache ainsi à retracer les principales tendances de l'IDH depuis les années 1990, à examiner ses composantes clés et à dégager les enseignements pour les politiques publiques à venir.

I.1.1. Tendances générales de l'IDH depuis les années 1990

Depuis la première publication du Rapport Mondial sur le Développement Humain en 1990 par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), l'Indice de Développement Humain (IDH) s'est imposé comme une mesure synthétique du progrès des Nations.

Pour le Gabon, la courbe de tendance (cf. Graphique 1) montre que cet indicateur a connu une évolution globalement positive depuis les années 1990, traduisant des avancées notables dans la santé, l'éducation et le niveau de vie, malgré des périodes de stagnation liées à la conjoncture économique.

Graphique 1: Evolution de l'IDH de 1990 à 2024



Source : Auteurs à partir des données du PNUD

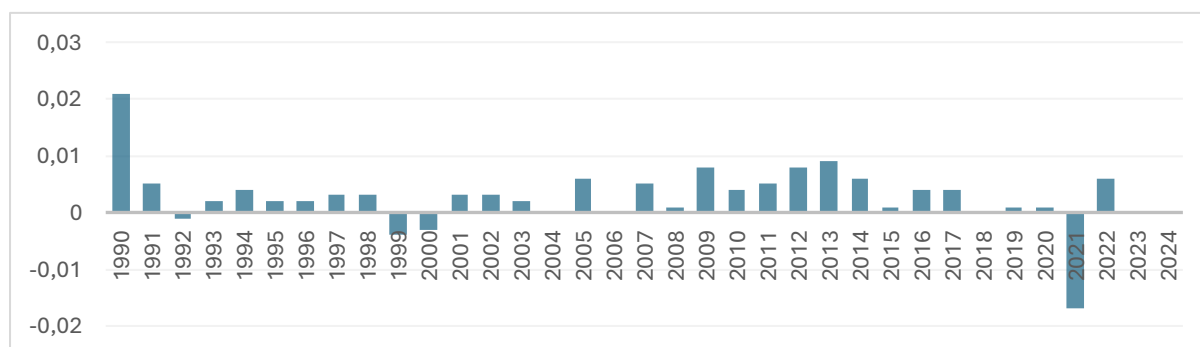
L'évolution de l'IDH se décompose comme suit :

- **Phase de progression soutenue (1990–2016) :** sur cette période, le pays a enregistré une amélioration constante de ses indicateurs. L'IDH est passé de 0,620 à 0,698, soit une progression cumulée de 0,078 point. Cette dynamique a été principalement soutenue par des investissements publics dans les secteurs sociaux (santé et éducation) ainsi que par la période d'embellie des revenus pétroliers entre 1995 et 2010.
- **Phase de consolidation (2017–2020) :** le Gabon a franchi un seuil qualitatif en intégrant la catégorie des pays à IDH « élevé ». L'indice s'est stabilisé dans une fourchette haute, passant de 0,702 à 0,704, soit une progression marginale de 0,002 point, témoignant d'une phase de consolidation des acquis.
- **Phase de régression structurelle (depuis 2021) :** on observe depuis 2021 une inversion de la tendance avec un recul de 0,011 point. Ce repli a conduit le Gabon à repasser dans la catégorie des pays à IDH « moyen ».

Analyse synthétique : les limites du modèle actuel

Cette inflexion observée depuis 2021 met en exergue la vulnérabilité du modèle de développement gabonais face aux chocs exogènes. Si la progression historique a largement bénéficié de la rente pétrolière, les variations conjoncturelles défavorables et le ralentissement des dernières années illustrent les limites d'une croissance insuffisamment diversifiée. La régression récente confirme que la dépendance aux hydrocarbures, couplée à une exposition élevée aux fluctuations des cours mondiaux, entrave la pérennité du progrès social. Ce constat souligne l'urgence d'opérer une transformation structurelle de l'économie vers des secteurs à plus forte valeur ajoutée, moins vulnérables à la volatilité des marchés internationaux.

Graphique 2: Variation de l'IDH de 1990 à 2024



Source : Auteurs à partir des données du PNUD

Depuis 1990, l'IDH du Gabon a affiché une tendance globalement haussière avec 26 années de variation positive sur 35 observations. Toutefois, cette trajectoire a été interrompue par quatre épisodes de recul (1992, 1999, 2000 et 2021) et cinq périodes de stagnation (2004, 2006, 2018, 2023 et 2024). Ces inflexions ne sont pas fortuites ; elles traduisent la sensibilité extrême de l'indice à une combinaison de facteurs exogènes et endogènes.

L'analyse des faits marquants permet d'identifier trois typologies de chocs explicatifs :

- **L'instabilité liée aux cycles des cours mondiaux des matières premières (1999, 2000, 2018) :** les baisses enregistrées en 1999 et 2000 correspondent au choc pétrolier de cette période, qui a brutalement réduit les marges de manœuvre budgétaires de l'État. De même, la stagnation de 2018 témoigne des effets différés de la crise des prix du

pétrole de 2014, entraînant une période d’ajustement budgétaire prolongée et une baisse de l’investissement public.

- **Les chocs sanitaires et globaux (2021) :** la contraction enregistrée en 2021 est le résultat direct des perturbations structurelles engendrées par la pandémie de COVID-19, qui a mis à rude épreuve les systèmes de santé nationaux et freiné les indicateurs d’éducation et de revenu.
- **L’incertitude politique et institutionnelle (1992, 2023, 2024) :**
 - La baisse de 1992 s’inscrit dans un contexte d’instabilité sociale et politique consécutive aux premières années de la transition démocratique du pays, pesant sur la gouvernance économique.
 - Les stagnations de 2023 et 2024 reflètent directement la période de transition institutionnelle marquée par le changement de régime en août 2023. Cette incertitude politique a engendré un attentisme des investisseurs et des partenaires au développement, impactant les indicateurs macroéconomiques et les dynamiques de mise en œuvre des politiques sociales.

Les limites structurelles de la production (2004-2006) : les stagnations observées au milieu des années 2000 sont, pour leur part, liées à une baisse cyclique de la production pétrolière nationale, illustrant la dépendance du Gabon vis-à-vis des rendements de ses gisements vieillissants, avant le lancement de nouveaux projets d’exploitation.

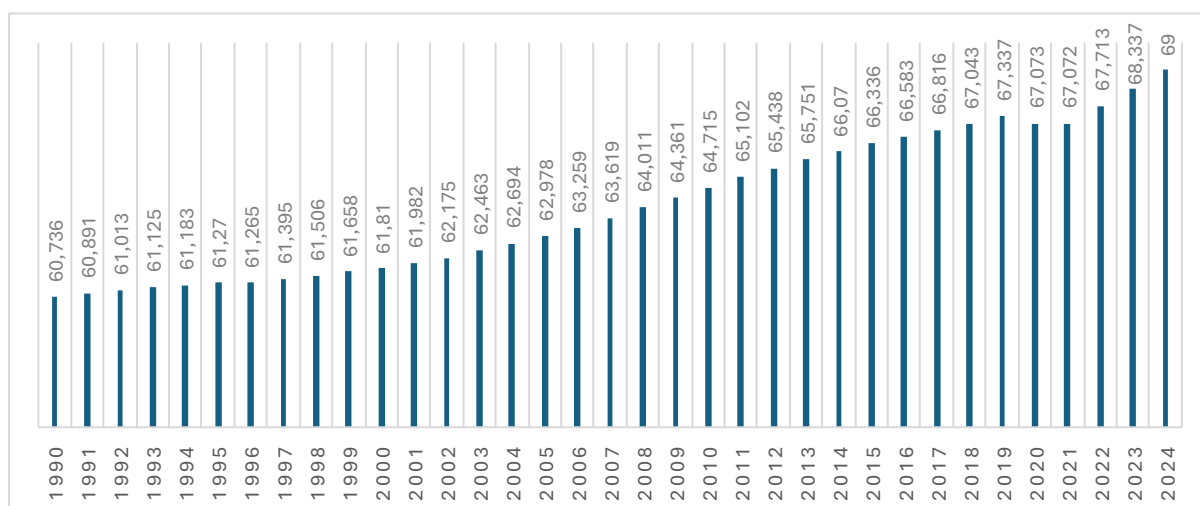
En somme, la volatilité de l’IDH au Gabon est le miroir d’une économie dont la capacité à assurer un développement humain continu reste trop fortement corrélée à la stabilité de sa rente extractive et à la prévisibilité de son climat politique.

1.1.2. Analyse par composantes de l’IDH

L’IDH se fonde sur trois dimensions fondamentales : la santé (mesurée par l’espérance de vie à la naissance), l’éducation (durée moyenne et attendue de scolarisation) et le revenu national brut par habitant (en PPA).

1.1.2.1. La santé : une amélioration progressive mais inégale

Graphique 3: Evolution de l'espérance de vie à la naissance de 1990 à 2024



Source : Auteurs à partir des données de la division des Nations Unies pour la population

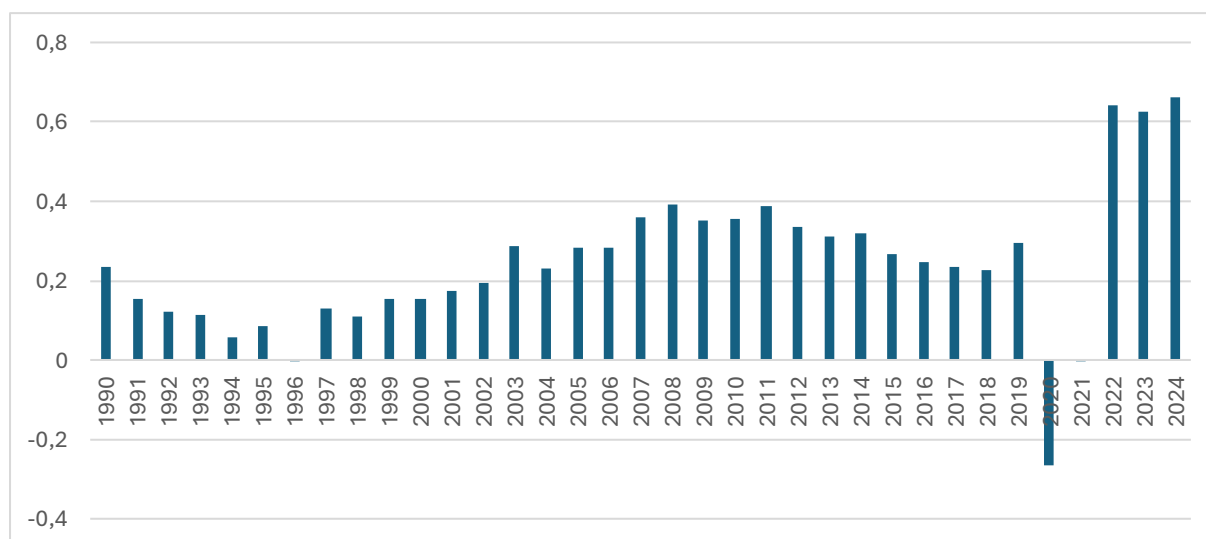
L'espérance de vie à la naissance au Gabon suit une tendance haussière, s'établissant à 68 ans en 2024 contre environ 60 ans en 1990. Cette amélioration reflète l'impact des politiques de santé publique déployées sur la période, notamment la généralisation des programmes de vaccination, les efforts de réduction de la mortalité infantile et l'élargissement de l'accès aux soins primaires.

Toutefois, cette performance de 68 ans demeure en deçà du potentiel du pays. Au sein de la catégorie des nations à « développement humain élevé », le Gabon affiche une espérance de vie relativement faible, soulignant un décalage persistant entre les ressources investies et les résultats effectifs de santé publique. Ce plafonnement de l'indicateur s'explique par des limites structurelles persistantes :

- **Les disparités territoriales :** l'offre de soins reste caractérisée par une forte concentration des infrastructures de pointe dans les zones urbaines, laissant les zones rurales avec un accès limité à des services spécialisés.
- **La transition épidémiologique :** le pays fait face à une charge croissante des maladies chroniques non transmissibles (hypertension, diabète, pathologies cardiovasculaires), dont la prise en charge nécessite une adaptation complexe et coûteuse du système de santé.

Cette situation impose de repenser l'efficacité des dépenses de santé pour transformer les acquis en une amélioration durable de la longévité et du bien-être des populations.

Graphique 4 : Variation de l'espérance de vie à la naissance de 1990 à 2024



Source : Auteurs à partir des données des Nations Unies

L'examen des variations annuelles révèle une trajectoire globalement positive, toutefois marquée par des ruptures de tendance en 1996, 2020 et 2021. La période 2020-2021 constitue une rupture significative, directement imputable à la pandémie de COVID-19, laquelle a exercé une pression critique sur les capacités opérationnelles du système de santé et sur la continuité des services de protection sociale. L'année 1996, quant à elle, s'inscrit dans une phase de

vulnérabilité où les ajustements macroéconomiques et les tensions sur les dépenses publiques ont momentanément limité la progression des acquis de santé publique.

I.1.2.2. Éducation : un levier stratégique de capital humain

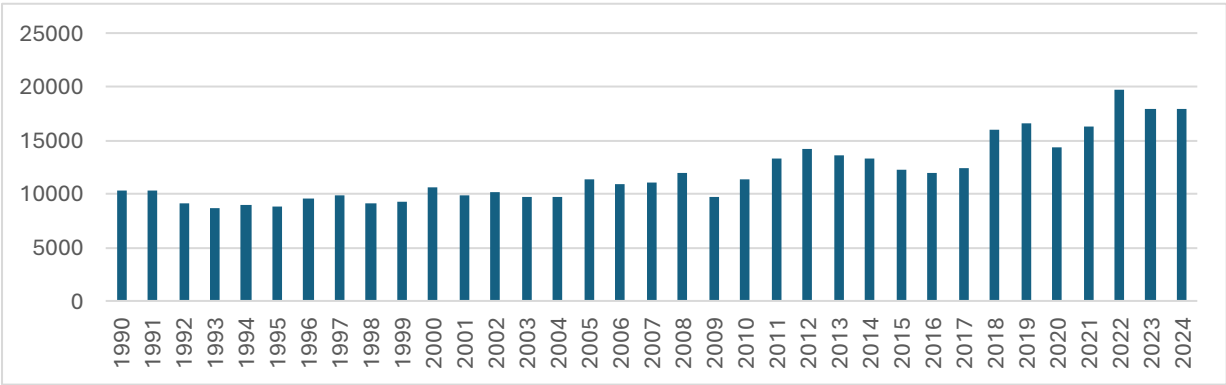
La scolarité obligatoire, fixée de 6 à 16 ans, a permis au Gabon d'élever significativement le niveau d'instruction de sa population. La durée moyenne de scolarisation a progressé de 6,8 ans en 2000 à 10 ans en 2024. Parallèlement, le taux d'alphabétisation global, qui s'établissait à 72% en 1993, a atteint 86% en 2022 (après un pic à 89% en 2021), avec une attention particulière portée à la jeunesse dont le taux d'alphabétisation s'élève à 91%.

Malgré ces avancées, le système éducatif reste confronté à des défis structurels qui altèrent la qualité du capital humain produit :

- **Performance des cycles longs :** le taux d'achèvement au secondaire long demeure insuffisant, limitant la qualification des cohortes sortantes.
- **Inadéquation formation-emploi :** il subsiste un décalage persistant entre les curricula de formation et les besoins réels du secteur productif, accentué par une prépondérance de l'enseignement général au détriment des filières techniques et professionnelles.
- **Déperdition scolaire :** les taux d'abandon observés dans les cycles supérieurs constituent un indicateur critique de la vulnérabilité du système, nécessitant une réorientation stratégique vers des formations mieux articulées avec les opportunités du marché du travail.

I.1.2.3. Le revenu : moteur principal mais vulnérable du développement humain

Graphique 5: Evolution du RNB par habitant en PPA (US\$ de 2011) de 1990 à 2024

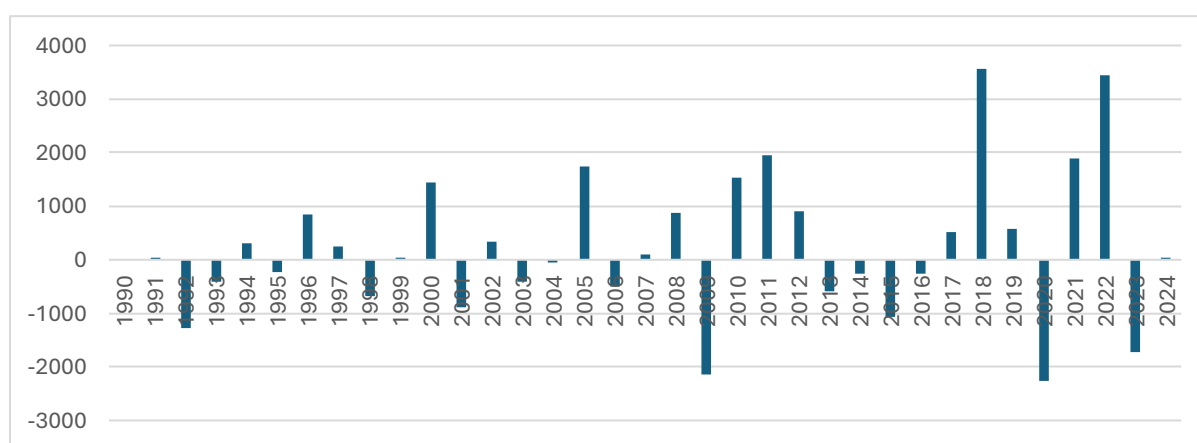


Source : Auteurs à partir des données de la Banque Mondiale

La richesse nationale, mesurée par le Revenu National Brut (RNB) par habitant, a constitué le déterminant majeur de la progression de l'IDH au cours des années 2000, portée par une conjoncture pétrolière favorable. Toutefois, cette dynamique révèle une vulnérabilité structurelle significative : l'économie gabonaise demeure excessivement tributaire des cycles des cours mondiaux des hydrocarbures. Cette exposition à la volatilité des marchés internationaux fragilise la stabilité budgétaire de l'État et, par extension, la pérennité des investissements sociaux nécessaires au développement humain.

Depuis 2015, les chocs successifs, notamment la baisse des cours des matières premières et les effets de la crise sanitaire de 2020, ont acté les limites de ce modèle de croissance procyclique. Ce constat souligne l'impératif stratégique de diversification de la base productive nationale. Il s'agit désormais d'orienter la politique économique vers le développement de secteurs à forte intensité d'emploi, seuls capables d'assurer une trajectoire de revenus plus résiliente, moins dépendante des aléas extractifs et davantage génératrice de valeur inclusive.

Graphique 6: Variation du RNB/H de 1990 à 2024



Source : Auteurs à partir des données de la Banque Mondiale

L'analyse de la série chronologique met en évidence une instabilité marquée du Revenu National Brut (RNB) par habitant, avec 19 épisodes de croissance et 15 phases de contraction sur la période d'étude. Cette composante apparaît comme la plus volatile de l'IDH gabonais, illustrant une vulnérabilité chronique aux fluctuations des cours mondiaux des matières premières ainsi qu'aux facteurs endogènes.

Trois séquences temporelles permettent d'illustrer cette dynamique :

- **Cycles économiques et budgétaires :** la période 2013-2016 a été marquée par une contraction successive du RNB par habitant, consécutive au repli des cours du pétrole, suivie d'un cycle de reprise entre 2017 et 2019.
- **Contexte institutionnel et sociopolitique :** les données révèlent une corrélation entre les ruptures de croissance et les phases de transition politique. Les années 1990, marquées par l'avènement du multipartisme, ainsi que l'année 2023, caractérisée par une transition institutionnelle à la tête de l'État, ont généré des périodes d'incertitude ayant pesé sur la dynamique de croissance du revenu.
- **Vulnérabilité structurelle :** globalement, cette forte volatilité confirme que le revenu demeure la dimension la plus instable de l'IDH au Gabon. Sa trajectoire reste

intrinsèquement liée à la dépendance du pays vis-à-vis des ressources extractives et à la capacité de l'environnement national à garantir la prévisibilité nécessaire aux investissements et à l'activité économique.

I.1.3. Périodes charnières et dynamiques comparées

La trajectoire du Gabon en matière de développement humain sur les trois dernières décennies peut être articulée autour de trois séquences chronologiques distinctes, reflétant l'évolution du modèle économique national :

1. **1990-2000 : la phase de consolidation des acquis sociaux.** Cette période est caractérisée par l'institutionnalisation des premières politiques nationales de santé et d'éducation, visant à établir un socle social minimal pour la population.
2. **2001-2014 : une croissance économique portée par la rente.** Cette phase a été marquée par une expansion vigoureuse du PIB, corrélée à un cycle favorable des cours des hydrocarbures. Si cette période a permis une hausse rapide du revenu par habitant, les indicateurs sociaux ont révélé une faible réactivité, l'impact de cette croissance sur la réduction des inégalités demeurant limité.
3. **2015-2024 : ralentissement et impératif de transformation structurelle.** Cette séquence reflète une période de ralentissement économique imposé par la volatilité des revenus pétroliers. Elle met en exergue la nécessité de réorienter les politiques publiques vers une diversification productive et une stratégie d'inclusion sociale plus résiliente.

Analyse comparative et enjeux de performance

En perspective comparative, le Gabon affiche un IDH supérieur à la moyenne régionale, confortant son statut de pays à revenu intermédiaire. Toutefois, mis en balance avec des pairs africains tels que le Botswana, Maurice ou la Namibie, le Gabon présente des marges de progression significatives. Malgré des indicateurs macroéconomiques robustes, le pays accuse un retard relatif sur deux vecteurs critiques : l'efficience et la qualité des services éducatifs d'une part, et la capacité du modèle de croissance à assurer une redistribution plus équitable des fruits du développement d'autre part. Cette comparaison souligne que la trajectoire du Gabon dépendra désormais de sa capacité à transformer ses ressources naturelles en un capital humain diversifié et performant.



I.1.4. Enjeux actuels pour la consolidation du développement humain

Le défi majeur pour le Gabon réside désormais dans la pérennisation et la durabilité de ses performances en matière de développement humain. La consolidation des acquis nécessite une mutation profonde des capacités institutionnelles, une réduction tangible des inégalités territoriales et une optimisation accrue de l'efficacité des dépenses sociales.

Pour inscrire le progrès humain dans une dynamique structurelle et inclusive, il est impératif de rompre avec le cloisonnement des politiques sectorielles. L'adoption d'approches intégrées, créant des synergies opérationnelles entre les systèmes de santé, l'éducation, l'employabilité et la gouvernance, constitue le levier stratégique indispensable. Cette convergence des politiques publiques est la condition sine qua non pour transformer les performances économiques en une amélioration durable et équitable du bien-être de l'ensemble des populations.

I.2. COMPARAISON REGIONALE ET INTERNATIONALE

L'exercice de *benchmarking* international du développement humain constitue un levier indispensable pour évaluer la trajectoire du Gabon. En confrontant les indicateurs nationaux à ceux des pays à revenu intermédiaire ou des économies émergentes ayant traversé des phases de transition similaires, il devient possible d'isoler les moteurs de succès et les facteurs de persistance des iniquités. Cette démarche analytique permet d'objectiver les limites structurelles propres au modèle gabonais, encore fortement conditionné par sa dépendance à la rente extractive.

En situant le Gabon dans une perspective élargie, au sein de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC), du continent africain et des marchés émergents, cette section vise à mettre en lumière les écarts de performance et les vecteurs de convergence. L'analyse ne se limite pas à un simple constat statistique : elle cherche à extraire des enseignements probants des expériences exogènes réussies. En somme, cette mise en perspective alimente la réflexion stratégique sur l'ajustement nécessaire des politiques publiques, afin d'inscrire le développement humain national dans une dynamique de rattrapage et d'alignement sur les standards internationaux les plus performants.

I.2.1. Position du Gabon dans les classements internationaux de développement humain

Selon le Rapport mondial sur le développement humain 2023/2024 du PNUD, le Gabon affiche un IDH de 0,706, le classant au 119^e rang mondial et au 8^e rang à l'échelle du continent africain. Cette performance permet au pays d'intégrer la catégorie des nations à « développement humain élevé », se situant ainsi significativement au-dessus de la moyenne de l'Afrique subsaharienne (0,547).

Toutefois, une analyse nuancée révèle les limites de ce positionnement. Si le Gabon partage des similitudes avec des pairs tels que le Botswana (0,735), l'Afrique du Sud (0,713) ou le Cap-Vert (0,662), sa trajectoire diffère par ses ressorts économiques et institutionnels. La performance gabonaise demeure en effet fortement corrélée à un niveau de revenu par habitant

relativement élevé, lequel tend à masquer des déficits structurels persistants dans les domaines de la santé et de l'éducation.

En perspective internationale, cet écart devient plus marqué lorsqu'on confronte le modèle gabonais à des économies émergentes ne reposant pas exclusivement sur la rente pétrolière, telles que la Malaisie, le Costa Rica ou la Thaïlande. Ces nations illustrent une capacité supérieure à convertir leur richesse nationale en un capital humain durable et équitable. Ce contraste souligne, pour le Gabon, l'impérieuse nécessité de découpler sa performance sociale de la volatilité des revenus extractifs pour s'inscrire dans une dynamique de développement plus robuste et diversifiée.

I.2.2. Comparaison régionale : les défis communs au sein de la CEMAC et de l'Afrique subsaharienne

Au sein de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC), le Gabon occupe une position singulière, affichant un IDH nettement supérieur à celui de ses partenaires : Cameroun (0,563), Congo (0,571), Guinée équatoriale (0,588), RCA (0,404) et Tchad (0,398). Cette avance relative témoigne d'un avantage structurel hérité d'une stabilité politique prolongée, d'une urbanisation précoce et d'investissements soutenus dans les infrastructures sociales de base au cours des décennies précédentes.

Cependant, cette performance comparative ne doit pas occulter la persistance de vulnérabilités partagées avec ses voisins sous-régionaux. Le modèle de développement gabonais, à l'instar de celui des autres États de la zone, se heurte à trois défis structurels majeurs :

- **Vulnérabilité aux chocs exogènes :** une dépendance prégnante aux ressources naturelles expose l'économie nationale à une volatilité marquée des cours mondiaux des matières premières, limitant la prévisibilité des recettes budgétaires.
- **Déséquilibres territoriaux :** le développement national souffre d'une concentration excessive des services publics et des opportunités économiques au sein des pôles urbains de Libreville et de Port-Gentil, exacerbant la fracture spatiale.
- **Déficits de gouvernance publique :** les capacités institutionnelles en matière de planification stratégique, d'exécution budgétaire et de suivi-évaluation des politiques sociales présentent des marges d'optimisation importantes pour garantir une plus grande efficacité de l'action publique.

En somme, malgré un positionnement statistique favorable à l'échelle sous-régionale, le Gabon partage les contraintes structurelles propres aux économies africaines extractives. Ces similitudes soulignent l'urgence d'opérer une mutation vers un modèle de croissance plus inclusif et diversifié, condition *sine qua non* pour transformer durablement les indicateurs macroéconomiques en bien-être social généralisé.

I.2.3. Comparaison internationale : enseignements tirés des pays émergents

L'analyse des trajectoires de développement de pays tels que la Malaisie, le Chili ou le Costa Rica offre des points de comparaison heuristiques cruciaux pour le Gabon. Ces économies ont

réussi à opérer une transformation structurelle pérenne en s'articulant autour de trois piliers stratégiques :

- **Diversification productive** : une réduction proactive de la dépendance aux rentes primaires par l'émergence et le soutien de secteurs à haute valeur ajoutée ;
- **Investissement ciblé dans le capital humain** : une priorisation de l'éducation technique et professionnelle, alignée étroitement sur les besoins dynamiques du marché du travail ;
- **Gouvernance inclusive** : la mise en place de mécanismes institutionnels de redevabilité garantissant une redistribution équitable des fruits de la croissance.

Pour le Gabon, ces modèles confirment la nécessité impérieuse de refonder le paradigme national de développement. L'investissement social ne doit plus être considéré comme une simple dépense, mais comme un levier stratégique de compétitivité, fondé sur l'employabilité des jeunes, la promotion de l'innovation et le dynamisme du secteur privé national. La transition vers une économie post-pétrolière ne pourra être effective sans une montée en puissance simultanée des capacités humaines et de l'efficacité institutionnelle.

I.2.4. Positionnement global et perspectives

Au terme de cet état des lieux, le positionnement du Gabon sur l'échiquier mondial révèle une situation paradoxale : le pays dispose d'atouts notables, un potentiel économique avéré, une stabilité politique relative et un capital humain en amélioration, qui peinent toutefois à se traduire en un bien-être durable et équitable pour l'ensemble de la population.

Si l'Indice de Développement Humain (IDH) témoigne d'une trajectoire ascendante depuis 1990, cette performance masque une fragilité structurelle : la croissance, largement portée par les revenus pétroliers, n'a pas permis de diversifier suffisamment les moteurs de l'économie ni de réduire de manière significative les inégalités sociales et territoriales. L'analyse comparative démontre que si le Gabon demeure l'une des économies les plus performantes de la zone CEMAC, il reste en deçà des standards des nations émergentes dont le niveau de richesse est comparable.

Pour inscrire le progrès humain dans une dynamique structurelle et inclusive, le Gabon doit désormais articuler ses politiques publiques autour de quatre impératifs stratégiques :

- **L'optimisation de l'efficacité sociale** : améliorer la qualité et la pertinence des services de base (éducation et santé) pour transformer les dépenses publiques en résultats tangibles ;
- **La réduction des fractures** : atténuer les disparités territoriales et de genre, qui freinent l'épanouissement collectif et l'accès égalitaire aux opportunités ;
- **La diversification productive** : décloisonner l'économie de sa dépendance aux ressources extractives en soutenant les secteurs à forte intensité d'emploi ;
- **Le renforcement de la gouvernance** : aligner les politiques économiques et sociales autour d'une vision intégrée et résiliente, centrée sur la jeunesse.

L'enjeu majeur du développement humain au Gabon n'est plus la croissance en soi, mais sa traduction en opportunités concrètes. La réussite de cette transition exige un recentrage pragmatique des politiques publiques sur l'emploi, la formation et l'entrepreneuriat.

I.3. CE QU'IL FAUT RETENIR

I.3.1. Contexte général

Le développement humain au Gabon est analysé à travers l'Indice de Développement Humain (IDH), qui combine santé, éducation et revenu. Depuis les années 1990, le pays a enregistré des progrès notables, mais reste confronté à des fragilités structurelles liées à la dépendance pétrolière, aux inégalités sociales et territoriales, et à la faible diversification économique.

I.3.2. Principales évolutions

- Santé : Espérance de vie passée de 60 ans (1990) à 68 ans (2024), grâce à l'amélioration de la couverture sanitaire, aux campagnes de vaccination et à la baisse de la mortalité infantile. Toutefois, des disparités territoriales et la montée des maladies chroniques non transmissibles persistent.
- Éducation : Durée moyenne de scolarisation est passée de 6,8 ans (2000) à 10 ans (2024). Le taux d'alphabétisation a progressé, mais le système reste marqué par des défis qualitatifs (inadéquation formation-emploi, abandon scolaire, faiblesse de la formation technique).
-
-
- Revenu : Le Revenu National Brut par habitant a fortement progressé dans les années 2000 grâce au pétrole, mais demeure volatil. Les crises pétrolières et la pandémie de 2020 ont révélé la vulnérabilité du modèle économique.



I.3.3. Phases de l'évolution de l'IDH

1. 1990–2000 : Consolidation des acquis sociaux (santé, éducation).
2. 2001–2014 : Croissance économique soutenue, mais inégalités persistantes.
3. 2015–2024 : Ralentissement, baisse des revenus pétroliers, nécessité de diversification.

I.3.4. Comparaisons régionales et internationales

- Afrique : Le Gabon se situe au 8^e rang continental et 119^e mondial (IDH 0,706 en 2023), au-dessus de la moyenne subsaharienne (0,547). Il surclasse ses voisins de la CEMAC mais partage leurs vulnérabilités (dépendance aux ressources, inégalités territoriales).
- Pays émergents : Comparé à la Malaisie, au Chili ou au Costa Rica, le Gabon reste en retrait dans la transformation de la richesse en capital humain durable.

I.3.5. Enjeux actuels

- Réduire les inégalités sociales et territoriales.
- Améliorer la qualité de l'éducation et l'adéquation formation-emploi.
- Renforcer les systèmes de santé et de protection sociale.
- Diversifier l'économie pour réduire la dépendance aux hydrocarbures.
- Consolider les institutions et la gouvernance pour une meilleure redistribution des richesses.

I.3.6. Perspectives

Le Gabon dispose d'atouts économiques et humains, mais la durabilité de son développement dépend de sa capacité à :

- Investir dans la jeunesse (formation, emploi, entrepreneuriat).
- Renforcer l'équité sociale et territoriale.
- Transformer la rente pétrolière en capital humain durable.
- Aligner les politiques économiques et sociales autour d'une vision inclusive et résiliente.

En définitive, le Gabon a atteint un niveau de développement humain relativement élevé en Afrique, mais la consolidation de ces acquis exige une transformation structurelle centrée sur la jeunesse, l'équité et la diversification économique.

CHAPITRE II : ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DE L'ENTREPRENARIAT AU GABON

L'insertion socio-économique de la jeunesse constitue aujourd'hui un impératif stratégique pour le développement humain au Gabon. Dans un contexte marqué par une transition démographique avancée, où plus de la moitié de la population est en âge de travailler, la capacité du pays à offrir des opportunités d'insertion professionnelle et à stimuler l'initiative privée devient déterminante pour son avenir. Malgré les efforts engagés depuis plusieurs décennies, notamment par le biais de réformes du cadre légal, de politiques de formation et de dispositifs d'appui à l'entrepreneuriat, le marché du travail gabonais demeure confronté à des déséquilibres structurels persistants.

Le présent rapport met en évidence un paradoxe majeur : alors que la population gabonaise est majoritairement jeune et relativement instruite, le marché du travail national peine à absorber cette main-d'œuvre. Cette situation se traduit par un chômage des jeunes structurellement élevé, une inadéquation persistante entre les compétences acquises par le système éducatif et les besoins réels du secteur productif, ainsi qu'une concentration spatiale accentuée des opportunités économiques. Ce chapitre propose un état des lieux approfondi de la situation de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes, en s'appuyant sur les données statistiques les plus récentes (PNPE, OIT, enquêtes nationales). L'analyse s'articule autour de trois axes :



- La dynamique démographique et structurelle du marché du travail ;
-
- L'analyse SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) du fonctionnement du marché du travail et de l'écosystème entrepreneurial ;
- Les déterminants de l'initiative économique, visant à identifier les leviers stratégiques nécessaires pour transformer le potentiel de la jeunesse gabonaise en un moteur de développement humain inclusif et durable.

II.1. ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES JEUNES AU GABON

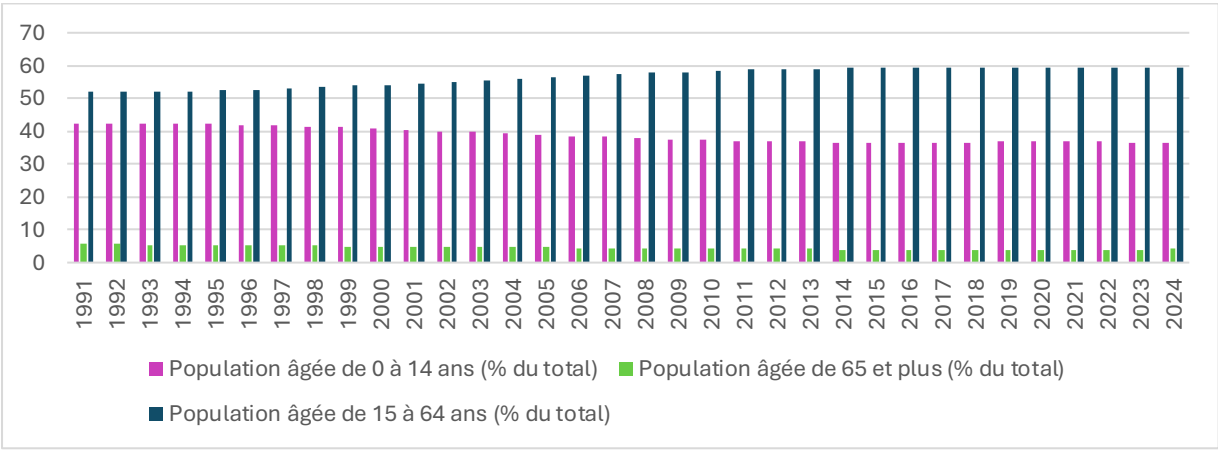
L'analyse de l'emploi des jeunes au Gabon permet de comprendre les dynamiques profondes qui structurent le marché du travail et expliquent les niveaux élevés de chômage observés ces dernières années. Cette section s'appuie sur les données du Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE), de l'OIT et des statistiques nationales pour examiner l'évolution de la population active jeune, les tendances de l'offre et de la demande de travail, ainsi que les écarts persistants entre opportunités disponibles et profil des demandeurs. Elle met également en

lumière les disparités territoriales, les déséquilibres structurels et les déterminants du sous-emploi.

II.1.1. Dynamique de la population gabonaise depuis les années 90

L’analyse de la démographie gabonaise révèle des transformations profondes qui conditionnent directement les capacités d’absorption du marché du travail. Depuis les années 1990, l’évolution de la population met en évidence deux défis majeurs pour les politiques publiques : la gestion d’un potentiel démographique très jeune et la correction d’une hyper-concentration urbaine issue du modèle économique historique.

Graphique 7: Population par tranche d’âges de 1990 à 2024



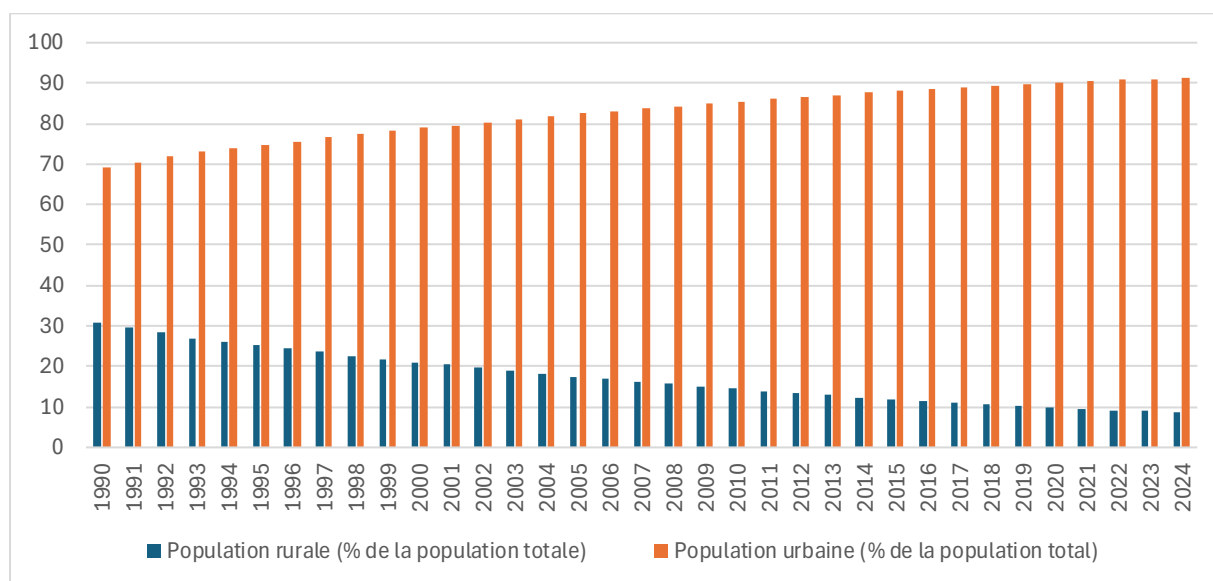
Source : Auteurs à partir des données de l’OIT et nationales

II.1.1.1. Analyse de la structure par âges : le défi du dividende démographique

La structure de la population gabonaise est caractérisée par une base particulièrement jeune et une proportion écrasante d’individus en âge d’intégrer le marché du travail. Actuellement, la population active potentielle (15-64 ans) représente 59% de la population totale, tandis que les jeunes de moins de 15 ans en constituent 37%, laissant une part marginale de 4% aux personnes âgées de 65 ans et plus.

Cette configuration illustre le dividende démographique potentiel dont dispose le Gabon pour amorcer sa transition vers une économie post-pétrolière. Toutefois, dans un modèle de développement historiquement dominé par une rente extractive (pétrole, mines) générant peu d’emplois inclusifs, cette abondance de main-d’œuvre se traduit par une forte pression structurelle sur le marché du travail. Face à ce constat, l’enjeu pour les décideurs publics dépasse la simple logique de création conjoncturelle de postes. Il appelle une réforme systémique du capital humain : il est désormais impératif d’anticiper les mutations économiques en dotant la jeunesse d’aujourd’hui de qualifications techniques et professionnelles, afin qu’elle devienne l’acteur central, et notamment l’acteur entrepreneurial, de la diversification économique de demain.

Graphique 8: Répartition spatiale de la population de 1990 à 2024



Source : Auteurs à partir des données de l'OIT et nationales

II.1.1.2. Analyse de la répartition spatiale : l'urgence de la territorialisation des politiques publiques

La répartition spatiale de la population illustre de manière frappante les déséquilibres macroéconomiques et sociaux accumulés au fil des décennies. Avec 91% de la population concentrée en zone urbaine contre seulement 9% en zone rurale, le Gabon affiche l'un des taux d'urbanisation les plus élevés d'Afrique.

Cette hyper-concentration est le résultat direct d'un exode rural massif, lui-même catalysé par la centralisation historique des investissements publics, des infrastructures et des opportunités économiques autour des grands pôles administratifs et rentiers. Le délaissement prolongé de l'économie rurale (notamment le secteur agricole) a vidé l'arrière-pays de ses forces vives et saturé les capacités d'absorption des centres urbains. Pour les pouvoirs publics, cette situation impose une double urgence stratégique. D'une part, il est nécessaire de moderniser et de renforcer les infrastructures économiques et sociales dans des villes soumises à une pression démographique continue. D'autre part, il est crucial d'engager une véritable décentralisation et territorialisation de l'économie, en valorisant les avantages comparatifs régionaux pour fixer la valeur ajoutée et les populations dans l'arrière-pays. Cette redynamisation provinciale constitue une condition *sine qua non* pour endiguer l'exode rural et résorber le chômage endémique qui frappe les villes.

II.1.2. Analyse du marché du travail

Pour analyser la situation des jeunes sur le marché du travail au Gabon, il convient d'examiner dans un premier temps l'offre de travail, puis la demande exprimée par les entreprises. L'analyse se concentre ensuite sur la confrontation entre cette offre et cette demande, dont le déséquilibre structurel détermine le niveau de chômage. En complément de cet indicateur quantitatif, la problématique du sous-emploi (visible et invisible) sera également traitée afin de rendre compte de la précarité et de la qualité de l'insertion professionnelle.

Afin de refléter fidèlement cette réalité complexe, l'analyse s'appuie sur une double approche en matière de sources de données. Elle mobilise prioritairement les enquêtes macro-statistiques nationales récentes (notamment l'ENEC 2024 et l'EGEP) pour dresser un panorama exhaustif de la population active globale. Elle exploite ensuite les registres administratifs du Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE) couvrant la période de 2013 à juin 2024. Conformément à l'avertissement méthodologique de rigueur, ces données institutionnelles sont mobilisées pour illustrer les dynamiques d'intermédiation sur le marché formel, tout en tenant compte de leurs limites face à la prépondérance du secteur informel.

II.1.2.1. Analyse de l'offre de travail : une offre de travail globale marquée par le chômage des jeunes et la vulnérabilité sociale

Pour appréhender les caractéristiques réelles de l'offre de travail au Gabon, il est indispensable de s'appuyer prioritairement sur les données issues des enquêtes nationales de représentativité globale. Ces instruments permettent d'analyser l'ensemble de la population active (occupée, au chômage ou en situation de sous-emploi) et de la mettre en perspective avec les conditions de vie des ménages.

Les résultats récents de l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Chômage (ENEC 2024) mettent en lumière une pression structurelle forte sur le marché du travail. Bien que le taux de chômage national ait connu une baisse, passant de 20,4% en 2010 à 17,4% en 2024, les défis d'insertion demeurent critiques. Ce taux représente 109 733 personnes sans emploi, avec des disparités marquées :

- **Vulnérabilité des jeunes :** le chômage frappe de manière disproportionnée la jeunesse, avec un taux culminant à 34,5%.
- **Inégalités de genre :** les femmes sont les plus touchées par le chômage, affichant un taux de 21,4% (et représentant 55% du total des chômeurs), contre 14,1% pour les hommes.
- **Concentration géographique :** le phénomène frappe plus durement les zones urbaines par rapport aux zones rurales.

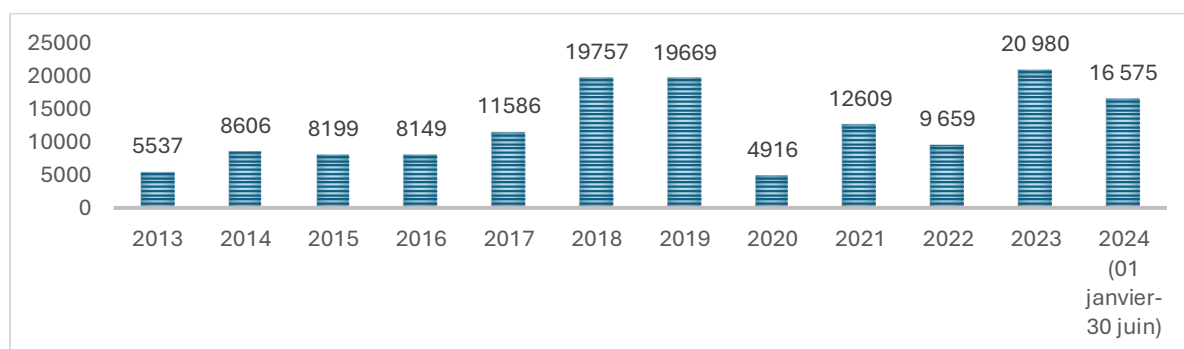
Face à l'étroitesse du secteur formel, l'économie informelle et le sous-emploi agissent comme les principales variables d'ajustement, entraînant une forte précarité. Les données de l'Enquête

Gabonaise pour l'Évaluation et le Suivi de la Pauvreté (EGEP II) confirment cette vulnérabilité socio-économique : le taux de pauvreté national s'établit à 33,4%, avec 8,2% de la population touchée par l'extrême pauvreté (pauvreté alimentaire). Ces indicateurs masquent en outre de profondes disparités régionales, la province de la Nyanga affichant, par exemple, un taux de pauvreté critique estimé à plus de 77%.

Avertissement méthodologique : portée et limites des bases de données du PNPE

Dans un écosystème où les mécanismes d'intermédiation institutionnelle demeurent en phase de consolidation, l'analyse de l'offre de travail ne saurait se limiter aux bases d'inscription du Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE). Si ces statistiques sont pertinentes pour mesurer la dynamique formelle d'intermédiation, elles ne captent qu'une fraction des demandeurs d'emploi. Une part significative de la population active évolue en dehors de ces circuits officiels. Par conséquent, les données administratives présentées ci-dessous doivent être lues comme un indicateur de la pression exercée sur le marché formel, et non comme une photographie exhaustive de l'offre de travail au Gabon.

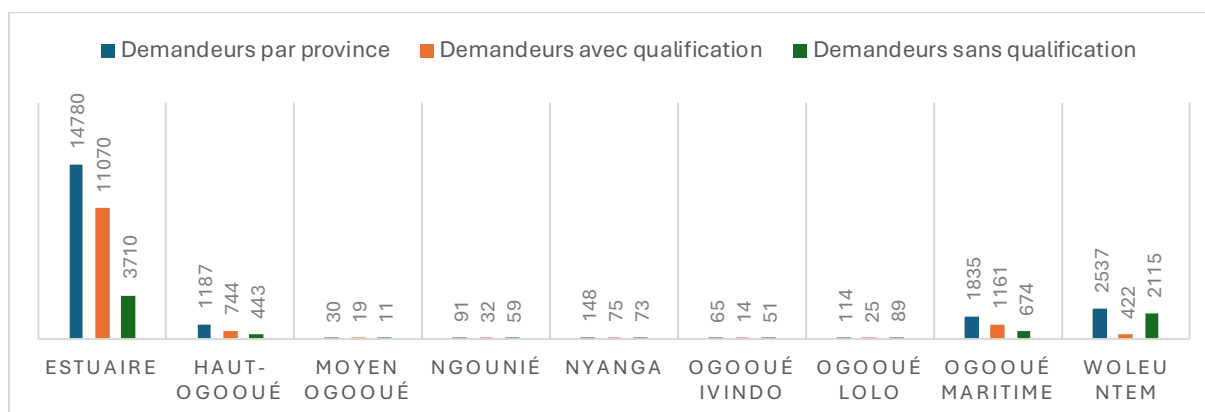
Graphique 9: Demandeurs d'emploi inscrits (16-35 ans)



Source : Auteurs à partir des données du PNPE

L'analyse des registres du PNPE concernant la tranche d'âge des 16-35 ans vient confirmer cette pression croissante sur le marché formel. En 2013, l'institution recensait 5 537 demandeurs d'emploi jeunes. Ce volume a connu une augmentation drastique pour atteindre 19 669 inscrits en 2019, avant de chuter conjoncturellement à 4 916 en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire liée à la COVID-19. La tendance a depuis retrouvé sa dynamique haussière structurelle, s'établissant à 20 980 demandeurs en 2023 et 16 575 au terme du premier semestre 2024. Cette progression de 279% entre 2013 et 2023 traduit une expansion très significative de la demande d'insertion professionnelle encadrée.

Graphique 10: Nombre de demandeurs d'emploi inscrits par province, cumul 2013-janvier 2024 (16-35 ans)



Source : Auteurs à partir des données du PNPE

Sur le plan territorial, la répartition des demandeurs reflète la centralisation de l'activité économique : la province de l'Estuaire concentre la grande majorité des inscrits, suivie par les provinces du Woleu-Ntem, de l'Ogooué-Maritime et du Haut-Ogooué. L'analyse croisée des niveaux de qualification révèle par ailleurs des dynamiques spatiales contrastées. Si la province de l'Estuaire attire une population majoritairement qualifiée (11 070 demandeurs qualifiés contre 3 710 non qualifiés), ces écarts s'estompent dans les autres régions du pays. Le Woleu-Ntem se distingue particulièrement par une inversion de cette tendance, la proportion de demandeurs sans qualification y étant supérieure à celle des profils qualifiés.

II.1.2.2. Analyse de la demande de travail : une demande de travail contrainte par l'étroitesse du tissu productif et le déficit de compétences

Pour appréhender la demande de travail dans toute sa complexité, il est indispensable de s'appuyer sur les enquêtes nationales de représentativité globale, telles que l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Chômage (ENEC 2024) et l'Enquête Gabonaise pour l'Évaluation et le Suivi de la Pauvreté (EGEP), complétées par les données structurelles issues du Recensement Général des Entreprises (RGE) et des enquêtes de conjoncture économique. En englobant à la fois les dynamiques du secteur formel et celles du secteur informel, ces instruments macro-statistiques permettent d'identifier avec davantage de précision les profils réellement recherchés par le tissu économique, les compétences en tension, ainsi que les contraintes structurelles auxquelles font face les employeurs.

L'analyse issue de ces enquêtes met en évidence que la création d'emplois reste lourdement bridée par la faible diversification de l'économie gabonaise, dont la capacité d'absorption de la main-d'œuvre demeure limitée. Par ailleurs, ces données soulignent une asymétrie profonde entre les besoins du secteur productif et les qualifications effectivement disponibles sur le marché. Les entreprises, y compris au sein du secteur informel en voie de structuration, peinent à recruter des profils techniques et professionnels spécifiques, ce qui freine leurs opportunités d'expansion et entrave la création de nouveaux postes. Cette approche élargie confirme que le

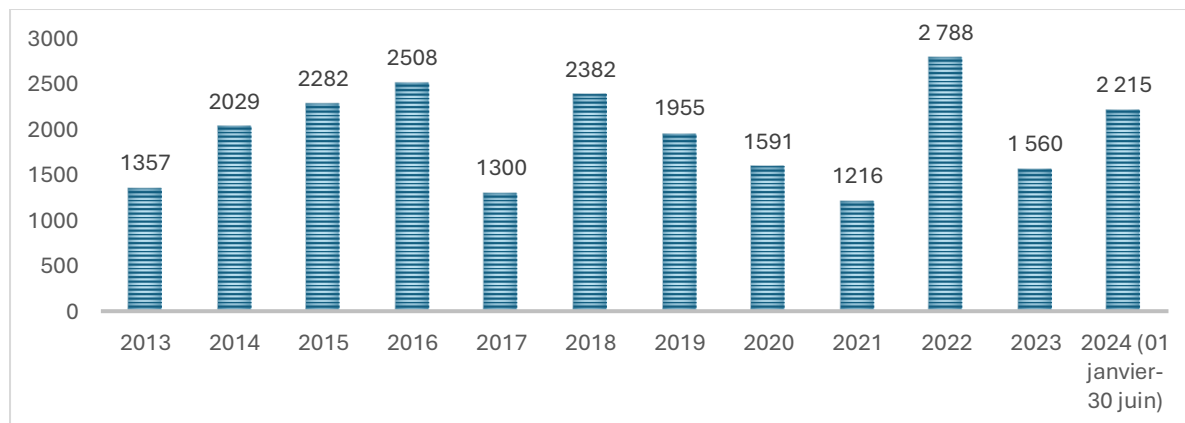
renforcement de la demande de travail repose impérativement sur une dynamisation accrue du secteur privé, couplée à une meilleure lisibilité des compétences recherchées afin de résorber l'inadéquation formation-emploi.

Avvertissement méthodologique : portée et limites des données du PNPE sur la demande de travail

À l'instar de l'offre de travail, l'analyse de la demande ne saurait se restreindre aux seules déclarations d'offres d'emploi enregistrées par le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE). Ces statistiques ne reflètent qu'une part minoritaire des besoins réels en recrutement de l'économie gabonaise. De nombreuses entreprises, en particulier au sein du vaste secteur informel ou via des réseaux de recrutement privés, ne déclarent pas leurs postes vacants auprès des institutions publiques d'intermédiation. Les données du PNPE présentées ci-après doivent donc être interprétées comme un indicateur des dynamiques de recrutement sur le marché formel intermédié, et non comme le reflet exhaustif de la demande de travail nationale.

La demande de travail formelle, captée par les services du PNPE, s'évalue principalement à travers deux indicateurs : les places disponibles pour l'embauche et les embauches effectivement réalisées.

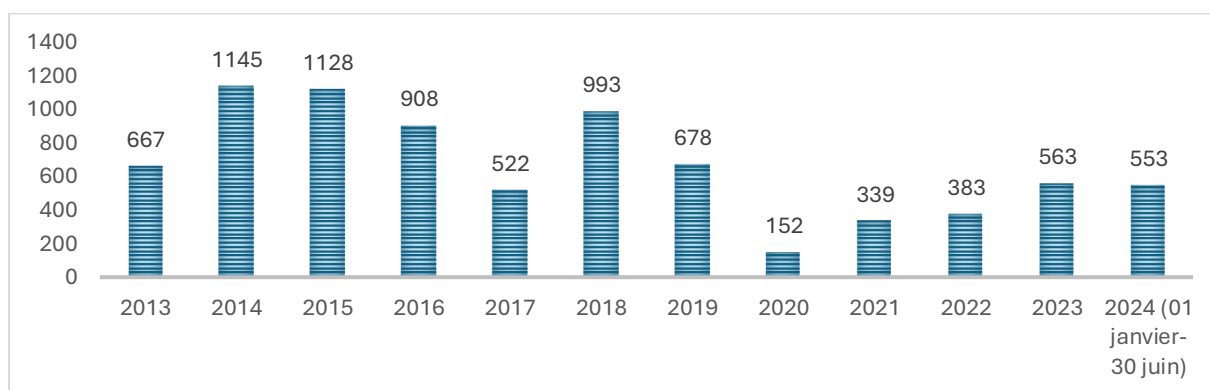
Graphique 11: Places disponibles (CDD et CDI)



Source : Auteurs à partir des données du PNPE

Concernant les places disponibles (CDD et CDI), la tendance ne suit pas une progression stable dans le temps. Après une évolution haussière de 2013 à 2016, on enregistre une baisse en 2017, suivie d'une forte remontée en 2018. Cette volatilité s'est poursuivie avec une régression jusqu'en 2021, une reprise en 2022, une nouvelle baisse en 2023, puis une remontée au premier semestre 2024. Le constat global révèle un déséquilibre structurel profond : pour un nombre moyen de 12 187 jeunes demandeurs d'emploi, le nombre moyen de places disponibles s'établit à 1 932, soit un déficit critique de 10 255 postes.

Graphique 12: Embauches réalisées (CDD et CDI)



Source : Auteurs à partir des données du PNPE

L'analyse des flux d'intermédiation met en évidence un paradoxe structurel : bien que la demande de travail émanant du secteur productif demeure nettement inférieure à l'offre abondante des jeunes actifs, une part substantielle des opportunités formelles reste vacante. Les données administratives indiquent qu'en moyenne, seules 669 embauches sont effectivement concrétisées pour 1 932 places déclarées disponibles.

Cette coexistence paradoxale d'un chômage structurel et d'un volume important de postes non pourvus constitue l'illustration manifeste de l'inadéquation entre le système de formation et les exigences de l'économie réelle. Ce phénomène d'appariement sous-optimal sur le marché du travail traduit trois vulnérabilités majeures : un déficit prononcé de compétences techniques et professionnelles parmi les jeunes demandeurs d'emploi, la persistance de fortes asymétries d'information entravant la rencontre entre l'offre et la demande, ainsi que des rigidités socioculturelles qui pénalisent l'attractivité de certains corps de métiers pourtant pourvoyeurs d'opportunités.

II.1.3. Analyse SWOT du marché du travail gabonais

Afin de décrypter les dynamiques structurelles qui sous-tendent l'employabilité des jeunes, cette sous-section déploie une analyse SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) du marché du travail gabonais. Cet outil de diagnostic stratégique permet d'isoler les leviers sur lesquels les politiques publiques peuvent s'appuyer, tout en identifiant les freins qui conditionnent la capacité d'absorption de la main-d'œuvre jeune.

II.1.3.1. Identification des forces : les leviers structurels de compétitivité

Le marché du travail gabonais s'appuie sur des acquis fondamentaux qui, s'ils sont exploités de manière optimale, constituent de véritables moteurs d'insertion professionnelle. Ces forces s'articulent autour de trois piliers stratégiques :

- **Un cadre institutionnel et réglementaire incitatif et protecteur :**

- **Modernisation de la législation du travail :** le cadre légal est régi par la Loi n°022/2021 du 19/11/2021 portant Code du Travail, qui offre une base juridique claire définissant les droits et obligations des employeurs et des travailleurs. Ce code intègre des modalités modernes et flexibles telles que le télétravail et l'intérim, tout en garantissant la santé, la sécurité, le droit syndical et en excluant formellement toute forme de discrimination (race, couleur, sexe, religion, etc.).
- **Protection et promotion de la main-d'œuvre locale :** le Décret N°00232/PR/MPGM du 09/09/2021 introduit une politique volontariste de « contenu local », imposant notamment aux entreprises du secteur des hydrocarbures et à leurs sous-traitants un quota minimum de 80% de personnel de nationalité gabonaise, sécurisant ainsi des opportunités directes pour les nationaux.
- **Structuration de l'intermédiation :** l'écosystème d'accompagnement s'est renforcé avec la mutation de l'Office National de l'Emploi (ONE) en Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE), offrant un bras armé opérationnel plus adapté aux défis actuels.
- **Planification stratégique ciblée :** le déploiement par le PNPE du plan stratégique triennal (2024-2026) pour l'emploi des jeunes démontre une volonté de réduire le chômage via l'adéquation formation-emploi, le soutien aux entreprises pourvoyeuses d'emplois et la stimulation de l'entrepreneuriat.
- **Un dividende démographique et un capital humain prometteurs :**
 - **Vitalité démographique :** avec un âge moyen de 26 ans, la structure de la population est un atout majeur. Près de 50% de la population a moins de 22 ans et 37,1% se situe dans la tranche des 15-35 ans, offrant un vivier de main-d'œuvre abondant et dynamique pour soutenir la transformation économique.
 - **Socle éducatif solide :** le pays affiche un taux d'alphabétisation d'environ 89,8 % chez les jeunes de moins de 15 ans, se positionnant parmi les plus performants du continent africain et garantissant une base d'apprentissage propice à la requalification.
 - **Modernisation de l'appareil de formation :** les efforts en cours pour l'actualisation des curricula et la mise à niveau des plateaux techniques dans les établissements techniques, professionnels et d'enseignement général témoignent d'une volonté d'aligner les compétences sur les besoins réels du secteur productif.
- **Un écosystème technologique favorable à l'innovation :**
 - **Maturité numérique :** le marché bénéficie d'un contexte hautement propice à la digitalisation et au développement de l'économie des services, soutenu par un taux de pénétration d'internet projeté à 71,9% au sein de la population pour l'année 2025.

II.1.3.2. Identification des faiblesses : les freins structurels à l'insertion professionnelle

Malgré ses atouts potentiels, le marché du travail gabonais présente des vulnérabilités structurelles et institutionnelles qui entravent son efficacité et limitent sa capacité à résorber le chômage des jeunes. Ces faiblesses peuvent être regroupées autour de trois axes critiques :

- **Déficit d'information, de planification et de suivi :**
 - ***Obsolescence du système d'information sur l'emploi*** : la faible disponibilité de données statistiques fiables et d'études actualisées constitue une entrave majeure à l'élaboration et au pilotage de politiques publiques fondées sur des preuves. Face à cette fragilité, il est devenu impératif de rompre avec le cloisonnement des sources :
 - Harmonisation et standardisation : il est urgent de renforcer la production et l'harmonisation des statistiques du marché du travail, en érigeant les grandes enquêtes nationales (ENEC, RGPL, EGEP) comme socles de référence pour garantir la cohérence et la comparabilité des données dans le temps.
 - Mécanisme de suivi en temps réel : il convient de doter le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE) d'un mécanisme opérationnel et régulier de suivi des offres et des demandes d'emploi, permettant d'utiliser ces données administratives comme une source complémentaire indispensable pour ajuster, en temps réel, les stratégies nationales d'insertion professionnelle.
 - ***Absence de cartographie prospective des métiers*** : le manque de visibilité claire sur les métiers porteurs et les compétences de demain pénalise l'orientation des jeunes et empêche un ajustement proactif de l'offre de formation.
 - ***Faiblesse de la culture d'évaluation*** : les dispositifs d'accompagnement et les projets dédiés à l'emploi souffrent de lacunes en matière de suivi et d'évaluation, limitant la mesure de leur impact réel et la pérennisation des initiatives.
- **Déséquilibres structurels et spatiaux du marché :**
 - ***Inadéquation persistante formation-emploi*** : ce décalage chronique entre les qualifications produites par le système éducatif et les compétences réellement exigées par le secteur productif demeure l'un des moteurs explicatifs fondamentaux du chômage endémique.
 - ***Hyper-concentration territoriale de l'activité*** : le marché souffre d'une forte polarisation géographique. L'activité économique et les demandeurs d'emploi se concentrent massivement dans la province de l'Estuaire (autour de Libreville), et dans une moindre mesure dans le Woleu-Ntem, l'Ogooué-Maritime et le Haut-Ogooué, exacerbant les déséquilibres régionaux.

- **Frictions institutionnelles et climat des affaires :**

- ***Lourdeurs et opacité administratives*** : les lenteurs procédurales, exacerbées par un déficit de numérisation, la complexité des démarches, l'absence de procédures claires et les conditions de travail des fonctionnaires, dégradent significativement le climat des affaires. Ces frictions découragent l'investissement privé, bridant ainsi la création d'emplois.
- ***Déficit de régulation et d'application du cadre normatif*** : bien que le cadre légal soit défini, l'État peine à appliquer et à faire respecter rigoureusement la législation du travail sur le terrain, ce qui fragilise la structuration d'un marché formel équitable.

II.1.3.3. Identification des opportunités : les catalyseurs de la relance de l'emploi

En dépit d'un chômage des jeunes structurellement élevé, le Gabon dispose de fenêtres d'opportunités majeures capables d'inverser cette tendance, à condition d'être stratégiquement exploitées. Ces catalyseurs s'articulent autour des dynamiques institutionnelles, de planification et macroéconomiques suivantes :

- **Un nouveau cadre politique et institutionnel** : l'avènement de la V^e République instaure un environnement renouvelé, particulièrement propice à l'émergence de réformes audacieuses et de pratiques novatrices en faveur de l'inclusion sur le marché du travail.
- **La réhabilitation de la chaîne de planification (PPBSE)** : restauré en 2023 après plus d'une décennie d'absence, le pôle ministériel en charge de la planification redonne à l'État sa capacité d'anticipation, de programmation et de suivi-évaluation. La démarche prospective *Vision Gabon-2050* illustre cette dynamique en permettant d'aligner les politiques publiques sur les aspirations réelles de la jeunesse, au premier rang desquelles figure l'exigence d'un emploi décent.
- **La capitalisation sur les retours d'expérience** : l'analyse lucide et l'intégration des leçons tirées des échecs des initiatives passées constituent un levier méthodologique essentiel pour optimiser la conception, le ciblage et l'exécution des futurs programmes d'employabilité.
- **Un volontarisme budgétaire orienté vers la croissance** : le projet de loi de finances 2026 marque une rupture en transformant le budget de l'État en un véritable instrument de politique économique. L'augmentation spectaculaire des dépenses d'investissement est appelée à stimuler la commande publique et à accroître mécaniquement les capacités d'embauche des entreprises, l'enjeu stratégique consistant désormais à s'assurer que la jeunesse gabonaise puisse capter ces nouvelles opportunités.
- **L'accélération de la diversification et de l'industrialisation** : l'engagement de l'État à densifier le tissu productif *via* la transformation locale des matières premières constitue un vecteur puissant de redynamisation de l'écosystème économique. Cette

mutation structurelle offre des perspectives tangibles de création de nouveaux emplois pour les jeunes.

II.1.3.4. Identification des menaces : les risques systémiques pesant sur l'employabilité

L'insertion socio-économique des jeunes au Gabon demeure exposée à des pressions systémiques, tant endogènes qu'exogènes, qui menacent l'équilibre du marché du travail et risquent d'aggraver la précarité. Ces menaces peuvent être structurées autour de trois axes de vulnérabilité :

- **Vulnérabilités macroéconomiques et territoriales :**
 - ***Faible diversification de l'écosystème économique*** : la dépendance historique aux matières premières constitue la cause structurelle première du chômage endémique, ce modèle s'avérant incapable d'absorber l'afflux d'une population active essentiellement jeune.
 - ***Exposition à la volatilité des cours mondiaux*** : l'instabilité des prix des matières premières sur les marchés internationaux engendre un effet domino délétère : les crises budgétaires et les mesures d'austérité de l'État entraînent une contraction du secteur privé, ce qui exacerbe inévitablement le chômage des jeunes.
 - ***Intensification de l'exode rural*** : ce phénomène démographique agit comme un double multiplicateur de crise : il démobilise le potentiel économique de l'arrière-pays tout en saturant le marché du travail urbain, favorisant ainsi l'expansion du secteur informel et exerçant une pression à la baisse sur les salaires.
- **Défaillances structurelles du capital humain :**
 - ***Inadéquation chronique formation-emploi*** : moteur principal du chômage, cette inadéquation se caractérise par une surreprésentation des filières classiques, des curricula déconnectés de la dynamique économique et une faible professionnalisation. Ce triptyque génère paradoxalement un chômage de masse chez les diplômés tout en maintenant une pénurie critique de compétences techniques, ce qui fragilise l'initiative entrepreneuriale.
 - ***Déficit de savoir-faire pratique et exclusion du secteur formel*** : le manque de formations professionnalisantes prive les jeunes de l'expérience requise par les employeurs. De plus, la sous-qualification d'une frange de la jeunesse constitue une barrière infranchissable pour l'accès à l'emploi formel, la contraignant à se replier vers un secteur informel déjà saturé. Face à ce risque de marginalisation accrue, deux leviers d'action s'imposent comme des urgences stratégiques :
 - L'inclusion par la vulgarisation des dispositifs : il est indispensable de vulgariser et de déployer des politiques d'insertion et de réinsertion professionnelles qui n'excluent personne. Celles-ci

doivent impérativement prendre en compte l'ensemble de la jeunesse, indépendamment de son niveau d'études, afin d'offrir des passerelles concrètes aux jeunes déscolarisés ou peu qualifiés.

- L'adéquation formation-emploi comme priorité absolue : pour endiguer cette menace à la source, le renforcement de l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins réels du marché du travail doit être érigé en priorité absolue des pouvoirs publics, exigeant une refonte systémique de l'offre éducative vers des compétences pratiques et immédiatement employables.

- **Frictions du marché et rigidités socioculturelles :**

- ***Asymétrie d'information et échec de l'appariement*** : une opacité persistante entrave la rencontre entre l'offre et la demande. D'un côté, les jeunes manquent de visibilité sur les postes réellement vacants et les conditions de rémunération ; de l'autre, les employeurs peinent à évaluer les compétences réelles et l'expérience acquise hors des circuits formels (auto-formation, petits boulots). Cette asymétrie augmente les coûts de recherche d'emploi et génère un risque de « sélection adverse » pour les entreprises.
- ***Biais cognitifs et non-valorisation de certains métiers*** : la stigmatisation persistante de certains corps de métiers, notamment techniques et manuels, alimente indirectement le chômage. Cette désaffection provoque une sur-demande vers des filières d'emploi saturées (comme la fonction publique) et bride le développement d'un entrepreneuriat de production.

II.2. ETAT DES LIEUX DE L'ENTREPRENARIAT DES JEUNES AU GABON

L'entrepreneuriat des jeunes occupe aujourd'hui une place centrale dans les stratégies nationales de diversification économique et de réduction du chômage au Gabon. Face à la faiblesse de l'emploi salarié et à la nécessité de créer de nouvelles sources de croissance, l'initiative entrepreneuriale apparaît comme une voie essentielle d'autonomisation et de transformation économique. Cette section dresse un état des lieux complet de l'écosystème entrepreneurial gabonais, en analysant le cadre législatif, les dispositifs d'accompagnement, la dynamique de création d'entreprises et les principaux acteurs institutionnels impliqués. Elle met également en lumière les contraintes qui freinent l'émergence durable d'un entrepreneuriat jeune, formel et compétitif.

II.2.1. Entreprendre au Gabon

L'écosystème gabonais repose essentiellement sur deux leviers : les ressources naturelles (pétrole, manganèse, bois, etc.) et les industries associées, et la volonté des autorités de diversifier l'économie par le développement d'autres secteurs d'activités tels que l'agriculture,

le tourisme, le numérique, etc. Dans ce processus de diversification économique, les jeunes sont appelés à jouer un rôle majeur en devenant des entrepreneurs, ce qui permettra en outre de lutter contre le chômage. Ainsi, la jeunesse doit s'intéresser à la création d'entreprises, toute chose qui nécessite le soutien de l'Etat, des partenaires au développement et du secteur privé.



Le climat des affaires au Gabon est marqué par un dynamisme entrepreneurial notable et des efforts de réformes ciblées, notamment dans les domaines de la numérisation et la priorisation des PME dans les marchés publics. Ces efforts sont cependant jugulés par des faiblesses structurelles, notamment dans la gestion des finances publiques et la gouvernance en générale. En effet, en 2024 le pays a enregistré 2149 entreprises nouvellement créées et une entrée d'IDE notable d'une valeur d'environ 1,15 milliard USD. Le pays n'est pas encore noté par la Banque mondiale dans son rapport « *B-Ready* », mais est classé parmi les pays à corruption élevée dans le secteur public par *Transparency International* en 2024 dans son Indice de Perception de la Corruption (IPC) avec un score de 27/100. En outre, la notation du Gabon par les agences le place dans la catégorie spéculative : *Fitch Ratings* (CCC, confirmée en juin 2025) et *Moody's Investors Service* (Caa2). Ces agences mettent notamment en exergue les risques de liquidité, le niveau d'endettement élevé, la vulnérabilité aux prix du pétrole et une stabilité politique récemment retrouvée. Il est à noter que ce classement est contesté par les autorités gabonaises qui mettent en avant le retour effectif de la stabilité sociopolitique dans le pays par la mise en place des institutions de la Ve République et les efforts d'assainissement des finances publiques en cours de réalisation.

- ***Dynamique entrepreneuriale au Gabon*** : pour sortir de sa dépendance au pétrole et augmenter la valeur ajoutée issue des industries extractives, le pays mise sur la transformation des matières premières sur le territoire national, le secteur privé et

l'innovation. Ainsi, plusieurs opportunités d'affaires se présentent dans l'agro-industrie, le numérique, l'éco-tourisme, et les industries de transformation. Pour ce faire, un soutien institutionnel et les programmes d'accompagnement sont proposés aux acteurs désireux d'entreprendre dans ces secteurs d'activités, mais plusieurs défis majeurs persistent, notamment l'accès au financement, les obstacles réglementaires et bureaucratiques, la faiblesse du secteur privé national, etc. ;

- **Législation des affaires au Gabon** : elle est encadrée par le code de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA) dont les actes suivants permettent d'harmoniser le droit des sociétés avec les 16 autres Etats membres : l'acte uniforme relatif au droit des sociétés commerciales, l'acte uniforme portant organisation et harmonisation des sûretés, l'acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif et l'acte uniforme relatif au droit commercial général. Le code OHADA est complété par les lois nationales sur le monde des affaires, notamment le code des investissements régi par la loi n° 15/98 du 23 juillet 1998 qui institue la charte des investissements, le code du travail et le droit fiscal gabonais. S'agissant particulièrement des jeunes, un cadre législatif et institutionnel a été mise en place pour soutenir leurs initiatives entrepreneuriales à travers des mesures d'incitation fiscales, la mise en place des structures d'accompagnement et des programmes spécifiques. En effet, plusieurs lois et initiatives sont susceptibles de bénéficier aux les jeunes entrepreneurs. On peut citer par exemple la loi N° 008/2018 du 8 février 2019 portant promotion des PME gabonaises qui contient un certain nombre d'exonérations fiscales et douanières.
- **Organismes impliqués** : trois types d'organismes participent à la vie d'entreprise au Gabon. Ce sont notamment les organismes étatiques, les organismes financiers et partenaires techniques, et les acteurs privés. Leurs interventions concernent les domaines de la formation, du financement et de l'accompagnement. S'agissant des organismes étatiques, on a l'Agence Nationale de Promotion des Investissements (ANPI) qui sert de guichet unique pour toutes les formalités de création d'emplois. Elle joue un rôle de mentorat en accompagnant les opérateurs économiques dans tout le processus de création d'entreprise en République gabonaise. Il y a également le ministère chargé de l'entrepreneuriat, du commerce et des PME-PMI dont l'appellation peut varier selon les remaniements ministériels. Sa responsabilité consiste à élaborer et à mettre en œuvre la politique gouvernementale en la matière. Comme autre acteur public, on peut citer le PNPE qui propose des programmes d'auto-emploi à l'instar du Programme à l'Entrepreneuriat Local (PEL). Il y a en outre la Société d'Incubation Numérique du Gabon (SING SA) qui accompagne les *startups* et tout projet d'innovation dans le domaine du numérique. S'agissant des institutions financières et des partenaires techniques, on peut citer la Banque pour le Commerce et l'Entrepreneuriat du Gabon (BCEG) qui propose des produits et des services bancaires aux PME/PMI, la Banque Africaine de Développement (BAD) qui soutient des initiatives entrepreneuriales à l'instar de l'autonomisation des femmes entrepreneures, la Banque mondiale et le Fonds Monétaire International, etc. S'agissant enfin des

acteurs et organisations privées, on peut citer la Fédération des Entreprises du Gabon (FEG) qui est la principale organisation patronale du Gabon, la Chambre de Commerce, d'Industrie, des Mines et de l'Artisanat (CCIMA) qui accompagne les entreprises industrielles et commerciales, et un certain nombre d'incubateurs et d'espaces de *coworking* privés.

- **Programmes gouvernementaux** : dans l'optique de diversifier son économie, plusieurs programmes gouvernementaux visant à stimuler l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes ont été mis en place. On peut citer notamment la BCEG, le Concours National du Grand Prix de l'Entrepreneuriat « OSEZ MON PROJET » dont l'objectif est d'identifier, primer et accompagner les projets entrepreneuriaux les plus innovants, la Politique d'Autonomisation des Jeunes et des Femmes, le Projet Jeunes Ambassadeurs Gab'Oil-Rob's dont l'objectif est de former et accompagner les jeunes dans la création de leur propre boutique de vente de lubrifiants automobiles, les Initiatives de Formalisation et d'Accompagnement développées par l'ANPI, les Plans Stratégiques de Développement Économique qui contiennent un volet soutien à l'entrepreneuriat, notamment le Plan d'Accélération de la Transformation (PAT) 2021-2023 qui a posé les bases de la diversification économique et de l'amélioration du climat des affaires, le Plan Nationale de Développement pour la Transition (PNDT), l'Etude Nationale Prospective Gabon-2050 qui prend appui sur les aspirations des gabonais pour proposer une vision du développement du pays à long terme et le Plan National de Croissance et de Développement (PNDT).

II.2.2. Analyse SWOT de l'entrepreneuriat des jeunes au Gabon

Cette sous-section propose une analyse SWOT permettant d'identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces qui structurent l'entrepreneuriat des jeunes au Gabon. Elle vise à mettre en évidence les atouts existants, les obstacles persistants et les leviers stratégiques nécessaires pour renforcer la contribution des jeunes entrepreneurs au développement national.

II.2.2.1. Identification des forces

Quatre principales forces structurent l'entrepreneuriat des jeunes au Gabon : l'importance de la jeunesse gabonaise, le soutien institutionnel, l'abondance des secteurs porteurs et l'accompagnement des partenaires techniques et financiers.

- **L'importance de la jeunesse gabonaise** : la population gabonaise est essentiellement jeune. Face à un taux de chômage élevé, la jeunesse et les autorités considèrent l'entrepreneuriat comme une voie de sortie de la précarité et un facteur d'autonomisation des jeunes ;
- **Le soutien institutionnel** : il existe plusieurs stratégies de promotion de l'entrepreneuriat, notamment la Politique Nationale de l'Emploi et la Stratégie Nationale de Développement du Secteur Privé. Par exemples, l'Agence Nationale de Promotion

des Investissements (ANPI-Gabon) joue un rôle actif pour la simplification des formalités administratives grâce à son guichet unique et des initiatives de terrain comme « *ANPI mobile* », la loi sur la promotion des PME, l'existence d'un cadre opérationnel pour l'accompagnement des entrepreneurs à travers le PNPE et les incubateurs, les soutiens financiers et techniques ciblés, etc. ;

- ***L'abondance des secteurs porteurs*** : dans sa volonté de diversifier l'économie au-delà du pétrole, le Gabon compte développer l'agriculture, l'agroalimentaire, le bois, les mines, et le commerce, mais aussi le potentiel de son numérique et la volonté de réserver certains marchés publics aux entreprises locales ;
- ***Accompagnement des partenaires techniques et financiers*** : cet accompagnement se manifeste par le biais de programmes d'incubation, d'accès au financement, de renforcement des compétences et de partenariats stratégiques avec le gouvernement. Par exemples, les initiatives *Initiative YouthConnekt Gabon* et Partenariat avec Okoumé Capital du PNUD, le programme *Boost Africa* de la BAD, l'*Initiative Ecomob* de l'OIT, etc.

II.2.2.2. Identification des faiblesses

L'entrepreneuriat des jeunes au Gabon souffre de plusieurs faiblesses dont les principales sont : l'accès difficile au financement, l'inadéquation formation-emploi, le manque d'expérience dans l'entrepreneuriat, l'environnement des affaires, les préjugés culturels, etc.

- ***Accès difficile au financement*** : les jeunes ont souvent du mal à remplir les conditions d'accès au crédit bancaires, notamment les garanties nécessaires et le manque d'épargne ou de capital pour démarrer l'activité ;
- ***Inadéquation formation-emploi-entrepreneuriat*** : il existe une déconnexion entre certaines formations et les besoins réels de l'économie. A cela s'ajoute la faible connexion entre la formation qui est essentiellement théorique et les qualités nécessaires pour être entrepreneur. Les jeunes manquent ainsi de formation et d'expérience pratique dans la création et le management d'une entreprise, mais aussi des réseaux professionnels nécessaires au développement de leurs entreprises ;
- ***Environnement des affaires*** : malgré des progrès significatifs, les lourdeurs administratives et la réglementation ne sont pas toujours en faveur des jeunes entrepreneurs qui ont du mal à maîtriser les procédures, notamment la connexion entre les formulaires fiscaux et des formalités juridiques. La corruption constitue également un frein à l'éclosion des jeunes champions, mais aussi le manque de formation adéquate pour une meilleure gestion du budget et un contrôle insuffisant des comptes ;
- ***Préjugés culturels*** : pendant des décennies, les Gabonais ont été habitués au travail de bureau, notamment à la fonction publique. En outre, la culture de l'épargne n'est pas suffisamment répandue et ne favorise pas l'investissement, mais aussi le manque de soutien familial ou social susceptible d'affecter les jeunes entrepreneurs ;

- ***Problème d'actualisation des données sur l'entrepreneuriat*** : il est caractérisé par une communication insuffisante des données auprès des différents acteurs et un manque de centralisation des statistiques fiables sur l'entrepreneuriat, ainsi que leur actualisation. En effet, ces données apparaissent fragmentées et dispersées entre différentes sources. On note souvent des retards dans la publication, avec une qualité qui n'est pas toujours garantie, etc. ;
- ***Faible mise en valeur de modèles de réussite par l'entrepreneuriat*** : pour renforcer la confiance des jeunes dans l'entrepreneuriat, ils ont besoins d'avoir des modèles locaux de réussite dans le monde des affaires auxquels ils souhaitent ressembler. Or, ces modèles appartiennent le plus souvent à la haute administration publique ou au monde politique, renforçant l'idée que l'ascension sociale est fortement corrélée à un travail dans l'appareil étatique ;
- ***Parafiscalité et impôts indirect élevés (contrôles administratifs multiples)*** : une autre menace concerne la parafiscalité et les impôts indirects qui découragent bon nombre de jeunes entrepreneurs. En effet, elle peut contribuer à augmenter les coûts et la complexité administrative au démarrage de l'activité pour les jeunes entrepreneurs disposant souvent de capitaux limités, mais aussi alourdir les charges qui pèsent sur la capacité de survie et de croissance des entreprises naissantes. L'Etat gabonais a certes mis en place des mesures d'incitation fiscale pour les jeunes entreprises, à l'exemple des exonérations d'Impôt sur les Sociétés (IS) et un certain nombre d'abattements, mais ces mesures sont annihilées par la parafiscalité qui n'est pas concernée par le même régime d'exonération ;
- ***Incubateurs et structures d'accompagnement en nombre insuffisant*** et accès au tarif contraignant : cette situation constitue un obstacle à la concrétisation et à la pérennité des jeunes entreprises. En effet, l'incomplétude de l'écosystème d'accompagnement marquée par la rareté des incubateurs généralistes et un manque de suivi post-incubation, mais aussi la difficulté d'accès au capital humain caractérisée par un déficit de mentors et une formation pas toujours en phase avec les besoins techniques et technologiques réels du marché gabonais en sont les principaux obstacles. Un autre maillon faible est l'accompagnement par le financement, marqué par la rareté des investisseurs providentiels communément appelés « *Angel Investors* », et du capital-risque qui ne permet pas la mobilisation des capitaux nécessaires au démarrage ;
- ***Problème de gouvernance des mécanismes d'encadrement des PME*** : ce problème se manifeste généralement sur deux niveaux, le décalage entre les objectifs politiques de promotion du secteur privé, d'une part, et la réalité de leur application et de leur efficacité sur le terrain, d'autre part. En effet, trois principaux enjeux en lien avec les mécanismes d'encadrement des PME au Gabon émergent : 1) le défi de la gouvernance institutionnelle, notamment l'inertie administrative et la volonté politique qui n'est pas souvent appliquée, et celui de la coordination des nombreux acteurs impliqués (Ministère, ANPI, Société de Garantie du Gabon, Okoumé Capital via le FGIS, etc.) ; 2) le problème de gouvernance des instruments de financement caractérisé par la non clarté des critères d'éligibilité, la non adéquation des mécanismes de garantie et les besoins des jeunes entreprises en termes de couverture en fonds de roulement et

en investissement par exemples, le manque de financement long terme et capital-risque ;
3) un déficit d'adaptation et de professionnalisation marqué par un manque de structuration interne des jeunes entreprises qui rend leur encadrement difficile, notamment leur faible taux de formalisation, l'inadaptation des outils et des instruments d'accompagnement mis en place par l'Etat à la réalité opérationnelle et aux carences en expertise des nouvelles entreprises, le manque de données fiables et actualisées sur les PME qui rend difficile l'élaboration de politiques publiques ciblées et l'évaluation de l'efficacité de leurs mécanismes par les organismes étatiques dédiés, etc. ;

- ***Lenteurs administratives*** : ces lourdeurs peuvent dissuader les jeunes entrepreneurs, car elles sont susceptibles d'augmenter les coûts, d'allonger les délais et donc de favoriser le secteur informel. En effet, malgré la mise en place d'un guichet unique par l'ANPI, on observe toujours un fossé entre la simplification annoncée par les autorités et la réalité du terrain, fossé caractérisé notamment par la multiplicité des interlocuteurs pour obtenir toute la documentation nécessaire à la création d'une entreprise (ANPI/CFE, services fiscaux, CNSS, inspection du travail, etc.), le temps d'attente et les délais jugés encore long par les jeunes entrepreneurs, par exemples pour l'obtention des agréments techniques subséquents ou des autorisations spécifiques à certaines activités et le coût des formalités jugé élevé. En outre, un décalage entre les réformes et leur application est observé, favorisé par l'inertie administrative pouvant conduire à la guerre des « temps » entre la temporalité de l'administration (procédurale, lente, bureaucratique) et la temporalité de l'entrepreneur (rapide, réactive, opportuniste, etc.), la corruption et les pratiques informelles des fonctionnaires, etc. Ces lenteurs sont susceptibles de devenir des freins à la formalisation, et d'entraîner des difficultés d'accès aux contrats tout en augmentant l'incertitude réglementaire.
- ***Faible disponibilité en statistiques et des études actualisées*** : cette situation entrave l'élaboration de politiques publiques efficaces et l'orientation des initiatives de soutien aux jeunes. Elle se manifeste généralement par la faiblesse des dispositifs de collecte des données, une quasi-absence de coordination entre les différents acteurs rendant difficile la centralisation et la consolidation des données existantes, les coûts et contraintes pour réaliser les enquêtes, etc. ;
- ***Accompagnement étatique limité*** : les jeunes entrepreneurs gabonais se plaignent souvent d'un accompagnement étatique limité malgré la volonté proclamée par les autorités de soutenir l'entrepreneuriat et le secteur privé. Ils se plaignent souvent du déficit de financement malgré l'inauguration de la Banque pour le Commerce et l'Entrepreneuriat du Gabon (BCEG) en 2024, du manque d'accompagnement et obstacles administratifs persistants (réglementation et fiscalité et accès à la commande publique) ;
- ***Absence de cartographie des PME-PMI*** : on note au Gabon l'absence d'une cartographie précise, dynamique et centralisée des PME-PMI, outil pourtant essentiel pour la prise de décisions. Cette absence conduit à l'incapacité de l'Etat à mesurer l'économie réelle (par exemples l'incapacité à quantifier le secteur informel et de connaître le nombre exact d'entreprises par secteur d'activité et par localisation

géographique) et, par conséquent, à l'inefficacité des politiques publiques causée notamment par le mauvais ciblage et un manque de suivi ;

- ***Absence de cartographie des avantages comparatifs de chaque territoire*** : cette absence de cartographie des potentialités de chaque province du Gabon est susceptible de créer une asymétrie d'information qui pénalise à la fois les décideurs publics et les entrepreneurs privés dans leurs choix d'investissement. Elle peut conduire à une concentration des activités économiques dans certaines régions du pays et à des déséquilibres territoriaux néfastes pour le développement, à des investissements sous-optimaux, à l'incapacité de bien valoriser les potentialités de chaque province, à freiner la sous-traitance locale, etc.

II.2.2.3. Identification des opportunités

Le Gabon ambitionne de diversifier son économie afin de la rendre moins dépendante du secteur pétrolier. Cette volonté, si elle est effective pourrait créer des opportunités d'affaire pour les jeunes entrepreneurs. Nous listons ci-dessous un ensemble d'opportunités qui pourraient conduire au développement de l'entrepreneuriat des jeunes au Gabon :

- ***Nouvelle République*** : l'avènement de la Ve République est une opportunité de repenser les politiques et soutiens à l'entrepreneuriat des jeunes actuellement placé parmi les priorités des autorités pour lutter contre le chômage ;
- ***Réhabilitation du ministère en charge de la planification pour l'atteinte des objectifs des politiques publiques*** : la réhabilitation de ce ministère est une opportunité pour l'employabilité des jeunes qui devra occuper une place importante dans les documents de politiques économiques du pays et de planification du développement ;
- ***Code des marchés publics favorable à la sous-traitance nationale*** : ce code devrait être un levier pour le développement des initiatives entrepreneuriales des jeunes en leur garantissant une part de la commande publique par exemple. En effet, la Loi n°032/2021 portant réglementation des marchés publics contient des dispositions pouvant favoriser les jeunes entrepreneurs, notamment en promouvant les initiatives locales ;
- ***Retour d'expériences issues des programmes et projets précédents*** : ce retour d'expérience est nécessaire pour identifier les lacunes qu'il faudrait corriger pour la réussite des nouveaux programmes, notamment les faiblesses persistantes dans le financement, l'accompagnement post-crédation et la pérennité des entreprises créées.

II.2.2.4. Identification des menaces

Un certain nombre de menaces pèse sur le développement des jeunes entreprises au Gabon, notamment sur les plans structurel, économique, et de l'environnement global des affaires.

- ***Environnement Économique et Accès au Financement*** : les jeunes entrepreneurs gabonais sont confrontés à un accès limité au crédit bancaire, à des coûts de production élevés, à l'inflation susceptible de faire baisser la demande, etc. ;
- ***Concurrence et Marché*** : au niveau de la structure et du fonctionnement des marchés, ils sont confrontés à la concurrence déloyale de la part de produits importés bon marché ou d'entreprises étrangères mieux établies formées le plus souvent en lobbies, et à la taille limitée du marché local ;
- ***Cadre Réglementaire et Gouvernance*** : les jeunes entrepreneurs sont également confrontés à une instabilité réglementaire et fiscale née notamment de la parafiscalité abusive, et à la corruption et la bureaucratie persistante ;
- ***Le capital humain*** : il constitue un autre frein important au développement des initiatives entrepreneuriales des jeunes, notamment à cause du manque de compétences managériales et de la faiblesse du réseau professionnel ;
- ***Accroissement de l'exode rural*** : il conduit à une concentration de l'activité économique sur les grands centres urbains, ce qui a un impact négatif sur l'entrepreneuriat en milieu rural *via* la perte de main-d'œuvre et de compétences, et un impact négatif sur l'entrepreneuriat en milieu urbain *via* notamment la surconcentration et la concurrence accrue dans les villes ;
- ***Un écosystème économique peu diversifié*** : cet écosystème repose historiquement sur une rente d'exportation issue de quelques ressources naturelles, rendant l'économie vulnérable aux chocs externes, et l'activité entrepreneuriale des jeunes peu certaines car dépendant elle aussi des mouvements de la conjoncture économique ;
- ***L'inadéquation formation-emploi*** : c'est un frein important à l'entrepreneuriat des jeunes au Gabon. En effet, les jeunes sortent des écoles avec des diplômes qui ne correspondent pas aux besoins réels du marché, ce qui rend leur insertion professionnelle difficile et limite leur capacité à lancer des entreprises viables ;
- ***Le peu ou manque de formations professionnalisantes*** : c'est un problème majeur, car l'offre éducative gabonaise a longtemps privilégié les filières académiques au détriment des compétences pratiques et directement applicables sur le marché du travail. Les jeunes diplômés, à cause de ce déficit de formation, proposent des projets entrepreneuriaux souvent peu solides ;
- ***La non-valorisation de certains métiers qui peinent à être exercés par les Gabonais*** : en effet cette non-valorisation qui est souvent un problème culturel et social caractérisé par l'héritage du modèle rentier, la stigmatisation des métiers manuels, et la faiblesse de la rémunération et de la reconnaissance de certains de ces métiers, est susceptible de décourager les vocations et crée un déficit de compétences essentielles à la diversification économique ;
- ***Le manque de formation de certains jeunes*** : elle peut amener à la fragilité et à un faible taux de survie des entreprises portées par ces jeunes qui vont entreprendre par

nécessité et ont un défaut de compétences managériales. Ce manque de formation peut également les amener à se concentrer sur les secteurs à faible valeur ajoutée, et constitue un frein à leur accès au crédit bancaire.

II.2.3. Synthèse générale et orientations stratégiques pour l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes

À partir des données démographiques, des tendances du marché du travail, des analyses SWOT et de l'examen de l'écosystème entrepreneurial, il apparaît clairement que la jeunesse gabonaise se trouve au cœur d'une équation économique complexe. D'un côté, elle constitue une ressource stratégique pour la transformation nationale, un levier incontournable pour la diversification productive et la compétitivité future du pays. De l'autre, elle fait face à un marché de l'emploi peu inclusif, marqué par des inadéquations persistantes, des opportunités limitées et un entrepreneuriat encore fragile.

L'analyse du marché du travail révèle un paradoxe profond : alors que le taux de chômage des jeunes demeure structurellement élevé, dépassant régulièrement les 35% selon les sources internationales et atteignant des niveaux critiques dans les bases administratives, de nombreux postes restent non pourvus. Ce « double déficit » traduit à la fois un problème d'adéquation formation-emploi, une insuffisance de compétences techniques et professionnelles, et une asymétrie d'information persistante entre entreprises et demandeurs d'emploi. Il met aussi en lumière la faible diversification de l'économie nationale, encore dépendante des matières premières et incapable de créer massivement des opportunités pour une population jeune, urbanisée et croissante.

En matière d'entrepreneuriat, la dynamique observée est encourageante mais encore insuffisante. La volonté politique de promouvoir la création d'entreprises, les réformes engagées et l'amélioration progressive du climat des affaires sont autant de facteurs favorables. Cependant, l'écosystème entrepreneurial demeure fragmenté, confronté à des défis de financement, de structuration, d'accompagnement technique, de formation à la gestion, mais aussi de gouvernance économique. Les jeunes entrepreneurs peinent à accéder au crédit, à se formaliser ou à pérenniser leurs activités, malgré un potentiel réel dans l'agriculture, les industries culturelles, le numérique, le BTP, les services ou la transformation des matières premières.

Au regard de l'ensemble de ces constats, plusieurs perspectives stratégiques se dégagent. D'abord, il apparaît indispensable de renforcer l'investissement dans le capital humain, notamment par la professionnalisation accrue des formations, la révision des curricula, l'expansion de l'enseignement technique et l'actualisation régulière des plateaux techniques. Ensuite, une meilleure articulation entre les besoins du marché du travail et les dispositifs de formation est nécessaire. Cela passe notamment par une cartographie nationale des métiers porteurs, la mise en place de mécanismes de certification des compétences, et une plus forte implication du secteur privé dans la définition des programmes éducatifs.

Par ailleurs, la consolidation de l'écosystème entrepreneurial doit devenir un axe prioritaire des politiques publiques : renforcement de l'accès au financement, dispositifs d'incubation et d'accélération, simplification administrative, contractualisation avec les jeunes entrepreneurs dans les marchés publics, et promotion d'une culture entrepreneuriale dès le secondaire. En fin, la diversification économique engagée par les autorités doit explicitement intégrer la jeunesse comme acteur stratégique, notamment dans les chaînes de valeur locales, l'économie verte, l'économie numérique et les industries créatives.

Au total, l'état des lieux présenté dans ce chapitre confirme que la jeunesse gabonaise représente un potentiel immense mais encore insuffisamment valorisé. Les défis identifiés appellent des réponses coordonnées, multisectorielles et innovantes pour transformer durablement ce potentiel en moteur de développement humain et de croissance inclusive.

II.3. CE QU'IL FAUT RETENIR

II.3.1. Contexte stratégique



L'insertion socio-économique de la jeunesse constitue la clé de voûte du développement humain au Gabon. Face à une population structurellement jeune (59% en âge de travailler, 37% de moins de 14 ans), le pays se trouve à un point d'inflexion : il doit impérativement transformer ce dividende démographique en force productive dans un environnement

macroéconomique encore peu diversifié et fortement polarisé par la concentration urbaine.

II.3.2. Dynamiques démographiques et spatiales

- **Dividende démographique sous pression** : la population active potentielle (59%) représente un atout majeur, mais exerce une pression inédite sur les capacités d'absorption de l'économie.
- **Hyper-concentration urbaine** : avec 91% de la population résidant en ville, les déséquilibres territoriaux exacerbent la saturation du marché du travail urbain.
- **Démobilisation rurale** : l'exode rural continu fragilise le potentiel économique de l'arrière-pays et entrave le développement de chaînes de valeur agricoles locales.

II.3.3. Analyse du marché du travail

II.3.3.1. Le paradoxe de l'appariement (*Offre vs Demande*)

- **Pression de l'offre** : une explosion de la demande formelle d'emploi chez les jeunes (hausse de 279% des inscrits au PNPE entre 2013 et 2023).

- **Étroitesse de la demande :** un volume d'opportunités formelles drastiquement insuffisant (1 932 places disponibles en moyenne par an).
- **Échec de la rencontre :** moins de la moitié des postes déclarés (669 en moyenne) trouvent preneurs, illustrant un dysfonctionnement critique des mécanismes d'intermédiation.

II.3.3.2. Chômage et vulnérabilité

- **Un chômage endémique et ciblé :** si le taux global avoisine les 20%, il frappe de manière disproportionnée la jeunesse (environ 36% selon l'OIT, avec une précarité encore plus forte mesurée par les registres administratifs).
- **Le paradoxe des emplois vacants :** près de 65% des offres formelles restent non pourvues depuis 2019, traduisant une inadéquation chronique des compétences, des asymétries d'information et des biais socioculturels défavorables à certains métiers techniques.

II.3.3.3. Synthèse SWOT du marché du travail

- **Forces :** un cadre légal modernisé (Code du travail 2021) favorisant la protection et le contenu local, un vivier démographique instruit, et une maturité numérique croissante.
- **Faiblesses :** obsolescence du système d'information statistique, inadéquation chronique formation-emploi, hyper-concentration spatiale des opportunités, et frictions administratives décourageant l'investissement.
- **Opportunités :** dynamique institutionnelle renouvelée, réhabilitation de la chaîne de planification stratégique (Vision Gabon-2050, PNCD 2026-2030), volontarisme budgétaire orienté vers l'investissement, et accélération de l'industrialisation.
- **Menaces :** vulnérabilité systémique à la volatilité des marchés internationaux (matières premières), asymétrie d'information pénalisant l'appariement, et persistance d'un exode rural saturant les centres urbains.

II.3.3.4. Orientations prospectives

La résorption du chômage des jeunes exige un changement de paradigme reposant sur :

- Une diversification économique accélérée, seule capable de générer des emplois décents à grande échelle.
- Une refonte systémique de l'appareil éducatif, pour un alignement strict sur les besoins du secteur productif (généralisation de la filière technique).
- Une gouvernance du marché de l'emploi rationalisée pour fluidifier l'information et réduire les coûts de recherche.

II.3.4. Analyse de l'entrepreneuriat des jeunes

II.3.4.1. Contexte de l'initiative privée

L'entrepreneuriat s'impose comme un vecteur stratégique de diversification et de résilience face à la saturation de l'emploi salarié. Bien que le potentiel soit immense, l'écosystème entrepreneurial demeure fragmenté et nécessite une ingénierie d'accompagnement plus robuste pour passer d'un entrepreneuriat de survie à un entrepreneuriat de croissance.

II.3.4.2. Forces et dynamiques positives

- Une jeunesse alphabétisée et de plus en plus encline à la prise d'initiative.
- Un socle institutionnel en structuration (guichet unique, PNPE, incubateurs).
- Un taux de connectivité élevé (plus de 70% d'accès à internet projeté en 2025), terreau fertile pour l'innovation digitale.

II.3.4.3. Vulnérabilités structurelles

- **Déficit d'ingénierie financière** : accès sévèrement restreint au crédit bancaire classique et carence en mécanismes de capital-risque/amorçage.
- **Lacunes managériales** : faible culture de la gestion d'entreprise et manque de compétences pratiques post-crétion.
- **Déséquilibre spatial** : polarisation excessive des écosystèmes d'affaires autour de Libreville et Port-Gentil.

II.3.4.4. Leviers d'opportunité

- Les chantiers de la transformation locale des matières premières offrant des marchés de sous-traitance inédits.
- L'intégration de l'entrepreneuriat comme pilier central des stratégies nationales (Vision Gabon-2050).
- L'émergence des secteurs à haute valeur ajoutée (économie verte, agrobusiness, EdTech, FinTech).

II.3.4.5. Facteurs de risque

- La cyclicité de l'économie rentière qui fragilise la visibilité des carnets de commandes des PME.
- Le fardeau de la parafiscalité et de la complexité administrative qui pousse à l'informalité.

- Le déficit de valorisation socioculturelle des métiers techniques et manuels pourtant porteurs de croissance.

En définitive, le marché du travail gabonais illustre une tension entre un potentiel démographique exceptionnel et des goulots d'étranglement structurels. L'entrepreneuriat des jeunes et la refonte de la formation professionnelle constituent les deux leviers incontournables pour résoudre cette équation. Le succès de cette transition repose sur la capacité de l'État à dérisquer l'initiative privée, à territorialiser ses politiques d'accompagnement et à orienter résolument les compétences vers les secteurs productifs de la diversification économique.

CHAPITRE III : CARTOGRAPHIE DES SECTEURS PORTEURS ET DES COMPETENCES POUR UNE JEUNESSE GABONAISE COMPETITIVE

Le présent chapitre propose une lecture résolument prospective et opérationnelle des dynamiques d'employabilité et d'entrepreneuriat nécessaires pour bâtir une jeunesse gabonaise compétitive. S'appuyant sur les constats diagnostiques établis dans les chapitres précédents, cette analyse opère un ancrage direct avec les ambitions de transformation structurelle portées par la Vision ENP-Gabon 2050, les chantiers majeurs du Plan National de Croissance et de Développement (PNCD 2026-2030) et les agendas internationaux (ODD, Agenda 2063).

Face à l'urgence d'une préparation efficace à l'ère post-pétrole, ce chapitre dresse une cartographie précise des secteurs économiques porteurs et des compétences d'avenir. L'analyse balaie un spectre large, allant de l'industrialisation lourde et des grands travaux d'infrastructures, à l'émergence de l'économie verte et de l'intelligence artificielle, sans occulter le potentiel de structuration de l'économie informelle. Plus fondamentalement, cette étude introduit une planification temporelle et quantitative inédite de la création d'emplois, structurée autour de trois horizons stratégiques (court, moyen et long terme). Cette modélisation permet d'anticiper les effets multiplicateurs des investissements et de prévenir les vulnérabilités sociales liées aux phases de transition des grands projets.

Ce cadre stratégique constitue une véritable boussole d'aide à la décision. Il met en lumière les leviers d'action prioritaires pour opérer une réingénierie profonde du système éducatif, stimuler l'innovation entrepreneuriale et garantir l'adéquation formation-emploi. L'objectif ultime est d'aligner les décisions gouvernementales, les investissements du secteur privé et les financements des partenaires au développement sur les véritables gisements de croissance inclusive, en dotant la jeunesse des compétences indispensables pour devenir le moteur de la richesse nationale.

III.1. SECTEURS ET COMPETENCES EN LIEN AVEC LES DOCUMENTS DE DEVELOPPEMENT DU PAYS

Cette section explore les dynamiques futures du marché du travail au Gabon en identifiant les compétences émergentes, les tendances sectorielles et les transformations économiques susceptibles d'influencer l'employabilité des jeunes. Elle établit les bases d'une stratégie anticipative pour adapter l'offre de formation et les politiques d'insertion.

III.1.1. Secteurs et compétences en lien avec l'ENP-GABON 2050

L'ENP-GABON 2050 est un document stratégique qui sert de boussole en matière de vision, de planification et de mise en œuvre des politiques publiques au Gabon pour les 25 prochaines

années. Il vise fondamentalement à mettre fin au « *pilotage à vue* » en matière de politiques de développement et à préparer le Gabon à l'après-pétrole en proposant une transformation radicale de son modèle économique et social. Son volet opérationnel est composé de plans de développement, notamment le Plan National de Développement pour la Transition (PNDT) et le Plan National de Croissance et de Développement (PNCD 2026-2030).

Il présente trois scénarios pour l'avenir du Gabon. ***La Marée Noire*** ou ***La Panthère blessée*** est le scénario pessimiste, celui du déclin du pays qui n'a pas mis en œuvre les réformes appropriées pour préparer l'après-pétrole, faisant augmenter la pauvreté et l'instabilité. ***La Coupe de l'Okoumé Roi*** ou ***La Panthère endormie*** est le scénario intermédiaire ou tendanciel. Il décrit une évolution quasi stagnante du pays. Quelques progrès sont faits, mais ils sont trop timides ou partiels pour régler les problèmes de fond, notamment le chômage et les infrastructures de base. ***La Marche Gracieuse de la Panthère Noire*** est le scénario optimiste visé. C'est la vision choisie pour le développement du Gabon les 25 prochaines années, notamment un Gabon prospère dotée d'une économie diversifiée, industrialisée et respectueuse de l'environnement, et une forte cohésion sociale, qui projette sa puissance dans la sous-région et à l'international.

Cette marche gracieuse vers le progrès du Gabon repose sur les cinq piliers suivants :

Pilier 1 : un modèle économique compétitif et diversifié qui permet au pays de sortir de la dépendance au pétrole brut en priorisant l'industrialisation locale, notamment dans les secteurs du bois, des mines et de l'agriculture, et le développement des services, à l'exemple du numérique, du tourisme et de la finance. Ainsi, ce pilier ne se contente pas de prôner la croissance économique, mais exige une transformation structurelle pouvant permettre au pays de passer d'une économie d'extraction brute ou de rente à une économie de production marquée notamment par la transformation locale et le développement d'une industrie de services à haute valeur ajoutée ;

Pilier 2 : développement humain et inclusion sociale. Si le premier pilier concerne la création de « *richesse* », le deuxième pilier est basé sur « *l'humain* ». Il permet de répondre à la question suivante : *comment s'assurer que la croissance économique profite réellement à la population gabonaise ?* La réponse est la formation d'un capital humain valorisé et une société solidaire pour corriger le paradoxe gabonais d'un pays riche avec une population pauvre, en investissant massivement dans la population. La vision est celle d'un Gabonais bien formé, en bonne santé, et protégé socialement, capable de porter la transformation industrielle du pays. Le Pilier 2 permet la réalisation du Pilier 1, car sans une population formée et en bonne santé, les industries projetées ne pourront pas tourner. Ainsi, la démographie gabonaise qui est essentiellement jeune sera transformée en une force productive ;

Pilier 3 : Gouvernance, infrastructures et cadre de vie durable. Sans infrastructures solides ni règles claires, l'économie gabonaise ne peut prospérer et la population ne peut atteindre le bien-être souhaité. L'objectif du Pilier 3 est donc de créer un environnement favorable où il fait bon vivre et où on peut bien développer des affaires. Il permet de restaurer la confiance entre le citoyen et l'Etat, et de doter le pays des équipements dignes d'une nation émergente. Par

exemple, une gestion publique exemplaire, transparente et une justice renforcée restaurent la confiance des citoyens et des investisseurs ;

Pilier 4 : Environnement au service du développement. C'est le pilier environnemental et durable qui vise à faire du Gabon, un sanctuaire mondial de la biodiversité. Le pays est appelé à être un leader mondial de l'économie verte par les crédits carbone et l'écotourisme grâce à la préservation de sa biodiversité et à son exploitation durable. Ainsi, le pays ne protège plus la nature seulement pour la beauté du paysage, mais parce qu'elle est un actif économique et diplomatique stratégique. Le pilier 4 permet donc de réconcilier le développement économique et social avec la préservation de l'environnement ;

Pilier 5 : Rayonnement sous-régional et international. Ce pilier concerne la souveraineté et le positionnement géostratégique du pays et permet de répondre à la question suivante : *comment le Gabon, pays démographiquement modeste, peut-il peser lourd sur la scène sous régionale et mondiale ?* Le pays doit développer une diplomatie d'influence en étant un acteur clé de la mondialisation grâce à ses atouts économiques, environnementaux et géographiques.

La cohésion entre ces cinq piliers permet « *la marche gracieuse de la panthère noire* » qui est le scénario choisi. En effet, contrairement au scénario de crise symbolisé par « *la marée noire* » ou la « *panthère blessée* » ou encore à celui de « *la coupe de l'Okoumé Roi* » ou même la « *panthère endormie* » qui est celui de la stagnation, la *marche gracieuse* évoque une progression puissante, agile, maîtrisée et durable. Pour y arriver, les cinq piliers doivent être interconnectés, chacun étant la condition de réussite des autres, créant ainsi un cercle vertueux de développement. Autrement dit, pour se développer, le Gabon doit créer de la valeur ajoutée locale au lieu de simplement vendre des matières premières brutes (Pilier 1). Mais pour le faire, il faudrait un capital humain bien formé et en bonne santé (Pilier 2).

Cependant, les hommes (Pilier 2) et les entreprises (Pilier 1) ont besoin d'un cadre physique et légal (Pilier 3). L'Etat devrait donc construire les infrastructures publiques pour connecter les usines aux marchés. En parallèle, la bonne gouvernance assure que la richesse créée ne soit pas perdue par la corruption ou la bureaucratie. Pour éviter que le développement impulsé par les Piliers 1, 2 et 3 ne détruise le trésor commun qu'est la nature, ou que la préservation de la nature ne nuise au développement, nous devons réconcilier le développement avec la préservation du capital naturel (Pilier 4). Finalement, en réussissant à être un pays industriel (Pilier 1), socialement avancé (Pilier 2), bien géré (Pilier 3) et écologique (Pilier 4), le Gabon devient un modèle rare dans le monde dont le succès interne va se transformer en puissance externe (Pilier 5). En effet, fort de sa réussite intérieure, le Gabon projette sa puissance à l'extérieur en devenant un *leader diplomatique sur le climat*, un *hub économique et commercial* pour l'Afrique centrale et un *pôle de stabilité économique, politique et sociale*. Ce rayonnement international permet l'attraction de nouveaux investisseurs étrangers *via* les IDE qui viennent financer de nouvelles industries, et donc booster encore plus le développement du pays.

La réalisation de chaque pilier appelle au développement d'un certain nombre de secteurs d'activités qui va susciter une demande en main d'œuvre et en entrepreneuriat susceptible de réduire le chômage des jeunes.

S'agissant du pilier 1, le passage d'une économie de rente à une économie de production et de transformation locale se traduit par un besoin massif de compétences techniques, industrielles et environnementales.



Si nous prenons *un secteur de diversification comme l'industrie du bois, forestière et environnementale*, le Gabon souhaite transformer 100% de son bois sur son territoire, ce qui crée une niche pour l'entrepreneuriat dans la gestion durable des forêts et l'industrialisation, et nécessite la formation d'ingénieurs et d'experts dans les métiers suivants dont le rôle sera de planifier l'exploitation durable, garantir les certifications écologiques, monétiser le stockage de CO₂ :

- *Aménagiste forestier ;*
- *Ingénieur bois ;*
- *Expert en crédits Carbone ;*
- *Chef de projet biodiversité.*

Il faudra également former des techniciens et des ouvriers qualifiés pour exercer les métiers ci-après qui auront pour rôle d'assurer la transformation du bois de la grume aux produits finis, notamment les meubles, les charpentes, etc. :

- *Menuisier industriel ;*
- *Ebéniste ;*
- *Technicien de maintenance des scieries ;*
- *Opérateur de machines de transformation.*

Un autre secteur de diversification pouvant susciter l'entrepreneuriat des jeunes est *l'agriculture et l'agro-industrie*. En effet, le Gabon souhaite développer l'agriculture moderne, l'élevage, et l'aquaculture, avec une forte composante entrepreneuriale pour cesser sa dépendance aux importations alimentaires dans le but d'atteindre une sécurité alimentaire endogène. Pour y arriver, le pays devra former des cadres dans les métiers suivants dont le rôle sera de gérer des fermes de grande taille, conseiller sur les cultures/techniques, garantir la conformité des produits transformés, etc. :

- *Chef d'exploitation agricole ;*
- *Ingénieur agronome ;*
- *Responsable qualité agroalimentaire.*

Il devra également former les techniciens et praticiens pour exercer les métiers listés ci-dessous qui permettront l'installation et la maintenance des équipements agricoles modernes, la gestion des élevages et des fermes piscicoles, etc. :

- *Technicien en agroéquipement (par exemple la maintenance des machines) ;*
- *Technicien en aquaculture ;*
- *Vétérinaire/technicien d'élevage, etc.*

Prenons un autre exemple : *l'énergie, le BTP et les infrastructures*. L'industrialisation du Gabon nécessitera une électricité abondante et des infrastructures de transport modernes, ce qui crée une niche importante pour l'entrepreneuriat. Les métiers de la construction et de l'énergie seront également stratégiques. Le pays devra donc former les ingénieurs et des chefs de projet pour exercer les métiers suivants qui auront pour rôle de concevoir et superviser la construction de centrales et d'infrastructures routières/portuaires, etc. :

- *Chef de projet énergie ;*
- *Ingénieur en génie civil (BTP) ;*
- *Ingénieur d'affaires en efficacité énergétique.*

Il devra également former des techniciens spécialisés pour exercer les métiers listés ci-dessous qui permettront d'assurer le fonctionnement et la maintenance des équipements énergétiques et des chantiers, etc. :

- *Électricien ;*
- *Electromécanicien industriel ;*
- *Technicien de maintenance d'installations ;*
- *Plombier/charpentier qualifié (BTP).*

Le *numérique et les services* constituent également des atouts pour la diversification de l'économie gabonaise et des niches pour l'entrepreneuriat des jeunes. En effet, le numérique est un moteur transversal important pour moderniser l'administration, notamment par le *e-gouvernement*, et développer les services aux entreprises. Son développement s'accompagne de la valorisation des métiers spécifiques. Le pays devra donc disposer d'experts et de développeurs qui pourront exercer les métiers suivants dont le rôle sera de protéger les systèmes d'information, créer les outils numériques pour les entreprises et l'administration, etc. :

- *Expert en cybersécurité ;*
- *Développeur d'applications (web/mobile) ;*
- *Data analyst ;*
- *Administrateur de bases de données.*

Il devra également former les jeunes techniciens pour exercer les métiers suivants qui vont permettre le déploiement des réseaux, la formation des utilisateurs aux nouvelles technologies, etc. :

- *Technicien fibre optique ;*
- *Technico-commercial pour les solutions numériques ;*
- *Formateur en TIC.*

La plupart de ces métiers exige un diplôme de l'Enseignement Technique et Professionnel plutôt qu'un diplôme universitaire généraliste. Une refonte du système éducatif apparaît donc nécessaire pour assurer l'adéquation entre la formation et les besoins actuels et à venir du marché de l'emploi.

Pour ce qui est du pilier 2, les universités, les centres de recherche, les lycées techniques et professionnels sont essentiels pour produire les compétences techniques nécessaires à la diversification économique, notamment l'industrialisation. Il y va par exemples *des métiers en lien avec la conception et la dispense de la formation* qui créent et transmettent le savoir-faire technique et pratique. On peut citer les métiers suivants dont le rôle est d'enseigner, faire le lien entre les besoins réels des entreprises et le contenu des cours en concevant des modules de formation adaptés et qui intègrent la technologie et les normes industrielles internationales, gérer les infrastructures, les budgets et les partenariats avec le secteur privé pour garantir l'insertion professionnelle des diplômés, etc. :

- *Formateur professionnel spécialisé ;*
- *Ingénieur pédagogique /concepteur de programme ;*
- *Directeur/responsable de centre de formation ;*
- *Formateur en soudure industrielle ;*
- *Formateur en maintenance électromécanique ;*
- *Formateur en conduite et maintenance d'engins agricoles ;*
- *Formateur en transformation du bois (menuiserie, ébénisterie).*

Nous pouvons également citer *les métiers d'orientation et de l'Insertion Professionnelle* qui visent à conseiller les jeunes sur les filières porteuses et à faciliter leur intégration dans le monde du travail dans le but de réduire l'inadéquation formation-emploi. Par exemples, les métiers suivants dont le rôle est de guider les élèves vers les filières techniques et scientifiques plutôt que généralistes en informant ces derniers sur les opportunités dans l'agro-industrie, le numérique et la finance verte, faciliter le recrutement, gérer les offres d'emploi, organiser les stages et assurer le suivi des jeunes diplômés, négocier les stages, l'alternance et les visites d'entreprises pour que la formation reste connectée aux réalités du terrain, etc. :

- *Conseiller d'orientation scolaire et professionnelle ;*
- *Agent d'insertion (PNPE ou agences d'emploi privées) ;*
- *Responsable de partenariats entreprises-écoles.*

Les métiers en lien avec *la gestion prévisionnelle des compétences* sont également concernés. En effet, ils permettent d'anticiper les besoins futurs du marché, notamment pour l'industrialisation. On a par exemples les métiers suivants dont le rôle consiste à analyser les tendances économiques du pays pour déterminer les métiers qui seront nécessaires dans 5, 10 ou 20 ans. Il s'agira de rechercher les profils rares (tels que les experts en cybersécurité, ingénieurs métallurgistes, techniciens de maintenance) et de s'assurer que les employés déjà en poste se mettent à jour avec les nouvelles technologies (numérisation, efficacité énergétique, normes qualité), etc. :

- *Spécialiste en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;*
- *Chargé de recrutement spécialisé ;*
- *Responsable de formation continue.*

Ainsi, la marche vers une économie diversifiée dépendra de la qualité *des formateurs professionnels et des ingénieurs pédagogiques* dont dispose le pays, qui doivent être eux-mêmes hautement qualifiés et à jour sur les technologies industrielles.

S'agissant du pilier 3, la *bonne gouvernance* est une condition *sine qua non* pour le succès de la diversification économique du Gabon. En effet, sans la transparence, l'efficacité

administrative et l'Etat de droit, les investissements privés nécessaires à l'industrialisation ne se concrétiseront pas, car l'argent étant soit mal utilisé ou détourné. Ainsi, *les métiers en lien avec le contrôle, la réforme institutionnelle et la sécurisation du climat des affaires* seront d'une grande importance. En premier lieu, on peut citer *les domaines du contrôle budgétaire et de la lutte anti-corruption* qui permettent de garantir l'usage efficient et transparent des deniers et qui regorge des métiers suivants dont le rôle consiste à mener des enquêtes et audits financiers pour s'assurer que les dépenses publiques respectent les règles et atteignent leurs objectifs à l'exemple de la bonne gestion des fonds dans les projets d'infrastructure, mesurer la performance des administrations et des projets d'investissement en veillant au rapport coût-efficacité, s'assurer du respect des lois anti-corruption et des normes internationales par les organismes publics, parapublics et privés, etc. :

- *Inspecteur d'Etat/auditeur public ;*
- *Contrôleur de gestion publique ;*
- *Spécialiste en conformité (compliance).*

Le domaine de *la modernisation et de l'efficacité administrative* est également concerné, la diversification économique exigeant une administration rapide, prévisible et entièrement numérisée. Il regroupe en son sein les métiers suivants dont le rôle est de développer et gérer les plateformes numériques de l'administration à l'exemple de la déclaration d'impôts en ligne, des formalités de création d'entreprise, mais aussi de concevoir et de mettre en œuvre des changements structurels pour simplifier les procédures administratives et réduire les délais afin de lutter contre la bureaucratie, d'assurer la transparence et la concurrence dans l'attribution des contrats, etc. :

- *Ingénieur en gouvernance électronique ;*
- *Expert en management et réforme publique ;*
- *Spécialiste en passation des marchés publics, etc.*

Enfin, nous pouvons citer le domaine de *la justice économique et du climat des affaires* qui permettent la sécurisation des investissements en garantissant que les contrats soient respectés et que l'environnement juridique soit favorable à l'entrepreneuriat. Ce domaine peut mobiliser les métiers suivants dont les rôles seront de conseiller le gouvernement sur les réformes du climat des affaires, juger les litiges entre entreprises de manière rapide et compétente pour rassurer les investisseurs, intervenir dans la phase de négociation des Partenariats Public-Privé pour protéger les intérêts de l'État tout en attirant les financements :

- *Juriste d'affaires internationales ;*
- *Magistrat spécialisé en affaires commerciales ;*
- *Négociateur de contrats publics, etc.*

En définitive, les métiers en lien avec *le contrôle et la réforme de l'Etat* sont les conditions *sine qua non* pour attirer les investisseurs et avoir un écho système entrepreneurial dynamique et propice à la diversification économique.

En ce qui concerne le pilier 4, il permet de concilier *la préservation de l'environnement et le développement économique et social*. Plusieurs domaines sont concernés, par exemples *la finance carbone et la gestion durable des forêts* qui génèrent les métiers suivants dont les rôles consistent à évaluer le stock de carbone de la forêt, négocier la vente de crédits carbone sur les marchés internationaux et gérer les fonds verts, garantir que l'exploitation du bois se fait selon des normes strictes de durabilité en planifiant les coupes et en suivant la régénération de la forêt tout en préparant les audits, surveiller l'état de la forêt tout en prévenant la déforestation et en quantifiant le stock de carbone, transmettre les pratiques respectueuses de l'environnement aux bûcherons et ouvriers forestiers :

- *Expert en finance carbone/climatique ;*
- *Aménagiste forestier et auditeur de certification ;*
- *Technicien en télédétection et en systèmes d'information géographique ;*
- *Formateur en techniques de sylviculture durable, etc.*

Un autre domaine d'entrepreneuriat possible est *l'écotourisme et la protection de la biodiversité* pour mieux mettre en valeur les treize parcs nationaux et d'autres richesses vertes du pays. Il rassemble les métiers de valorisation non extractive du patrimoine naturel. On peut citer les métiers suivants dont les rôles consistent à guider les visiteurs grâce à leur connaissance de la faune et de la flore locales et des principes de l'écotourisme, assurer la surveillance des parcs nationaux, lutter contre le braconnage et gérer les infrastructures d'accueil, travailler avec les populations locales proches des parcs pour développer des activités génératrices de revenus liées à l'écotourisme tout en favorisant la conservation, mener des études d'impact environnemental pour les projets industriels afin de minimiser leur empreinte :

- *Guide écotouristique spécialisé ;*
- *Éco-garde et conservateur de parc ;*
- *Chef de projet en développement communautaire ;*
- *Ingénieur en écologie et biodiversité, etc.*

On peut enfin citer le domaine de *l'énergie verte et de l'efficacité énergétique* dont le développement va permettre d'alimenter les nouvelles industries nées de la diversification économique avec des sources propres. Le développement de ce domaine peut permettre de générer les métiers suivants dont les rôles consistent à concevoir des projets hydroélectriques, solaires ou biomasse pour alimenter les villes et les populations, installer et entretenir les panneaux solaires et les systèmes de stockage d'énergie, conseiller les entreprises et les administrations sur la manière de réduire leur consommation d'énergie pour atteindre la neutralité carbone :

- *Ingénieur en énergies renouvelables ;*
- *Technicien de maintenance d'installations solaires ;*
- *Auditeur en efficacité énergétique, etc.*

Concernant enfin le pilier 5, son développement permet de mettre en valeur les métiers liés au rayonnement international du Gabon, notamment ceux qui soutiennent sa diplomatie et la stratégie économique à l'étranger du pays dans l'objectif d'attirer les investissements nécessaires à l'industrialisation et de promouvoir l'image du pays à l'international.

Ces fonctions requièrent des compétences pointues en économie, en droit international, en finance et en communication.

Par exemple dans le domaine de *la diplomatie économique et de l'attractivité des investissements* notamment des IDE, on pourrait recenser les postes suivants :

- *Attaché Économique et Commercial* dans les représentations diplomatiques du pays, qui a pour mission d'identifier des marchés pour les produits gabonais, démarcher les investisseurs étrangers et faciliter leur installation au Gabon grâce à ces compétences en négociation internationale, marketing stratégique, analyse économique ;
- *Consultant en Intelligence Économique* qui a pour mission d'analyser les tendances des marchés mondiaux et les stratégies des concurrents pour positionner au mieux les entreprises gabonaises ;
- *Responsable des Partenariats Internationaux* qui pourrait travailler pour des agences comme pour structurer des offres d'investissement attractives et sécurisées, etc.

S'agissant du domaine de *la négociation et de l'expertise climatique*, le Gabon devrait utiliser au mieux son statut de « *superpuissance environnementale* » pour peser dans les négociations internationales pour obtenir des financements. Le pays a donc besoin de former les spécialistes suivants :

- *Négociateur climatique et financier* qui a pour mission de défendre les intérêts du pays et de négocier les financements pour les projets de conservation et d'industrialisation verte grâce à ses compétences dans le droit international de l'environnement, la finance carbone, et l'anglais technique ;
- *Expert en mesure et vérification carbone* qui assure que les données sur le stockage de carbone sont rigoureuses et conformes aux normes internationales, condition sine qua non pour vendre des crédits carbone ; chef de projet en coopération technique qui a pour mission de gérer les programmes avec les partenaires techniques et financiers dans l'objectif de s'assurer qu'ils respectent les objectifs nationaux, etc.

Concernant enfin le domaine de *la communication, droit et conformité*, son développement permet de rehausser l'image internationale et la sécurité juridique du pays qui sont essentielles pour attirer et retenir les IDE. A cet effet, on pourrait recenser les métiers suivants :

- *Spécialiste en relations publiques et marque pays* dont la mission est de travailler à améliorer la perception du Gabon à l'étranger notamment par la promotion du tourisme, de la stabilité politique, des efforts de bonne gouvernance, etc. ;
- *Juriste d'affaires internationales et arbitrage* pour gérer les contrats complexes avec des entreprises étrangères, garantir la conformité de ces contrats aux règlements internationaux et défendre l'État en cas de litige ;
- *Traducteur/interprète spécialisé* avec l'arrivée massive d'IDE, les besoins en traducteurs et interprètes spécialisés en finance, droit et technique seront en forte croissance pour faciliter les échanges commerciaux, etc.

Tableau 1: Synthèse des secteurs porteurs et des domaines d'emplois potentiel en lien avec la Vision Gabon 2050

Piliers / Domaines	Secteurs d'activité	Métiers de Conception / Cadres (Expertise)	Métiers Techniques / Opérationnels
Diversification & Production (Pilier 1)	Industrie du Bois	Aménagiste forestier, Ingénieur bois, Expert crédits Carbone, Chef projet biodiversité	Menuisier industriel, Ébéniste, Technicien maintenance scieries, Opérateur machines
	Agro-industrie	Chef d'exploitation, Ingénieur agronome, Responsable qualité	Technicien agroéquipement, Technicien aquaculture, Vétérinaire/Technicien élevage
	Énergie, BTP & Infra	Chef projet énergie, Ingénieur génie civil, Ingénieur efficacité énergétique	Électricien, Électromécanicien industriel, Technicien maintenance, Plombier/Charpentier
	Numérique & Services	Expert cybersécurité, Développeur (web/mobile), Data analyst, Administrateur BDD	Technicien fibre optique, Technico-commercial numérique, Formateur TIC
Capital Humain (Pilier 2)	Éducation & RH	Ingénieur pédagogique, Directeur de centre, Spécialiste GPEC, Responsable recrutement	Formateur pro spécialisé (soudure, maintenance, agro), Conseiller orientation, Agent d'insertion
Gouvernance & Réformes (Pilier 3)	Contrôle & Administration	Inspecteur d'État, Contrôleur de gestion publique, Juriste d'affaires, Ingénieur gouv. électronique	Spécialiste conformité, Spécialiste marchés publics, Magistrat spécialisé

Développement Durable (Pilier 4)	Économie Verte & Bleue	Expert finance carbone, Ingénieur écologie/biodiversité, Ingénieur énergies renouvelables	Aménagiste forestier/auditeur, Technicien télédétection, Guide écotouristique, Éco-garde
Rayonnement International (Pilier 5)	Diplomatie & Commerce	Attaché économique, Consultant intelligence éco, Négociateur climatique/finance, Juriste arbitrage	Spécialiste relations publiques, Traducteur/Interprète spécialisé

Source : Auteurs à partir des informations de Vision 2050

III.1.2. Secteurs et compétences en lien avec le PNCD 2026-2030

Le projet de société du Président élu aux dernières élections présidentielles gabonaises, la Loi de Finance 2026 en cours d'adoption et le PNCD 2026-2030 actuellement en écriture regorgent de projets structurants dont le développement ouvre des perspectives d'entrepreneuriat, de formation et d'embauches.

III.1.2.1. Energie et eau

Les principaux projets du gouvernement dans le domaine de l'énergie et eau sont les suivants : Barrage de Booué (250 MW) ; Centrales thermiques à gaz (2x100 MW) ; Projet Mbomo ; Forages Ntoun/Libreville (30 forages) ; Stations traitement modernes (Ntoun).

a) Barrage de Booué (250 MW)

Le succès du projet de Booué dépendra fortement de la capacité du Gabon à former rapidement des techniciens et ouvriers qualifiés pour travailler aux côtés des experts internationaux. La construction de ce barrage va donc requérir une mobilisation massive de compétences très spécialisées dans de nombreux domaines, notamment *l'ingénierie et la gestion de projet* pour la planification, le respect des normes et la bonne exécution du projet. Les métiers associés sont les suivants :

- *Chef de projet* pour coordonner l'ensemble des équipes, gérer les budgets et les relations avec les parties prenantes ;
- *Ingénieur en génie civil* pour la conception notamment calculer les structures du barrage, des tunnels et de la centrale ;
- *Ingénieur hydrologue* pour analyser les débits de l'Ogooué et optimiser la conception pour garantir la production d'énergie et la gestion des crues ;
- *Planificateur/contrôleur de projet* qui établit les calendriers et suit l'avancement des travaux, etc.

Dans le domaine *du génie civil et du bâtiment* pour la construction des fondations, de la digue et des structures en béton, on a les métiers suivants : *conducteur de travaux* pour superviser quotidiennement les équipes sur le chantier ;

- *Conducteur d'engins lourds* qui opère les bulldozers, pelles mécaniques, camions bennes ;
- *Coffreur-ferrailleur* qui construit les moules et installe les armatures métalliques pour les grandes quantités de béton requises ;
- *Technicien de laboratoire BTP* qui contrôle la qualité des matériaux utilisés sur le site ;
- *Topographe/géomètre* qui assure le positionnement exact des ouvrages par rapport aux plans et aux repères géographiques.

Dans le domaine de *l'électromécanique et hydromécanique* pour installer les équipements qui permettent de produire l'électricité, on a des besoins dans les métiers suivants :

- *Ingénieur électromécanicien* pour l'installation des turbines hydrauliques et des alternateurs ;
- *Technicien de montage* pour assembler les pièces complexes des machines dans la centrale ;
- *Soudeur haute pression/tuyauterie* pour travailler sur les conduites forcées qui amènent l'eau sous haute pression aux turbines ;
- *Electricien haute tension* pour installer le réseau électrique interne de la centrale et le raccordement au réseau national ;
- *Instrumentiste* pour installer et calibrer les capteurs et les systèmes de contrôle-commande qui gèrent l'automatisation du barrage.

Il y a également le domaine du soutien, logistique et environnement pour la gestion du site, la sécurité, et la conformité environnementale et sociale du projet dont le développement permet de générer les emplois suivants :

- *Responsable Hygiène, Sécurité, Environnement* pour contrôler l'application stricte des normes de sécurité en prévention des accidents, et superviser le plan de gestion environnementale et sociale ;
- *Spécialiste en environnement et reboisement* pour gérer l'étude d'impact, la faune, la flore et les mesures de compensation écologique ;
- *Logisticien/gestionnaire de stock* pour s'occuper de l'approvisionnement des tonnes de matériaux et le parc de véhicules ;
- *Personnel administratif et RH* pour gérer les contrats de travail, les salaires des milliers d'ouvriers et l'administration du camp de base.

b) Centrales thermiques à gaz (2x100 MW)

La construction de ces centrales au Gabon représente une opportunité majeure pour former et employer des techniciens et ingénieurs gabonais dans les domaines de l'électromécanique et de l'électricité haute tension ; ce qui va nécessiter un ensemble très spécifique de métiers couvrant toutes les phases du projet : conception, génie civil, montage mécanique, électricité/instrumentation, et mise en service. Nous listons les principaux domaines et activités ci-dessous.

Dans le domaine de *l'ingénierie et montage électromécanique* centré sur l'installation des turbines à gaz, des générateurs et des systèmes périphériques, on recense les métiers suivants :

- *Ingénieur turbomachines* pour la conception, l'installation et de l'alignement des turbines à gaz et des compresseurs ;
- *Technicien de montage mécanique* pour monter et installer les équipements lourds de la centrale ;
- *Soudeur qualifié* pour les conduites de gaz naturel et de vapeur nécessitant souvent des certifications internationales ;
- *Ingénieur chaudières et systèmes de récupération* pour concevoir l'intégration de la chaudière de récupération de chaleur pour optimiser l'efficacité énergétique, etc.

Dans le domaine de *l'électricité, instrumentation et contrôle-commande* servant à gérer la production, la distribution électrique et l'automatisation de la centrale, on a les métiers suivants :

- *Ingénieur électrotechnicien* qui est responsable de l'installation et du raccordement des générateurs, des transformateurs et du poste électrique ;

- *Technicien instrumentiste* qui installe et calibre tous les capteurs, transmetteurs et vannes de régulation nécessaires au fonctionnement sécurisé ;
- *Ingénieur en contrôle-commande* qui programme les systèmes de contrôle pour assurer la gestion automatique de la centrale et sa surveillance à distance ;
- *Câbleur industriel* qui pose et raccorde les milliers de câbles qui relient les équipements à la salle de contrôle.

Dans le domaine du *génie civil, bâtiment et infrastructures (BTP)* servant à construire les fondations, les bâtiments abritant les turbines et les réservoirs, on a les métiers suivants :

- *Ingénieur génie civil* qui supervise la conception et la construction des fondations spécifiques pour les équipements vibrants notamment les blocs turbines-générateurs, et des structures de la centrale ;
- *Chef de chantier BTP* pour coordonner les travaux de terrassement, de bétonnage, et de construction des bâtiments notamment la salle de contrôle et bâtiment turbine ;
- *Maçon, coffreur-ferrailleur qualifié* qui réalise les dalles de béton et les infrastructures de support ;
- *Topographe* pour assurer le positionnement précis de toutes les structures.

Dans le domaine de *l'hygiène, sécurité, environnement et logistique* pour garantir la sécurité du chantier et le respect des normes environnementales, on recense les métiers suivants :

- *Responsable Hygiène, Sécurité, Environnement* pour développer et appliquer les protocoles de sécurité incendie, gaz, et électriques ;
- *Expert en gaz naturel liquéfié (GNL)* si la centrale est alimentée par du GNL comme c'est souvent le cas en Afrique, des spécialistes du stockage, de la regazéification et de la manipulation du GNL sont nécessaires ;
- *Ingénieur environnement* qui gère les études d'impact, les permis, la gestion des déchets et des émissions ;
- *Logisticien industriel* qui gère le transport, le dédouanement et le stockage des équipements lourds et des pièces de rechange importées.

c)

C'est un projet d'infrastructure visant à fournir le Grand Libreville et ses environs en eau potable, qui va générer des besoins spécifiques dans des domaines variés, allant de l'ingénierie civile aux études sociales. Principalement axé sur la construction et l'opération d'une usine de traitement d'eau, le projet requiert le développement des domaines d'activité en *ingénierie et construction hydraulique* qui mobilise des experts dans *la conception, la mise en œuvre et le suivi des installations de l'eau*, notamment dans *la construction civile* pour la réalisation de l'usine de traitement, des bassins de décantation, du réservoir de stockage, *l'hydraulique* pour la conception et l'installation des stations de pompage et des réseaux de refoulement vers Libreville, *la tuyauterie et canalisation* pour pose des grandes conduites pour le transport de l'eau brute et de l'eau traitée sur plusieurs kilomètres. Les métiers suivants sont sollicités :



- *Ingénieur en génie civil* pour superviser la construction des infrastructures ;
- *Chef de chantier/conducteur de travaux* pour gérer les équipes et le planning des travaux sur site.

Il y a également le domaine de *l'exploitation et qualité de l'eau*, notamment *la production et exploitation* pour s'assurer la gestion quotidienne de la capacité de production (visant 70 000 m³/jour à terme), *le traitement de l'eau* avec utilisation de procédés chimiques et physiques notamment le floculation, le filtration et le chloration pour garantir la potabilité ; *le contrôle qualité* pour les analyses en laboratoire afin de s'assurer que l'eau respecte les normes des standards internationaux. Les métiers suivants seront sollicités :

- *Ingénieur hydraulicien* pour concevoir et dimensionner les réseaux de pompage et de distribution ;
- *Technicien de traitement des eaux* pour assurer le bon fonctionnement des filtres, des pompes et des dosages chimiques.

Le projet va également nécessiter des *études socio-économiques et environnementales (EIES)* pour le suivi environnemental notamment l'évaluation de l'impact de la prise d'eau sur l'écosystème de la rivière Nzémé ; *l'impact social et foncier* notamment la gestion des compensations pour les terrains occupés, enquêtes de satisfaction et évaluation des bénéfices pour les communautés riveraines et les populations du Grand Libreville.

d) Forages Ntoun/Libreville (30 forages)

Complémentaire aux grands travaux comme Mbomo, ce projet vise à fournir rapidement de l'eau potable via des points de prélèvement souvent décentralisés, créant un écosystème d'opportunités orienté vers l'exécution technique et la gestion locale. Sa mise en œuvre va générer des opportunités d'entrepreneuriat et de sous-traitance pour les jeunes, notamment dans les domaines de la maintenance et services post-forage (Maintenance Électromécanique, Gestion de la Qualité et du Patrimoine, Fourniture et Installation Électrique/Solaire, etc.), de l'exécution des travaux (Plomberie et Réseaux de Distribution ; Petits Travaux de Génie Civil ; Logistique et Transport, etc.), etc.

Le projet pourrait générer des emplois pour les jeunes qui nécessitent des compétences techniques et donc une formation professionnelle. On peut citer notamment le métier de :

- *Plombier/monteur de réseau* qui a pour rôle de poser et faire la soudure des conduites d'eau, l'installation des vannes et robinets ;
- *Électricien/technicien solaire* qui s'occupe du raccordement électrique des pompes, la maintenance des systèmes solaires et des tableaux de commande ;
- *Électromécanicien* qui s'occupe du diagnostic et réparation des pompes submersibles ;
- *Ouvrier qualifié en génie civil* pour la réalisation des fondations, coffrages et coulage du béton pour les ouvrages de protection ;
- *Technicien de forage* pour assister les ingénieurs dans les tests de débit et l'équipement du puits, etc.

e) Stations traitement modernes (Ntoun)

Le projet vise à améliorer la qualité et le volume d'eau distribué dans le Grand Libreville. Sa réalisation pourrait créer des opportunités d'emploi et d'entrepreneuriat durables pour les jeunes, car il nécessite des compétences très spécialisées en génie des procédés et une maintenance sophistiquée à long terme.

S'agissant des *opportunités d'entrepreneuriat et de sous-traitance*, la complexité des installations modernes ouvre des niches techniques pour des PME dirigées par des jeunes qualifiés notamment dans les domaines de *la construction technique et sous-traitance*

spécialisée (électricité et automatisme ; plomberie industrielle et tuyauterie ; services généraux de chantier, etc.), *des opérations et maintenance spécialisée* (maintenance des équipements de précision, logistique chimique ; consulting et expertise externe, etc.).

Le développement de ces stations modernes nécessite beaucoup de *profils scientifiques et techniques*, notamment les métiers suivants :

- *Opérateur de processus* pour surveiller le déroulement du traitement (coagulation, floculation, décantation, filtration) ;
- *Électromécanicien de maintenance* pour assurer la maintenance préventive des pompes, des moteurs, des mélangeurs et des systèmes de ventilation ;
- *Automaticien/instrumentiste* pour programmer, calibrer et réparer les automates et les capteurs de l'usine ;
- *Soudeur industriel* pour l'assemblage des pièces et des tuyaux pour les réseaux de distribution internes à la station ;
- *Technicien de laboratoire* pour effectuer les analyses en temps réel pour ajuster les dosages ;
- *Ingénieur qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE)* pour assurer la conformité du site aux normes gabonaises et internationales essentiel pour le stockage des produits chimiques ;
- *Ingénieur d'exploitation* pour optimiser les coûts et la performance de production de l'usine.

Pour les jeunes, la meilleure façon de bénéficier de ce projet est de s'orienter vers l'éducation technique :

- *Formations courtes et certifiantes* : le besoin est très fort en plomberie industrielle et en électromécanique. Un jeune avec un CAP/BTS technique bien ciblé est immédiatement employable par les entreprises de sous-traitance ;
- *Maîtrise de l'informatique industrielle* : les stations modernes sont gérées par SCADA (systèmes de supervision et d'acquisition de données). Toute compétence en programmation d'automates est un atout majeur ;
- *Apprentissage et stages* : les grandes entreprises contractantes ont besoin de stagiaires locaux pour les assister. C'est la meilleure porte d'entrée vers l'embauche.

Tableau 2: Synthèse des métiers par projet (Secteur Énergie et Eau)

Projet / Secteur	Domaines d'expertise	Métiers associés
Barrage de Booué (250 MW)	Ingénierie, BTP (Fondations/Béton), Électromécanique, Logistique/HSE	Chef de projet, Ingénieurs (Génie civil, Hydrologue), Planificateur, Conducteur de travaux/engins, Coffreur-ferrailleur, Technicien labo BTP, Topographe, Ingénieur électromécanicien, Soudeur haute pression, Électricien HT, Instrumentiste, Responsable HSE, Spécialiste environnement, Logisticien, Personnel RH/Admin.
Centrales thermiques à gaz (2x100 MW)	Montage électromécanique, Instrumentation/Contrôle, BTP, HSE/Logistique	Ingénieur turbomachines, Technicien montage mécanique, Soudeur qualifié, Ingénieur électrotechnicien, Technicien instrumentiste, Ingénieur contrôle-commande, Câbleur industriel, Ingénieur génie civil, Chef de chantier BTP, Maçon/coffreur, Topographe, Expert GNL, Ingénieur environnement, Logisticien industriel.
Projet Mbomo (Eau potable)	Ingénierie/Construction hydraulique, Qualité de l'eau, Études socio-environnementales	Ingénieur génie civil, Chef de chantier/conducteur de travaux, Ingénieur hydraulicien, Technicien de traitement des eaux, Analystes qualité (laboratoire).

Forages Ntoun/Libreville	Exécution technique, Maintenance, Électricité/Solaire	Plombier/monteur de réseau, Électricien/technicien solaire, Électromécanicien, Ouvrier qualifié (génie civil), Technicien de forage.
Stations de traitement modernes (Ntoun)	Génie des procédés, Maintenance industrielle, Qualité/QHSE	Opérateur de processus, Électromécanicien de maintenance, Automaticien/instrumentiste, Soudeur industriel, Technicien de laboratoire, Ingénieur QHSE, Ingénieur d'exploitation.

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

Ce tableau synthétique met en avant des axes prioritaires pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes :

- **Formation technique et pratique** : les besoins étant fortement orientés vers la technicité (soudure, plomberie industrielle, électromécanique, maintenance des automates type SCADA), il est préconisé de s'orienter vers des formations courtes, certifiantes et techniques (CAP/BTS).
- **Apprentissage et immersion** : les grandes entreprises contractantes de ces projets ont un besoin réel de stagiaires locaux pour les assister, ce qui constitue une porte d'entrée privilégiée vers l'emploi.
- **Entrepreneuriat et sous-traitance** : la complexité de ces projets ouvre des niches pour la création de petites entreprises (PME) dirigées par des jeunes, notamment dans la construction technique, la logistique de chantier, l'entretien des installations et les services généraux.

III.1.2.2. Numérique

Un autre secteur d'activités important pour la transformation du Gabon est le numérique. Il regroupe un ensemble de projets importants dont les principaux sont la couverture des provinces par la fibre optique, la modernisation du backbone national, le déploiement de la 4G/5G dans les zones rurales stratégiques et la construction d'un pôle numérique national.



a) Couverture des provinces par la fibre optique

Le succès des opportunités générées par le projet dépendra fortement de l'engagement des jeunes dans la formation professionnelle et de la mise en place d'un écosystème d'innovation favorable notamment d'incubateurs, d'accélérateurs de startups, par les autorités et les partenaires privés.

Les opportunités liées à l'emploi des jeunes dans ce projet sont principalement concentrées dans les domaines techniques liés à l'infrastructure et aux technologies de l'information et de la communication (TIC), notamment les métiers suivants :

- *Infrastructure réseau (technicien fibre optique/soudeur fibre, chef de chantier fibre optique ; dessinateur-projeteur/géomaticien ; ingénieur projet réseaux télécoms, etc.) ;*
- *Les métiers des TIC et du numérique (technicien de maintenance réseau et systèmes, spécialiste en cybersécurité, administrateur systèmes et réseaux, développeur web et mobile, etc.).*

L'amélioration de la connectivité dans les provinces ouvre la voie à la création de nouvelles entreprises locales axées sur les services numériques. En effet, les jeunes peuvent entreprendre dans les domaines des services liés à *l'infrastructure numérique* en créant des Petites et Moyennes Entreprises (PME) spécialisées pour servir de sous-traitants sur le projet (*entreprises de pose et maintenance, fourniture d'équipements et matériels, conseil et assistance technique*) ; du développement d'applications et de contenus (*E-services Locaux ; E-santé ; E-éducation ; E-agriculture ; Solutions de Paiement Digitales ; Marketing Digital et Communication, etc.*) ; des services de proximité numérique tels que *les cyber-centres et espaces de coworking, la formation aux métiers du numérique, etc.*

b) Modernisation du Backbone national

Le projet de Modernisation du Backbone National Gabonais (BNG), géré notamment par la Société de Patrimoine des Infrastructures Numériques (SPIN) est susceptible de générer des opportunités significatives pour les jeunes, aussi bien en termes d'emplois qualifiés que de création d'entreprises, en permettant l'accès au très haut débit sur l'ensemble du territoire. En effet, la modernisation du BNG, qui consiste principalement à étendre et à mettre à niveau le réseau de fibre optique, requiert une main-d'œuvre spécialisée dans les domaines suivants :

- *Techniciens de Réseau Fibre Optique (Soudeurs Fibre Optique, Monteurs et Câbleurs Télécoms, Chefs d'Équipe/Conducteurs de Travaux) ;*
- *Ingénierie et Support (Ingénieurs Réseaux et Télécoms, Administrateurs Systèmes et Bases de Données, Spécialistes en Cybersécurité ;*
- *Métiers de la Gestion de Projet (Gestionnaires de Projet TIC, etc.).*

L'accès à un Backbone national performant crée un environnement favorable à l'émergence de *Startups* et de PME numériques, particulièrement dans les zones provinciales connectées, ce qui va impulser l'entrepreneuriat dans les domaines des services aux entreprises (Fournisseurs de Services Internet et Opérateurs de Boucle Locale, Intégration et Infogérance, Cloud Computing Local, etc.), du développement d'applications et de contenus (E-Gouvernement et Administration Numérique, Éducation Numérique (EdTech), Santé Numérique (e-Santé), Fintech, etc.), mais aussi du soutien à l'écosystème (Agences de Marketing Digital ; Centres de Formation Numérique, etc.).

c) Déploiement de la 4G/5G dans les zones rurales stratégiques

Le projet de déploiement de la 4G/5G dans les zones rurales stratégiques du Gabon représente un tournant majeur pour l'inclusion numérique et offre de nombreuses opportunités d'emplois et d'entrepreneuriat pour les jeunes qui se concentrent sur l'infrastructure mobile et les services d'accès et d'applications spécifiques à la mobilité.

Les emplois sont directement liés à la construction, à l'entretien des sites et à l'exploitation des réseaux mobiles de nouvelle génération, à savoir :

- Métiers de l'installation et de la maintenance des sites (Techniciens Radiofréquence (RF), Monteurs de Pylônes et de Tours Télécoms, Techniciens d'Énergie Solaire et de Groupes Électrogènes, etc.) ;
- Métiers de l'optimisation et de l'exploitation du réseau (Ingénieurs d'Optimisation Radio, Ingénieurs Core Network, Spécialistes des Réseaux de Transport, etc.).

S'agissant des opportunités d'entrepreneuriat, la haute vitesse et la faible latence de la 4G/5G permettent la création de services mobiles avancés, essentiels pour le développement socio-économique des zones rurales, notamment dans les domaines suivants :

- Services liés à l'accès et à la distribution (Distributeurs Agréés et Revendeurs de Services ; Maintenance des Terminaux et des Équipements ; Cyber-Services Mobiles/Espaces Connectés) ;
- Développement d'Applications Sectorielles (AgriTech ou Agriculture Intelligente ; EdTech Mobile ; E-Santé Mobile ; FinTech et Mobile Money, etc.) ;
- Services d'Accompagnement Numérique (Formations Itinérantes ; Création de Contenu Local, etc.).

d) Construction d'un pôle numérique national

Le projet de construction d'un pôle numérique national, incluant typiquement des Data Centers modernes, des incubateurs et des espaces de formation, est une initiative stratégique qui génère des opportunités d'emplois et d'entrepreneuriat hautement spécialisées pour les jeunes, se concentrant sur les services à forte valeur ajoutée et l'innovation.

Les emplois générés par le projet sont axés sur la conception, la maintenance et la sécurisation des infrastructures numériques de pointe, notamment :

- Construction et Installation (Ingénieurs en Génie Civil et Électrique ; Techniciens CVC (Chauffage, Ventilation et Climatisation) ; Techniciens de Sécurité Physique) ;
- Exploitation et Maintenance (Opérateurs de Data Center ; Administrateurs Systèmes, Réseaux et Stockage ; Spécialistes en Cybersécurité, etc.).

L'existence d'un Pôle Numérique incluant un Data Center national rend possible le développement d'entreprises qui nécessitent une infrastructure de qualité et fiable, notamment dans les domaines suivants :

- Services d'hébergement et d'infogérance (Fournisseurs de Services Cloud Locaux ; Hébergement et Sauvegarde de Données ; Infogérance et Support Technique, etc.) ;
- Développement de Logiciels et Applications (Développement de Logiciels Sectoriels ; Intelligence Artificielle (IA) et Traitement de Données, etc.) ;
- Services d'Accompagnement et de Formation (Incubation et Accélération ; Centres de Certification et de Formation ; Conseil en Transformation Digitale, etc.).

Tableau 3: Synthèse des métiers et opportunités du secteur Numérique

Projet / Secteur	Domaines d'expertise	Métiers / Profils recherchés
Couverture fibre optique provinciale	Infrastructure réseau, TIC	Technicien fibre optique, Soudeur fibre, Chef de chantier fibre, Dessinateur-projeteur (géomaticien), Ingénieur projet réseaux.
Modernisation du Backbone National (BNG)	Ingénierie réseaux, Télécoms, Gestion de projet	Technicien réseau (câbleur télécoms), Ingénieur Réseaux & Télécoms, Administrateur systèmes & BDD, Spécialiste cybersécurité, Gestionnaire de projet TIC.
Déploiement 4G/5G (Zones rurales)	Infrastructure mobile, Radiofréquence, Services mobiles	Technicien radiofréquence (RF), Monteur de pylônes, Ingénieur d'optimisation radio, Ingénieur Core Network, Technicien énergie (solaire).
Pôle Numérique National (Data Center)	Infrastructure critique, Sécurité, Cloud	Ingénieur génie civil/électrique (Data Center), Technicien CVC (climatisation), Opérateur de Data Center, Expert cybersécurité, Admin stockage/Cloud.

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

e) Opportunités pour l'entrepreneuriat (PME et Startups)

Au-delà des emplois salariés, le secteur numérique, favorisé par ces grands projets, est un terreau fertile pour l'entrepreneuriat des jeunes. Trois grands axes d'opportunités sont identifiés :

1. Sous-traitance spécialisée :

- Pose et maintenance d'infrastructures (fibre, pylônes).
 - Fourniture et installation de matériels numériques.
 - Services généraux de chantier et conseil technique.
2. **Services aux entreprises et administrations (B2B/B2G) :**
- **Infrastructures :** Fournisseurs d'accès, intégration, cloud computing local, infogérance.
 - **Services :** Marketing digital, agences de communication, services d'hébergement.
3. **Développement d'applications et contenus (Services numériques) :**
- **Sectoriels :** AgriTech (agriculture intelligente), EdTech (éducation), e-Santé, FinTech (paiement digital/mobile money), e-Gouvernement.
 - **Proximité :** Cyber-centres, espaces de coworking, centres de formation numérique, création de contenu local.

f) Orientations stratégiques pour réussir dans ce secteur

- **Le rôle des autorités :** le succès de ces projets repose sur la création d'un écosystème d'innovation (incubateurs, accélérateurs de startups) qui accompagne les jeunes dans la transformation de leurs idées en entreprises viables.
- **La montée en compétences :** la complexité des systèmes (Data Centers, 5G, Backbone) exige une formation technique pointue. L'orientation vers des cursus de techniciens supérieurs et d'ingénieurs en informatique est la clé pour accéder aux emplois qualifiés du secteur.
- **La transversalité :** le numérique n'est pas un secteur isolé ; il doit servir à moderniser les autres piliers (Agriculture, Énergie, Gouvernance). Les jeunes entrepreneurs sont encouragés à développer des solutions "tech" qui répondent directement aux besoins de ces autres secteurs.

III.1.2.3. Industrie

Plusieurs projets d'envergure concernent le secteur de l'industrie. Nous retenons les trois principaux : la construction des parcs agroindustriels (hors GSEZ), des chaînes de valeur (huile, cacao, manioc, bois) et des zones de transformation minière/sidérurgie.

a) Parcs agroindustriels (hors GSEZ)

La mise en œuvre de tels parcs vise la diversification économique par la valorisation locale des ressources agricoles en offrant des opportunités massives d'emplois et d'entrepreneuriat pour les jeunes, tout au long de la chaîne de valeur agricole.

S'agissant des opportunités d'emplois, ces parcs nécessitent des compétences modernes pour gérer l'agriculture à grande échelle et les processus industriels, notamment dans les domaines suivants :

- Production Agricole (*Techniciens Agricoles Supérieurs, Opérateurs de Machinerie Agricole, etc.*) ;
- Transformation et Industrie (*Techniciens de Laboratoire et Contrôle Qualité, Opérateurs de Ligne de Production, Techniciens de Maintenance Industrielle*) ;
- Logistique et Gestion (*Gestionnaires de Stocks et Magasiniers, Agents d'Achats et de Vente*).

L'établissement de parcs agroindustriels crée en outre un marché captif et des chaînes logistiques qui permettent l'émergence de PME et de startups, notamment dans les domaines suivants :

- Production et Fourniture de Matières Premières (Entreprises de Production Indépendante, Fourniture d'Intrants Agricoles, Services de Mécanisation) ;
- Services Logistiques et de Soutien (Transport et Logistique du Froid, Conditionnement et Emballage, Services de Certifications et Traçabilité) ;
- Transformation Secondaire et Dérivés (Production de Dérivés Alimentaires, Valorisation des Déchets et Sous-Produits).

b) Chaînes de valeur (huile, cacao, manioc, bois)

Le développement des chaînes de valeur agricoles de l'huile de palme, du cacao et du manioc, mais aussi du bois représente un pilier de la stratégie de diversification et de transformation locale du pays. Ces projets sont susceptibles de générer des opportunités considérables d'emplois et d'entrepreneuriat pour les jeunes à chaque étape, de la production à la commercialisation des produits finis.

S'agissant des emplois, ils nécessitent une spécialisation technique dans la gestion des ressources et la transformation industrielle, notamment dans les domaines suivants :

- Chaîne de valeur du bois pour la transformation secondaire et tertiaire qui génère les métiers de l'industrie du bois (*Techniciens en Scierie et Débit, Ébénistes et Menuisiers Qualifiés, Contrôleurs Qualité Bois, Ingénieurs et Techniciens en Séchage du Bois*) ;
- Chaînes de valeur agroindustrielles (huile, cacao, manioc) pour les métiers de la transformation alimentaire (*Techniciens d'Usine, Techniciens de Laboratoire, Techniciens de Maintenance Industrielle*) ;
- Métiers de l'agriculture et de la gestion des plantations (*Techniciens Agronomes, Opérateurs de Machinerie*).

S'agissant des opportunités d'entrepreneuriat pour les jeunes, ils peuvent s'insérer à l'amont ou à l'aval des grandes unités de transformation, notamment :

- Entrepreneuriat dans la filière bois (*Ateliers d'Artisanat d'Art et de Meubles, Exploitation Forestière Durable, Valorisation des Déchets de Bois*) ;
- Entrepreneuriat dans les filières agroalimentaires (*Transformation Secondaire du Cacao, Chocolateries Artisanales, Petites Unités de Production de Boissons*) ;
- Transformation secondaire du manioc (*Production de Farines Composées, Unités de Production de Dérivés*) ;
- Services aux Producteurs (*Fourniture d'Intrants Agricoles, Conseil et Assistance Technique*) ;
- Logistique et Commercialisation (*Logistique Intégrée, Marketing et Branding*).

c) Zones de transformation minière/sidérurgie

La création des zones de transformation minière et de sidérurgie vise à valoriser localement les ressources minérales plutôt que de les exporter à l'état brut. Ce projet, en phase avec la stratégie d'industrialisation du pays, génère des opportunités d'emplois hautement spécialisés et d'entrepreneuriat dans les services connexes.

S'agissant des opportunités d'emplois, ils exigent une expertise technique pointue dans l'extraction, la transformation et la maintenance des équipements industriels complexes, notamment dans les domaines suivants :

- Métiers de l'exploitation minière (Ingénieurs des Mines et Géologues, Techniciens de Laboratoire Minier, Opérateurs de Machinerie Lourde) ;
- Métiers de la sidérurgie et de la métallurgie (Ingénieurs Métallurgistes et Chimistes, Techniciens en Fonderie et en Coulée, Techniciens de Maintenance Industrielle (Mécanique, Électricité, Automatisation), Contrôleurs Qualité).

En ce qui concerne les opportunités d'entrepreneuriat, les entreprises sidérurgiques et minières ont besoin d'un écosystème de services logistiques, d'entretien et de fabrication pour opérer efficacement. Les jeunes entrepreneurs peuvent se positionner sur ces besoins spécifiques, en particulier :

- Maintenance et soutien industriel (Ateliers de Réparation et de Soudure Industrielle, Fourniture de Pièces de Rechange, Services d'Ingénierie Conseil (QHSE)) ;
- Logistique et transport spécialisé (Transport de Minerais et de Produits Finis, Manutention et Stockage Spécialisés) ;
- Transformation Secondaire et Fabrication (Fabrication Métallique (Soudage/Chaudronnerie), Recyclage des Déchets Industriels).

Pour soutenir l'industrialisation nationale et la montée en gamme du tissu productif, il est impératif de cibler des compétences techniques précises. Le tableau ci-dessous détaille les exigences de savoir-faire par secteur industriel clé pour le Gabon, servant de base à la réingénierie des curricula de formation.

Cette structuration des compétences permet une lecture transversale des besoins techniques, facilitant ainsi la définition des priorités pour les lycées techniques et les écoles d'ingénieurs.

Tableau 4: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités entrepreneuriales dans le secteur industriel

Secteur / Projet	Domaines d'emplois (Compétences techniques)	Opportunités d'entrepreneuriat (PME/Startups)
Parcs agroindustriels	Production agricole (techniciens, machinerie), Industrie (contrôle qualité, maintenance), Logistique et gestion.	Fourniture d'intrants et services de mécanisation, Logistique du froid/conditionnement, Transformation secondaire (dérivés).
Chaînes de valeur (Huile, Cacao, Manioc, Bois)	Industrie du bois (scierie, ébénisterie), Industrie alimentaire (techniciens labo/maintenance), Gestion des plantations.	Ateliers d'artisanat bois/meubles, Unités de transformation alimentaire (boissons, chocolateries), Conseil aux producteurs, Marketing et Branding.
Zones minières et sidérurgiques	Exploitation minière (ingénieurs, géologues), Métallurgie (fonderie, maintenance industrielle, contrôle qualité).	Services de maintenance et soudure industrielle, Logistique et transport spécialisé, Fabrication métallique, Recyclage des déchets industriels.

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

Tableau 5: Référentiel des compétences techniques pour l'industrialisation

Secteur Industriel	Métiers Cibles	Compétences Critiques
Agro-industrie	Conducteur de ligne, Tech. Laboratoire	HACCP, automatisation, microbiologie, traçabilité.
Chimie & Hydrocarbures	Opérateur de raffinerie, Inspecteur corrosion	Gestion d'alarmes, normes ATEX, contrôle non destructif.
Métallurgie & Mécanique	Tech. Usinage (CN), Soudeur industriel	Programmation ISO, métrologie, traçage géométrique.
Bois & Matériaux	Opérateur scierie, Tech. Formulation	Imagerie laser, optim. matière, résistance mécanique.
Électronique & Robotique	Automaticien, Roboticien, Tech. Maintenance	Réseaux industriels, mécatronique, diagnostic panne.
Aéronautique	Ajusteur, Câbleur, Contrôleur qualité	Normes navigabilité, rivetage étanche, harnais complexes.
R&D et Méthodes	Ingénieur R&D, Tech. Méthodes	Prototypage rapide, simulation, gammes de fabrication.
Pôle Assemblage	Opérateur assemblage, Monteur-câbleur	Outil dynamométrique, mécatronique, calibration.
QHSE	Contrôleur qualité, Ingénieur HSE	Certification ISO, audits internes, analyse de risques.

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNDC

Le rapport souligne la nécessité de cibler des compétences précises pour soutenir la montée en gamme du tissu productif gabonais. Ce référentiel sert de base à la réingénierie des programmes de formation.

III.1.2.4. Agriculture, élevage et pêche

Cette sous-section analyse les mutations économiques susceptibles d'influencer la structure de l'emploi au Gabon, notamment l'évolution des secteurs stratégiques et l'émergence de nouvelles niches professionnelles. Elle met en lumière les changements attendus en matière de qualification et de profils nécessaires dans les années à venir.



a) Zones agricoles à forte productivité (ZAP)

Le projet des zones agricoles à forte productivité (ZAP) est une initiative visant à transformer l'agriculture de subsistance en une agriculture commerciale et moderne en créant des pôles de production spécialisés capables de générer d'importantes opportunités d'emplois et d'entrepreneuriat pour les jeunes, de la production à la commercialisation.

Les ZAP sont basées sur l'agriculture intensive et l'utilisation de techniques modernes, ce qui augmente la demande de profils techniques et spécialisés, notamment dans les domaines suivants :

- Production et gestion des exploitations (Techniciens Agronomes et Horticoles, Techniciens en Machinisme Agricole, Spécialistes en Protection Végétale et Biologique, Gestionnaires d'Exploitations) ;
- Logistique et opérations (Agents de Conditionnement et de Stockage, Techniciens de la Chaîne du Froid).

En dehors de l'emploi, les ZAP créent un marché de services agricoles et logistiques à la fois concentré et exigeant, idéal pour les jeunes entrepreneurs, notamment dans les domaines suivants :

- Services aux producteurs (Services de Mécanisation Agricole, Fourniture d'Intrants de Qualité, Conseil et Assistance Technique, Maintenance des Équipements) ;

- Transformation et valorisation (Petites Unités de Transformation Agroalimentaire, Transformation de Tubercules, Transformation de Fruits/Légumes, Production de Dérivés et Valorisation des Déchets) ;
- Commercialisation et Logistique (Logistique de Proximité et de Distribution, Plateformes de Commerce Électronique).

b) Soutien aux coopératives et équipement rural

L'objectif est de structurer l'économie rurale, augmenter la productivité des petits producteurs et assurer leur intégration dans les chaînes de valeur nationales, voire mondiales, ce qui est susceptible de créer des opportunités d'emplois et d'entrepreneuriat axées sur la logistique, les services de proximité et la gestion collective.

S'agissant des opportunités d'emplois, ils sont centrés sur la gestion, l'expertise technique et l'animation du monde rural, notamment dans les domaines suivants :

- Gestion et administration des coopératives (*Gestionnaires de Coopératives, animateurs ruraux et agents de liaison, agents de commercialisation*) ;
- Expertise technique et maintenance (*Techniciens agricoles, techniciens de maintenance des équipements, opérateurs de petites unités de transformation*).

En ce qui concerne l'entrepreneuriat, le soutien aux coopératives et l'amélioration de l'équipement rural ouvrent la voie à des PME offrant des services spécialisés aux agriculteurs organisés, notamment dans les domaines suivants :

- Services aux coopératives (*Entreprises de location d'équipements, fourniture d'intrants et logistique, formation spécialisée*) ;
- Services Logistiques et de Valorisation (*Collecte et transport du froid, valorisation des déchets agricoles, micro-transformation mobile*) ;
- Entrepreneuriat Numérique au Service des Coopératives (AgriTech) (*Plateformes de gestion des coopératives, services d'information de marché*).

c) Modernisation des abattoirs

La Modernisation des abattoirs est essentielle pour garantir la sécurité alimentaire, améliorer la qualité de la viande consommée et structurer la filière de l'élevage. Elle inclut la construction de nouveaux abattoirs aux normes internationales, et est susceptible de créer des opportunités d'emplois et d'entrepreneuriat hautement spécialisées pour les jeunes, tout au long de la chaîne de valeur.

S'agissant des emplois, dans un abattoir moderne, ils ne se limitent pas à l'abattage, mais se concentrent sur l'hygiène, la transformation et la gestion des processus industriels. On peut notamment citer :

- Métiers de la qualité et de la sécurité alimentaire (Vétérinaires Inspecteurs et Techniciens Sanitaires, Techniciens de Laboratoire, Responsables QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement) ;
- Métiers de la transformation de la viande (Bouchers Industriels et Découpeurs, Techniciens en Production de Charcuterie et Salaison, Techniciens de Maintenance Industrielle) ;
- Logistique et gestion (Gestionnaires de la Chaîne du Froid, Agents de Logistique et de Distribution).

En ce qui concerne l'entrepreneuriat, la modernisation des abattoirs ouvre des créneaux dans les services amont et aval, notamment la commercialisation et la valorisation des co-produits :

- Élevage et approvisionnement (Fermes d'Élevage Modernes et Certifiées, Services de Transport d'Animaux Vivants, Fourniture d'Aliments pour Bétail) ;
- Transformation et commercialisation (Boucheries Modernes et Hygiéniques, Production de Produits de Niche, Logistique de Dernière Malle) ;
- Valorisation des co-produits et déchets (Collecte et Transformation des Cuirs et Peaux, Production d'Aliments pour Animaux, Gestion des Déchets et Biogaz).

d) Développement de la pêche continentale et artisanale

Dans l'objectif d'atteindre la souveraineté alimentaire, la réduction des importations de poisson et la création de richesses dans les communautés rurales et côtières, le développement de la pêche continentale et artisanale offre des opportunités d'emplois et d'entrepreneuriat axées sur la modernisation des techniques, la logistique et la transformation.

S'agissant des emplois, ils sont liés à la professionnalisation de la capture, de l'élevage et de la manutention du poisson, ce qui permet de générer les métiers suivants :

- Métiers de la pêche et de l'aquaculture (*Techniciens en Aquaculture, Marins Pêcheurs Modernisés, Agents de Surveillance et Contrôle*) ;
- Métiers de la logistique et du froid (*Techniciens en Réfrigération et Glacières, Manutentionnaires et Préparateurs de Commande*).

En ce qui concerne l'entrepreneuriat, les jeunes entrepreneurs peuvent s'insérer dans les maillons faibles de la chaîne de valeur à savoir le transport, la transformation et la fabrication d'équipements :

- Services à la pêche et à l'aquaculture (Fabrication et Maintenance d'Équipements, Services d'Approvisionnement pour l'Aquaculture, Écoles et Formations Maritimes/Fluviales) ;
- Transformation et valorisation des produits (Fumeries et Sécheries Modernes, Transformation en Produits Dérivés) ;
- Logistique et commercialisation (Transport Frigorifique, Mareyage et Distribution, E-commerce de Poisson).

e) Construction de laboratoires et d'une agence de certification

La construction de laboratoires et d'une agence de certification agricole et animale vise à garantir la qualité et la conformité sanitaire des produits gabonais aux normes nationales et internationales, tout en créant une nouvelle niche d'emplois hautement qualifiés et en ouvrant un vaste champ d'opportunités d'entrepreneuriat dans les services spécialisés.

S'agissant des emplois, ils sont principalement basés dans la fonction technique, scientifique et d'audit des nouvelles structures, en particulier :

- Au Sein des Laboratoires d'Analyses (*Techniciens et Ingénieurs de Laboratoire, Microbiologistes et Biologistes Vétérinaires, Spécialistes en Métrologie et Calibrage, Gestionnaires de Qualité*) ;
- Au Sein de l'Agence de Certification (*Auditeurs et Inspecteurs Qualité, Responsables de Certification, Experts en Traçabilité, Agronomes Spécialistes des Normes*).

En matière d'entrepreneuriat, il y a la création d'un marché de services où les jeunes entreprises peuvent proposer l'expertise manquante aux acteurs de la filière :

- Conseil et préparation à la certification (Cabinets de Conseil QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement, Bureaux d'Études Vétérinaires et Sanitaires) ;
- Fourniture d'Équipements et Services Support (Importation et Distribution d'Intrants de Laboratoire, Maintenance et SAV d'Équipements de Laboratoire, Services de Prélèvement et de Logistique d'Échantillons) ;
- Solutions Numériques (AgriTech et LabTech) (Développement de Solutions de Traçabilité Numérique, Logiciels de Gestion de Laboratoire (LIMS)).

Tableau 6: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités entrepreneuriales (Agriculture, Élevage et Pêche)

Secteur / Projet	Domaines d'emplois (Compétences techniques)	Opportunités d'entrepreneuriat (PME/Startups)
Zones Agricoles à Forte Productivité (ZAP)	Techniciens agronomes/horticoles, Spécialistes protection végétale,	Services de mécanisation, Fourniture d'intrants,

	Gestionnaires d'exploitations, Techniciens chaîne du froid.	Transformation agroalimentaire (tubercules, fruits), Plateformes e-commerce.
Soutien aux coopératives et équipement rural	Gestion administrative de coopératives, animateurs ruraux, Techniciens maintenance équipements agricoles.	Location de matériel, Services logistiques (froid), AgriTech (plateformes de gestion et d'information de marché).
Modernisation des abattoirs	Vétérinaires inspecteurs, Responsables QHSE, Bouchers industriels, Techniciens de maintenance, Gestionnaires chaîne du froid.	Fermes d'élevage certifiées, Boucheries hygiéniques, Valorisation des cuirs/peaux, Biogaz, Aliments pour bétail.
Pêche continentale et artisanale	Techniciens aquaculture, Marins pêcheurs, Agents de surveillance, Techniciens réfrigération/glacières.	Fabrication/maintenance d'équipements, Fumeries et sécheries modernes, Mareyage et distribution, E-commerce de poisson.
Laboratoires et agence de certification	Ingénieurs/Techniciens de laboratoire, Microbiologistes, Auditeurs qualité, Experts en traçabilité.	Cabinets de conseil QHSE, Fourniture/maintenance d'équipements de labo, Solutions numériques (AgriTech/LabTech, traçabilité).

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNDC

f) Orientations stratégiques pour le secteur

Le rapport met en avant la nécessité d'une transformation structurelle du secteur pour passer d'une agriculture de subsistance à une économie commerciale intégrée :

- **Intensification et Modernisation :** l'usage de techniques modernes (ZAP, mécanisation) exige une montée en compétences des jeunes vers des profils techniques spécialisés (agroéquipement, aquaculture, gestion industrielle de la viande).
- **Structuration de la valeur ajoutée :** l'entrepreneuriat jeune est encouragé non seulement dans la production primaire, mais surtout dans les services de transformation et de valorisation des produits (dérivés alimentaires, valorisation des déchets, cuir, produits fumés).
- **Gouvernance et Qualité :** la construction de laboratoires et d'agences de certification est une étape clé pour garantir la conformité aux normes internationales, créant ainsi un nouveau marché de services d'expertise et de conseil pour les jeunes entreprises.

III.1.2.5. Transport

a) Réhabilitation des routes interprovinciales

La réhabilitation des routes interprovinciales ouvre un écosystème économique attractif pour les jeunes, avec des métiers porteurs et des niches entrepreneuriales concrètes.

En matière d'emplois, on peut citer les métiers suivants :

- Technique/Manuel (*conducteur d'engins lourds : Niveleuse, Compacteur, Pelle hydraulique*) ;
- Technicien Supérieur (*Topographe, technicien de laboratoire (sol/béton), chef de chantier*) ;
- Ingénierie (*Ingénieur Génie Civil, Ingénieur QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement)*) ;
- Maintenance (*Mécanicien d'engins lourds*).

S'agissant des opportunités d'entrepreneuriat pour les jeunes, elles se trouvent massivement dans les services connexes :

- La Sous-traitance de Services (*Restauration de chantier, Nettoyage et Hygiène, Sécurité et Gardiennage, Petite logistique*) ;
- La Fourniture de Matériaux Locaux (*Fourniture de latérite, sable ou gravier, Préfabrication légère*) ;
- L'Innovation et le Digital (*Suivi par drone, Géolocalisation*).

b) Réhabilitation des voiries urbaines/périurbaines

Contrairement aux grands axes interprovinciaux dominés par les multinationales, la voirie urbaine est le terrain de jeu privilégié des PME qui demandent plus de main-d'œuvre et moins de machines géantes.

Les opportunités d'emplois d'offrent donc aux jeunes, notamment :

- Revêtement (*Chef d'équipe pavage, Poseur de Pavés Qualifié ; Maçon finisseur*) ;
- Eau (*Fontainier, Canalisateur*) ;
- Sécurité (*Agent de signalisation*) ;

S'agissant des opportunités d'entrepreneuriat, elles sont présentes dans les domaines suivants :

- Les Pavés et le Béton Manufacturé (*Unité de Production de Pavés*)
- L'Assainissement Urbain (*le Curage et la Petite Maçonnerie*) ;
- La Signalisation et l'aménagement (*Signalisation Verticale, Marquage au sol*).

c) Modernisation des ports de Libreville, Owendo et Port-Gentil

La modernisation de ces ports constitue une niche d'emplois et d'entrepreneuriat non négligeable pour les jeunes.

S'agissant des emplois, les besoins concernent :

- Manutention (*Grutier/Portiqueur*) ;
- Logistique (*agent de transit & Déclarant en douane*) ;
- Technicien de maintenance portuaire, etc. ;
- Pêche (*Marin qualifié, Technicien froid*).

Les opportunités d'entrepreneuriat pour les jeunes sont non négligeables :

- Logistique du « Dernier Kilomètre » (*Créer une flotte de camionnettes pour la distribution fine à Libreville ou Port-Gentil est très porteur*) ;
- Avitaillement de navires (*une PME réactive qui livre des produits frais aux navires à quai, a un marché captif*) ;
- Nettoyage Industriel Spécialisé (*le nettoyage des cales de navires ou des zones de stockage d'hydrocarbures demande des certifications que peu de PME ont. C'est une niche à haute valeur ajoutée*) ;
- La Chaîne de Valeur du Poisson (*Transformation Moderne, Chaîne du Froid (Glace), Réparation Navale Artisanale*) ;
- La Niche « Smart Port » (*l'OPRAG vise le « Gabon Smart Port 2030 ». Tout doit être numérisé*).

d) Construction du port de Mayumba

Le projet de construction du Port de Mayumba, ainsi que les infrastructures connexes (énergie, mines, corridor de transport), est un catalyseur majeur d'opportunités d'emplois et d'entrepreneuriat pour les jeunes. Ces opportunités se situent à deux niveaux : les emplois directs liés à la construction et à l'exploitation, et les créations d'entreprises dans les services et les filières économiques stimulées par l'activité portuaire.

Les emplois directs sont principalement générés par les phases de construction et, à long terme, par l'exploitation du port et des installations industrielles associées :

- Ingénierie et Gestion de Projet (*Ingénieurs civils, Ingénieurs mécaniciens, Chefs de projet, Géomètres*) ;
- Techniciens Qualifiés (*Électricité, Mécanique*) ;
- BTP (*Conducteurs d'engins lourds, maçons, charpentiers, peintres industriels*) ;
- Sécurité et Environnement (*Spécialistes QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement)*) ;

- Logistique et Manutention (*Caristes, grutiers, dockers spécialisés dans la manutention des conteneurs et des marchandises*) ;
- Administration et Gestion (*Agents des douanes, déclarants en douane, personnel de gestion des stocks et des entrepôts, comptables et financiers*) ;
- Sécurité et Surveillance (*Agents de sécurité portuaire pour la zone portuaire et industrielle*).

En matière d'entrepreneuriat, l'arrivée du port et l'afflux d'activités économiques sont susceptibles de créer un environnement propice au développement de petites et moyennes entreprises (PME/PMI) locales, qui pourraient se positionner comme sous-traitants ou prestataires de services pour les grandes sociétés :

- Hébergement et Restauration (*Création d'hôtels, de logements temporaires pour le personnel expatrié ou les visiteurs d'affaires, et de services de restauration collective pour les ouvriers du chantier*) ;
- Transport Local (*Mise en place de services de transport de personnes (taxis, navettes) et de marchandises pour le déplacement du personnel et l'approvisionnement local*) ;
- Fourniture et Maintenance (*Création d'ateliers de maintenance et de réparation pour les véhicules et petits équipements du BTP et des opérations portuaires*) ;
- Autres Secteurs qui seront indirectement impactés positivement (*Logistique & Stockage, Pêche Industrielle, Agriculture & Agro-industrie, Tourisme & Environnement (Écotourisme), Gestion des Déchets*).

e) Construction de la voie ferroviaire Belinga-Booué-Mayumba

La construction de la voie ferrée Belinga-Booué-Mayumba représente un projet d'infrastructure exceptionnel qui ouvre des opportunités très spécifiques d'emplois et d'entrepreneuriat pour les jeunes que génère un projet ferroviaire.

En matière d'embauches, la réalisation du chantier va exiger des compétences hautement spécialisées pour les voies et le matériel roulant, notamment :

- Métiers Techniques Cœur de Projet (*Ingénierie Ferroviaire et Voie Ferrée, Génie Civil Spécialisé, Signalisation et Télécommunications, Maintenance du Matériel Roulant*) ;
- Formation et Compétences Clés (*Mécanique et Électronique, Certifications Spécifiques*).

En matière d'entrepreneuriat, le chemin de fer Belinga-Booué-Mayumba traversera des régions forestières et isolées. Cela crée des besoins massifs en logistique de soutien, marché idéal pour les jeunes entrepreneurs locaux :

- Sous-traitance Directe et Industrielle (*Fourniture de Matériaux de Voie, Nettoyage de Sites et Installation de Vie*) ;

- Services de Proximité le long de la Ligne (*Logistique Alimentaire, Sécurité et Surveillance, Environnement et Forêt*) ;
- Le Rôle du Fret et des Zones Économiques (*Niches Minières et Forestières, Transport Intermodal*).

f) Construction de l'aéroport d'Andemé

La construction d'un aéroport exige des standards de qualité et de sécurité, ce qui nécessite des spécialisations, notamment :

- Technicien en Piste (*Spécialiste de l'application de revêtements à haute résistance et des tolérances précises pour les pistes d'atterrissage*) ;
- Électricien/Instrumentiste Aéronautique (*Installation des balisages lumineux de piste, des systèmes de navigation et des systèmes d'alimentation électrique de secours du terminal*) ;
- Ingénieur en Fluides (*Conception et installation des systèmes complexes de climatisation, de gestion des eaux (pluviales/usées) et des réseaux incendie du futur terminal*) ;
- Opérateur d'Engins Spéciaux (*Utilisation de matériel de compactage et de nivellement de haute précision pour la zone de manœuvre et les aires de stationnement des avions*) ;
- Métiers Techniques et Sécuritaires (*Agent de Sécurité Aéronautique, Contrôleur Aérien, Sapeur-Pompier d'Aérodrome, Agent d'Opérations (Logistique Aérienne)*).

Les opportunités d'entrepreneuriat sont également importantes, notamment :

- Dans les Services « Passagers » (*Restauration et Concessions, Services aux Bagages, Transport Spécialisé*) ;
- Le Pôle Agro-industriel d'Andemé, notamment l'entrepreneuriat dans la Chaîne de Froid et l'Export (*Logistique de la Chaîne du Froid, Conditionnement et Emballage, Transformation Locale*) ;
- Services Supports à l'Aviation Générale (*Nettoyage Spécialisé, Fourniture de Services aux Equipages*).

g) Aménagement de la voie fluviale Ndjolé-Port-Gentil

Pour la jeunesse gabonaise, le projet d'aménagement de la voie fluviale Ndjolé-Port-Gentil pourrait générer des opportunités uniques, notamment dans les métiers fluviaux et l'économie locale.

En matière d'emplois, on peut citer :

- Métiers Techniques de l'Aménagement (Technicien en Dragage et Hydraulique, Spécialiste en Balisage Fluvial, Ingénieur en Aménagement des Berges, Hydrographe/Cartographe) ;
- Métiers de la Navigation et de la Logistique (Pilote et Batelier Fluvial, Mécanicien Naval Fluvial, Logisticien Multimodal).

En matière d'entrepreneuriat, un certain nombre d'opportunités se présentent :

- Opportunités de Sous-traitance (*Fourniture Locale de Matériaux, Entretien et Réparation des Quais*) ;
- Entrepreneuriat dans les Services de Transport (*Création de Compagnies de Transport Fluvial (Fret et Passagers), Ateliers de Maintenance Navale, Avitaillement*) ;
- Secteurs de Services Stimulés par le Fleuve (*Écotourisme Fluvial, Développement de la Pêche et de l'Aquaculture, Services Hôteliers et de Restauration*).

Tableau 7: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités (Secteur Transports)

Projet / Secteur	Domaines d'emplois (Compétences techniques)	Opportunités d'entrepreneuriat (PME/Startups)
Routes interprovinciales	Conduite engins lourds, Topographie, Génie civil, Mécanique, QHSE.	Sous-traitance (restauration, nettoyage), Fourniture de matériaux (sable, gravier), Suivi par drone.
Voiries urbaines	Pavage, Maçonnerie, Canalisations, Signalisation.	Production de pavés, Assainissement (curage), Aménagement et marquage au sol.
Ports (Libreville, Owendo, POG)	Grutage/Manutention, Transit/Douane, Maintenance portuaire, Pêche/Froid.	Logistique "dernier km", Avitaillement, Nettoyage industriel, Pêche, Smart Port.
Port de Mayumba	Ingénierie civile/mécanique, BTP, Logistique/Manutention, Douane, QHSE.	Restauration/Hôtellerie, Transport local, Ateliers de réparation/maintenance, Logistique & stockage.
Chemin de fer Belinga-Booué-Mayumba	Ingénierie ferroviaire, Voies ferrées, Maintenance matériel roulant, Signalisation.	Fourniture de matériaux de voie, Logistique alimentaire, Sécurité/surveillance, Services de fret.
Aéroport d'Andemé	Technique de piste, Avionique, Fluides, Sécurité aéronautique/Pompier.	Restauration/concessions, Chaîne du froid/Export, Nettoyage, Services aux équipages.
Voie fluviale Ndjolé-POG	Dragage, Hydraulique, Navigation, Mécanique navale, Logistique.	Transport fluvial (fret/passagers), Maintenance navale, Écotourisme, Pêche/Aquaculture.

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

h) Orientations stratégiques et constats

Le rapport met en lumière des nuances cruciales pour l'insertion des jeunes :

- **Différenciation par l'échelle :** les grands axes (interprovinciaux, ferroviaires, aéroportuaires) sont le domaine des compétences techniques pointues (ingénieurs, conducteurs d'engins lourds). À l'inverse, la voirie urbaine et les services portuaires offrent un terrain idéal pour les PME locales qui peuvent plus facilement se positionner sur la sous-traitance, la fourniture de matériaux ou la logistique de proximité.
- **La montée en gamme numérique (Smart Transport) :** des projets comme le "Gabon Smart Port 2030" ou le suivi par drone des chantiers routiers montrent que le secteur ne nécessite plus seulement des bras, mais de plus en plus de compétences digitales (gestion de données, numérisation des processus).
- **Logistique et Chaîne de valeur :** l'entrepreneuriat ne se limite pas à la construction. Il est fortement encouragé dans les "services connexes" (restauration de chantier, avitaillement des navires, chaîne du froid pour l'export). C'est là que réside souvent la plus forte valeur ajoutée pour un jeune entrepreneur local.

III.1.2.6. Tourisme

a) Aménagements écotouristiques pilotes

Les projets d'aménagements écotouristiques pilotes offrent un potentiel énorme pour la jeunesse. Ils se distinguent par l'accent mis sur la durabilité, la faible empreinte écologique et l'implication des communautés locales.

En matière d'emplois, leur occupation par les jeunes nécessite des formations spécifiques liées à l'environnement, à la faune et au service client en milieu naturel :

- *Éco-Guides et Interprètes de la Nature ;*
- *Gardiens de Parc et Éco-Rangers ;*
- *Techniciens en Ecoconstruction ;*
- *Gestionnaires de Site.*

S'agissant des opportunités d'entrepreneuriat, l'écotourisme est un secteur idéal pour le micro-entrepreneuriat, car il valorise le savoir-faire local et la proximité avec la nature :

- Services d'Hébergement et de Restauration (*Hébergement Communautaire (Gîte Rural), Restauration de Terroir, Services de Blanchisserie Écologique*) ;
- Artisanat, Transport et Services Spécialisés (*Artisanat de Souvenirs Écologiques, Transport Spécialisé, Services de Maintenance Préventive*).

b) Valorisation du patrimoine historique à Libreville et Lambaréné

La valorisation du patrimoine historique à Libreville et Lambaréné est poussée par la volonté de diversifier l'offre touristique. Ce domaine est idéal pour les jeunes ayant une passion pour l'histoire, l'art et les technologies numériques, car il nécessite plus de créativité que de gros capitaux.

Les métiers associés sont par exemple dans la conservation et de la restauration, et exigent une expertise technique pointue pour préserver les structures et les objets du passé :

- Restaurateur de Bâtiments Anciens (*Spécialiste de la maçonnerie, de la charpente et de la menuiserie adaptées aux techniques de construction coloniale ou traditionnelle*) ;
- Archiviste/Documentaliste (*Métier clé pour trier, numériser et rendre accessible les archives nationales et les fonds historiques*).
- Ébéniste d'Art/Conservateur d'Objets (*Expert dans la restauration de meubles anciens, d'objets muséaux ou d'œuvres d'art*).

En matière d'entrepreneuriat, les jeunes pourraient créer un atelier de restauration artisanale agréé, capable de répondre aux appels d'offres publics et privés pour la maintenance des sites historiques, mais aussi entreprendre dans la médiation culturelle et le tourisme, notamment la manière dont le patrimoine est présenté au public :

- Le guidage et l'événementiel (Agence de Circuits Thématiques, Organisation d'Événements Culturels, Médiateur Culturel Bilingue) ;
- Commerce et services de proximité (Boutique de Produits Dérivés, Restauration Thématique) ;
- La niche digitale et la technologie (Création d'Applications Mobiles (Apps), Visites Virtuelles, Gestion de Contenu Historique, Numérisation d'Archives).

Tableau 8: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités (Secteur Tourisme)

Projet / Secteur	Domaines d'emplois (Compétences techniques)	Opportunités d'entrepreneuriat (PME/Startups)
Aménagements écotouristiques	Éco-guides, Interprètes de la nature, Gardiens de parc (Éco-Rangers), Techniciens en écoconstruction, Gestionnaires de site.	Hébergement communautaire (gîtes ruraux), Restauration de terroir, Artisanat écologique, Transport spécialisé, Services de maintenance préventive.
Valorisation du patrimoine historique	Restaurateur de bâtiments anciens (maçonnerie/charpente), Archiviste/Documentaliste, Ébéniste d'art/Conservateur d'objets.	Ateliers de restauration agréés, Agences de circuits thématiques, Événementiel culturel, Boutiques de produits dérivés, Solutions digitales (visites virtuelles, applications mobiles).

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

c) Orientations stratégiques pour le secteur

Le rapport met en avant la nature spécifique du secteur touristique au Gabon, qui repose davantage sur le savoir-faire et la créativité que sur des infrastructures industrielles lourdes :

- **Tourisme durable** : le développement de l'écotourisme privilégie une faible empreinte écologique et valorise le savoir-faire local ainsi que la proximité avec la nature. Les compétences recherchées sont transversales : environnement, protection de la faune, mais aussi accueil et service client.
- **Valorisation culturelle et digitale** : la réhabilitation du patrimoine (Libreville, Lambaréné) offre des perspectives pour des profils alliant techniques artisanales de restauration et compétences numériques (numérisation d'archives, création de contenus de visite virtuelle).
- **Entrepreneuriat accessible** : l'écotourisme et la médiation culturelle sont identifiés comme des domaines propices au micro-entrepreneuriat, accessibles aux jeunes avec des investissements initiaux modérés.

III.1.2.7. Logement

a) Construction de réserves foncières viabilisées

Le concept de réserves foncières viabilisées consiste à préparer de grands terrains nus en y installant toutes les infrastructures essentielles (routes, eau, électricité, assainissement) pour les rendre immédiatement constructibles. Ce type de projet est l'une des sources d'opportunités les plus diversifiées pour les jeunes, car il couvre le droit, l'ingénierie, la construction et les services de proximité.



En matière de création d'emplois, il ouvre la voie aux métiers dans les domaines suivants :

- Topographie et Cadastre (*Géomètres-experts, techniciens topographes*) ;
- Génie Civil et Voirie (*Techniciens Voirie et Réseaux Divers, conducteurs de travaux pour la création des routes, des trottoirs et des systèmes de drainage des eaux de pluie*) ;
- Réseaux et Fluides (*Plombier-Canalisateur, Électricien/Monteur Réseaux*) ;
- Environnement et Urbanisme (*Urbanistes pour l'aménagement des zones vertes et des espaces publics, techniciens en évaluation d'impact environnemental*).

S'agissant de l'entrepreneuriat, un jeune entrepreneur peut se positionner sur des lots de petite et moyenne envergure, souvent sous-traités par les grands promoteurs, notamment dans les domaines suivants :

- Études et Droit (*Cabinet de Conseil en Foncier et Réglementation, Bureau d'Études Environnementales*) ;
- Sous-traitance dans la phase de construction et de valorisation (*Terrassement Léger, Assainissement Individuel, Fourniture de Matériaux Spécifiques, Électrification et Branchement*) ;
- Services Post-Viabilisation (*Gestion des Espaces Verts, Services de Maintenance Immobilière, Sécurité des Quartiers Neufs*).

b) Programme de logements sociaux

Les opportunités dans ce type de projets se répartissent principalement en trois phases : la construction, la finition et la gestion post-construction.

En matière d'emplois, on retrouve les niches de métiers dans les domaines suivants :

- *Maçon/Coffreur* ;
- *Ferrailleur/Armaturier* ;
- *Conducteur d'Engins* ;
- *Chef de Chantier/Contremaître*.

En matière d'entrepreneuriat, on a les niches suivantes :

- Finition, Aménagement et Second Œuvre (*Plomberie & Sanitaire, Électricité du Bâtiment, Peinture et Revêtements, Menuiserie et Métallerie*) ;
- Opportunités de Sous-Traitance (*Entreprise de Maçonnerie Générale, Fourniture de Matériaux Locaux*) ;
- Gestion, Services et Vie du Quartier (*Syndic de Copropriété et Gestion Immobilière, Maintenance et Entretien, Aménagement Paysager, Sécurité des Complexes*).

Tableau 9: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités entrepreneuriales (Secteur Logement)

Projet / Secteur	Domaines d'emplois (Compétences techniques)	Opportunités d'entrepreneuriat (PME/Startups)
Réserves foncières viabilisées	Topographie/Cadaastre (géomètres), Génie Civil/VRD (conducteurs travaux, techniciens), Réseaux/Fluides, Urbanisme/Environnement.	Cabinets de conseil (foncier, études env.), Sous-traitance (terrassment, électrification), Services post-viabilisation (maintenance, sécurité, espaces verts).
Programme de logements sociaux	Gros œuvre : Maçonnerie, Coffrage/Ferraillage, Conduite d'engins, Encadrement de chantier.	Second œuvre (plomberie, électricité, menuiserie/métallerie), Sous-traitance matériaux, Gestion immobilière (syndic), Aménagement paysager, Sécurité.

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

c) Orientations stratégiques pour le secteur

Le rapport souligne que les projets de logement offrent l'une des sources d'opportunités les plus diversifiées pour les jeunes, car ils sollicitent des expertises très variées :

- **Diversité des phases de projet :** les opportunités se répartissent tout au long du cycle de vie des projets, de la phase de préparation légale et technique (viabilisation), à la construction et finition (logements sociaux), jusqu'à la gestion à long terme des complexes immobiliers (services post-viabilisation et syndic).
- **Accessibilité pour les PME :** la viabilisation des terrains et les programmes de logements sociaux sont des terrains privilégiés pour les PME gabonaises, souvent sous-traitées pour des tâches spécifiques comme le terrassment, l'installation de réseaux ou les travaux de second œuvre (peinture, menuiserie, plomberie).
- **Compétences transversales :** ces projets ne nécessitent pas uniquement des ouvriers qualifiés en BTP ; ils requièrent également des profils dans le droit foncier, l'urbanisme et la gestion immobilière, créant des débouchés pour des jeunes diplômés du supérieur.

III.1.2.8. Education et santé

a) Construction de cinq hôpitaux spécialisés

La construction des hôpitaux est un projet d'infrastructure très pointu, soumis à des normes strictes (hygiène, sécurité, fluidité des soins) et nécessitant des compétences spécifiques. Pour les jeunes, les opportunités se situent dans la spécialisation technique et les services d'hygiène/maintenance.

En matière d'emplois, on peut lister un certain nombre de métiers spécialisés de la construction hospitalière, à savoir :

- Ingénierie et BTP spécialisé (*Technicien Chauffage, Ventilation et Climatisation, Installateur de Fluides Médicaux, Électricien/Domoticien Hospitalier, Technicien en Revêtements Stériles*) ;
- Métiers Biomédicaux et de Maintenance (*Technicien Biomédical, Ingénieur Hospitalier*).

S'agissant des opportunités d'entrepreneuriat, ils sont essentiellement dans les services spécialisés, notamment :

- Hygiène, Propreté et Déchets (*Entreprise de Nettoyage et Désinfection Hospitalière, Gestion des Déchets à Risque, Blanchisserie Hospitalière*) ;
- Maintenance et Logistique Technique (*Maintenance des Fluides Médicaux, Support et Calibration Biomédicale, Logistique Interne Spécialisée*) ;
- Services de Soutien (*Restauration Hospitalière, Fourniture de Consommables Techniques*).

b) Réhabilitation des structures de santé existantes

La réhabilitation des structures de santé existantes concerne la mise aux normes (conformité), l'amélioration de l'hygiène et l'optimisation énergétique. Elle offre des opportunités uniques, notamment dans les métiers de la spécialisation technique et des services de maintenance durables.

En matière d'employabilité, on a les niches d'emplois, notamment les métiers et compétences techniques de la conformité :

- *Technicien en Réseaux Électriques de Secours* ;
- *Plombier-Canalisateur Médical* ;
- *Spécialiste en Systèmes Climatisation/Ventilation* ;
- *Technicien en Diagnostic Bâtiment*.

En matière d'entrepreneuriat, la phase de travaux dans un environnement hospitalier actif nécessite des PME très organisées, axées sur la sécurité et les normes, notamment dans les domaines suivants :

- Audit, Dépollution et Sécurité (*Dépollution et Désamiantage, Audit Énergétique & Efficacité, Sécurité Incendie*) ;
- Second Œuvre et Aménagement (*Fourniture et Pose de Revêtements Techniques, Menuiserie Modulaire et Cloisonnement, Rénovation de Mobilier Médical*) ;

- Services Post-Réhabilitation notamment les Contrats de Maintenance (*Facility Management Technique, Maintenance des Équipements Biomédicaux, Services d'Hygiène et de Propreté Certifiés, Logistique des Consommables*).

c) Renforcement de l'offre en équipement et en médicaments

Le renforcement de l'offre en équipement et en médicaments est un enjeu de santé publique qui ouvre des opportunités pour les jeunes dans les secteurs de la logistique spécialisée, de la réglementation et de la maintenance technique. C'est un domaine où la qualité et la conformité aux normes sont non négociables.

En matière d'embauche, on a les niches suivantes :

- Logistique et Distribution (*Logisticien Pharmaceutique, Technicien de la Chaîne du Froid, Préparateur en Pharmacie, Chauffeur-Livreur Spécialisé*) ;
- Qualité, Réglementation et Conformité (*Spécialiste en Affaires Réglementaires, Auditeur Qualité, Pharmacien*) ;
- Maintenance Technique et Équipement (*Technicien en Maintenance Biomédicale, Ingénieur ou Technicien en Dispositifs Médicaux*).

S'agissant des opportunités d'entrepreneuriat, on a les niches suivantes :

- Logistique et Distribution (*Transport Sécurisé et Sous Température Dirigée, Entreposage (Dépôts BPD)*) ;
- Qualité, Réglementation et Conformité (*Cabinet de Conseil en Qualité Pharmaceutique, Services de Calibration*) ;
- Maintenance Technique et Équipement (*Service Après-Vente (SAV) et Pièces Détachées, Location et Maintenance d'Équipement Temporaire*).

d) Construction de salles de classe

La construction de salles de classe offre des opportunités à la jeunesse, notamment dans les métiers du BTP et de l'aménagement.

En ce qui concerne les opportunités d'emplois, elles se concentrent dans les métiers du bâtiment :

- *Maçon/Constructeur* ;
- *Charpentier/Couvreur* ;
- *Électricien, peintre*.

Pour l'entrepreneuriat, il y a :

- Les opportunités de Sous-Traitance en BTP (*Fourniture de Blocs/Briques Locales, Petite Maçonnerie Spécialisée, Installation Sanitaire/Plomberie*) ;
- Mobilier et Équipement Scolaire notamment la création d'ateliers de Fabrication Locale (*Menuiserie et Ébénisterie, Métallerie (Meubles en Métal), Fabrication d'Équipement Pédagogique*) ;
- Sous-traitance Technologique (*Installation Multimédia*) ;
- Services Post-Construction et Maintenance (*Contrats de Maintenance Scolaire, Nettoyage Industriel des Établissements, Aménagement et Entretien des Espaces Verts*).

e) Réhabilitation et équipements d'écoles

La réhabilitation et l'équipement des écoles existantes concernent la remise aux normes, la durabilité et l'aménagement fonctionnel des écoles. Elle nécessite des compétences en rénovation et une connaissance des normes de sécurité modernes.

On peut donc y retrouver les niches d'emplois suivantes :

- *Plombier-Sanitaire* ;
- *Électricien (Rénovation)* ;
- *Maçon/Finisseur* ;
- *Charpentier/Couvreur*.

En matière d'entrepreneuriat, on y retrouve les opportunités suivantes :

- *Entreprise de Rénovation de Façades* ;
- *Installation de Sécurité et Accessibilité* ;
- Fabrication Locale (*Menuiserie Scolaire, Métallerie pour Meubles, Équipement Sportif Léger*) ;
- Installation et Support Numérique (*Installation Multimédia, Fourniture de Matériel Pédagogique*) ;
- Services Post-Réhabilitation (*Maintenance Préventive des Bâtiments, Nettoyage Spécialisé et Assainissement, Rénovation de Mobilier Existant*).

Tableau 10: Synthèse des domaines et opportunités entrepreneuriales (Secteurs Santé et Éducation)

Projet / Secteur	Domaines d'emplois (Compétences techniques)	Opportunités d'entrepreneuriat (PME/Startups)
Hôpitaux (Construction & Réhabilitation)	BTP spécialisé (fluides médicaux, CVC, électricité hospitalière), Technicien biomédical, Diagnostic bâtiment, Maintenance conformité.	Hygiène/Désinfection, Maintenance des fluides, Facility Management, Audit (incendie, énergie, amiante), Aménagement intérieur technique.
Équipements & Médicaments	Logistique pharmaceutique, Chaîne du froid, Préparateur, Maintenance dispositifs médicaux, Spécialiste réglementaire/Qualité.	Transport sécurisé sous température dirigée, Conseil en qualité pharmaceutique, Services de calibration, SAV et location d'équipements.
Écoles (Construction & Réhabilitation)	Gros œuvre (maçonnerie, charpente), Second œuvre (plomberie, électricité, peinture), Aménagement fonctionnel.	Sous-traitance BTP (blocs/briques), Fabrication locale de mobilier (bois/métal), Installation multimédia, Maintenance préventive, Entretien des espaces verts.

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

f) Orientations stratégiques pour les secteurs

L'analyse de ces deux piliers montre que les opportunités ne se limitent pas à la construction ("briques et ciment"), mais s'étendent à toute la chaîne de vie des infrastructures et des services :

- **L'exigence de la "Haute Spécialisation" (Santé) :** contrairement au BTP classique, le secteur hospitalier exige des normes de sécurité et d'hygiène drastiques (fluides médicaux, zones stériles, maintenance biomédicale). Pour les jeunes entrepreneurs, c'est une niche à haute valeur ajoutée : celui qui sait maintenir un équipement biomédical ou gérer une désinfection aux normes internationales est un profil rare et très recherché.
- **L'importance du "Facility Management" (Maintenance) :** que ce soit pour les hôpitaux ou les écoles, le rapport insiste sur l'après-construction. La maintenance (Facility Management) est présentée comme un levier durable d'entrepreneuriat pour les jeunes : nettoyage, gestion des déchets, maintenance technique, et services de soutien.
- **Le potentiel de la fabrication locale (Éducation) :** la construction des salles de classe est un moteur pour l'artisanat local et les PME de transformation (bois et métal). La création d'ateliers de fabrication locale de mobilier scolaire est identifiée comme un axe prioritaire pour réduire les coûts d'équipement et dynamiser l'économie locale.
- **Logistique spécialisée (Médicaments) :** le renforcement de l'offre en médicaments ouvre un marché spécifique pour la logistique du froid et la conformité réglementaire (audit, qualité), des domaines nécessitant des profils scientifiques et logistiques qualifiés.

III.1.2.9. Economie bleue

a) Reboisement/lutte contre la déforestation

Le Gabon, grâce à sa stratégie environnementale, est un leader mondial de la préservation. Les projets de reboisement et de lutte contre la déforestation sont écologiques et économiques génèrent un certain nombre de métiers et d'opportunités d'entrepreneuriat pour les jeunes.

En termes d'emplois pour les jeunes, on peut lister notamment les métiers techniques et de conservation qui nécessitent des formations en foresterie, en environnement, ou en technologies de l'information :

- *Technicien Forestier et Sylviculteur ;*
- *Spécialiste en Télédétection et SIG (Systèmes d'Information Géographique) ;*
- *Auditeur et Contrôleur de Certification ;*
- *Agent de Sensibilisation et de Communication.*

En termes d'opportunités d'entrepreneuriat, elles sont souvent liées à la sous-traitance pour les grands groupes forestiers ou aux services spécifiques aux projets de reboisement :

- *La Sylviculture et l'Agroforesterie (Pépinières Certifiées, Services de Plantation et d'Entretien, Valorisation des Produits Forestiers Non Ligneux (PFNL)) ;*
- *Services Technologiques et Numériques (Drone et Cartographie Locale, Développement d'outils de traçabilité) ;*
- *Le Marché du Bois Recyclé et Écologique (Menuiserie de Réemploi, Ecoconstruction).*

b) Appui au Fonds vert climat et fiscalité verte

Le soutien au Fonds Vert Climat et l'application de la Fiscalité Verte représentent une opportunité unique pour les jeunes Gabonais ayant des compétences en finance, en droit, en environnement ou en ingénierie. C'est un domaine de consulting et de haute expertise où l'on vend du savoir et de la certification.

Les entreprises et organisations internationales du domaine ont besoins d'experts spécialisés, notamment :

- *Expert en Finance Carbone et Finance Climat ;*
- *Auditeur/Consultant en Fiscalité Verte ;*
- *Ingénieur en Évaluation Environnementale ;*

- *Data Scientist / Modélisateur Climatique.*

En matière d'opportunités d'entrepreneuriat, elles peuvent résider dans la création de cabinets de conseil et de services pour aider les PME à devenir « vertes » et à accéder aux financements :

- Accès au Financement Climat (*Cabinet de Conseil en Montage de Projets FVC, Courtage de Crédits Carbone*) ;
- Conformité et Économie Verte (*Audit de Conformité Fiscale Verte, Services d'Économie Circulaire, Logiciels de Reporting RSE*) ;
- Formation et Capacité (*Organisme de Formation Spécialisé*).

Tableau 11: Synthèse des domaines d'emplois et opportunités entrepreneuriales (Économie Verte et Climat)

Projet / Secteur	Domaines d'emplois (Compétences techniques)	Opportunités d'entrepreneuriat (PME/Startups)
Reboisement & Lutte contre la déforestation	Sylviculture, Télédétection (SIG), Audit et certification forestière, Communication environnementale.	Pépinières certifiées, Services de plantation/entretien, Drones et cartographie, Valorisation du bois recyclé (écoconstruction).
Fonds Vert Climat & Fiscalité Verte	Finance carbone, Audit fiscalité verte, Ingénierie environnementale, Data science/Modélisation climatique.	Cabinets de conseil (montage de projets FVC), Courtage de crédits carbone, Reporting RSE, Formation spécialisée.

Source : Auteurs à partir des informations nationales

c) Orientations stratégiques pour le secteur

Le rapport souligne que le Gabon, en se positionnant comme un leader mondial de la préservation, transforme ses actifs naturels en une nouvelle économie de la connaissance et de la finance.

- **Vers une "Économie de l'Expertise" :** contrairement aux secteurs extractifs traditionnels, les métiers du Fonds Vert et de la fiscalité verte exigent des compétences intellectuelles de haut niveau (finance, droit, modélisation de données). C'est un secteur où le "savoir" et la "certification" deviennent les produits vendus.
- **Le numérique comme levier de conservation :** l'usage des drones, des SIG et de la télédétection est une compétence clé. Les jeunes entrepreneurs sont encouragés à se spécialiser dans ces outils technologiques pour répondre aux besoins de traçabilité des grands groupes forestiers.
- **L'essor du conseil spécialisé :** la complexité des mécanismes de finance climatique (Fonds Vert, crédits carbone) crée une demande importante pour des cabinets de conseil

locaux capables d'accompagner les PME dans leur transition écologique et leur accès aux financements internationaux.

III.1.3. Synthèse prospective et temporelle des emplois liés aux grands projets

Pour répondre au besoin de planification de l'emploi et des compétences induit par les grands projets structurants du pays, il est indispensable d'adopter une lecture temporelle. Les dynamiques de création d'emplois se structurent autour de trois horizons distincts :

- **Court terme (0-3 ans) :** emplois liés aux études, aux travaux (BTP), à la construction, à l'installation des équipements et à la mise en place institutionnelle.
- **Moyen terme (3-7 ans) :** emplois d'exploitation, de maintenance, de gestion et d'administration des infrastructures nouvellement créées.
- **Long terme (7-20 ans) :** emplois induits par la transformation structurelle de l'économie, l'émergence de nouvelles filières industrielles, l'innovation et les exportations.

III.1.3.1. Planification des métiers d'avenir par secteurs stratégiques

Tableau 12: Synthèses des grands projets et réformes structurants

Classification 1 : Infrastructures stratégiques et grands travaux

Projet structurant	Description	Horizon de mise en œuvre	Métiers mobilisés pendant les travaux	Emplois directs à court terme (0-3 ans)	Emplois permanents à moyen terme (3-7 ans)	Emplois induits à long terme (7-20 ans)
Port en eau profonde de Kobe-Kobe	Hub logistique minier et commercial de dimension internationale	2026-2031	Ingénieurs portuaires, génie maritime, topographes, géotechniciens, conducteurs d'engins, soudeurs industriels, spécialistes dragage	Ouvriers BTP, chauffeurs, grutiers, logisticiens chantier, sécurité	Dockers, agents portuaires, transitaires, consignataires, exploitants portuaires	Industrie logistique, transport maritime, services financiers, assurance maritime
Corridor ferroviaire Belinga-Kobe-Kobe	Liaison minière et commerciale nationale	2026-2034	Ingénieurs ferroviaires, géomètres, électromécaniciens, spécialistes signalisation	Ouvriers ferroviaires, terrassiers, mécaniciens	Conducteurs ferroviaires, maintenanciers, régulateurs trafic	Développement urbain, commerce interrégional, tourisme
Réseau routier national	Routes nationales, voiries	2024-2030	Génie civil, topographie,	Maçons, ferrailleurs, chauffeurs,	Agents d'entretien routier,	PME de transport, logistique,

Projet structurant	Description	Horizon de mise en œuvre	Métiers mobilisés pendant les travaux	Emplois directs à court terme (0-3 ans)	Emplois permanents à moyen terme (3-7 ans)	Emplois induits à long terme (7-20 ans)
	urbaines, désenclavement provincial		géotechnique, contrôle qualité	conducteurs d'engins	gestionnaires infrastructures	commerce régional
Barrage hydroélectrique de Booué	Renforcement de l'offre énergétique nationale	2025-2032	Ingénieurs hydrauliciens, électromécaniciens, géologues	Ouvriers spécialisés, monteurs, soudeurs	Techniciens exploitation, ingénieurs maintenance	Industries électro-intensives
Centrales à gaz et réseau électrique	Sécurisation énergétique nationale	2024-2030	Électriciens industriels, automaticiens, énergéticiens	Installateurs, monteurs réseaux	Techniciens HT/MT, exploitants réseaux	Développement industriel national
Eau potable et assainissement	Stations de traitement, réseaux, forages	2024-2030	Hydrauliciens, hydrogéologues, électromécaniciens	Poseurs canalisations, foreurs	Agents d'exploitation, maintenance réseaux	PME de services urbains

Classification 2 : Industrialisation et souveraineté minière

Projet structurant	Description	Horizon	Métiers mobilisés	Emplois directs court terme	Emplois permanents moyen terme	Emplois induits long terme
Projet minier de Belinga	Exploitation intégrée du fer	2026-2035	Géologues, ingénieurs mines, foreurs, métallurgistes	Travaux miniers, prospection, bases-vie	Opérateurs miniers, superviseurs, maintenance	Sidérurgie nationale
Transformation locale du manganèse	Interdiction progressive des exportations brutes et industrialisation locale	2025-2029	Métallurgistes, chimistes industriels, ingénieurs procédés	Construction d'usines, installation équipements	Opérateurs industriels, laboratoires qualité	Filière batteries, alliages spéciaux
Transformation du bois	Montée en gamme de la filière forêt-bois	2024-2030	Ingénieurs bois, techniciens séchage, designers industriels	Ouvriers scieries, manutentionnaires	Opérateurs usines de transformation	Industrie du meuble et de la construction
Filière or	Développement industriel et encadrement de l'or	2025-2035	Géologues, ingénieurs extraction, chimistes	Mineurs, techniciens extraction	Raffinage, contrôle qualité	Joannerie et transformation locale
Filière potasse	Développement des engrais et de la chimie minérale	2027-2040	Chimistes, ingénieurs procédés	Ouvriers industriels	Techniciens usines chimiques	Industrie agricole nationale

Classification 3 : Agriculture, sécurité alimentaire et agro-industrie

Projet structurant	Description	Horizon	Métiers concernés	Emplois court terme	Emplois moyen terme	Emplois long terme
Zones agricoles à forte productivité	Développement agricole provincial	2025-2030	Agronomes, vétérinaires, irrigants	Ouvriers agricoles, tractoristes	Techniciens agricoles	Agro-industries locales
Programme de mécanisation agricole	Modernisation des exploitations	2025-2032	Mécaniciens agricoles, machinistes	Conducteurs d'engins agricoles	Maintenance agricole	Industrie de services agricoles
Transformation agroalimentaire	Développement industriel alimentaire	2026-2035	Agro-industries, qualité alimentaire	Ouvriers usines	Techniciens process	Exportations agroalimentaires
Filière élevage et pêche	Réduction des importations alimentaires	2025-2035	Zootekiciens, vétérinaires, aquaculteurs	Éleveurs, pêcheurs professionnels	Gestionnaires fermes modernes	Industries alimentaires

Classification 4 : Capital humain, éducation et santé

Projet structurant	Description	Horizon	Métiers concernés	Emplois créés
Réforme de l'enseignement technique et professionnel	Adéquation formation-emploi	Permanent	Formateurs, ingénieurs pédagogiques, experts compétences	Enseignants techniques, conseillers insertion
Construction et réhabilitation des écoles	Modernisation du système éducatif	2024-2030	Architectes, ingénieurs, enseignants	BTP puis emplois éducatifs
Réforme universitaire	Universités spécialisées et professionnalisantes	2025-2035	Chercheurs, enseignants-chercheurs	Enseignement supérieur, recherche
Modernisation des hôpitaux	Renforcement du système sanitaire	2024-2030	Médecins, infirmiers, biomédicaux	Soins et maintenance hospitalière
Couverture sanitaire nationale	Renforcement des soins de proximité	2025-2035	Agents de santé communautaire	Santé publique territoriale

Classification 5 : Numérique, innovation et économie du savoir

Projet structurant	Description	Horizon	Métiers concernés	Emplois créés
Numérisation de l'administration	E-Gouvernement	2024-2030	Développeurs, administrateurs systèmes, cybersécurité	Support numérique, développeurs
Identité numérique et services digitaux	Modernisation administrative	2025-2030	Data analysts, experts IA, spécialistes cloud	Gestion des données publiques
Économie numérique	Développement des start-ups	2025-2040	Développeurs IA, data scientists, UX designers	Startups technologiques
Centres d'innovation et incubateurs	Soutien entrepreneuriat innovant	Permanent	Coachs, mentors, investisseurs	Entrepreneuriat technologique

Classification 6 : Tourisme, culture et économie verte

Projet structurant	Description	Horizon	Métiers concernés	Emplois créés
Développement des sites écotouristiques	Valorisation du patrimoine naturel	2025-2040	Guides, écologues, hôteliers	Tourisme et services
Oligui-Ville et nouveaux pôles urbains	Développement urbain intégré	2025-2035	Urbanistes, architectes, promoteurs	Construction puis services urbains
Complexes hôteliers et de loisirs	Tourisme intérieur et international	2025-2035	Hôtellerie, restauration, événementiel	Services touristiques
Économie carbone et crédits carbone	Valorisation des forêts gabonaises	2025-2050	Experts carbone, forestiers, géomaticiens	Services environnementaux
Recyclage et économie circulaire	Gestion durable des déchets	2026-2040	Techniciens recyclage, environnement	Industrie verte

Classification 7 : Réformes institutionnelles et climat des affaires

Réforme	Description	Métiers concernés	Emplois générés
Réforme des marchés publics	Accès accru des PME nationales	Juristes, acheteurs publics, auditeurs	PME locales, bureaux d'études
Réforme du financement des PME	Fonds de garantie et financement productif	Analystes financiers, experts crédit	Entrepreneuriat local
Réforme foncière	Sécurisation des investissements	Géomètres, notaires, urbanistes	Immobilier, agriculture
Réforme de la fonction publique	Modernisation administrative	Gestionnaires RH, experts numériques	Administration performante
Décentralisation et gouvernance locale	Renforcement des collectivités	Planificateurs territoriaux, fiscalistes	Développement économique local

Source : Auteurs à partir des projets du PNCD 2026-2030

Tableau 13: Synthèse des métiers en lien avec les projets

Très forte demande (2025-2035)	Forte demande (2030-2040)	Très forte demande durable (2035-2050)
Ingénieur minier	Data scientist	Ingénieur sidérurgiste
Métallurgiste	Expert IA	Ingénieur matériaux
Soudeur industriel	Développeur logiciel	Expert batteries et métaux critiques
Conducteur d'engins lourds	Technicien cybersécurité	Expert hydrogène vert et transition énergétique

Très forte demande (2025-2035)	Forte demande (2030-2040)	Très forte demande durable (2035-2050)
Électromécanicien	Agronome	Gestionnaire de corridors logistiques
Technicien maintenance industrielle	Technicien agro-industriel	Expert commerce international
Technicien ferroviaire	Gestionnaire touristique	Expert finance carbone
Technicien portuaire	Expert environnement et carbone	Chercheur en innovation industrielle
Logisticien	-	-
Technicien énergie	-	-

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

Tableau 14: Synthèses des projets sectoriels

1. INFRASTRUCTURES STRATÉGIQUES ET LOGISTIQUES

Projet	Court terme (0-3 ans)	Moyen terme (3-7 ans)	Long terme (7-20 ans)
Port en eau profonde de Kobe-Kobe	Ouvriers BTP, soudeurs, conducteurs d'engins, topographes, géotechniciens, logisticiens chantier, agents HSE	Grutiers, dockers, agents portuaires, transitaires, exploitants portuaires, douaniers	Hub logistique régional, armateurs, courtiers maritimes, assurances, services financiers, zones industrielles portuaires
Corridor ferroviaire Belinga-Kobe-Kobe	Terrassiers, poseurs de rails, ingénieurs ferroviaires, géomètres	Conducteurs de trains, régulateurs, maintenanciers ferroviaires	Industrie logistique, commerce régional, services ferroviaires spécialisés
Routes nationales et voiries	Maçons, ferrailleurs, conducteurs d'engins, géotechniciens	Maintenance routière, péages, sécurité routière	Développement du transport, commerce interprovincial, tourisme
Aéroports et Fly Gabon	Construction, extension infrastructures, techniciens aéronautiques	Agents d'escale, maintenance aéronautique, contrôle au sol	Plateformes logistiques, tourisme, fret aérien

2. MINES ET INDUSTRIALISATION

Projet	Court terme (0-3 ans)	Moyen terme (3-7 ans)	Long terme (7-20 ans)
Projet de fer de Belinga	Géologues, foreurs, ouvriers miniers, construction bases-vie	Opérateurs miniers, superviseurs, mécaniciens lourds	Sidérurgie, transformation du fer, fabrication métallique
Transformation du manganèse	Construction d'usines, installation équipements, formation technique	Opérateurs métallurgiques, techniciens laboratoires, maintenance industrielle	Industrie des alliages, batteries, matériaux avancés
Transformation du bois	Ouvriers scieries, manutentionnaires, techniciens séchage	Opérateurs industriels, maintenance, contrôle qualité	Industrie du meuble, construction bois, design industriel
Or et métaux stratégiques	Prospection, exploration, forage	Raffinage, transformation primaire	Joaillerie, transformation locale, exportations à forte valeur ajoutée
Potasse et chimie minérale	Construction unités industrielles	Techniciens chimiques, opérateurs industriels	Industrie des engrais, chimie lourde

3. ÉNERGIE ET EAU

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Barrage de Booué	Construction, génie civil, hydraulique	Exploitation et maintenance	Développement industriel national
Centrales électriques	Installation équipements, génie électrique	Exploitants réseaux, automaticiens	Développement de nouvelles industries
Extension du réseau électrique	Électriciens, monteurs réseaux	Techniciens HTA/HTB	PME industrielles, électrification rurale
Eau potable et assainissement	Pose canalisations, forages, génie hydraulique	Exploitation stations et réseaux	Services urbains, industrie agroalimentaire

4. AGRICULTURE ET AGRO-INDUSTRIE

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Zones agricoles intégrées	Ouvriers agricoles, tractoristes, aménageurs fonciers	Techniciens agricoles, responsables exploitation	Agro-industries régionales

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Mécanisation agricole	Conducteurs d'engins agricoles	Maintenance et gestion équipements	Fabrication et distribution d'équipements
Transformation agroalimentaire	Construction usines, installation lignes de production	Techniciens process, qualité alimentaire	Exportations régionales, industrie alimentaire
Pêche et aquaculture	Pêcheurs, aménageurs sites aquacoles	Techniciens aquacoles	Industrie halieutique

5. HABITAT ET URBANISATION

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Programme national de logements	Maçons, électriciens, plombiers, menuisiers	Gestion immobilière, maintenance	Filière immobilière nationale
Oligui-Ville et nouveaux pôles urbains	Urbanistes, architectes, BTP	Gestion urbaine, services municipaux	Commerce, tourisme, services
Modernisation de Libreville	Travaux urbains, voiries, espaces verts	Gestion des équipements urbains	Économie urbaine moderne

6. SANTÉ

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Construction et réhabilitation des hôpitaux	BTP hospitalier, biomédical	Médecins, infirmiers, techniciens biomédicaux	Recherche médicale, industrie pharmaceutique
Renforcement des centres de santé	Construction et équipement	Personnel soignant	Réseau national de santé performant
Digitalisation de la santé	Informaticiens santé	Gestionnaires SI santé	E-santé et télémédecine

7. ÉDUCATION ET FORMATION

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Réforme de la formation technique	Référentiels métiers, ingénierie pédagogique	Formateurs techniques spécialisés	Main-d'œuvre industrielle qualifiée
Construction d'établissements scolaires	BTP, équipement	Enseignants et personnels administratifs	Capital humain renforcé

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Réforme universitaire	Experts pédagogiques	Enseignants-chercheurs	Recherche, innovation et brevets

8. NUMÉRIQUE ET ÉCONOMIE DE LA CONNAISSANCE

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Numérisation de l'administration	Développeurs, intégrateurs, cybersécurité	Administrateurs systèmes, analystes données	Administration intelligente
Identité numérique nationale	Développeurs, data managers	Exploitants plateformes	Écosystème numérique national
Économie numérique et startups	Incubateurs, développeurs	Création d'entreprises innovantes	Exportation de services numériques
Intelligence artificielle	Formation spécialistes IA	Déploiement dans les administrations et entreprises	Industrie numérique avancée

9. TOURISME, CULTURE ET ÉCONOMIE VERTE

Projet	Court terme	Moyen terme	Long terme
Développement écotouristique	Construction infrastructures touristiques	Guides, hôteliers, restaurateurs	Destination touristique internationale
Complexes hôteliers et de loisirs	BTP, aménagements	Gestion hôtelière	Filière tourisme complète
Économie carbone	Inventaires forestiers, experts environnement	Certification carbone	Marché international du carbone
Économie circulaire et recyclage	Centres de tri	Techniciens recyclage	Industrie verte

10. RÉFORMES ÉCONOMIQUES ET GOUVERNANCE

Réforme	Court terme	Moyen terme	Long terme
Réforme des marchés publics	Juristes, experts passation	Auditeurs, contrôleurs	Émergence de PME nationales compétitives
Réforme du financement des PME	Analystes financiers, gestionnaires fonds	Conseillers PME	Tissu entrepreneurial national

Réforme	Court terme	Moyen terme	Long terme
Décentralisation	Planificateurs territoriaux	Administrateurs locaux	Développement économique provincial
Réforme foncière	Géomètres, urbanistes	Gestion foncière moderne	Sécurisation des investissements

Source : Auteurs à partir de l'analyse des projets du PNCD 2026-2030

III.1.3.2. Synthèse globale des potentiels emplois créés

La planification des emplois induits par ces grands projets se structure selon trois horizons temporels clairs, dont les estimations reposent sur l'effet multiplicateur du secteur de la construction et la capacité d'absorption progressive de l'économie formelle :

- **Court terme (2025-2030) - Phase de construction** : dominance absolue des métiers de chantier (BTP, logistique, conducteurs d'engins, soudeurs). Au regard de la simultanéité des mégaprojets (corridor ferroviaire Belinga-Booué-Mayumba, port en eau profonde, barrage de Booué) et de l'effet multiplicateur du secteur du bâtiment (où 1 emploi direct génère en moyenne 1,5 à 3 emplois indirects dans les services de proximité et la logistique), le potentiel réel est estimé entre **60 000 et 90 000 emplois directs et indirects**. Cette phase sera caractérisée par une forte demande de main-d'œuvre contractuelle et d'importantes opportunités de sous-traitance pour les très petites entreprises locales.
- **Moyen terme (2030-2035) - Phase d'exploitation** : montée en puissance des métiers techniques et industriels (maintenance, opérations portuaires, santé, agro-industrie, métallurgie). En tenant compte du délai de latence nécessaire pour que les réformes du système éducatif portent leurs fruits et des actuels goulots d'étranglement pesant sur le financement des PME, le potentiel de création nette est estimé entre **35 000 et 60 000 emplois permanents et formels**. L'atteinte de la fourchette haute de cette estimation est strictement conditionnée à la réussite des stratégies de « contenu local » et à la capacité du tissu de PME gabonaises à s'insérer dans les chaînes de valeur industrielles (bois, agriculture, mines).
- **Long terme (2035-2050) - Transformation structurelle** : forte demande durable pour des profils de très haute expertise (Intelligence Artificielle, finance carbone, ingénierie de pointe, métallurgie avancée, énergies propres). Le marché du travail atteindra sa maturité post-pétrole, consolidant un écosystème capable de générer et de pérenniser **plus de 100 000 emplois qualifiés cumulés**, soutenu par la transition vers une économie de services à forte valeur ajoutée, l'exportation industrielle et l'innovation technologique.

Note stratégique pour les décideurs

La transition entre la phase de construction (forte intensité de main-d'œuvre peu ou moyennement qualifiée) et la phase d'exploitation (moindre volume, mais exigence de haute qualification) constitue une période de vulnérabilité sociale (risque de chômage post-chantier). Il est donc impératif de planifier, dès le lancement des projets, la requalification continue des ouvriers du court terme pour faciliter leur transition vers les métiers du moyen terme, ou vers l'entrepreneuriat indépendant.

III.2. AUTRES SECTEURS ET COMPETENCES

L'identification des secteurs et métiers porteurs d'avenir constitue un levier stratégique essentiel pour anticiper les évolutions du marché du travail et orienter efficacement les politiques d'employabilité des jeunes au Gabon. Au-delà des secteurs déjà structurés et historiquement pourvoyeurs d'emplois, de nouvelles filières émergent sous l'effet des transformations économiques, technologiques, environnementales et sociales. La transition numérique, l'essor des industries créatives, le développement durable, l'économie verte et bleue, l'agro-transformation ou encore les services à haute valeur ajoutée représentent désormais des gisements majeurs de création d'emplois.

Cette section vise à mettre en lumière ces domaines en expansion, à analyser leur potentiel en termes de compétences, de valeur ajoutée et d'opportunités entrepreneuriales, et à identifier les métiers susceptibles d'attirer et d'insérer durablement la jeunesse gabonaise. Elle offre ainsi une lecture prospective permettant de renforcer la planification nationale, de diversifier les sources de croissance et de guider les choix stratégiques en matière de formation et d'accompagnement des jeunes.

III.2.1. Economie informelle

L'économie informelle est une composante incontournable de l'écosystème économique gabonais. En matière d'emplois, on estime que plus de 50% de la population active sont dans le secteur informel. Cette économie joue en outre un rôle crucial de « filet social ». Il semble donc important de faire cartographie des domaines d'activités et des métiers de l'informel.

III.2.1.1. Le Commerce de Détail et la Distribution encore appelé le « petit commerce »

C'est le secteur le plus visible, qui domine les marchés et les trottoirs. Les métiers associés sont entre autres :

- La Vendeuse de vivres frais (vente de manioc, bananes, feuilles, légumes locaux au marché ou en bord de route) ;

- La « Braiseuse » (*restauration de rue (poisson braisé, poulet fumé, maïs, coupés-coupés)*) ;
- Le Vendeur de « Moutouki » encore appelé « Friperie » (*revente de vêtements et chaussures de seconde main*) ;
- Le Vendeur à la sauvette (*jeunes ambulants vendant des mouchoirs, bonbons, chargeurs, ou cartes de crédit téléphonique aux carrefours*) ;
- L'Épicier de quartier (*souvent tenu par des communautés expatriées, mais c'est un maillon clé de l'informel*).

III.2.1.2. Les Services de Proximité et l'Artisanat

Ce sont des métiers techniques exercés sans structure juridique, souvent à domicile ou dans des ateliers de fortune :

- Le Vulcanisateur (*réparation de pneus*) ;
- Le Mécanicien (*garages à ciel ouvert pour les réparations rapides*) ;
- La Coiffeuse à domicile (*tresses et soins esthétiques informels*) ;
- Le Frigoriste/Réparateur TV (*dépanne l'électroménager du quartier*) ;
- Le Couturier de quartier (*confection sur mesure pour les événements, souvent payé à la tâche*).

III.2.1.3. Le Transport et la Logistique

Face au déficit de transports publics, le secteur informel assure la mobilité urbaine et péri-urbaine :

- Le Chauffeur de « Clando » (*taxis clandestins desservant les quartiers inaccessibles*) ;
- Le « Chargeur » (*intermédiaire aux arrêts de taxi qui gère la file d'attente et remplit les véhicules moyennant une pièce*) ;
- Le Livreur informel (*jeunes avec motos ou brouettes transportant les marchandises des clients*).

III.2.1.4. L'Agriculture et l'Exploitation des Ressources

Ce secteur regorge des métiers suivants :

- L'Agriculteur péri-urbain (*petites plantations de subsistance autour des villes, vente directe sans circuit formel*) ;
- Le Pêcheur artisanal non déclaré (*vente directe de la pêche sur la plage sans contrôle sanitaire ou fiscal*) ;
- Le Scieur de long artisanal (*exploitation du bois à petite échelle pour la construction locale*) ;

- L'Orpailleur artisanal (*recherche d'or dans les rivières, souvent dans des zones grises de la légalité*).

III.2.1.5. Le Bâtiment et les Travaux Publics (BTP)

L'auto-construction est la norme pour le logement des particuliers. Il regorge les métiers suivants :

- Le Tâcheron (*chef d'équipe non déclaré qui construit des maisons*) ;
- Le Maçon/Ferrailleur/Menuisier (*ouvriers payés à la journée ou à la tâche, sans contrat ni assurance*) ;
- Le Fabriquand de parpaings (*petites unités de production de briques en bord de route*).

III.2.1.6. Analyse des enjeux pour le développement humain

Le rapport souligne plusieurs points de réflexion importants concernant ce secteur :

- **Précarité vs Survie** : si l'informel est un "filet social" indispensable, il est aussi synonyme de précarité. L'absence de contrat, d'assurance et de protection sociale expose les travailleurs (et particulièrement les jeunes) à une grande vulnérabilité économique.
- **Réservoir de compétences** : de nombreux "tâcherons" dans le BTP ou "mécaniciens" dans l'informel possèdent des savoir-faire réels. Le défi pour les politiques publiques est de réussir à valoriser ces compétences (via la certification ou la formation continue) pour permettre à ces acteurs de basculer progressivement vers le secteur formel ou de mieux structurer leurs activités.
- **Potentiel de structuration** : le secteur informel n'est pas un bloc homogène. Certains segments, comme l'artisanat ou le petit commerce, pourraient bénéficier de programmes de soutien ciblés (micro-crédit, coopératives, accès à des zones de vente aménagées) pour renforcer leur rentabilité et leur pérennité.

Tableau 15: Panorama de l'Économie Informelle au Gabon

Secteur / Domaine	Activités et Métiers clés	Caractéristiques
Commerce de détail	Vendeuse de vivres frais, "Braiseuse" (restauration de rue), Vendeur de friperie ("Moutouki"), Vendeur à la sauvette, Épiciers de quartier.	Secteur le plus visible, forte densité sur les marchés et lieux de passage.
Services & Artisanat	Vulcanisateur, Mécanicien (garages informels), Coiffeuse à domicile, Dépanneur (électroménager), Couturier.	Métiers techniques de proximité, souvent exercés à domicile ou dans des structures artisanales non enregistrées.

Secteur / Domaine	Activités et Métiers clés	Caractéristiques
Transport & Logistique	Chauffeur de "Clando" (taxis clandestins), "Chargeur" (gestionnaires de lignes), Livreur informel (motos/brouettes).	Pallie le déficit de transport public et assure la mobilité urbaine et péri-urbaine.
Agriculture & Ressources	Agriculteur péri-urbain, Pêcheur artisanal, Scieur de long, Orpailleur artisanal.	Exploitation à petite échelle, souvent pour la subsistance ou la vente directe sans circuit formel.
BTP & Auto-construction	Tâcheron (chef d'équipe), Ouvriers (maçon, ferrailleur, menuisier), Fabricant de parpaings.	Norme pour le logement des particuliers, travail payé à la tâche ou à la journée.

Source : Auteurs à partir des informations nationales

III.2.2. Agendas internationaux : ODD et agenda 2063 de l'Union Africaine

Connecter l'entrepreneuriat local aux grands agendas internationaux est le meilleur moyen pour les jeunes Gabonais d'accéder à des financements internationaux (Bailleurs de fonds, Fonds verts, Banques de développement) qui priorisent ces secteurs. Nous listons ci-dessous les principaux domaines porteurs.

III.2.2.1. L'Agrobusiness Intelligent et la Sécurité Alimentaire

Le développement de ce secteur permet d'atteindre l'ODD 2 (Faim « Zéro »), l'ODD 12 (Consommation responsable) et l'objectif de l'agriculture moderne pour une production accrue de l'agenda 2063 de l'Union africaine. Le constat est cependant que le Gabon importe presque tout ce qu'il mange. Il faudrait donc inverser la tendance.

Les opportunités d'entrepreneuriat sont donc énormes, notamment dans les domaines suivants :

- Transformation locale Made in Gabon (*Transformateur agroalimentaire, Expert en traçabilité*) ;
- Agri-Tech (*Pilote de drone agricole, Développeur de solutions de marché*) ;
- Permaculture Urbaine (*Agriculteur urbain*).

III.2.2.2. L'Economie circulaire et la gestion des déchets

Il y a également l'économie circulaire et la gestion des déchets qui fait le lien avec l'ODD 11 (villes durables), l'ODD 13 (lutte contre les changements climatiques) et l'objectif de durabilité environnementale de l'agenda 2063 de l'Union africaine. Le constat est que les villes

gabonaises, notamment Libreville, produisent des tonnes de déchets plastiques et organiques non valorisés qui constituent des opportunités d'entrepreneuriat :

- Recyclage & Valorisation (*Valoriser les déchets*) ;
- Réparation & « Low Tech » (*Reconditionnement d'électroménager et d'informatique pour la revente*).

III.2.2.3. L'Economie bleue

L'économie bleue est également une niche importante qui est reliée à l'ODD 14 (Vie aquatique) et l'agenda 2063 de l'Union africaine qui considère l'économie bleue comme levier de croissance. Le Gabon a cependant 800km de côtes sous-exploitées par les nationaux, ce qui crée des opportunités d'entrepreneuriat et d'employabilités suivantes :

- Pêche & Aquaculture (*Aquaculteur moderne, Transformateur de produits halieutiques, Transformateur de produits halieutiques*) ;
- Logistique Fluviale (*Transporteur lagunaire, notamment le Fumage de poisson aux normes internationales pour l'export*).

III.2.2.4. Les énergies renouvelables

On peut également citer le domaine des énergies renouvelables en lien avec l'ODD 7 (Énergie propre et abordable) et l'objectif de connecter l'Afrique de l'agenda 2063 de l'Union africaine dont les opportunités d'entrepreneuriat se trouvent dans le Solaire & Off-Grid, notamment les métiers d'installateur de kits solaires et de Technicien en froid solaire.

III.2.2.5. Le secteur du numérique

Le secteur du numérique n'est pas aussi en reste, et relie l'ODD 4 (Éducation de qualité), l'ODD 8 (Travail décent), l'ODD 9 (Innovation) et l'objectif d'une Afrique connectée et numérique de l'agenda 2063 de l'Union africaine. Les opportunités d'entrepreneuriat et d'emplois sont les suivantes :

- EdTech (Éducation) (*Créateur de contenu éducatif localisé notamment les plateformes de révision scolaire adaptées au programme gabonais, Formateur en compétences numériques*) ;
- FinTech (*Agent d'inclusion financière notamment des solutions de micro-épargne ou micro-assurance accessibles via mobile pour le secteur informel*).

III.2.3. Autres métiers d'avenir : l'intelligence artificielle, etc.

Pour un pays comme le Gabon, l'Intelligence Artificielle est susceptible de représenter une opportunité unique de « saut technologique ». En effet, hormis le fait de créer des emplois pour

des ingénieurs informatiques, l'IA peut révolutionner les métiers traditionnels et offrir des solutions aux défis locaux (agriculture, santé, logistique), et par ricochet, devenir un moteur concret d'entrepreneuriat et d'emplois pour la jeunesse gabonaise.

III.2.3.1. L'IA appliquée à l'agriculture et à la forêt

Le Gabon veut devenir une puissance agricole et forestière. L'IA permet de faire cela plus vite et mieux, ce qui crée des opportunités d'entrepreneuriat suivantes :

- Diagno-Plante (Agritech) (*création d'applications mobiles qui permettent à un agriculteur de prendre une photo d'une feuille de manioc ou de banane malade, et l'IA identifie la maladie et propose le traitement*) ;
- Traçabilité du Bois (*startups utilisant la vision par ordinateur pour identifier automatiquement les essences de bois et détecter les coupes illégales via des images satellites ou de drones*).

Ce qui pourra générer les métiers suivants :

- Pilote de Drone Agricole/Analyste de données aériennes (*collecter des données pour nourrir les IA*) ;
- Agro-Data Analyst (*interpréter les données météo et de sol pour conseiller les coopératives*).

III.2.3.2. L'IA pour l'inclusion financière et les services (Fintech)

Dans un pays où le secteur informel est roi, l'IA peut aider à bancariser ceux que les banques classiques rejettent, ce qui crée des opportunités d'emplois suivantes :

- Scoring de Crédit Alternatif (*une startup qui utilise l'IA pour analyser les transactions Mobile Money d'un petit commerçant informel afin de lui attribuer un « score de confiance » pour obtenir un micro-crédit*) ;
- Chatbots de Service Client (*création d'agents conversationnels (Chatbots) capables de répondre automatiquement aux clients sur WhatsApp, non seulement en français, mais aussi en langues locales (Fang, Punu, etc.) grâce au NLP (Traitement du Langage Naturel)*).

Les métiers associés sont les suivants :

- Développeur de Chatbot (No-Code) (*pas besoin d'être ingénieur, de nombreux outils permettent de configurer des bots pour les PME*) ;
- Prompt Engineer (*spécialiste qui sait « parler » à l'IA (ChatGPT, Midjourney) pour générer du code, des textes marketing ou des images pour les entreprises*).

III.2.3.3. La Santé Connectée et le Diagnostic Assisté

Pour pallier le manque de médecins spécialistes à l'intérieur du pays, l'utilisation de IA est susceptible de créer des opportunités d'entrepreneuriat suivantes :

- Assistant de Diagnostic Rural (*une solution qui aide les infirmiers dans les dispensaires reculés à pré-diagnostiquer des pathologies (paludisme, maladies de peau) en analysant des symptômes ou des photos via une IA, avant validation par un médecin à Libreville*) ;
-
- Gestion Optimisée des Stocks de Médicaments (*l'IA prédictive pour anticiper les ruptures de stock dans les pharmacies et hôpitaux*).



Les métiers associés sont les suivants :

- Annotateur de données médicales ;
- Technicien de Télémédecine (*installer et maintenir les outils connectés dans les villages*).

III.2.3.4. L'Éducation Personnalisée (EdTech)

Le système éducatif gabonais est surchargé. L'IA peut offrir un tuteur à chaque élève. Ce qui permet de créer des opportunités d'entrepreneuriat suivantes :

- Tuteur Virtuel Gabonais (*plateformes de soutien scolaire adaptatives qui repèrent les lacunes de l'élève et génèrent des exercices sur mesure*) ;
- Traduction Automatique Locale (*outils de traduction instantanée entre le français et les langues vernaculaires pour préserver le patrimoine culturel*).

C'est également une niche pour un certain nombre de métiers :

- Concepteur Pédagogique Numérique (*créer les cours que l'IA va dispenser*) ;
- Linguiste Computationnel (*travailler à numériser les langues locales pour les intégrer aux IA*).

III.2.3.5. Le « Data Labeling » ou l'Usine Numérique

C'est le segment de l'IA qui peut absorber le plus de chômage des jeunes sans nécessiter de diplômes d'ingénieur. Pour qu'une IA reconnaisse une voiture ou une forêt, elle doit être « entraînée » avec des milliers d'images annotées par des humains. C'est le « Data Labeling ». L'idée consisterait à créer des « fermes de données » au Gabon où des jeunes sont payés pour annoter des images, transcrire du texte ou classer des données pour des grandes entreprises internationales. Ce qui nécessite juste un ordinateur, une connexion internet et de la rigueur.

En résumé, l'IA pourrait permettre la création des métiers suivants pour les jeunes :

- Niveau Expert (*Data Scientist ou Scientifique des données, Ingénieur Machine Learning, Expert en Cybersécurité IA*) ;
- Niveau Intermédiaire (*Prompt Engineer ou Expert en requêtes IA, Intégrateur No-Code ou Automatisation, Consultant en transformation digitale*) ;
- Niveau Opérationnel (*Data Labeler ou Annotateur, Modérateur de contenu, Formateur aux outils numériques*).

Tableau 16: Synthèse des domaines d'emplois des Agendas Internationaux et Nouvelles Frontières Technologiques (IA)

Secteur / Projet	Domaines d'emplois (Métiers)	Opportunités d'entrepreneuriat (PME/Startups)
Agrobusiness (ODD 2, 12)	Transformateur agroalimentaire, Expert traçabilité, Pilote de drone agricole.	Transformation locale, Agri-Tech, Permaculture urbaine.
Économie Circulaire (ODD 11, 13)	Opérateur de recyclage, Technicien réparation low-tech.	Unités de recyclage/valorisation, Services de reconditionnement (électronique/informatique).
Économie Bleue (ODD 14)	Aquaculteur, Technicien froid halieutique, Batelier.	Pêche industrielle, mareyage, Transport lagunaire, Fumeries modernes.
Énergies Renouvelables (ODD 7)	Installateur kits solaires, Technicien froid solaire.	Services liés au solaire off-grid et efficacité énergétique.
IA & Numérique (Numérique, IA, EdTech, Fintech)	Data Scientist, Développeur logiciel, Expert cybersécurité, Ingénieur Machine Learning.	Startups Fintech (micro-épargne), Chatbots (service client local), EdTech (tuteurs virtuels), Traduction automatique.
"Usine Numérique" (Data Labeling)	Data Labeler (annotateur), Modérateur de contenu, Formateur numérique.	Création de "fermes de données" pour l'entraînement d'IA (annotation/transcription).

III.2.3.6. Orientations stratégiques pour la jeunesse

Le rapport met en exergue le potentiel de "saut technologique" que représentent ces nouveaux secteurs pour le Gabon :

- **Alignement avec les financements internationaux :** lier les projets locaux aux ODD et à l'Agenda 2063 est une condition nécessaire pour mobiliser les bailleurs de fonds (Fonds Verts, Banques de développement) qui priorisent la durabilité, le climat et l'innovation technologique.
- **L'IA comme levier d'inclusion :** l'intelligence artificielle n'est pas réservée aux ingénieurs ; elle peut révolutionner les métiers traditionnels (agriculture, santé) et créer des emplois accessibles à différents niveaux, du "Data Labeler" (niveau opérationnel) au "Prompt Engineer" (niveau intermédiaire).
- **L'Usine Numérique :** le *Data Labeling* est identifié comme un segment capable d'absorber une part importante du chômage des jeunes, car il demande peu de prérequis académiques, seulement de la rigueur et une connexion internet.
- **Services de proximité et IA :** l'utilisation de l'IA pour créer des solutions locales (ex : chatbots en langues vernaculaires pour les PME, assistants de diagnostic rural) offre une voie concrète pour un entrepreneuriat de proximité à forte valeur ajoutée.

III.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'analyse prospective présentée dans ce chapitre met en évidence une transformation profonde des dynamiques économiques et sociales du Gabon, avec l'émergence de nouveaux secteurs porteurs et de métiers d'avenir susceptibles d'absorber une part significative de la main-d'œuvre jeune. La transition numérique, l'économie verte et bleue, les industries culturelles, l'agro-transformation, les services à haute valeur ajoutée ou encore les métiers liés à la transition énergétique constituent autant de gisements d'opportunités. Toutefois, la capacité des jeunes à tirer pleinement parti de ces évolutions dépendra de leur préparation, de l'adaptation du système de formation, de l'accompagnement institutionnel et de la fluidité du marché du travail.

Les résultats de ce chapitre montrent clairement que le potentiel existe : les secteurs en croissance disposent d'un besoin réel en compétences nouvelles et diversifiées. Mais ce potentiel ne se traduira en emplois effectifs que si les politiques publiques parviennent à structurer des passerelles solides entre anticipation des besoins, formation, entrepreneuriat et création d'activités.

Orientations stratégiques pour l'employabilité

Au terme de cette analyse sectorielle, et pour garantir que la jeunesse puisse capter ces gisements d'emplois, plusieurs recommandations stratégiques s'imposent :

- **Réingénierie des Curricula** : il est urgent de revoir et réactualiser les curricula de formation pour arrimer strictement l'offre éducative aux métiers de base et techniques susmentionnés, afin d'améliorer la productivité de la main-d'œuvre sur le marché.
- **Diversification précoce** : l'offre de formations doit être diversifiée dès le lycée, en intégrant des aspects métiers concrets dans le but de susciter des vocations alignées sur les besoins réels du marché (notamment vers les filières scientifiques et techniques nécessaires à l'innovation).
- **Socle numérique obligatoire** : garantir une formation de base aux outils numériques (pack office, intelligence artificielle) dès le lycée pour accroître l'agilité technologique de l'ensemble de la jeunesse gabonaise.
- **Suivi de l'impact fiscal** : mettre en place un mécanisme de collecte d'informations sur le niveau de recrutement annuel des entreprises bénéficiant d'exonérations fiscales, afin de mesurer l'impact réel de ces aides sur la création d'emplois.
- **Protection et décence** : promouvoir des conditions de travail décentes et attractives pour valoriser les métiers de base, tout en envisageant des mécanismes de protection (revenu minimum d'insertion) pour les employés précaires lors des périodes d'inactivité.

C'est pourquoi les perspectives orientent naturellement vers une question stratégique, qui fera l'objet du chapitre suivant : comment permettre aux jeunes de s'insérer concrètement dans ces secteurs d'avenir, soit par l'accès à l'emploi salarié, soit par la création de leur propre activité ?

À ce titre, les recommandations opérationnelles du prochain chapitre s'articuleront notamment autour de :

- La professionnalisation accrue des cursus de formation et leur alignement continu sur les métiers émergents ;
- Le développement de dispositifs d'accompagnement entrepreneurial adaptés à chaque filière ;
- La facilitation de l'accès au financement, aux infrastructures productives et à l'innovation ;
- La mise en place de mécanismes d'intégration professionnelle renforcés (stages, alternance, mentorat, incubateurs sectoriels) ;
- La diffusion d'informations fiables sur les opportunités, au sein d'un système national d'orientation et de veille sur l'emploi.

Ainsi, le chapitre suivant se concentrera sur les conditions concrètes permettant aux jeunes de transformer ces opportunités identifiées en trajectoires professionnelles durables, en mobilisant les acteurs publics, privés et communautaires autour d'une stratégie intégrée et ambitieuse.

III.4. CE QU'IL FAUT RETENIR

Le chapitre analyse les secteurs économiques porteurs et les métiers d'avenir au Gabon, en lien avec la vision stratégique ENP-Gabon 2050, les projets structurants du Plan National de Croissance et de Développement (PNCD 2026-2030), les agendas internationaux et les secteurs émergents. L'objectif est de préparer le pays à l'après-pétrole, en diversifiant son économie et en planifiant la formation d'une main-d'œuvre qualifiée.

III.4.1. Secteurs et métiers liés à l'ENP-Gabon 2050

L'ENP-GABON 2050 définit la trajectoire de long terme pour la diversification économique et le développement humain. Elle génère des besoins spécifiques pour absorber la jeunesse :

- **Bois, forêts et environnement** : aménagiste forestier, ingénieur bois, expert carbone. Objectif : 100% de transformation locale.
- **Agriculture et agro-industrie** : ingénieur agronome, technicien agroéquipement. Objectif : sécurité alimentaire endogène.
- **Énergie, BTP et infrastructures** : ingénieur génie civil, électromécanicien. Objectif : modernisation infrastructurelle.
- **Numérique et services** : expert cybersécurité, développeur, technicien fibre optique. Objectif : administration intelligente.
- **Gouvernance et diplomatie** : auditeur, juriste d'affaires, expert e-gouvernement, négociateur climatique.

III.4.2. Projets structurants du PNCD 2026-2030 : des gisements massifs d'emplois

Le PNCD 2026-2030 déploie des chantiers majeurs qui nécessitent une mobilisation massive de compétences techniques :

- **Énergie et Eau (Barrage de Booué, Centrales gaz, Forages)** : fort besoin en hydrauliciens, électromécaniciens, soudeurs haute pression et techniciens de traitement.
- **Numérique (Backbone national, 4G/5G, Data Centers)** : demande en techniciens fibre optique, ingénieurs réseaux, et offre un tremplin pour les startups (FinTech, EdTech).
- **Industrie et Mines (Fer de Belinga, Manganèse, ZES)** : création d'emplois dans la métallurgie, la maintenance industrielle et l'automatisation.
- **Transport et Logistique (Port de Mayumba, Cobe Cobe, Corridor ferroviaire, Routes)** : besoins critiques en génie civil, logistique portuaire, conduite d'engins et topographie.

- **Agriculture, Tourisme et Logement** : fort potentiel pour l'écotourisme, l'agro-transformation, et la construction de logements sociaux durables (efficacité énergétique).

III.4.3. Synthèse temporelle et quantitative des emplois

La planification des emplois induits par ces grands projets se structure selon trois horizons temporels clairs, intégrant l'effet multiplicateur des investissements et les capacités d'absorption de l'économie formelle :

- **Court terme (2025-2030) - Phase de construction** : dominance absolue des métiers de chantier (BTP, logistique, conducteurs d'engins, soudeurs). En raison de la simultanéité des méga-projets et de l'effet multiplicateur du BTP, le potentiel est réévalué entre **60 000 et 90 000 emplois directs et indirects**.
- **Moyen terme (2030-2035) - Phase d'exploitation** : montée en puissance des métiers techniques et industriels (maintenance, opérations portuaires, santé, agro-industrie, métallurgie). Le potentiel de création nette est estimé entre **35 000 et 60 000 emplois permanents et formels**, sous réserve de la réussite des stratégies de « contenu local » et du financement des PME.
- **Long terme (2035-2050) - Transformation structurelle** : forte demande durable pour des profils de très haute expertise (Intelligence Artificielle, finance carbone, ingénierie de pointe, métallurgie avancée). L'écosystème post-pétrole consolidé devrait permettre de pérenniser **plus de 100 000 emplois qualifiés cumulés**.

III.4.4. Agendas internationaux (ODD) et Technologies émergentes (IA)

- **Alignement ODD / Agenda 2063** : les financements internationaux (Fonds Verts) ciblent l'économie circulaire, l'économie bleue, la finance carbone et l'agrobusiness intelligent.
- **Intelligence Artificielle et Innovation** : l'IA représente une opportunité de « saut technologique ». Elle génère de nouveaux métiers accessibles à différents niveaux : Data Labeler (niveau opérationnel), Prompt Engineer (intermédiaire), et Data Scientist (expert), appliqués à la santé (télémédecine) ou à l'agriculture (AgriTech).

III.4.5. Orientations stratégiques prioritaires pour l'employabilité

Pour garantir que la jeunesse gabonaise capte ces gisements d'emplois et d'opportunités, cinq recommandations stratégiques s'imposent :

1. **Réingénierie des Curricula** : Réactualiser en urgence l'offre éducative pour l'arrimer strictement aux métiers de base et techniques identifiés (BTP, maintenance, logistique, numérique).

- 
2. **Diversification précoce :** Intégrer la découverte des métiers techniques et scientifiques dès le lycée pour susciter des vocations alignées sur l'innovation et les besoins du marché.
 3. **Socle numérique obligatoire :** Imposer une formation de base aux outils numériques (y compris les fondamentaux de l'IA) dès l'enseignement secondaire pour accroître l'agilité technologique de tous les jeunes.
 4. **Suivi de l'impact fiscal :** Instaurer un mécanisme de collecte de données pour mesurer le volume réel d'emplois créés par les entreprises bénéficiant d'exonérations fiscales.
 5. **Protection et décence :** Revaloriser les conditions de travail dans les métiers manuels et techniques, et envisager des mécanismes de protection (type revenu minimum) pour sécuriser les employés lors des périodes d'inactivité.

CHAPITRE IV : ECOSYSTEME NATIONAL DE L'EMPLOI A L'EPREUVE DU TERRAIN : ARTICULATION DE L'EMPLOYABILITE DES JEUNES ET DE LA GOUVERNANCE TERRITORIALE

La jeunesse gabonaise constitue à la fois le principal dividende démographique du pays et le révélateur le plus exigeant de ses fragilités structurelles. Alors que les réformes macroéconomiques fixent le cap de la diversification, la bataille de l'insertion professionnelle et de la création de richesse se gagne d'abord au niveau des territoires. Face à l'essoufflement du modèle traditionnel de l'État-employeur, le développement humain ne peut plus se concevoir à travers des politiques uniformes et centralisées ; il exige un ancrage microéconomique au plus près des bassins de production.

L'objet de ce cinquième chapitre est d'analyser la double trajectoire d'insertion de la jeunesse gabonaise, en mettant en lumière l'interdépendance étroite entre l'employabilité, vecteur d'accès à l'emploi salarié, et l'entrepreneuriat, dynamique autonome de création de valeur. Ce volet apporte une rupture méthodologique et analytique indispensable aux développements précédents : là où les chapitres antérieurs ont posé le cadre théorique national, ce chapitre confronte ces orientations à la réalité statistique et empirique du tissu économique décentralisé.

La problématique centrale s'articule autour de la question suivante : comment surmonter les obstacles structurels du marché du travail, asymétries d'information, contraintes de liquidité, cloisonnements institutionnels, en interconnectant l'offre de compétences, la demande des entreprises et l'initiative entrepreneuriale au niveau des territoires ?

Pour répondre à cette question, ce chapitre s'appuie sur une démarche rigoureuse d'exploitation exclusive de données primaires collectées directement sur le terrain en juin 2026. Cette approche quantitative et qualitative permet de dépasser les registres publics pour capter la réalité vécue des acteurs. La méthodologie repose sur une triangulation d'informations issues d'une enquête quadrilatérale croisant les perspectives :

- De l'offre de travail (jeunes demandeurs et primo-demandeurs) ;
- De la demande de travail (entreprises du secteur privé et agro-industrie) ;
- De l'intermédiation institutionnelle (données d'activité des antennes provinciales du PNPE) ;
- Du cadre réglementaire et territorial (Autorités locales : Gouverneurs, Préfets et Maires).

L'analyse croisée de ces données de terrain, illustrée par une cartographie statistique des freins à l'insertion, dégage quatre messages directeurs pour l'orientation des politiques publiques :

1. L'interdépendance systémique : L'employabilité et l'entrepreneuriat ne sont pas des trajectoires cloisonnées, mais les deux faces d'un même écosystème où la stabilisation de l'emploi salarié est corrélée à la viabilité des PME locales.

2. La rupture avec le modèle généraliste : Le système de formation doit opérer une transition accélérée vers la flexibilisation, en promouvant des apprentissages courts et modulaires connectés aux standards technologiques de chaque province.
3. Le rôle pivot des collectivités territoriales : Les exécutifs locaux s'affirment comme des catalyseurs essentiels d'insertion via l'optimisation de la fiscalité municipale et l'aménagement de structures d'accueil foncier.
4. L'innovation dans les mécanismes de soutien : La résolution des contraintes de liquidité exige de dépasser les instruments financiers classiques par des fonds d'amorçage municipaux et des dispositifs de dynamisation des carnets de commandes de proximité.

Pour développer ces axes, le chapitre est structuré selon la logique des segments d'enquête :

IV.1. Le profil des acteurs : aspirations et barrières à l'inclusion ;

IV.2. La demande de travail et l'écosystème d'affaires : diagnostic des besoins et obstacles opérationnels ;

IV.3. L'intermédiation et le rôle des structures d'appui : évaluation de la performance du PNPE ;

IV.4. La territorialisation des politiques d'employabilité : leviers d'action locaux et gouvernance intégrée ;

IV.5. Orientations stratégiques : recommandations opérationnelles pour restructurer l'architecture de financement, flexibiliser la formation et consolider les écosystèmes locaux.

IV.1. LE PROFIL DES ACTEURS : ASPIRATIONS A L'EMPLOI SALARIE *VERSUS* AMBITIONS ENTREPRENEURIALES

L'analyse de l'écosystème de l'emploi nécessite en premier lieu de comprendre la matière première de ce marché : la jeunesse elle-même. Les enquêtes de terrain menées auprès des jeunes demandeurs d'emploi et primo-demandeurs mettent en évidence une tension palpable entre le profil académique des candidats, leur perception d'un marché du travail perçu comme atone, et les stratégies qu'ils déploient pour s'y insérer.

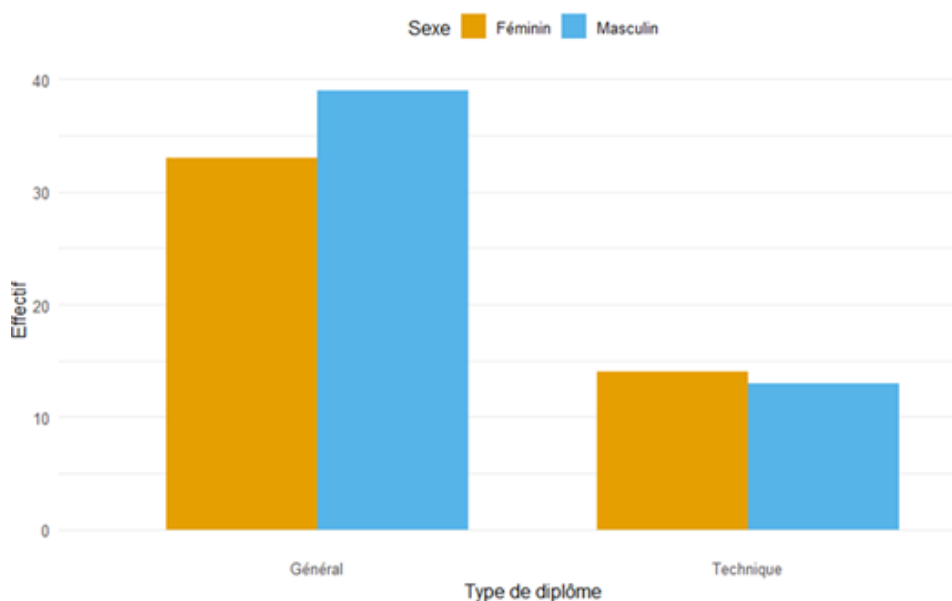
IV.1.1. Évaluation des compétences et déterminants de l'employabilité : diagnostic des trajectoires scolaires, perception du marché et canaux d'insertion

IV.1.1.1. Une prédominance structurelle de l'enseignement général

Le premier déterminant de l'employabilité des jeunes interrogés réside dans la nature de leur trajectoire scolaire. L'analyse des profils révèle une surreprésentation écrasante des parcours issus de l'enseignement général (allant du BEPC jusqu'au niveau Master), au détriment des filières techniques et professionnelles. Les données de l'enquête confirment cette tendance avec

72% des répondants issus de l'enseignement général, contre seulement 28 % possédant un diplôme technique.

Graphique 13: Type de diplôme (général vs technique) par sexe



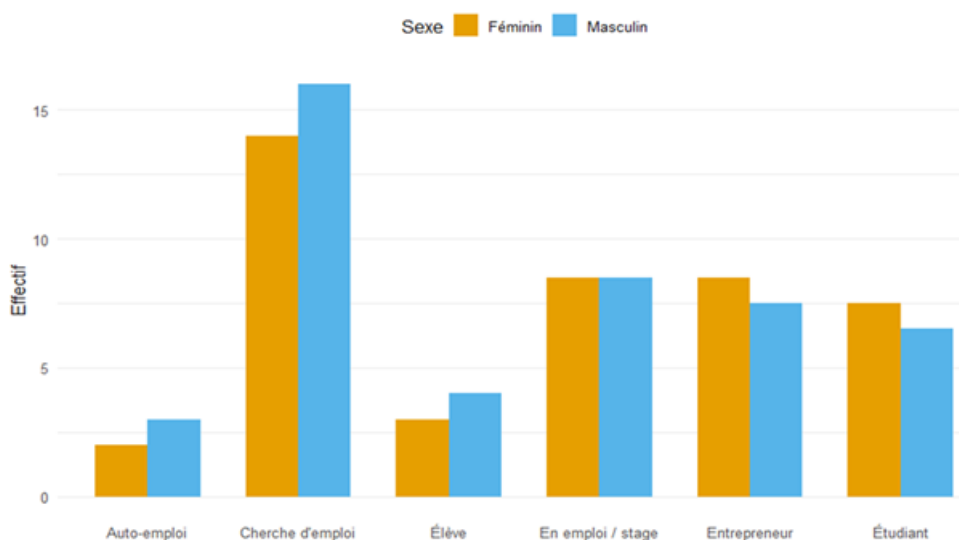
Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Comme l'illustre le graphique ci-dessus, ce déséquilibre est transversal : il affecte les jeunes hommes comme les jeunes femmes avec une intensité similaire, validant l'hypothèse d'un biais historique du système éducatif national, davantage orienté vers la délivrance de diplômes académiques que vers l'acquisition de compétences métiers directement exploitables par le secteur productif. De l'aveu même des jeunes sondés, ce « type de formation reçue » constitue l'une des barrières fondamentales à leur insertion. Ils se retrouvent sur le marché du travail avec un bagage intellectuel certain, mais dépourvus des qualifications techniques spécifiques exigées par les entreprises (notamment dans les secteurs pourvoyeurs d'emplois locaux comme les hydrocarbures, la logistique ou l'industrie du bois). Cette inadéquation entre l'offre de compétences (généraliste) et la demande de travail (spécialisée) constitue le premier goulot d'étranglement de leur employabilité.

IV.1.1.2. Une perception pessimiste mais lucide de la situation de l'emploi

Face à cette asymétrie de compétences et à un contexte économique contraint, la perception qu'ont les jeunes de la situation de l'emploi est massivement définie comme « très difficile ». Le chômage n'est pas perçu comme un état accidentel, mais comme une donnée structurelle. Cette réalité est confirmée par la *Répartition des jeunes par statut et par sexe*, où la catégorie « recherche d'emploi » s'impose comme la plus représentée, totalisant 30% de l'échantillon.

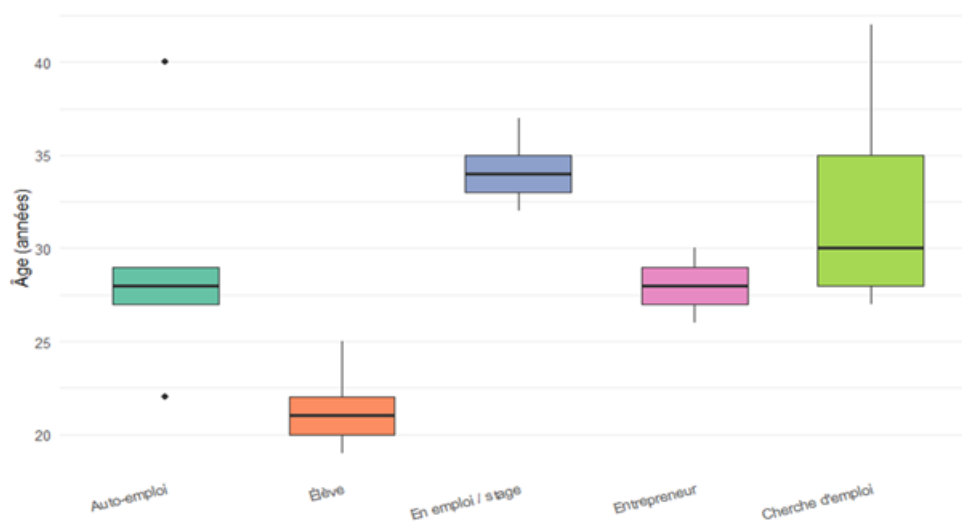
Graphique 14: Répartition des jeunes par statut et par sexe



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

La *Distribution de l'âge selon le statut* vient renforcer cette analyse en montrant un écart significatif entre les parcours : alors que les élèves présentent un âge médian de 21 ans, les jeunes en recherche d'emploi atteignent un âge médian de 30 ans. Ce décalage structurel révèle que la transition vers le premier emploi n'est pas un passage fluide, mais une période de latence prolongée, témoignant des difficultés majeures d'insertion durable sur le marché du travail gabonais.

Graphique 15: Distribution de l'âge selon le statut des jeunes

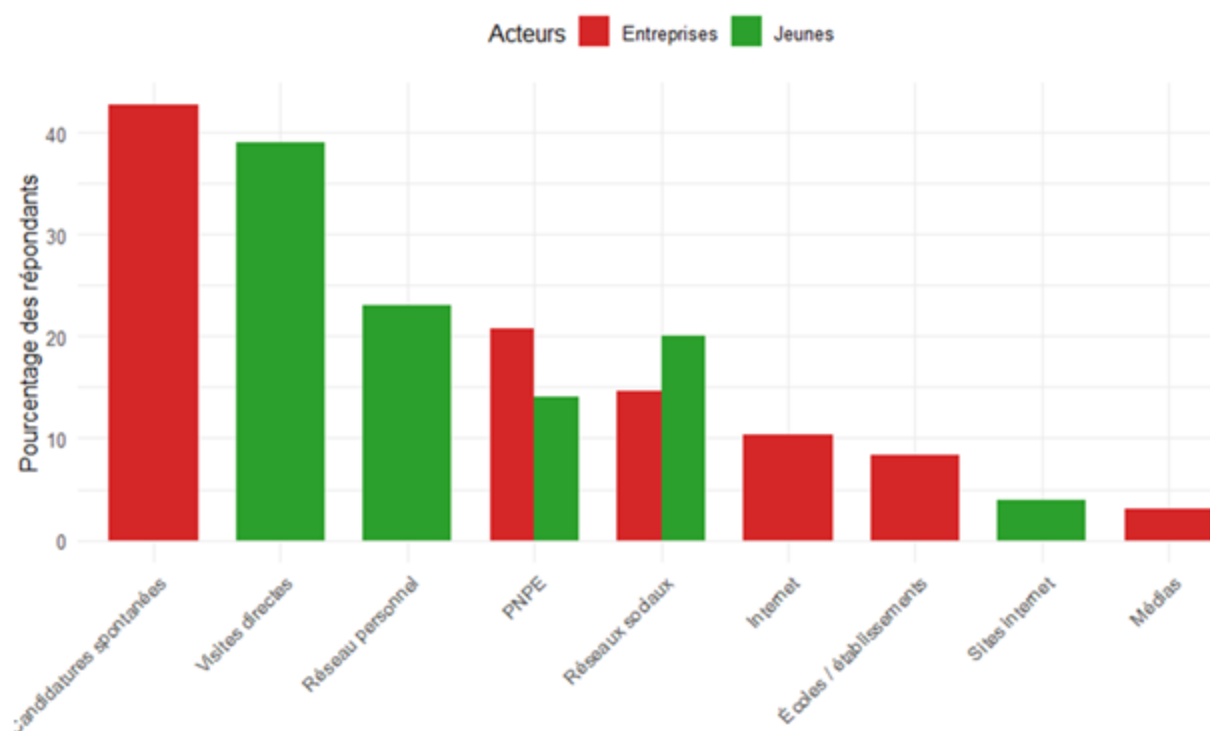


Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

IV.1.1.3. L'efficacité relative des canaux d'insertion : le poids du capital social

La vulnérabilité des jeunes face à l'emploi est exacerbée par les canaux utilisés pour s'insérer. Comme l'illustre le graphique *Canaux de recherche d'emploi (jeunes) vs recrutement (entreprises)*, les enquêtes révèlent une efficacité toute relative des canaux institutionnels classiques. Bien que des structures formelles d'intermédiation (comme le PNPE) existent, elles sont nettement distancées dans les pratiques : alors que le PNPE représente environ 20% des recours, les stratégies de recherche s'orientent massivement vers les « candidatures spontanées » et les « visites directes », qui dominent largement le paysage de l'intermédiation.

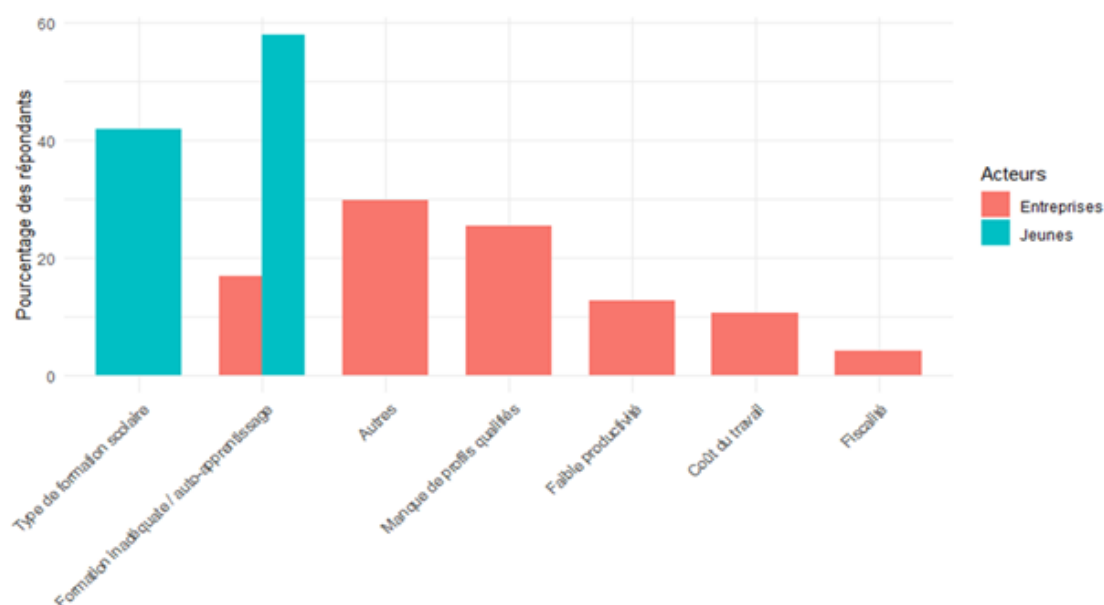
Graphique 16: Canaux de recherche d'emploi (jeunes vs recrutement (entreprises))



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Cette primauté du réseau relationnel et des démarches directes met en lumière une faille majeure de l'écosystème : l'asymétrie d'information. Elle tend à reproduire les inégalités, favorisant l'insertion de ceux disposant d'un capital social solide au détriment des jeunes issus de milieux défavorisés ou de zones rurales, pour qui l'intermédiation institutionnelle devrait pourtant servir de filet de sécurité et de tremplin égalitaire.

Graphique 17: Fracture perceptuelle: obstacles à l'insertion



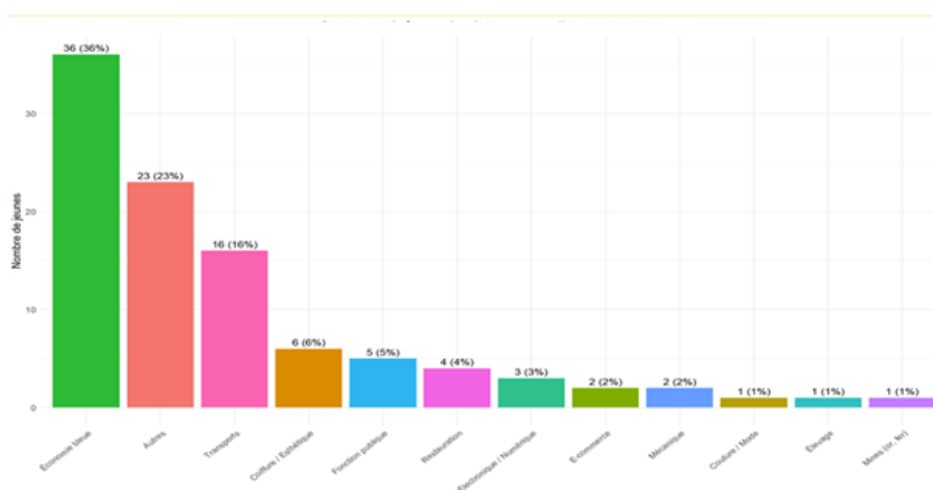
Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

IV.1.2. L'intention entrepreneuriale chez les jeunes : cartographie des secteurs d'intérêt majeurs, motivation d'autonomie et analyse des freins psychologiques et matériels

IV.1.2.1. Une cartographie sectorielle révélatrice des dynamiques de marché

Contrairement à la perception d'un entrepreneuriat de subsistance, subi par défaut face à la contraction de l'emploi salarié, les Données de l'enquête de terrain RNDH-2026 révèlent une véritable intention entrepreneuriale de la part des jeunes demandeurs d'emploi. L'analyse des aspirations sectorielles, telle qu'illustrée par le graphique *Secteurs visés par les jeunes pour l'entrepreneuriat*, dessine une cartographie précise des centres d'intérêt.

Graphique 18: Secteurs visés par les jeunes pour l'entrepreneuriat



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

L'économie bleue s'impose comme le secteur prédominant, captant 36% des intentions de création d'entreprise, ce qui témoigne d'une volonté marquée de la jeunesse de s'approprier les ressources naturelles locales. Les transports arrivent en seconde position (16%), confirmant leur rôle de levier économique indispensable dans la structuration des échanges locaux. Parallèlement, la part importante de la catégorie « Autres » (23%) révèle une diversité d'aspirations, incluant des projets atypiques ou moins conventionnels, tandis que les secteurs des services plus classiques comme la coiffure (6%) ou la restauration (4%) occupent des niches plus ciblées. Enfin, si le secteur des technologies de l'information (électronique/numérique à 3%) capte une frange plus diplômée désireuse de s'inscrire dans la transition digitale, il reste encore sous-représenté au regard des enjeux de diversification économique.

IV.1.2.2. La quête d'autonomie comme nouveau paradigme socio-économique

L'aspiration à l'entrepreneuriat s'ancre profondément dans une motivation d'autonomie financière et décisionnelle. Les réponses indiquent une volonté croissante de s'affranchir de l'attentisme lié au recrutement dans le secteur public, historiquement principal pourvoyeur d'emplois, mais aujourd'hui structurellement saturé.

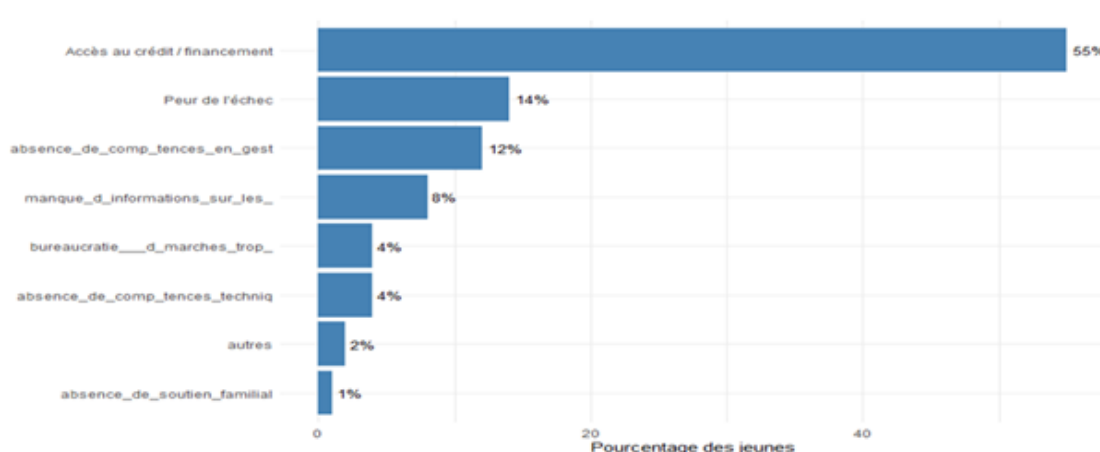
L'entreprise individuelle ou coopérative est de plus en plus théorisée par les jeunes comme un mécanisme d'ascension sociale et de résilience face aux chocs économiques. Cette mutation des mentalités constitue un terreau favorable pour le renouvellement du tissu productif local.

IV.1.2.3. L'aversion au risque et la contrainte de liquidité : les limites de la transition vers l'acte

Toutefois, la conversion de cette intention en création effective d'entreprises se heurte à un double verrouillage, à la fois psychologique et matériel. L'analyse des obstacles, telle qu'illustrée par le graphique *Freins à la création d'entreprise chez les jeunes*, confirme que ce verrouillage est avant tout financier. L'accès au crédit et au financement est cité par 55% des répondants comme le frein principal à leur projet, reléguant les facteurs psychologiques et managériaux au second plan.

La « peur de l'échec » (14%) et l'« absence de compétences en gestion » (12%) constituent certes des entraves réelles, symptôme direct d'une absence de culture entrepreneuriale dans le cursus de l'enseignement général classique, mais elles apparaissent secondaires face à l'obstacle dirimant du capital financier.

Graphique 19: Freins à la création d'entreprise chez les jeunes



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

L'inaccessibilité au crédit bancaire classique pour les profils sans garantie patrimoniale transforme la phase d'amorçage en un défi insoluble pour la majorité des jeunes. La conjugaison de ces contraintes de liquidité, qui affectent plus d'un jeune sur deux, et du déficit d'accompagnement technique explique pourquoi de nombreux projets, bien que viables et pertinents pour l'économie locale, demeurent bloqués au stade de l'idéation.

IV.1.3. Les barrières spécifiques à l'inclusion des jeunes femmes : identification des obstacles d'accès à l'emploi salarié et aux opportunités de création d'entreprises, et définition des besoins d'accompagnement ciblés

IV.1.3.1. Des frictions structurelles limitant l'accès à l'emploi salarié formel

L'analyse désagrégée des données révèle que les jeunes femmes font face à des asymétries et à des barrières à l'entrée nettement plus prononcées que leurs homologues masculins sur le marché du travail. Dans la sphère de l'emploi salarié, cette exclusion est d'abord le corollaire d'une ségrégation horizontale précoce dans les filières de formation. Les données confirment cette tendance : au sein de notre échantillon, plus de 70% des jeunes femmes sont issues de l'enseignement général (33 individus) contre seulement 14 ayant suivi une formation technique.

Cette sous-représentation dans les filières techniques et professionnelles (STEM, industrie, BTP, métiers de la mer) est particulièrement critique, car ces domaines correspondent aux secteurs où la demande des entreprises est la plus forte.

Cette double inadéquation, à la fois globale et genrée, les relègue structurellement vers des secteurs de services ou d'administration dont la capacité d'absorption est aujourd'hui saturée, comme en témoigne la forte prévalence des femmes en situation de recherche active d'emploi (près de 30% de l'échantillon féminin). À cette ségrégation académique s'ajoute le poids des

normes socioculturelles et la charge du travail domestique non rémunéré. Le manque d'infrastructures d'accueil pour la petite enfance, en particulier dans les zones périurbaines et rurales, augmente considérablement le coût d'opportunité de la recherche d'emploi ou de la prise de poste pour les jeunes mères, limitant de facto leur disponibilité et leur compétitivité face aux exigences de flexibilité du secteur privé.

IV.1.3.2. L'entrepreneuriat féminin : entre refuge informel et contraintes de liquidité sévères

Concernant la création d'entreprise, l'intention entrepreneuriale des jeunes femmes est manifeste. Notre échantillon révèle que 19,1% des femmes interrogées ont déjà franchi le pas de l'entrepreneuriat, un taux comparable à celui des hommes. Toutefois, cette dynamique se traduit trop souvent par une insertion dans la micro-entreprise de subsistance ou dans le secteur informel, faute d'accès à des financements permettant le passage à une échelle supérieure.

L'obstacle majeur identifié est la contrainte de liquidité, exacerbée par un accès asymétrique au capital. À l'échelle globale de l'échantillon, 55% des jeunes identifient l'accès au crédit comme le frein premier à leur activité. Pour les femmes, cette barrière est structurelle : elles se heurtent à une exclusion financière renforcée par l'absence de garanties patrimoniales (titres fonciers, cautions matérielles), les excluant systématiquement des circuits de financement bancaires classiques. À cette fragilité financière s'ajoute un déficit de réseaux d'affaires et de mentorat, éléments pourtant déterminants pour naviguer dans l'écosystème de la commande publique locale et pour structurer des plans d'affaires bancables. L'aversion au risque, déjà prégnante, est ainsi amplifiée par une plus grande vulnérabilité socio-économique, freinant le passage de l'idéation à la création formelle d'entreprises pérennes.

IV.1.3.3. Définition des besoins d'accompagnement ciblés et leviers d'action

Pour transformer le potentiel productif des jeunes femmes en levier de développement humain, les politiques publiques de l'emploi doivent intégrer une dimension de genre transversale, en dépassant les approches de neutralité de façade. Les données appellent à la structuration d'un accompagnement ciblé reposant sur trois axes stratégiques :

1. **L'ingénierie financière dédiée** : la création de lignes de garantie spécifiques et de fonds d'amorçage municipaux exclusivement dédiés aux projets portés par des jeunes femmes, permettant de contourner l'exigence de garanties patrimoniales traditionnelles.
2. **La discrimination positive dans la formation technique** : l'instauration de quotas et de bourses incitatives pour orienter les jeunes bachelières vers les filières techniques et industrielles, en partenariat direct avec le secteur productif local (hydrocarbures, bois, agro-industrie).
3. **L'aménagement de l'environnement de travail** : le développement, à l'échelle des collectivités locales, d'infrastructures de soutien (crèches municipales, espaces de travail partagés intégrant des garderies) visant à alléger la contrainte temporelle des

jeunes femmes entrepreneures et salariées, favorisant ainsi leur pleine participation à la création de la richesse nationale.

IV.2. LA DEMANDE DE TRAVAIL ET L'ECOSYSTEME D'AFFAIRES : LE REGARD DU SECTEUR PRODUCTIF

L'analyse de l'employabilité ne saurait être exhaustive sans intégrer la perspective de la demande de travail. Les données collectées auprès des entreprises opérant sur le territoire national permettent de dresser un diagnostic précis de l'écosystème d'affaires et de mettre en lumière les asymétries existantes entre les compétences disponibles sur le marché et les besoins réels du secteur productif.

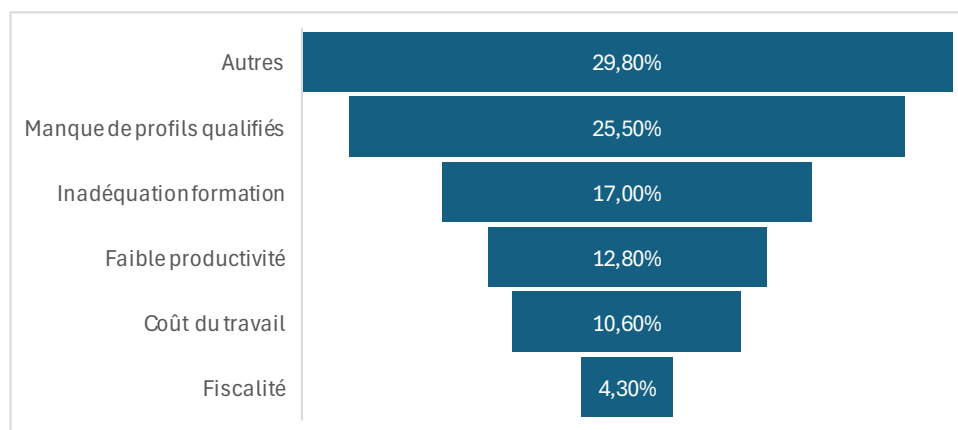
IV.2.1. Besoins de compétences et contraintes d'employabilité : une cartographie provinciale des profils techniques et professionnels recherchés

IV.2.1.1. La fracture entre diplômes généralistes et exigences techniques du tissu productif

L'interrogation des opérateurs économiques confirme de manière univoque la principale contrainte d'employabilité au Gabon : l'inadéquation structurelle entre l'offre de formation (à dominante générale) et la demande de travail (à dominante technique). Cette fracture est corroborée par les données de notre enquête : les difficultés de recrutement sont principalement concentrées autour du déficit de compétences, avec 25,5% des entreprises qui citent le « manque de profils qualifiés » comme obstacle majeur, et 17% qui pointent explicitement une « inadéquation de la formation ».

Au total, plus de 42 % des difficultés rencontrées par les recruteurs sont directement imputables à un décalage entre les compétences disponibles et les besoins réels du secteur productif. Pour le secteur privé, cette carence de compétences opérationnelles immédiates constitue un frein majeur à l'embauche. En pratique, cette distorsion se traduit par une abondance de candidatures pour des postes administratifs ou de gestion, contrastant vivement avec une pénurie critique de main-d'œuvre pour les métiers techniques, de terrain et d'ingénierie appliquée, forçant les entreprises à limiter leurs recrutements ou à recourir à des solutions palliatives.

Graphique 20: Difficultés de recrutement

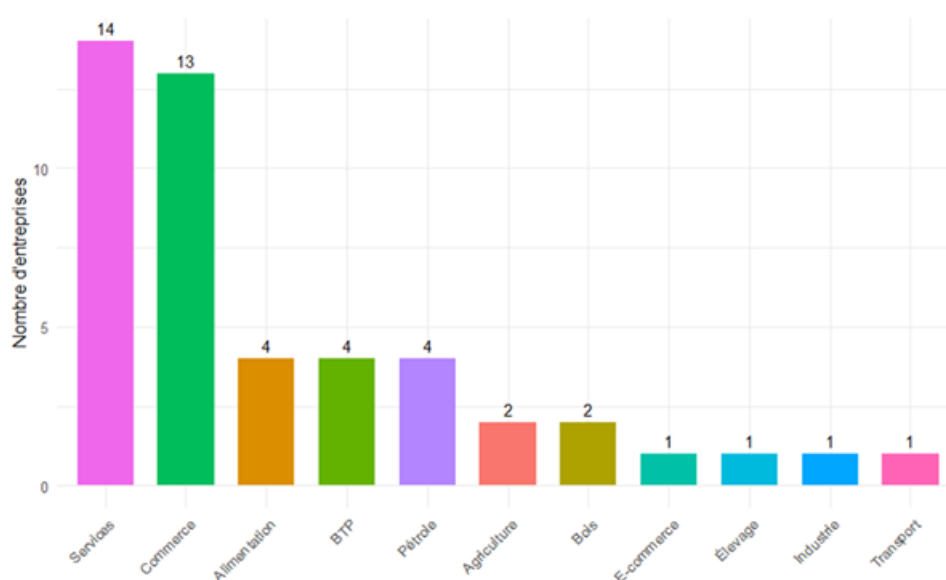


Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

IV.2.1.2. Une demande de compétences articulée par secteur d'activité et spécificités territoriales

L'analyse croisée des données met en évidence une demande de capital humain structurée par la nature des secteurs d'activité, dont les besoins se déclinent de manière spécifique en fonction des bassins de production provinciaux. La structure du tissu économique observé est largement dominée par les services et le commerce, piliers qui génèrent la majorité des flux d'emplois, suivis par des secteurs stratégiques tels que le BTP, le pétrole et l'agro-industrie.

Graphique 21: Secteurs d'activités des entreprises



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Cette vision globale du tissu productif, illustrée par le Graphique 21, ne doit pas occulter la forte spécialisation territoriale des besoins en compétences. En effet, la demande de main-d'œuvre se cristallise autour de vocations économiques provinciales distinctes, imposant des réponses en matière de formation qui soient asymétriques et ciblées :

- **Le bassin de l'Ogooué-Maritime (hydrocarbures et métiers de la mer) :** à Port-Gentil et ses environs, l'industrie pétrolière, gazière et parapétrolière (secteur représenté par 4 entités dans notre échantillon) exprime un besoin pressant de profils hautement spécialisés. Les entreprises de ce secteur peinent à recruter localement des plongeurs professionnels, du personnel de navigation maritime et fluviale, ainsi que des inspecteurs d'équipements industriels. Par ailleurs, la demande est forte pour les agents de logistique de terrain certifiés (grutiers, caristes, chauffeurs de poids lourds, conducteurs d'engins). L'absence de ces profils sur le marché local contraint souvent ces entreprises à recourir à une main-d'œuvre importée ou à des recrutements par réseaux fermés.

- **Les bassins agricoles et forestiers (Woleu-Ntem, Ogooué-Ivindo) :** dans le cadre de la relance de l'agro-industrie (secteurs "Alimentation" et "Agriculture" totalisant 6 entités) et de la transformation locale du bois (2 entités), les opérateurs économiques soulignent un déficit d'expertise technique. Les profils recherchés incluent des ingénieurs agronomes, des techniciens du sol, des spécialistes en irrigation, ainsi que des formateurs en techniques agricoles capables de vulgariser les bonnes pratiques. Dans la filière bois, la transition vers les 2ème et 3ème transformations exige des menuisiers industriels, des affûteurs et des techniciens de maintenance des machines-outils.
- **Les bassins urbains (Estuaire, Haut-Ogooué) :** dans les zones à forte concentration urbaine comme Libreville, Akanda ou Franceville, où se concentre l'essentiel de nos secteurs "Services", "Commerce" et "BTP" (14, 13 et 4 entités respectivement), la demande s'oriente davantage vers le BTP (chefs de chantier, techniciens en génie civil, électriciens industriels), les services logistiques, le transport et le commerce structuré.

IV.2.1.3. Les conséquences sur les pratiques de recrutement

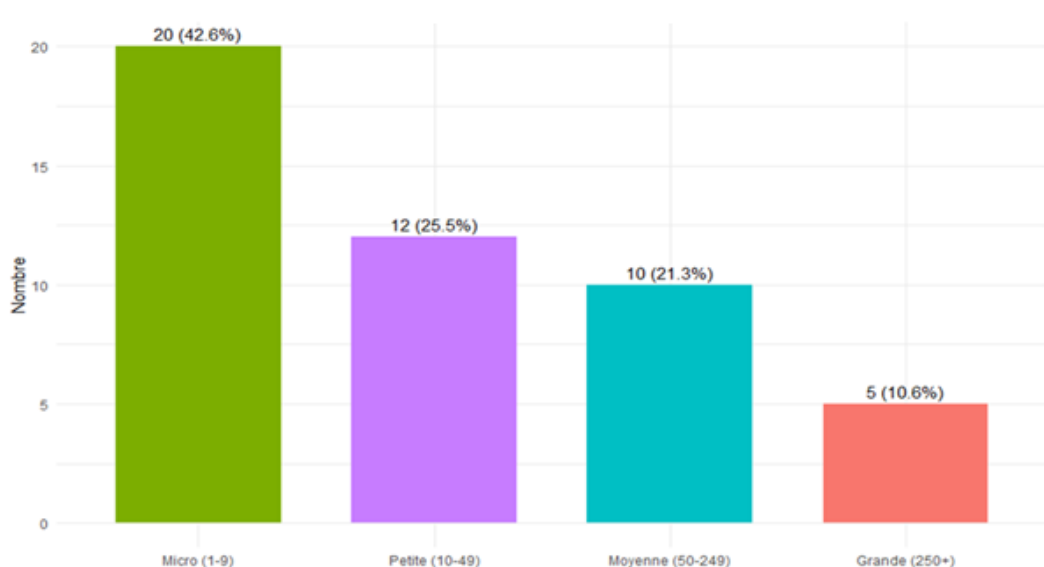
Face à cette rareté des profils techniques, les entreprises adaptent leurs stratégies d'acquisition des talents. Les enquêtes révèlent une forte propension à utiliser les candidatures spontanées, les recommandations internes (le réseau) et l'évaluation directe des compétences sur le tas (via des stages de longue durée ou des périodes d'essai de 6 mois), reléguant les canaux institutionnels d'intermédiation au second plan. Cette dynamique démontre que sur le marché du travail gabonais actuel, la détention d'une compétence technique certifiée et immédiatement applicable prime largement sur le niveau de diplôme académique classique.

IV.2.2. Climat des affaires et obstacles à l'insertion des jeunes entreprises : analyse des difficultés rencontrées par les PME/TPE et leur impact sur l'emploi des jeunes

IV.2.2.1. Vulnérabilité structurelle et frictions opérationnelles des PME/TPE

Si les PME et TPE constituent le principal gisement théorique d'emplois pour la jeunesse, leur capacité réelle d'absorption est lourdement grevée par une vulnérabilité structurelle inhérente à leur taille. La structure de notre échantillon confirme cette prédominance : les micro-entreprises (1 à 9 employés) et les petites entreprises (10 à 49 employés) représentent à elles seules plus de 68% du tissu économique observé.

Graphique 22: Taille des entreprises



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Comme l'illustre le Graphique 22, cette atomisation du tissu productif rend les structures particulièrement vulnérables aux goulots d'étranglement sévères au niveau de la chaîne de valeur opérationnelle. Dans les secteurs à fort potentiel de diversification, tels que l'agro-industrie ou la transformation du bois, ces PME/TPE signalent des difficultés structurelles d'approvisionnement en intrants spécifiques et en équipements de production (par exemple, le manque de matériels agricoles mécanisés ou de produits de protection des cultures). Ces contraintes logistiques, souvent exacerbées par les coûts d'importation et la faiblesse des infrastructures de desserte en zone rurale, limitent la productivité marginale des entreprises et freinent leur passage à l'échelle, limitant *de facto* leur capacité à recruter davantage de jeunes.

IV.2.2.2. Accès aux marchés et asphyxie financière : la problématique de la commande publique

Au-delà de l'équipement, l'obstacle majeur à la pérennisation des jeunes entreprises réside dans l'accès aux marchés et la gestion de la trésorerie. Les PME locales souffrent d'un déficit d'intégration dans les chaînes de sous-traitance des grandes industries extractives et se heurtent aux asymétries d'information dans l'accès à la commande publique. Par ailleurs, les retards de paiement et l'accumulation de la dette intérieure asphyxient la trésorerie de ces structures particulièrement vulnérables aux chocs de liquidité.

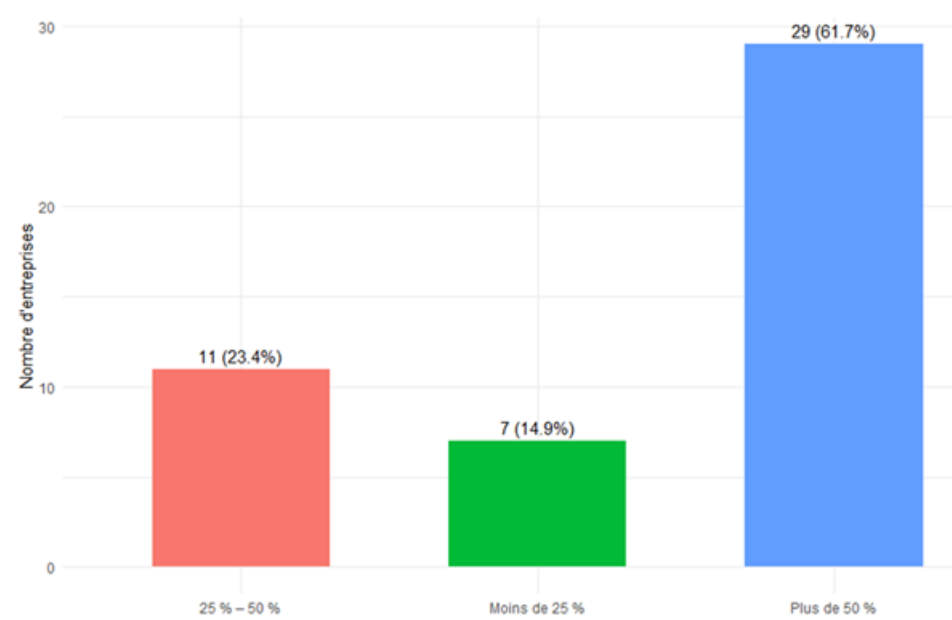
La viabilité de ce tissu productif exige le déploiement d'instruments de relance ciblés. À cet égard, la restructuration de la dette par des mécanismes innovants, tels qu'un échange de créances contre des carnets de commandes pour les PME locales, constitue une réponse d'économie politique pertinente. En garantissant des débouchés contractuels en contrepartie de l'apurement des passifs, de tels dispositifs permettent de sécuriser le carnet d'adresses des

entreprises, leur redonnant ainsi la visibilité financière indispensable à la planification de leur croissance.

IV.2.2.3. Emploi des jeunes : entre insertion quantitative et précarité structurelle

Cette vulnérabilité de l'écosystème d'affaires a un effet d'éviction direct sur l'employabilité de la jeunesse. Une PME luttant pour sa survie à court terme modifie drastiquement sa rationalité en matière de ressources humaines. Face à l'incertitude des carnets de commandes et à la fragilité de la trésorerie, les entreprises adoptent une gestion des effectifs marquée par l'attentisme et la flexibilité précaire.

Graphique 23: Part des jeunes dans les effectifs

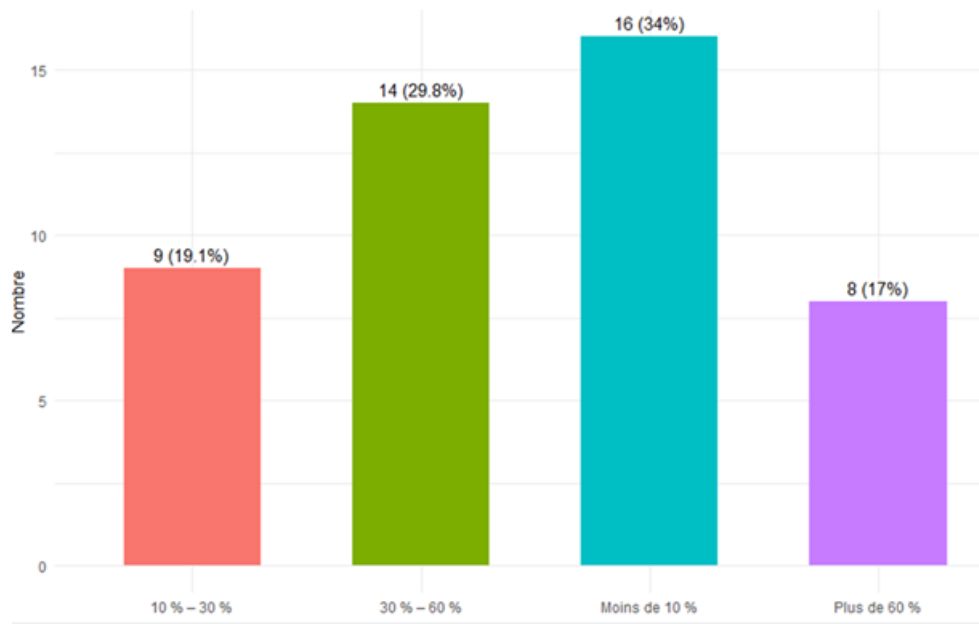


Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Le paradoxe est réel : si le secteur privé demeure le socle de l'emploi jeune, le Graphique 23 indique que 61,7% des entreprises interrogées emploient une majorité de jeunes (plus de 50% de leur effectif total), mais cette insertion manque de profondeur. Concrètement, cette situation se traduit par une réticence à proposer des contrats à durée indéterminée (CDI) aux primo-demandeurs, favorisant le recours aux stages de longue durée ou à l'externalisation informelle pour minimiser les risques financiers.

Plus inquiétant encore est le faible investissement dans le capital humain. Privées de marges bénéficiaires stables, les entreprises sont souvent incapables d'investir dans la formation continue de leurs employés.

Graphique 24: Proportion de jeunes formés en entreprise



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Comme le montre le Graphique 24, 34% des structures déclarent former moins de 10% de leurs effectifs jeunes. Ainsi, les contraintes macroéconomiques et microéconomiques pesant sur les PME se transforment en un obstacle structurel à la stabilisation de l'emploi des jeunes, empêchant le secteur privé de jouer pleinement son rôle d'incubateur de compétences et de moteur de l'ascension sociale.

Tableau 17: Synthèse des points clés

Indicateur	Constat	Impact sur l'emploi jeune
Volume de recrutement	61,7% des entreprises ont plus de 50% de jeunes dans leurs effectifs.	Une insertion massive, confirmant le secteur privé comme principal réservoir d'emplois.
Qualité de l'emploi	Réticence au CDI, recours aux stages de longue durée.	Précarité contractuelle, manque de stabilité, difficulté de projection pour les jeunes.
Investissement formation	34% des entreprises forment moins de 10% de leurs jeunes recrues.	Déficit de montée en compétences, frein à la productivité et à la carrière des jeunes.

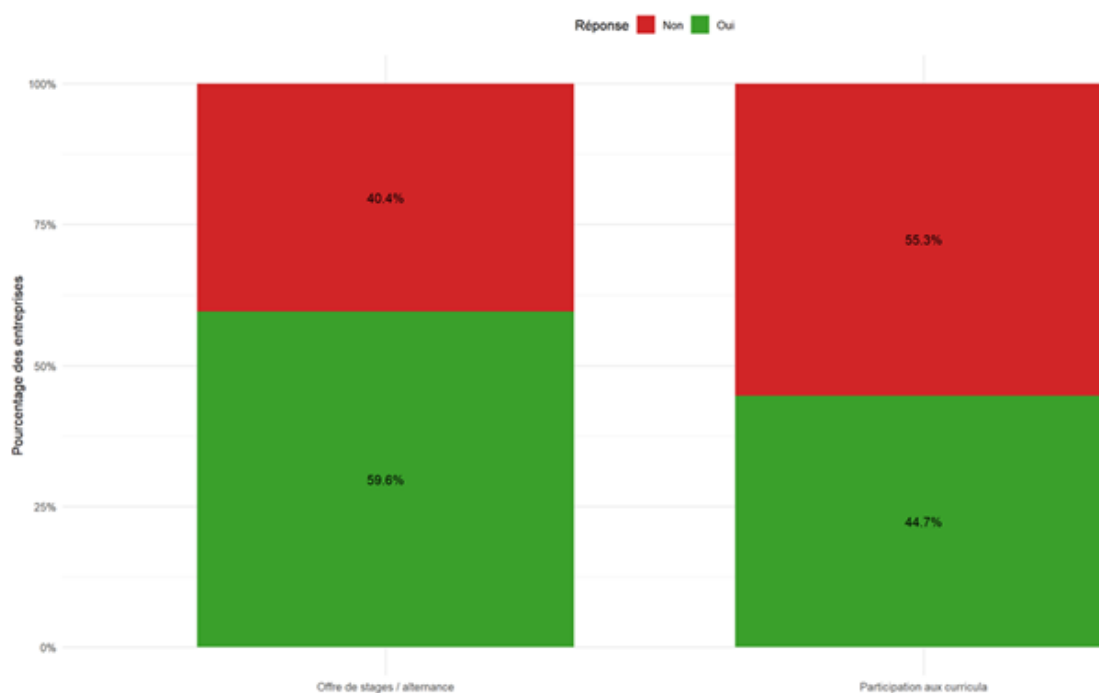
Source : Auteurs à partir des Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

IV.2.3. Co-construction de la formation et insertion : dispositions des entreprises à participer à la définition des curricula, pertinence des contrats d'apprentissage et modalités d'intégration durable des jeunes diplômés

IV.2.3.1. Co-construction école-entreprise : un potentiel d'engagement entre pragmatisme opérationnel et déficit d'investissement structurel

L'alignement entre l'offre d'éducation et les exigences opérationnelles du marché du travail est une condition *sine qua non* de la compétitivité de la jeunesse gabonaise. Les Données de l'enquête de terrain RNDH-2026 révèlent un réel potentiel d'engagement des employeurs, mais soulignent une hiérarchie marquée dans les priorités du secteur privé.

Graphique 25: Synergie Ecole-Entreprise

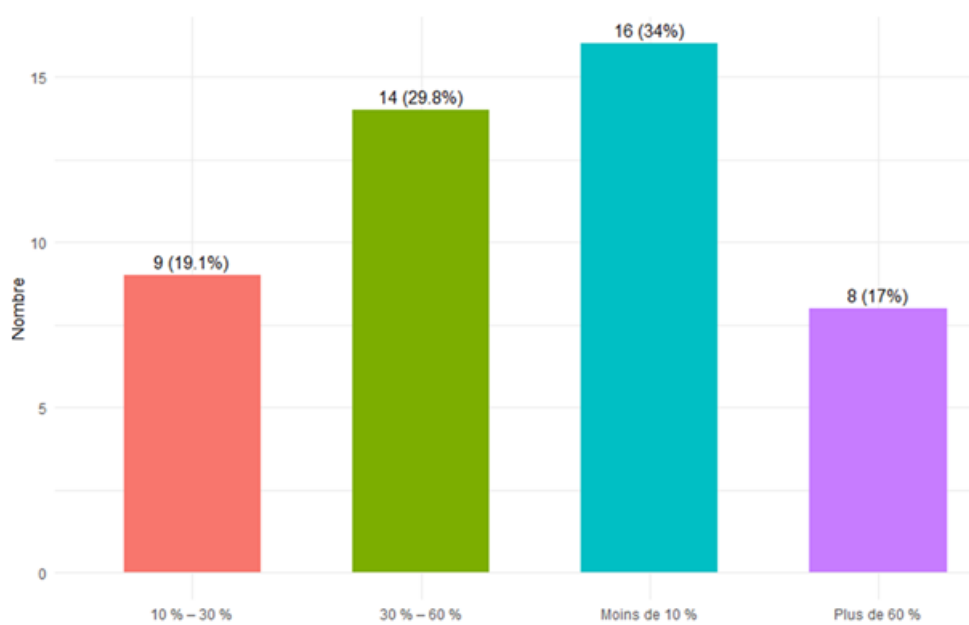


Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Comme l'illustre le Graphique 25, les entreprises manifestent une volonté de collaboration qui privilégie le pragmatisme : si 44,7% sont prêtes à participer à l'élaboration des curricula (concertation théorique), une majorité (55,3%) reste encore en retrait sur cet aspect stratégique. À l'inverse, l'engagement est nettement plus dynamique sur le volet pratique : 59,6% des entreprises proposent d'ores et déjà des stages ou des formations en alternance.

Toutefois, cette ouverture à l'accueil de stagiaires ne se traduit pas toujours par un investissement massif dans la formation. Si l'immersion est privilégiée, l'intensité de la formation dispensée demeure variable et souvent faible.

Graphique 26: Proportion de jeunes formés en entreprise



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Le Graphique 26 révèle une réalité contrastée : 34% des entreprises interrogées déclarent former moins de 10% de leurs effectifs jeunes, ce qui en fait le segment le plus représenté dans notre échantillon. À l'opposé, seules 17% des structures investissent durablement en formant plus de 60% de leurs jeunes collaborateurs. Privées de marges bénéficiaires stables, de nombreuses structures se montrent incapables d'investir significativement dans la formation continue de leurs employés.

Ce décalage entre la volonté d'accueil (stages) et la profondeur de la formation dispensée confirme la nécessité de structurer la relation école-entreprise. Cette volonté de co-construction doit se traduire concrètement par un rapprochement géographique et fonctionnel accru entre les centres de formation et les sites d'exploitation (chantiers, zones d'extraction, exploitations agricoles). Pour le secteur privé, participer plus activement à la définition des curricula permettrait de mieux intégrer les évolutions technologiques et les normes sectorielles, garantissant ainsi que l'apprentissage théorique et pratique soit immédiatement convertible en productivité marginale dès l'insertion du jeune diplômé.

IV.2.3.2. La pertinence des contrats d'apprentissage et des périodes d'essai comme instruments de pré-recrutement

L'analyse des modalités de recrutement montre que les dispositifs d'immersion professionnelle, tels que les stages et les contrats d'apprentissage, sont perçus par les entreprises comme les mécanismes d'évaluation les plus fiables. Les données révèlent que la majorité des structures économiques privilégie des périodes d'observation et d'essai d'une durée moyenne de six mois avant d'envisager une contractualisation à plus long terme (CDD ou CDI).

Le contrat d'apprentissage et le stage ne sont plus considérés comme de simples obligations sociétales ou des variables d'ajustement de court terme, mais comme de véritables outils de sélection et de mise à niveau technique. C'est durant cette phase d'immersion que l'entreprise comble les déficits de l'enseignement général en transmettant les compétences comportementales et le savoir-faire technique spécifique. La pertinence de ces contrats réside donc dans leur capacité à réduire le risque lié à l'asymétrie d'information lors de l'embauche d'un primo-demandeur dénué d'expérience professionnelle préalable.

IV.2.3.3. Les modalités d'intégration durable des jeunes diplômés dans le tissu productif

Pour transformer l'insertion initiale en intégration durable, les opérateurs économiques soulignent la nécessité de formaliser et de stabiliser la relation école-entreprise. L'ancrage pérenne des jeunes diplômés dans l'emploi repose sur trois modalités structurelles clés :

1. **L'institutionnalisation des partenariats paritaires** : le passage d'accords ponctuels à des conventions-cadres pluriannuelles entre les établissements de formation et les entreprises, garantissant un flux régulier et prévisible de stagiaires et d'apprentis calibré selon les projections de croissance de l'entreprise.
2. **La valorisation des parcours d'évolution interne** : la mise en place, au sein des entreprises, de politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui tracent des perspectives de carrière claires pour les jeunes recrues, associant la stabilisation contractuelle (stabilisation de l'emploi) à la formation continue.
3. **Le co-financement des plateaux techniques** : l'implication des grandes entreprises dans l'équipement des centres de formation publics à travers le mécanisme de la taxe d'apprentissage ou des fonds sectoriels, assurant ainsi que les outils sur lesquels les jeunes sont formés correspondent exactement à ceux qu'ils utiliseront dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette approche intégrée de l'insertion permet de sécuriser à la fois l'investissement des entreprises dans le capital humain et la trajectoire de développement humain des jeunes professionnels.

IV.3. L'INTERMEDIATION ET LE ROLE DES STRUCTURES D'APPUI : LE PNPE FACE AUX REALITES PROVINCIALES

L'efficacité globale des politiques de l'emploi et de l'auto-emploi dépend en grande partie de la performance des structures d'intermédiation institutionnelle. Au Gabon, le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE) constitue le bras opérationnel de l'État pour corriger les asymétries d'information et faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de travail. Toutefois, l'analyse décentralisée de ses performances révèle des écarts importants entre l'offre programmatique théorique et l'impact réel des placements au sein des provinces.

IV.3.1. Performance et portée des programmes d'insertion : évaluation des dispositifs d'accompagnement actuels et analyse des flux de placement

IV.3.1.1. Une offre programmatique diversifiée mais confrontée à des limites structurelles

Les antennes provinciales du PNPE déploient une gamme de dispositifs d'accompagnement visant à renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi et à soutenir l'auto-emploi. L'offre institutionnelle repose principalement sur l'organisation d'ateliers de formation à la recherche d'emploi, de modules de renforcement des capacités et de programmes d'incubation pour les porteurs de projets.

Si ces outils sont conceptuellement adaptés pour corriger les déficits de compétences comportementales ou managériales, leur portée opérationnelle reste contrainte sur le terrain. Les infrastructures d'incubation souffrent d'une concentration sectorielle et géographique qui limite leur capacité à répondre aux spécificités des tissus économiques locaux, notamment en zone rurale ou semi-urbaine. De plus, le suivi à long terme des cohortes incubées subit un déficit de ressources, ce qui fragilise la transition entre la phase d'apprentissage et la viabilité commerciale des micro-entreprises ainsi créées.

IV.3.1.2. Analyse des flux de placement : le paradoxe de la surqualification et de la prédominance des postes d'exécution

L'examen des flux de placement gérés par les antennes provinciales met en lumière un paradoxe microéconomique majeur. Alors que les fichiers du PNPE enregistrent un volume croissant de demandeurs d'emploi hautement diplômés, issus majoritairement de l'enseignement général (niveaux Licence et Master), la structure des placements réels est caractérisée par une surreprésentation écrasante des postes à faible valeur ajoutée technique.

Le secteur des services et du commerce s'impose comme le principal pourvoyeur d'offres d'emploi locales, mais les profils les plus recherchés par les employeurs *via* l'intermédiation institutionnelle se cantonnent majoritairement à des postes de manœuvres, d'agents d'exécution ou d'ouvriers non qualifiés. Cette dynamique engendre deux conséquences néfastes pour le développement humain :

1. **Le phénomène de déclassement professionnel :** des jeunes diplômés se voient contraints d'accepter des postes d'exécution sans rapport avec leur niveau académique, ce qui génère une frustration socio-économique et une sous-utilisation du capital humain national.
2. **Une faible rétention dans l'emploi :** les postes de manœuvres et d'exécution étant soumis à une forte volatilité et à des conditions de précarité contractuelle, les volumes de placement affichés ne se traduisent pas par une stabilisation durable des trajectoires professionnelles des jeunes.

Ce décalage quantitatif et qualitatif indique que l'intermédiation, bien qu'active à travers ses ateliers et ses programmes de sensibilisation, subit de plein fouet les conséquences de l'inadéquation globale de l'économie. Tant que la demande du secteur productif ne s'orientera

pas vers des activités industrielles ou de services complexes exigeant des qualifications intermédiaires ou supérieures, l'action du PNPE restera structurellement limitée à la gestion d'un flux de main-d'œuvre précaire.

IV.3.2. Le suivi post-recrutement et l'appui à l'auto-emploi : analyse des mécanismes de viabilisation des placements salariés et des parcours d'incubation pour les jeunes créateurs d'entreprises

IV.3.2.1. Les lacunes du suivi post-recrutement : le risque de la précarité cyclique

L'efficacité d'une politique d'intermédiation sur le marché du travail ne se mesure pas uniquement au volume de placements initiaux, mais à la capacité de l'écosystème à garantir la rétention et la progression du capital humain au sein du tissu productif. L'analyse des dispositifs gérés par les antennes provinciales du PNPE révèle une faiblesse structurelle dans le suivi post-recrutement. Une fois l'insertion contractuelle réalisée (souvent sous la forme de stages, de contrats à durée déterminée ou de missions d'intérim), les mécanismes d'évaluation de la viabilité de l'emploi s'estompent.

Cette absence de suivi longitudinal engendre un effet de rotation préjudiciable : de nombreux jeunes, placés sur des postes d'exécution volatils ou inadaptés à leurs qualifications, retournent rapidement dans la sphère du chômage après l'expiration de leur premier contrat. L'absence de collecte de données sur les motifs de rupture contractuelle ou sur la progression salariale empêche les structures d'intermédiation de réajuster leur stratégie de placement. Dès lors, la viabilisation des placements salariés exige le passage d'une logique de guichet (placement ponctuel) à une logique d'accompagnement de carrière, intégrant des bilans d'étape paritaires réguliers entre l'employeur, le jeune salarié et le conseiller en insertion.

IV.3.2.2. La fragilité des parcours d'incubation : la « vallée de la mort » des jeunes créateurs d'entreprises

Le volet de l'appui à l'auto-emploi, bien qu'affiché comme une priorité institutionnelle à travers la mise en place d'incubateurs et d'ateliers de formation à l'entrepreneuriat, se heurte à des limites opérationnelles similaires. Les données d'enquête indiquent que les programmes d'incubation actuels se concentrent massivement sur la phase d'idéation et la rédaction de plans d'affaires (le capital immatériel), mais délaissent l'accompagnement post-crédation.

C'est pourtant au cours des premières années d'exploitation que le risque de faillite est le plus élevé. Les jeunes créateurs d'entreprises, une fois sortis du circuit de l'incubateur, se retrouvent isolés face aux contraintes du marché : complexité de la fiscalité locale, difficultés d'accès à la commande publique et, surtout, assèchement rapide de leur trésorerie initiale. Cette rupture brutale dans la chaîne d'accompagnement transforme l'incubation en un exercice théorique plutôt qu'en un véritable levier de densification du tissu des PME.

IV.3.2.3. Vers des mécanismes intégrés de viabilisation et de consolidation

Pour inverser cette tendance, la politique d'appui à l'auto-emploi et au post-recrutement doit s'inscrire dans un continuum d'accompagnement territorialisé. L'optimisation de ces mécanismes requiert le déploiement de trois leviers d'économie politique :

1. **L'institutionnalisation d'un filet de sécurité post-crétation :** le maintien d'un mentorat obligatoire (juridique, comptable et commercial) pendant les 24 premiers mois d'activité des jeunes entreprises issues des incubateurs, impliquant directement les chambres de commerce provinciales et les réseaux de chefs d'entreprise locaux.
2. **Le conditionnement des aides à la création d'une base de données de suivi :** la mise en place d'un système d'information intégré permettant au PNPE et aux exécutifs locaux de suivre la survie des entreprises créées et l'évolution de la masse salariale des jeunes placés, afin de mesurer le véritable retour sur investissement des politiques publiques de l'emploi.
3. **La synergie institutionnelle locale pour la garantie des débouchés :** l'articulation entre l'offre des jeunes entreprises incubées et la commande publique locale (mairies, conseils départementaux). Viabiliser l'auto-emploi nécessite en effet de faciliter l'accès de ces jeunes structures aux marchés publics de proximité (entretien des voiries, pavoisement, petite logistique), transformant ainsi la dépense publique locale en un moteur direct de pérennisation de l'entrepreneuriat des jeunes.

IV.3.3. Les goulots d'étranglement de l'intermédiation : manque d'articulation institutionnelle et asymétries d'information entre les agences de placement et les opportunités locales d'affaires

IV.3.3.1. Le déficit d'articulation opérationnelle entre l'intermédiation centrale et la gouvernance locale

L'efficacité des politiques de l'emploi au niveau décentralisé est fortement compromise par un cloisonnement horizontal marqué entre le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE) et les collectivités locales (Mairies, Conseils Départementaux, Gouvernorats). Les diagnostics de terrain mettent en relief une absence quasi systématique de canaux formels de communication et de collaboration entre les antennes provinciales de placement et les exécutifs territoriaux.

Graphique 27: Liens avec les institutions publiques



Source : Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

Cette rupture institutionnelle est corroborée par les données d'enquête : le graphique *Liens avec les institutions publiques* révèle que 55,3% des entreprises interrogées n'entretiennent « aucun lien » avec les institutions publiques, contre seulement 44,7% qui déclarent une connexion effective. Ce constat statistique confirme que la majorité du tissu productif opère dans un isolement total vis-à-vis des structures d'appui, empêchant toute mutualisation des données sur le capital humain et les opportunités d'affaires.

Alors que les autorités locales disposent d'une visibilité directe sur le tissu économique immédiat (licences commerciales, projets d'infrastructures, gestion du domaine public), ces informations ne sont pas internalisées par les structures de placement. Ce cloisonnement sectoriel maintient l'action publique dans une logique de silos déconnectés, limitant la portée des programmes nationaux d'insertion qui peinent à s'adapter aux dynamiques réelles des territoires.

IV.3.3.2. L'asymétrie d'information comme facteur de fragmentation du marché du travail

À ce cloisonnement institutionnel s'ajoutent des asymétries d'information sévères qui altèrent la rencontre entre l'offre et la demande de travail à l'échelle provinciale. D'un côté, une part significative du tissu productif local, notamment les PME/TPE, opère largement en dehors des circuits de l'intermédiation formelle. Pour leurs besoins de recrutement, ces opérateurs privilégient les canaux informels tels que les recommandations de réseaux ou le traitement des candidatures spontanées, rendant leurs opportunités d'affaires invisibles pour les agences de placement et, par extension, pour les demandeurs d'emploi enregistrés.

Le graphique *Canaux de recherche d'emploi (jeunes) vs recrutement (entreprises)* illustre parfaitement cette dissonance stratégique : alors que les entreprises placent les candidatures spontanées en tête des recrutements (plus de 40 %), les jeunes, de leur côté, misent principalement sur la visite directe et le réseau personnel pour espérer décrocher un emploi. Cette divergence dans les méthodes de connexion explique pourquoi, malgré la présence d'offres, une grande partie du marché reste invisible pour les demandeurs d'emploi.

D'un autre côté, les jeunes expriment une méconnaissance des besoins techniques réels des entreprises implantées dans leur propre bassin d'emploi. L'information sur les profils recherchés (qu'il s'agisse de compétences spécifiques dans l'agro-industrie, la transformation du bois ou les métiers de la mer) circule de manière opaque. Cette défaillance de marché augmente les coûts de transaction pour les entreprises, qui peinent à identifier des profils qualifiés locaux, et accentue le découragement des demandeurs d'emploi, dont les stratégies de recherche s'orientent à l'aveugle vers des secteurs saturés ou inadéquats.

IV.3.3.3. Les répercussions sur l'allocation des ressources et le développement humain

La conjonction du cloisonnement institutionnel et des asymétries d'information neutralise en grande partie l'impact des ressources investies dans les programmes d'employabilité et d'entrepreneuriat. En l'absence d'une plateforme d'information intégrée et transversale, le marché du travail local reste fragmenté et inefficace.

Pour inverser cette tendance et maximiser la valeur ajoutée de l'intermédiation, il s'avère indispensable d'évoluer vers une gouvernance partenariale. Cela implique la mise en place de comités provinciaux paritaires associant les agences de placement, les directions d'entreprises et les exécutifs locaux. Seule une telle articulation permettra de résorber les asymétries d'information, de synchroniser la commande publique décentralisée avec le vivier de compétences locales, et de transformer l'intermédiation en un véritable outil d'optimisation du développement humain territorial.

IV.4. LA TERRITORIALISATION DES POLITIQUES D'EMPLOYABILITE ET D'ENTREPRENEURIAT

L'efficacité des politiques nationales d'insertion et de diversification économique dépend fondamentalement de leur articulation à l'échelle décentralisée. En République Gabonaise, les collectivités territoriales (gouvernorats, préfectures et mairies) constituent le dernier kilomètre de l'action publique. L'analyse des données recueillies auprès des exécutifs locaux met en évidence un changement de paradigme : face à la saturation de l'emploi public central, les municipalités et les départements développent des stratégies endogènes pour catalyser l'employabilité et structurer un environnement propice à l'initiative privée des jeunes.

IV.4.1. L'action des collectivités locales en matière d'employabilité : initiatives de renforcement des capacités, de jumelage et de financement public-privé

IV.4.1.1. L'impératif du renforcement des capacités techniques et de la formation horizontale

Les diagnostics formulés par les autorités locales révèlent que la première ligne d'action des municipalités consiste à pallier les carences structurelles du système d'enseignement général. Ce besoin est impérieux : l'analyse des profils révèle une prédominance écrasante des parcours issus de l'enseignement général (72% de notre échantillon) au détriment des filières techniques (28%). Face à ce déséquilibre qui fragilise l'employabilité immédiate des jeunes, l'accent est désormais mis par les municipalités sur le développement de séminaires de formation technique de courte durée et d'apprentissages rapides dits « à la carte ».

À l'échelle des communes (telles qu'Oyem, Makokou ou Libreville), les exécutifs locaux s'investissent dans la révision des curricula et le soutien aux centres de formation professionnelle de proximité. Cette stratégie de formation horizontale trouve un écho favorable auprès du secteur privé : les données montrent que 59,6% des entreprises se déclarent prêtes à offrir des stages ou des formations en alternance, validant ainsi la pertinence de ce rapprochement entre acteurs locaux et centres de métiers.

L'objectif est double : d'une part, doter les municipalités d'ouvriers qualifiés indispensables à la continuité des services locaux (BTP, maintenance, logistique urbaine, transports) et, d'autre part, réorienter les jeunes vers des secteurs à fort impact d'employabilité immédiate. Cette formation horizontale, portée par les collectivités, vise à briser l'oisiveté et à aligner les compétences de la jeunesse sur la vocation productive spécifique de chaque province, transformant ainsi le potentiel de formation en une réponse directe aux besoins du marché local.

IV.4.1.2. Le jumelage et la coopération décentralisée comme multiplicateurs de ressources

Dans un contexte marqué par de fortes contraintes budgétaires au niveau local, les mécanismes de coopération décentralisée, et plus particulièrement le jumelage intermunicipal, s'imposent comme des leviers stratégiques d'insertion. L'analyse des données de terrain montre que certaines grandes municipalités intègrent la problématique de l'emploi des jeunes dans leurs accords de jumelage avec des cités partenaires internationales.

Ces alliances stratégiques permettent le transfert de technologies, le co-financement de structures d'apprentissage locales et l'organisation de programmes d'échange professionnels pour les jeunes techniciens. En s'appuyant sur le jumelage, les collectivités locales parviennent à mobiliser des appuis techniques et des équipements pédagogiques que les budgets municipaux propres ne pourraient absorber, renforçant ainsi la crédibilité et l'efficacité des politiques locales de l'emploi.

IV.4.1.3. Le co-financement public-privé et la commande publique de proximité

Le troisième pilier de l'action territoriale repose sur la mise en œuvre de partenariats public-privé (PPP) à l'échelle communale et départementale pour financer l'insertion. Les exécutifs

locaux déploient des dispositifs innovants visant à lier l'investissement privé aux objectifs de développement humain. Cela se traduit par la création de fonds de dotation municipaux ou de fonds d'insertion co-alimentés par la fiscalité locale et les contributions des entreprises implantées sur le territoire (notamment dans les secteurs des mines, du bois ou des hydrocarbures).

Ces mécanismes de financement public-privé servent à subventionner des micro-projets portés par les jeunes et à financer des activités génératrices de revenus (AGR). De plus, les mairies articulent ces financements autour de la commande publique locale de proximité : l'attribution de contrats publics pour le pavoiement, l'entretien des voiries urbaines ou la gestion des réseaux d'assainissement est conditionnée à l'embauche de groupements ou de coopératives de jeunes résidents. Cette stratégie transforme la dépense publique locale en un instrument direct de stabilisation économique et d'inclusion sociale pour la jeunesse gabonaise.

IV.4.2. Les leviers locaux de promotion de l'entrepreneuriat : allègement des procédures, optimisation fiscale et infrastructures d'accueil

IV.4.2.1. La simplification administrative à l'échelle communale : lever les barrières à l'entrée

Si la création formelle d'entreprises relève de compétences nationales déconcentrées (notamment à travers l'Agence National de Promotion des Investissements), les exécutifs locaux disposent de prérogatives réglementaires déterminantes pour fluidifier ou, à l'inverse, complexifier l'installation des jeunes entrepreneurs. Les données d'enquête mettent en évidence une demande forte des autorités municipales pour un allègement substantiel des procédures administratives locales.

Pour les jeunes promoteurs, l'obtention des autorisations municipales d'installation, des avis de conformité urbaine ou des permis d'exploitation commerciale constitue souvent un parcours long et dissuasif. La territorialisation de la promotion de l'entrepreneuriat implique donc la mise en place de « guichets uniques municipaux ». Ces structures de proximité ont pour vocation de centraliser les démarches, de réduire les délais d'attente et de minimiser les coûts transactionnels initiaux, sécurisant ainsi le passage du secteur informel vers l'économie formelle.

IV.4.2.2. La révision des critères de taxation municipale : instaurer une fiscalité de transition

Le second levier stratégique identifié par les édiles locaux concerne la fiscalité propre aux collectivités territoriales. En l'état actuel, la superposition des taxes municipales (taxes d'occupation du domaine public, contributions de salubrité, licences commerciales locales) exerce une pression d'asphyxie précoce sur la trésorerie des très petites entreprises (TPE) gérées par les jeunes.

Cette situation est d'autant plus critique que le financement constitue le verrou principal de l'entrepreneuriat : comme l'illustre le graphique *Freins à la création d'entreprise chez les jeunes*, 55 % des répondants citent l'accès au crédit et au financement comme le frein majeur à leur

activité. Dans ce contexte, la pression fiscale locale agissant comme un coût fixe supplémentaire ne fait qu'accentuer cette contrainte de liquidité, rendant la survie des entreprises précaires avant même leur phase de rentabilité.

L'analyse des recommandations des maires converge vers la nécessité de revoir structurellement les critères d'assujettissement à l'impôt local. Plutôt qu'une taxation forfaitaire et aveugle dès la première année d'activité, il apparaît économiquement plus efficace d'instaurer des critères de progressivité. Cela se traduit opérationnellement par :

- **Des franchises fiscales temporaires :** l'exonération totale des taxes communales durant les 12 à 24 premiers mois d'existence pour les entreprises créées par les jeunes primo-demandeurs.
- **La modulation selon le chiffre d'affaires réel :** l'abandon des minima fiscaux fixes au profit d'un prélèvement proportionnel à l'activité, évitant ainsi de pénaliser les structures en phase d'amorçage.
- **Des incitations sectorielles ciblées :** une réduction pérenne des taxes pour les jeunes entrepreneurs s'inscrivant dans les filières prioritaires de diversification locale (coopératives agricoles, gestion des déchets, artisanat).

IV.4.2.3. L'aménagement d'infrastructures d'accueil et la modération du coût des espaces commerciaux

Le coût et l'accès au foncier commercial constituent l'un des freins matériels les plus dirimants pour la jeunesse entreprenante, en particulier dans les centres urbains et périurbains. Face à ce défi, les municipalités disposent d'un patrimoine immobilier et d'un domaine public marchant qu'elles peuvent mobiliser comme de véritables instruments d'insertion économique. Les retours d'expérience du terrain (notamment dans la commune de Franceville) démontrent l'impact immédiat de politiques volontaristes de modération des coûts d'accès aux espaces commerciaux.

L'aménagement par les mairies de structures d'accueil adaptées, telles que des pépinières d'entreprises artisanales, des zones maraîchères dédiées ou des box commerciaux de proximité, permet d'offrir aux jeunes créateurs des espaces de travail décents et sécurisés. La réduction drastique et subventionnée des tarifs de location de ces box municipaux abaisse de manière significative les charges fixes des jeunes entreprises.

Cette baisse du point mort financier protège non seulement les micro-entreprises de la faillite précoce, mais elle contribue également à libérer des capacités d'autofinancement indispensables à leur consolidation. En transformant la gestion de leur domaine public en un levier d'incubation physique, les collectivités locales s'affirment comme des acteurs de premier plan dans la densification du tissu entrepreneurial de base, condition sine qua non d'un développement humain durable et inclusif.

IV.4.3. Vers une gouvernance décentralisée et intégrée : rupture avec les approches cloisonnées et structuration de synergies multi-acteurs

IV.4.3.1. L'impératif de rupture avec la gestion en silos de l'emploi

L'analyse de l'écosystème territorial de l'emploi révèle que les défaillances de l'insertion ne relèvent pas uniquement d'un déficit de ressources financières ou de qualifications, mais fondamentalement d'une fragmentation de l'action publique. Historiquement, l'approche institutionnelle a favorisé une gestion en silos : les antennes provinciales du Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE) déploient leurs programmes selon une logique nationale déconcentrée, les exécutifs locaux administrent la fiscalité et le domaine public de manière isolée, créant ainsi une déconnexion de ces pôles décisionnels.

Cette rupture est quantifiée par le graphique *Liens avec les institutions publiques* : pas moins de 55,3 % des entreprises interrogées déclarent n'entretenir « aucun lien » avec les institutions publiques, ce qui illustre le cloisonnement extrême de cet écosystème.

Cette absence d'articulation génère des déperditions d'efficacité majeures et accentue l'asymétrie d'information sur les bassins d'emploi. Alors que les autorités locales disposent d'une visibilité directe sur le tissu économique immédiat, ces informations ne sont pas internalisées par les structures de placement. Ce cloisonnement sectoriel maintient l'action publique dans une logique de silos déconnectés, limitant la portée des programmes nationaux d'insertion qui peinent à s'adapter aux dynamiques réelles des territoires. Pour corriger ces défaillances, un changement de paradigme vers une gouvernance locale intégrée s'impose : il s'agit de substituer à l'actuelle juxtaposition d'initiatives une véritable ingénierie territoriale, capable de synchroniser l'offre de compétences, la demande des entreprises et l'action réglementaire des municipalités.

IV.4.3.2. La structuration de cadres paritaires de concertation à l'échelle locale

La matérialisation de cette gouvernance décentralisée exige la création de plateformes institutionnelles de coordination au niveau des départements et des communes. La structuration d'un tel écosystème repose sur la mise en place de comités locaux de l'emploi réunissant systématiquement les autorités territoriales (Gouverneurs, Préfets, Maires), les responsables d'antennes du PNPE, les représentations du secteur privé (chambres de commerce, fédérations d'entreprises) et les délégations de coopératives de jeunes entrepreneurs.

L'objectif de cette synergie directe est d'internaliser les flux d'informations et de co-construire les politiques d'insertion. Au sein de ces instances, le secteur privé peut anticiper et formuler ses prévisions de recrutement ainsi que ses besoins technologiques à court et moyen terme. En réponse, le PNPE et les centres de formation locaux peuvent calibrer leurs modules d'incubation et leurs programmes d'apprentissage rapide en adéquation stricte avec la demande identifiée. Parallèlement, les exécutifs locaux peuvent ajuster leurs incitations fiscales (franchises, abattements) et spatiales (mise à disposition de foncier ou d'espaces commerciaux) pour soutenir spécifiquement les filières en tension. Ce niveau d'intégration permet d'optimiser

l'allocation des ressources et d'accélérer l'atteinte des cibles de développement durable liées au partenariat et à la croissance économique locale.

IV.4.3.3. L'opérationnalisation d'un écosystème économique circulaire par la commande publique

L'aboutissement de cette gouvernance décroisée réside dans la contractualisation des relations entre les acteurs locaux pour garantir des débouchés économiques viables. La structuration de ces synergies trouve son application la plus performante dans l'utilisation stratégique de la commande publique décentralisée.

Dans cette configuration intégrée, les collectivités locales, appuyées par le suivi technique du PNPE et l'encadrement du secteur privé, peuvent structurer des mécanismes réservant une quote-part des marchés publics municipaux (travaux d'assainissement, pavage, petite logistique, entretien des voiries) à des coopératives de jeunes préalablement incubées. Cette dynamique permet de pallier la faiblesse du capital initial des jeunes entrepreneurs en leur fournissant des carnets de commandes garantis. En ancrant ainsi la création de valeur et la dépense publique directement dans les territoires, cette approche partenariale se transforme en un puissant levier d'économie politique, capable d'enraciner durablement le développement humain à la base.

IV.5. ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE

L'analyse croisée des données empiriques de terrain met en évidence l'urgence d'ajuster les instruments d'intervention publique pour répondre simultanément aux défis de l'employabilité et de la consolidation entrepreneuriale. Face aux défaillances de marché identifiées, notamment les contraintes de liquidité sévères et le cloisonnement institutionnel, l'amélioration durable des indicateurs de développement humain exige la mise en œuvre d'orientations stratégiques articulées autour de leviers financiers et opérationnels territorialisés.

IV.5.1. Renforcement de l'architecture d'accompagnement et de financement : structuration de fonds d'amorçage municipaux, accès au capital pour les TPE et dynamisation des carnets de commandes

IV.5.1.1. La décentralisation du financement d'amorçage : créer des leviers de proximité

La contrainte de liquidité constitue le principal facteur d'asphyxie des initiatives entrepreneuriales des jeunes, en particulier lors de la phase critique de transition entre l'idéation et la création formelle d'activité. Pour pallier l'exclusion financière systémique opérée par le système bancaire classique, qui exige des garanties patrimoniales hors de portée des primo-demandeurs, il s'avère indispensable de structurer une architecture financière endogène à l'échelle des collectivités territoriales.

La mise en place de fonds d'amorçage municipaux et départementaux répond à cet impératif de proximité. Ces instruments de finance publique locale doivent être alimentés par une affectation stratégique d'une partie des recettes fiscales locales (notamment les taxes sur les grandes activités extractives ou commerciales de la circonscription) et complétés par des dotations de l'État central ou des bailleurs de fonds internationaux. L'octroi de ces ressources doit être conditionné non pas à des exigences de collatéraux traditionnels, mais à la viabilité technique des projets et au suivi rigoureux au sein des structures d'incubation locales, garantissant ainsi un ciblage optimal des profils vulnérables, notamment les jeunes femmes entrepreneures.

IV.5.1.2. Adaptation des mécanismes d'accès au capital pour les Très Petites Entreprises (TPE)

Au-delà de la phase initiale d'amorçage, la pérennisation des TPE gérées par des jeunes requiert des instruments de capitalisation flexibles et adaptés à la cyclicité de l'économie locale. Les mécanismes de crédit classiques doivent céder le pas à des outils de quasi-fonds propres et de micro-capitalisation de proximité.

Cela implique la mise en place de guichets de financement de proximité, portés par les structures de microfinance et adossés à la Banque pour le Commerce et l'Entrepreneuriat du Gabon (BCEG), en synergie avec le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE) et les exécutifs municipaux. Le partage des risques y est assuré par des fonds de garantie publics décentralisés, contournant ainsi l'exigence de collatéraux bancaires classiques.

De plus, l'accès au capital pour les TPE doit intégrer des mécanismes d'allègement de charges et de subventions à l'équipement (matériel agricole, outillage industriel pour le bois, technologies numériques), permettant de réduire l'endettement initial des jeunes structures et d'augmenter leur productivité marginale.

IV.5.1.3. La dynamisation des carnets de commandes : le mécanisme de conversion de dettes

La survie et l'expansion des petites et moyennes entreprises locales ne dépendent pas uniquement de l'accès aux liquidités financières, mais de la prévisibilité de leurs débouchés commerciaux. Pour restructurer le tissu économique local et redonner de l'oxygène financier aux structures asphyxiées par les tensions de trésorerie, il est nécessaire de mobiliser des solutions d'économie politique innovantes.

Pour briser cette asphyxie financière, l'activation d'un mécanisme de compensation des passifs par la commande publique est recommandée. Ce dispositif consiste à convertir les créances liées à la dette intérieure en marchés publics garantis de sous-traitance ou de prestations territoriales. L'État ou les collectivités locales sécurisent ainsi la trajectoire de ces PME en leur offrant un volume d'affaires prévisible à moyen terme, ce qui leur redonne la visibilité nécessaire pour planifier leurs recrutements et stabiliser l'emploi des jeunes.

IV.5.2. Flexibilisation et diversification de l'offre de formation : promotion des apprentissages courts et modulaires (« à la carte ») en phase avec les besoins immédiats des entreprises de chaque bassin productif

IV.5.2.1. La rupture avec la rigidité du modèle académique classique

Le décalage structurel entre les cycles longs de l'enseignement général et l'urgence des besoins opérationnels du secteur privé impose une refonte profonde de l'ingénierie de formation. Face à la volatilité des marchés et aux mutations technologiques rapides, l'économie locale requiert une agilité que le système éducatif traditionnel peine à fournir. Pour résorber le chômage endémique des jeunes, il s'avère stratégique d'opérer une transition vers un modèle de formation professionnelle hautement réactif, capable de s'ajuster en temps réel aux chocs de la demande de travail.

IV.5.2.2. L'institutionnalisation des formations « à la carte » et certifiantes

Les remontées du secteur productif et des exécutifs locaux convergent vers la nécessité d'un déploiement massif d'apprentissages courts (allant d'un à six mois) et modulaires. Cette approche « à la carte » privilégie l'acquisition de compétences techniques et comportementales immédiatement transposables en situation de travail, plutôt que la délivrance de diplômes généralistes.

Concrètement, cette flexibilisation permet de structurer des parcours de requalification rapide : un jeune diplômé en lettres ou un décrocheur scolaire peut, par le biais de ces modules intensifs, obtenir une certification ciblée (par exemple, en conduite d'engins, en maintenance d'irrigation ou en techniques de vente). Ces micro-certifications, co-validées par les branches professionnelles, réduisent drastiquement le coût d'opportunité de la formation pour le jeune et abaissent le risque de recrutement pour l'entreprise.

IV.5.2.3. La spécialisation des curricula par bassin productif

La pertinence de cette offre modulaire repose intrinsèquement sur son ancrage territorial. L'uniformisation nationale des programmes doit laisser place à une spécialisation stricte, calquée sur les avantages comparatifs et les filières motrices de chaque province :

- **Le pôle de croissance Nord-Est (Ogooué-Ivindo, Woleu-Ntem) :** porté principalement par l'agriculture, l'exploitation du fer de Belinga, la Zone Économique Spéciale des trois frontières et le tourisme. En parfaite adéquation avec les données de l'enquête (qui identifient des besoins aigus dans les bassins agricoles et forestiers), l'offre de formation doit prioriser l'apprentissage modulaire pour des profils d'ingénieurs agronomes, de techniciens du sol, de spécialistes en irrigation et de formateurs en techniques agricoles. Pour soutenir la transformation locale, les modules cibleront les menuisiers industriels, les affûteurs et les techniciens de maintenance des machines-outils.

- **Le pôle de croissance Sud-Est (Haut-Ogooué, Ogooué-Lolo) :** porté par l'extraction minière (manganèse, fer de Baniaka), l'exploitation du bois et le tourisme. Si les formations courtes doivent y soutenir en priorité la métallurgie et la logistique minière, l'enquête révèle que les pôles urbains de ce bassin (à l'instar de Franceville) expriment une demande pressante de compétences BTP (chefs de chantier, techniciens en génie civil, électriciens industriels), ainsi que dans les services logistiques et le transport structuré.
- **Le pôle de croissance Sud-Ouest (Ngounié, Nyanga, Ogooué-Maritime) :** porté par l'exploitation pétrolière, l'agriculture, l'élevage, la pêche et le tourisme. Les enquêtes de terrain corroborent cette vocation en soulignant une pénurie critique appelant des modules intensifs pour des profils très spécialisés : plongeurs professionnels, personnel de navigation maritime et fluviale, inspecteurs d'équipements industriels, ainsi que des agents de logistique de terrain certifiés (grutiers, caristes, chauffeurs de poids lourds, conducteurs d'engins).
- **Le pôle de croissance Centre-Ouest (Estuaire, Moyen-Ogooué) :** porté par l'agro-industrie, le numérique, le BTP, ainsi que les services commerciaux et financiers. Ce bassin concentrant massivement les entreprises de services et de commerce selon l'enquête, la priorisation des curricula doit faciliter l'intégration immédiate des jeunes dans ces secteurs dynamiques. Les formations certifiantes y cibleront la transformation agro-industrielle, le développement web, la cybersécurité, et la gestion comptable informatisée pour accompagner efficacement la structuration des PME/TPE.

IV.5.2.4. L'externalisation de l'apprentissage et le co-pilotage des plateaux techniques

L'opérationnalisation de cette flexibilité exige une gouvernance partagée entre l'État, les collectivités locales et les entreprises. Le secteur privé ne doit plus être cantonné au rôle de consommateur final des compétences, mais devenir un co-producteur actif de la formation.

Cette synergie se matérialise par l'externalisation d'une partie des apprentissages directement sur les sites de production (exploitations agricoles, chantiers forestiers, usines de transformation). En rapprochant physiquement les centres de formation des zones d'exploitation, l'État optimise ses investissements en infrastructures techniques lourdes. De plus, le recours à des professionnels en activité comme formateurs occasionnels pour ces modules courts garantit l'adéquation parfaite des savoir-faire transmis avec les standards technologiques actuels du marché. Cette stratégie de diversification transforme ainsi le système de formation en un véritable levier de compétitivité territoriale.

IV.5.3. Structuration d'écosystèmes coopératifs et communautaires : l'incitation à l'auto-employabilité collective pour pallier le déficit industriel territorial

IV.5.3.1. Le modèle coopératif comme réponse structurelle à la fracture géographique

L'analyse des dynamiques d'emploi révèle une asymétrie spatiale prononcée qui fragilise la cohésion économique du pays. Les zones rurales et semi-urbaines se heurtent à un déficit chronique, voire à une absence totale, d'unités industrielles ou de grandes entreprises capables d'absorber la main-d'œuvre locale. Dans un contexte macroéconomique où la précarité est fortement territorialisée, la promotion de l'entrepreneuriat individuel classique atteint rapidement ses limites. Elle se trouve entravée par l'isolement logistique, l'étroitesse des marchés locaux et le manque de capitaux. Pour surmonter cet écueil, la structuration d'écosystèmes coopératifs s'impose comme une alternative viable, transformant la vulnérabilité de l'isolement en une force d'auto-employabilité collective.

IV.5.3.2. Mutualisation des ressources et réduction de l'aversion au risque

Le regroupement des jeunes au sein de coopératives de production, particulièrement dans les filières agricole, avicole, piscicole et artisanale, permet de neutraliser les principaux freins matériels et psychologiques à l'entrepreneuriat. Le modèle coopératif agit comme un puissant mécanisme de mutualisation des coûts fixes (achat groupé d'intrants, acquisition de matériel agricole mécanisé, logistique de transport) et de partage des risques.

Cette mutualisation réduit drastiquement l'aversion au risque qui paralyse de nombreux primo-demandeurs, tout en permettant aux structures d'atteindre les économies d'échelle indispensables pour être compétitives face aux produits d'importation. Dans les bassins forestiers et agricoles, l'organisation en groupements d'intérêt économique facilite également la transition vers la petite transformation locale (conservation agro-alimentaire, petite menuiserie), retenant ainsi la valeur ajoutée à l'intérieur des territoires ruraux.

IV.5.3.3. L'intégration par la commande publique locale et les circuits courts institutionnels

Pour viabiliser et pérenniser ces écosystèmes communautaires, l'action publique doit aller au-delà de la simple facilitation administrative liée à l'immatriculation des coopératives. La résilience de ces modèles repose avant tout sur la garantie de débouchés commerciaux réguliers lors des premières années d'exploitation. À ce titre, l'orientation stratégique de la commande publique vers les circuits courts constitue le levier d'intégration le plus direct.

L'objectif est d'arrimer contractuellement la production de ces coopératives de jeunes aux besoins d'approvisionnement des institutions publiques déconcentrées. L'intégration systémique des coopératives agricoles et avicoles locales dans les chaînes d'approvisionnement des structures de l'État, telles que les cantines scolaires, les hôpitaux régionaux ou encore les réseaux de restauration rattachés aux directions du Centre National des Œuvres Universitaires (CNOU), permet de sanctuariser un carnet de commandes institutionnel. Cette garantie de débouchés sécurise la trésorerie des coopératives, favorise leur expansion capacitaire et ancre

durablement les jeunes dans leurs territoires en leur offrant un modèle d'ascension socio-économique solidaire et productif.

IV.6. CE QU'IL FAUT RETENIR

L'analyse approfondie des dynamiques de terrain, fondée sur l'exploitation de données primaires collectées en juin 2026, met en évidence une réalité microéconomique incontournable : l'employabilité et l'entrepreneuriat ne constituent pas des trajectoires isolées, mais forment les deux composantes interdépendantes d'un même écosystème de développement humain. L'insertion salariée durable dépend de la vitalité des PME locales, tandis que l'expansion du tissu entrepreneurial requiert une main-d'œuvre technique qualifiée.

L'enseignement majeur de ce diagnostic réside dans l'urgence d'un changement de paradigme, marqué par une rupture définitive avec les approches centralisées. L'amélioration durable des indicateurs de développement humain au Gabon exige une territorialisation fine des politiques de l'emploi, où les collectivités territoriales s'affirment comme les pivots d'une gouvernance locale intégrée. C'est à l'échelle de la commune et du département que doivent se nouer les synergies directes entre la commande publique, le secteur productif et l'incubation de la jeunesse.

IV.6.1. Plan stratégique de formation : flexibilité et ancrage territorial

Face à la prédominance structurelle de l'enseignement général (72% des profils interrogés) par rapport aux filières techniques (28%), l'écosystème territorial requiert une transition accélérée vers des apprentissages modulaires.

- **Rupture avec le modèle généraliste :** il est stratégique de déployer massivement des apprentissages courts (d'un à six mois) et certifiants, dits « à la carte », pour répondre au besoin de compétences opérationnelles immédiates.
- **Externalisation des apprentissages :** la formation doit se rapprocher géographiquement des sites d'exploitation (chantiers, usines, fermes) en s'appuyant sur l'alternance et le tutorat par des professionnels en activité.

IV.6.2. Plan Stratégique de Financement et d'Accompagnement Local

La contrainte de liquidité, identifiée par 55% des jeunes comme le frein majeur à leur activité, impose une refonte radicale des instruments de soutien.

- **Fonds d'amorçage municipaux :** mise en place de mécanismes financiers décentralisés, alimentés par la fiscalité locale, dispensés sans les exigences de garanties patrimoniales qui excluent les primo-demandeurs.

- **Mécanisme de conversion de dettes** : échange de la dette intérieure contre des engagements contractuels de commande publique pour sécuriser les débouchés des PME locales.
- **Ingénierie financière dédiée** : déploiement de lignes de garantie spécifiques ciblant les projets portés par les jeunes femmes pour corriger l'exclusion financière systémique.
- **Fiscalité de transition** : instauration de franchises fiscales (12 à 24 mois) et abandon des minima fiscaux fixes au profit d'un prélèvement proportionnel au chiffre d'affaires réel pour les TPE.

Tableau 18: Plan stratégique d'ancrage territorial

Bassin Productif	Action de Réforme	Alignement Sectoriel Local
Ogooué-Maritime	Déploiement de modules intensifs en soudure sous-marine, logistique pétrolière et maintenance gazière.	Répondre aux besoins de l'industrie pétrolière, gazière et des métiers de la mer.
Woleu-Ntem & Ogooué-Ivindo	Création d'unités de formation accélérée en techniques agricoles, affûtage industriel et menuiserie.	Soutenir la relance de l'agro-industrie et les 2ème/3ème transformations du bois.
Estuaire & Haut-Ogooué	Priorisation des formations courtes en électricité bâtiment, génie civil et développement web.	Absorber la demande urbaine en BTP, logistique et transition digitale des TPE.

Source : Auteurs à partir des Données de l'enquête de terrain RNDH-2026

IV.6.3. Gouvernance Territoriale et Synergies Institutionnelles

Le constat d'un isolement massif, 55,3% des entreprises n'entretenant aucun lien avec les institutions publiques, démontre la nécessité de rompre avec la gestion en silos.

- **Comités locaux de l'emploi** : structuration de plateformes paritaires réunissant autorités territoriales, PNPE et secteur privé pour co-construire les politiques d'insertion.
- **Guichets uniques municipaux** : centralisation et allègement des démarches administratives locales (permis, licences) pour réduire les coûts transactionnels et favoriser le passage vers le secteur formel.
- **Commande publique de proximité** : réservation d'une quote-part des marchés publics locaux (travaux, logistique, entretien) aux coopératives de jeunes préalablement incubées.

IV.6.4. Le Modèle Coopératif comme Levier d'Inclusion Rurale

Face au déficit d'industries en zone rurale, l'entrepreneuriat individuel atteint ses limites. Le modèle coopératif devient la réponse structurelle.

- **Mutualisation et économies d'échelle :** regroupement des jeunes en coopératives (agricoles, artisanales) pour partager les coûts fixes (intrants, équipements) et réduire l'aversion au risque.
- **Circuits courts institutionnels :** intégration systémique des productions des coopératives locales dans les chaînes d'approvisionnement des institutions publiques (cantines, hôpitaux, CNOU) pour garantir des débouchés pérennes.
- **Ascension socio-économique solidaire :** rétention de la valeur ajoutée au niveau des territoires, offrant à la jeunesse rurale une alternative viable à l'exode et à la précarité urbaine.

CHAPITRE V : EMPLOYABILITE ET ENTREPRENEURIAT DES JEUNES, UN MOYEN D'AMELIORATION DE L'IDH AU GABON

Le développement humain constitue aujourd'hui un cadre de référence central pour l'analyse des trajectoires économiques et sociales, en particulier dans les pays en développement. En dépassant une approche strictement fondée sur la croissance économique, l'Indice de Développement Humain (IDH) met en lumière l'importance des capacités humaines, de l'accès aux opportunités et de l'amélioration effective des conditions de vie. Dans ce cadre, l'emploi et l'insertion économique apparaissent comme des déterminants essentiels de la transformation du capital humain en bien-être durable.

Au Gabon, les performances relativement élevées en matière d'éducation et de santé contrastent avec les difficultés persistantes d'insertion professionnelle des jeunes. Le chômage, le sous-emploi et la précarité des trajectoires professionnelles limitent la capacité d'une part importante de la jeunesse à valoriser ses compétences et à accéder à des revenus décents. Cette situation révèle un décalage structurel entre les investissements consentis dans le capital humain et leur traduction en opportunités économiques, affaiblissant ainsi la composante « niveau de vie » de l'IDH.

Dans un contexte marqué par la nécessité de diversifier l'économie et de préparer la transition vers un modèle moins dépendant des ressources extractives, la question de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes revêt une importance stratégique. L'intégration des jeunes dans les secteurs porteurs, la création d'emplois décents et le développement d'un entrepreneuriat productif constituent des leviers majeurs pour renforcer la résilience économique, réduire les vulnérabilités sociales et consolider le développement humain.

Ce chapitre s'inscrit dans cette perspective. Il propose une analyse structurée des liens entre développement humain, employabilité et entrepreneuriat des jeunes au Gabon, en s'appuyant sur des données quantitatives, des graphiques et des tableaux illustrant les dynamiques du marché du travail, du système de formation et de l'environnement économique. L'objectif est d'identifier les principaux blocages, mais aussi les leviers d'action susceptibles de renforcer l'impact des politiques publiques sur l'insertion professionnelle des jeunes.

En articulant analyse des indicateurs, lecture sectorielle et réflexion sur la gouvernance et les représentations sociales, ce chapitre vise à fournir un cadre analytique cohérent pour comprendre les enjeux actuels et orienter les stratégies futures en matière d'emploi et d'entrepreneuriat, dans une optique d'amélioration durable du développement humain.

V.1. EMPLOI DES JEUNES, UN MOYEN D'AMELIORATION DE L'IDH AU GABON

L'emploi des jeunes constitue l'un des enjeux majeurs du développement humain au Gabon. Dans un contexte marqué par une population majoritairement jeune, la capacité de l'économie à offrir des emplois décents, stables et productifs conditionne directement la transformation du capital humain en amélioration du niveau de vie. Si les progrès réalisés en matière d'éducation ont permis d'élever le niveau de qualification de la jeunesse, ces acquis peinent encore à se

traduire par une insertion professionnelle satisfaisante. Le chômage, le sous-emploi et la prédominance de l’informalité traduisent les limites structurelles du marché du travail et révèlent un décalage persistant entre l’offre de compétences et la demande économique. Cette situation affecte non seulement les revenus des jeunes, mais aussi leur autonomie, leur capacité de projection et leur participation à la vie sociale et économique. L’analyse de l’emploi des jeunes apparaît ainsi comme une entrée centrale pour comprendre les fragilités actuelles du développement humain et identifier les leviers d’une insertion professionnelle plus inclusive et durable.

V.1.1. Réforme du système éducatif

L’analyse des secteurs porteurs a permis de montrer que pour occuper les métiers d’avenir, les jeunes gabonais devraient avoir des diplômes techniques et professionnels, et moins de diplômes de la formation générale. Le pays doit donc augmenter le nombre d’ingénieurs, de techniciens supérieurs et d’ouvriers spécialisés qu’il forme en adéquation avec les secteurs porteurs identifiés, ce qui nécessite une réforme profonde de son système éducatif en termes de *curriculum*, de répartition spéciale des unités de formation, de stage et de *mindset*.

V.1.1.1. Réforme de la formation professionnelle et technique

La cartographie nationale des lycées techniques et établissements professionnels du Gabon est présentée en détaillant les filières de formation disponibles dans le cycle professionnel (CAP, BEPT, BEPI, BAC PRO, BTS, BT, DENC), réparties par établissement et par province.

a) Matrice de répartition géographique des établissements

Le document recense quinze établissements techniques et professionnels répartis sur l’ensemble du territoire gabonais. Le tableau ci-dessous corrige et précise leur localisation exacte par province :

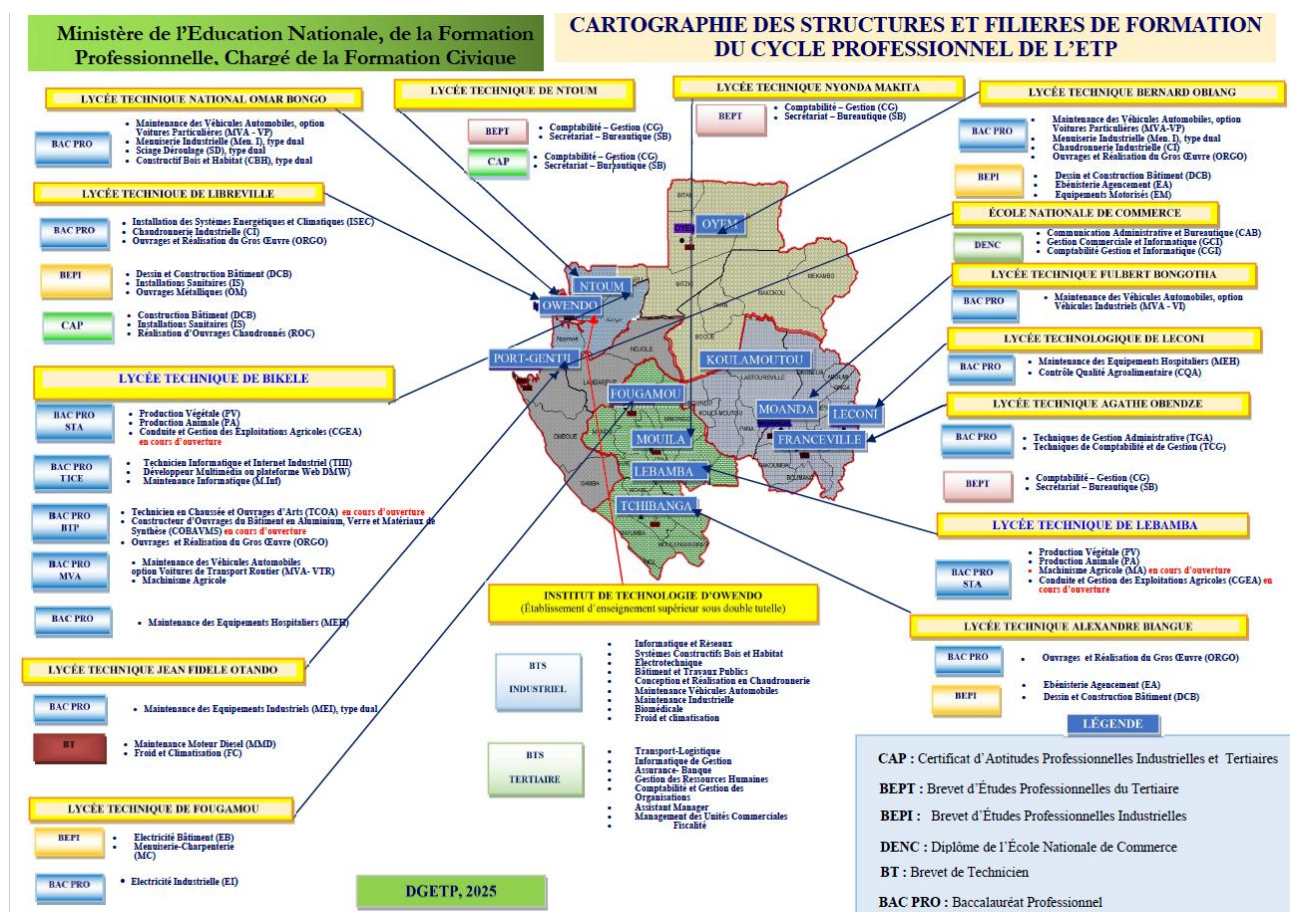
Tableau 19: Répartition géographique des établissements

Province	Établissements Techniques et Professionnels
Estuaire	Lycée Technique National Omar Bongo (Owendo), Lycée Technique de Libreville, Institut de Technologie d’Owendo, Lycée Technique de Bikélé
Haut-Ogooué	Lycée Technique Agathe Obendze (Franceville), Lycée Technologique de Léconi, Lycée Technique Fulbert Bongotha (Moanda)
Moyen-Ogooué	Lycée Technique Alexandre Biangue (Lambaréné)
Ngounié	Lycée Technique de Fougamou, Lycée Technique Nyonda Makita (Mouila), Lycée Technique de Lebamba
Ogooué-Maritime	Lycée Technique Jean Fidèle Otando (Port-Gentil), École Nationale de Commerce (Port-Gentil)

Province	Établissements Techniques et Professionnels
Woleu-Ntem	Lycée Technique Bernard Obiang (Oyem)
Nyanga	Lycée Technique de Tchibanga

Source : Auteurs

Cartographie 1: Structures et filières de formation du cycle professionnel de l'ETP



Source : Ministère de l'Éducation Nationale

b) Matrice des secteurs clés et filières de formation

L'offre de formation est structurée autour de plusieurs secteurs stratégiques. La matrice suivante consolide les filières existantes et les établissements de rattachement :

Tableau 20: Secteurs clés et filières de formation

Secteurs d'Activité	Filières de Formation (CAP, BEPT, BEPI, BAC PRO, BTS, BT, DENC)	Établissements Principaux
Industrie et BTP	- Maintenance automobile et véhicules industriels - Génie Civil, Gros Œuvre et Construction Bois - Énergie, Froid et Climatisation	Lycée Omar Bongo, Lycée Fulbert Bongotha, Lycée de Libreville, Lycée Alexandre Biangue, Lycée Jean Fidèle Otando
Agriculture et Agroalimentaire	- Production Végétale et Animale - Contrôle Qualité Agroalimentaire	Lycée Technique de Bikélé, Lycée Technique de Lebamba, Lycée Technologique de Léconi
Tertiaire et Services	- Comptabilité, Gestion, Secrétariat et Commerce	École Nationale de Commerce, Lycée Agathe Obendze, Lycée Nyonda Makita
Numérique et Hautes Technologies	- Développement Multimédia, Maintenance Informatique et Réseaux	Lycée Technique de Bikélé
Santé	- Maintenance des Équipements Hospitaliers	Lycée Technologique de Léconi, Lycée Technique de Bikélé

*Source : Auteurs***c) Matrice des spécificités et évolutions de l'offre de formation**

Outre les filières établies, l'écosystème de la formation professionnelle intègre une diversité de niveaux de qualification et des évolutions pédagogiques (notamment l'alternance et l'ouverture de nouveaux cursus) :

Tableau 21: Spécificités et évolutions de l'offre de formation

Dynamique de Formation	Filières Concernées	Observations
Filières en cours d'ouverture	Conduite et Gestion des Exploitations Agricoles (CGEA), Machinisme Agricole, Technicien en Chaussée et Ouvrages d'Arts (TCOA), Constructeur Aluminium-Verre-Matériaux Synthèse (COBAVMS)	Élargissement de l'offre pour s'aligner sur les besoins des grands travaux et de l'agro-industrie.
Formation de type "dual" (Alternance)	Menuiserie industrielle, Maintenance équipements industriels	Modalité combinant la formation en établissement et l'immersion directe en entreprise.

Source : Auteurs

d) Adéquation formation-emploi d'avenir

Les enjeux pour l'adéquation formation-emploi consistent à :

- Harmoniser les filières avec les besoins sectoriels du PNCD 2026-2030 et de l'ENP-GABON 2050 : énergie, agro-industrie, numérique, bois, mines, santé ;
- Territorialiser les filières selon les avantages comparatifs provinciaux ;
- Moderniser les plateaux techniques et introduire les certifications sectorielles (HACCP, ISO, cybersécurité, fibre optique) ;
- Renforcement de l'alternance et des partenariats entreprise-école pour améliorer l'insertion professionnelle ;
- Mettre à jour des curricula Numériques pour inclure l'IA et la Fibre ;
- Verdir les formations Tertiaires et Industrielles pour intégrer systématiquement la composante QHSE et Développement Durable ;
- Renforcer la logistique pour répondre efficacement aux besoins de mains d'œuvre pour la construction des ports, aéroports et chaîne du froid).
- Adaptation du cadre juridique institutionnel : l'évolution des établissements techniques vers des centres d'excellence nécessite une refonte du cadre juridique, leur conférant davantage d'autonomie et de flexibilité pour adapter rapidement leurs filières aux besoins du marché.
- Renforcement des capacités du corps professoral : la réingénierie des curricula doit impérativement s'accompagner d'un plan national de formation des nouveaux formateurs et de recyclage continu des formateurs existants, afin qu'ils maîtrisent les standards technologiques et industriels contemporains.

Plus spécifiquement, nous proposons des recommandations selon les principaux pôles d'avenir :

1. Pôle Numérique & Intelligence Artificielle (IA) : Renforcement de la Fibre et de la Cybersécurité

Tableau 22: Modification de la cartographie Pôle Numérique

Recommandation	Modification de la Cartographie	Localisation Ciblée
Créer un Pôle « IA & Cyber-sécurité »	Ajouter un BTS et un BAC PRO en : <i>Cybersécurité Appliquée</i> et <i>Data Science Fondamentale</i>	Lycée Technique de Bikele (en complémentarité du TIII/DMW existant) et ITO Owendo (BTS Industriel/Tertiaire)
Structurer la Formation « Usine Numérique »	Formaliser un BEPI/CAP de niveau opérationnel appelé « Data Labeler & Modérateur de Contenu », pour répondre à la demande de main-d'œuvre non diplômée de l'IA	Tous les Lycées Techniques (modèle décentralisé, comme le Data Labeling)
Intégrer la Fibre Optique	Ajouter un module ou une spécialisation au BAC PRO TICE (Technicien Informatique et Internet Industriel) en « Installation et Maintenance de Réseaux Très Haut Débit/Fibre Optique »	Lycée Technique de Bikele

Source : Auteurs

2. Pôle Logistique & Industrie Avancée : Spécialisation et Certification

Les besoins industriels et les grands projets d'infrastructure exigent des profils hautement qualifiés.

Tableau 23: Modification de la cartographie Logistique

Recommandation	Modification sur la Cartographie	Localisation Ciblée
Développer la Logistique Multimodale	Créer des BAC PRO en « Logistique et Gestion de la Chaîne d'Approvisionnement » et un BTS de « Logistique Avancée » pour soutenir les pôles portuaires et miniers	ITO Owendo (en complémentarité du BTS Logistique existant) et Lycée Technique Jean Fidèle Otando (Port-Gentil)
Renforcer la Spécialisation Industrielle	Transformer des BAC PRO existants (Chaudronnerie CI, Maintenance MEI) en y ajoutant des certifications : « Soudure de Haute Pression » et « Automatisme et Instrumentation Industrielle » pour les projets énergétiques	Lycée de Libreville et Lycée Technique National Omar Bongo

Source : Auteurs

3. Pôle Tertiaire & Économie Verte : Verdissement des Filières

Tableau 24: Modification de la cartographie Pôle Tertiaire

Recommandation	Modification sur la Cartographie	Localisation Ciblée
Créer un Pôle « Finance Verte & QHSE »	Ajouter des BTS en « Gestion de l'Environnement et des Risques (QHSE) » et en « Finance Carbone et Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) » pour verdir le secteur tertiaire	Lycée Technique Agathe Obendze (axé gestion/comptabilité) et École Nationale de Commerce (DENC)
Intégrer l'Écotourisme	Créer un BTS/BAC PRO en « Gestion de l'Écotourisme et de l'Hôtellerie Verte » pour capitaliser sur la politique de diversification touristique du pays	Lycée Technique de Mouila ou Franceville (zones proches des parcs)
Intégrer la Transformation Digitale	Intégrer des modules sur l'Intégration No-Code/Automatisation et les outils collaboratifs avancés dans les filières tertiaires existantes (TGA, TCG, CAB)	Tous les Lycées Techniques Tertiaires (Nyonda Makita, Agathe Obendze)

Source : Auteurs

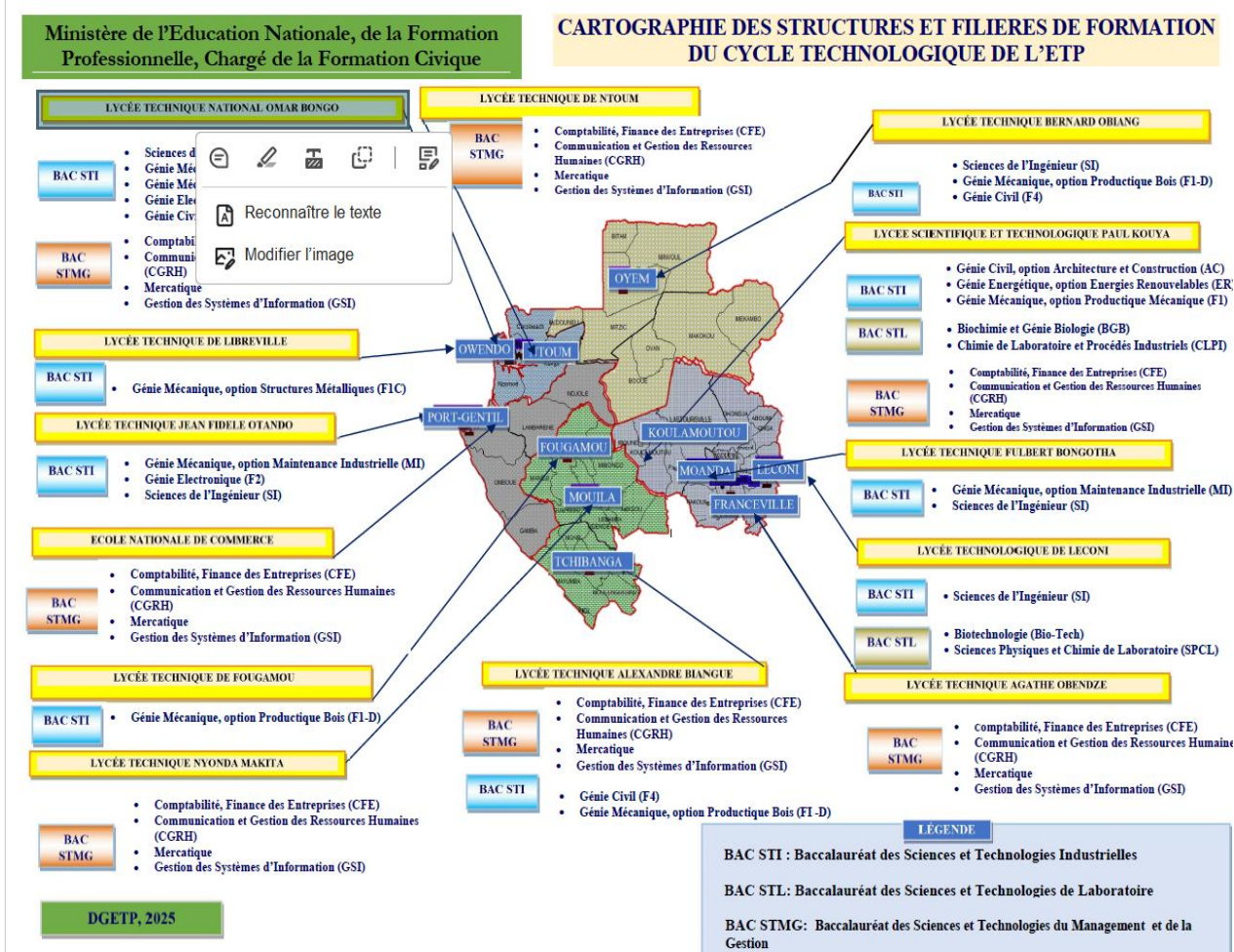
4. Pôle Agro-industrie : Finalisation et Maîtrise des Systèmes



Recommandation	Modification sur la Cartographie	Localisation Ciblée
Assurer la Complétude de l'Offre Agricole	Rendre opérationnelles les filières Machinisme Agricole (MA) et Conduite et Gestion des Exploitations Agricoles (CGEA) indiquées comme « en cours d'ouverture » pour répondre pleinement aux besoins de mécanisation et de gestion des exploitations	Lycée Technique de Bikele et de Lebamba.
Renforcer la Transformation du Bois	Renforcer la filière Sciage Déroulage (SD) en incluant des modules sur le séchage industriel et le traitement de préservation pour maximiser la valeur ajoutée locale.	Lycée Technique National Omar Bongo.

Source : Auteurs

Cartographie 2: Structures et filières de formation du cycle technologique de l'ETP



Source : Ministère de l'Éducation Nationale

Tableau 26: Les grands types de Baccalauréats du cycle technologique

Type de Baccalauréat	Orientation	Spécialités et Options
BAC STI (Sciences et Technologies Industrielles)	Industrie et ingénierie	- Génie Mécanique (Productique, Bois, Maintenance, Structures Métalliques) - Génie Civil - Génie Électrique - Génie Électronique - Génie Énergétique - Sciences de l'Ingénieur (SI)
BAC STMG (Sciences et Technologies du Management et de la Gestion)	Tertiaire	- Comptabilité et Finance des Entreprises (CFE) - Communication et Gestion des Ressources Humaines (CGRH) - Mercatique - Gestion des Systèmes d'Information (GSI)
BAC STL (Sciences et Technologies de Laboratoire)	Sciences appliquées	- Biochimie et Génie Biologique (BGB) - Chimie de Laboratoire et Procédés Industriels (CLPI) - Biotechnologie - Sciences Physiques et Chimie de Laboratoire (SPCL)

Source : Auteurs

Tableau 27: Répartition par Établissement et Zone Géographique

Zone Géographique	Établissement	Pôle / Spécialités Proposées	Particularités / Observations
1. Estuaire (Libreville, Owendo, Ntoum)	LT National Omar Bongo (Owendo)	Génie Mécanique, Génie Électrique, Génie Civil, SI, STMG	Offre très polyvalente.
	LT de Libreville	Chimie (STL-CLPI), Structures Métalliques (STI-FIC), STMG	Offre unique en Chimie et en Structures Métalliques.
	LT de Ntoum	STMG complet, Sciences de l'Ingénieur (SI)	Concentré sur le tertiaire et les SI.
2. Ogooué-Maritime (Port-Gentil)	LT Jean Fidèle Otando	Maintenance Industrielle, Électronique, SI	Pôle industriel fort (logique pour zone pétrolière).
	École Nationale de Commerce	STMG complet, Sciences de l'Ingénieur (SI)	Spécialisée exclusivement dans le tertiaire et SI.

Zone Géographique	Établissement	Pôle / Spécialités Proposées	Particularités / Observations
3. Haut-Ogooué (Franceville, Moanda, Léconi)	LT Agathe Obendze (Franceville)	STL (Biotech et SPCL), STMG complet	Pôle scientifique et tertiaire majeur.
	LT Fulbert Bongotha (Moanda)	Maintenance Industrielle (MI)	Spécialisation industrielle (logique pour zone minière).
	LT de Léconi	Sciences de l'Ingénieur (SI), GSI	Offre centrée sur les SI et les Systèmes d'Information.
4. Woleu-Ntem (Oyem, Mitzic, Bitam)	LT Bernard Obiang (Oyem)	Bois (F1-D), Génie Civil (F4), Systèmes d'Information	Focalisé sur le bois, la construction et l'informatique.
5. Ogooué-Lolo (Koulamoutou)	LST Paul Kouya	Énergies Renouvelables, Architecture/Construction, Biochimie (STL)	À la pointe de l'innovation avec des filières rares.
6. Ngounié et Nyanga (Mouila, Fougamou, Tchibanga)	LT Nyonda Makita (Mouila)	Génie Civil, Bois, STMG complet	Offre mixte (technique et tertiaire).
	LT de Fougamou	Productique Bois	Spécialisation unique en Productique Bois.
	LT Alexandre Biangue (Tchibanga)	STMG, Bois	Focalisé sur le tertiaire et la filière bois.

Source : Auteurs

Tableau 28: Réingénierie Pédagogique (alignement de l'offre sur les besoins des grands projets)

Secteur d'Activité / Projets cibles	Établissements concernés	Filières de base	Adaptations requises / Nouvelles compétences à intégrer
1. Énergie et Eau (Barrage Booué, Centrales thermiques, Projets Mbomo/Ntoun)	LTN Omar Bongo, LT J.F. Otando	STI (Génie Électrique & Mécanique)	Intégrer des modules : <i>Maintenance des turbines, Réseaux Haute Tension</i> . Créer une certification <i>Soudeur haute pression/tuyauterie</i> .

Secteur d'Activité / Projets cibles	Établissements concernés	Filières de base	Adaptations requises / Nouvelles compétences à intégrer
	LT de Libreville	STL (CLPI)	Renforcer les Travaux Pratiques (TP) sur les procédés de floculation et de chloration (traitement des eaux).
2. Numérique (Fibre optique, Pylônes 4G/5G)	Lycées offrant le GSI (Ntoum, Oyem, Tchibanga, Koulamoutou)	STMG (GSI)	Diversifier l'offre pour inclure le volet <i>Infrastructures et Réseaux</i> .
	LT de Ntoum, LT de Léconi	-	Devenir des pôles pilotes : <i>Technicien/soudeur fibre optique, Monteur de pylônes</i> .
3. Industrie et Bois (Transformation 100%, Zones minières/sidérurgiques)	Lycées filière Bois (Owendo, Oyem, Tchibanga, Fougamou)	STI (F1-D Productique Bois)	Évoluer vers l'industrialisation : <i>Technicien séchage bois, Opérateur machines, Affûteur industriel</i> . (Intégrer la biomasse/économie circulaire à Fougamou).
	LT Fulbert Bongotha (Moanda)	Maintenance Industrielle (MI)	Renforcer la maintenance d'engins lourds miniers et les procédés de transformation métallurgique.
4. Agriculture et Sécurité Alimentaire (Zones ZAP, Chaînes de valeur)	Lycées de l'intérieur (Oyem, Mouila, Tchibanga)	STI (Génie Mécanique F1, MI)	Créer une passerelle de spécialisation en <i>Mécanique Agricole</i> (Technicien en agroéquipement).
	LST Paul Kouya, LT Agathe Obendze	STL (Biochimie, Biotech)	Orienter vers le <i>Contrôle qualité agroalimentaire</i> et la transformation des produits locaux.
5. Infrastructures et Transports (Port de Mayumba, Chemin de fer)	LT Alexandre Biangue (Tchibanga)	STMG (Transport/Logistique), STI (Génie Civil)	Adapter pour former des logisticiens portuaires, déclarants en douane, techniciens de maintenance portuaire.

Secteur d'Activité / Projets cibles	Établissements concernés	Filières de base	Adaptations requises / Nouvelles compétences à intégrer
	Lycées du Nord (Makokou, Oyem) et LT de Moanda	-	Former aux métiers de la voie ferrée (Nord) et à la maintenance du matériel roulant (Moanda).

Source : Auteurs

6. Résumé des Actions Prioritaires

Tableau 29 : Synthèse des actions prioritaires

Secteurs porteurs	Besoin Métier Critique	Adaptation suggérée de la Cartographie	Établissement Cible (Suggestion)
Énergie	Soudeur Haute Pression/Tuyauteur	Module de spécialisation en Filière F1 (Mécanique)	LT Jean Fidèle Otando (Port-Gentil)
Numérique	Technicien Fibre Optique/Pylône	Ajout certification technique à la filière GSI	LT de Ntoum / LT Léconi
Eau	Technicien traitement des eaux	TP appliqués « Traitement d'eau » en filière STL-CLPI	LT de Libreville
Infrastructure	Conducteur d'engins/Topographe	Renforcement TP Génie Civil	LT Bernard Obiang (Oyem) / LT Omar Bongo
Bois	Affûtage et Séchage industriel	Modernisation équipements filière F1-D	LT Fougamou / LT Tchibanga
Agriculture	Mécanicien agricole	Option « Machinisme Agricole » en Maintenance	Lycées de l'intérieur (Mouila, Oyem)

Source : Auteurs

En conclusion, la cartographie actuelle offre une base, mais le contenu pédagogique doit pivoter de l'académique vers la compétence opérationnelle pour s'aligner sur la « Marche Gracieuse de la Panthère Noire » et éviter l'inadéquation formation-emploi.

V.1.1.2. La formation des ingénieurs

Nous présentons les filières de formation d'ingénieurs au Gabon, notamment dans les établissements publics et les partenariats public-privé d'État. L'offre publique est structurée

autour de grands pôles géographiques et thématiques (Industrie à Franceville/Moanda, Forêt au Cap Estérias, Numérique et Enseignement Technique à Libreville).

Tableau 30: Établissements publics, inter-Etats et partenariats (Formation d'Ingénieurs et Technologies)

Catégorie / Statut	Établissement	Localisation	Diplôme / Titre délivré	Spécialités et Options
Université des Sciences et Techniques de Masuku (USTM) <i>(Pôle technologique public principal)</i>	École Polytechnique de Masuku (EPM)	Franceville	Ingénieur de Conception (Bac+5)	- Génie Civil -Génie Électromécanique - Génie Électrique - Génie Réseaux et Télécommunications - Génie Industriel et Maintenance
	Institut National Supérieur d'Agronomie et de Biotechnologies (INSAB)	Franceville	Ingénieur Agronome	-Productions Végétales -Productions Animales - Économie Rurale (Agroéconomie) - Agro-industrie et Technologie Alimentaire
Établissement Public Spécialisé	École Nationale des Eaux et Forêts (ENEF)	Cap Estérias	- Ingénieur des Eaux et Forêts (Généraliste) - Ingénieur de Conception (Spécialisé)	-Aménagement Forestier et Gestion Durable - Faune et Aires Protégées -Pêche et Aquaculture -Gestion des Écosystèmes Aquatiques - Technologie du Bois (Transformation)
École Inter-état <i>(Tutelle étatique gabonaise)</i>	Institut Africain d'Informatique (IAI)	Libreville	- Ingénieur des Travaux Informatiques (Bac+3/4) - Ingénieur de Conception Informatique	Travaux : Développement logiciel, administration systèmes Conception : Génie Logiciel, Systèmes et Réseaux, Sécurité Informatique
Partenariat Public-Privé (PPP)	École des Mines et de la Métallurgie de Moanda (E3MG)	Moanda	Ingénieur	-Exploitation Minière (Extraction, géotechnique, etc.) -Traitement du Minerais / Métallurgie

Catégorie / Statut	Établissement	Localisation	Diplôme / Titre délivré	Spécialités et Options
<i>(Appui d'industriels, sur concours)</i>	<i>(État-COMILOG)</i>			
	Institut du Pétrole et du Gaz (IPG) <i>(État-Compagnies Pétrolières)</i>	Port-Gentil	Mastère Spécialisé / Ingénierie Pétrolière (Post-Master/Ingénieur)	- Forage - Réservoir - Production - Géosciences pétrolières
Autres Formations Techniques Supérieures	École Normale Supérieure de l'Enseignement Technique (ENSET)	Libreville	Enseignants techniques (IPET), Compétences d'ingénierie	- Génie Électrique - Génie Mécanique - Génie Civil
	Institut Supérieur de Technologie (IST)	Libreville	Masters Technologiques (Bac+5) / Équivalent ingénieur d'application	- Génie Industriel - Maintenance - Logistique

Source : Auteurs

V.1.1.3. Adéquation avec les métiers porteurs

L'adéquation avec les métiers porteurs nécessite une réforme stratégique qui va au-delà des filières existantes pour inclure des spécialisations de pointe. Cette adéquation doit transformer les ingénieurs généralistes en experts capables de concevoir, déployer et maintenir les infrastructures et les technologies de l'économie post-pétrolière.

a) Le Numérique et l'Intelligence Artificielle

Le Gabon insiste sur le déploiement de la fibre optique, la 4G/5G, la cybersécurité et l'Intelligence Artificielle (IA). L'offre actuelle (IAI) doit être radicalement modernisée.

Tableau 31: Métiers du numérique et IA

Établissement Cible	Filière à Adapter/Créer	Compétences Ingénieur Visées (PNCD 2026-2030/Gabon 2050)
Institut Africain d'Informatique (IAI)	Cycle Ingénieur IA & Big Data	Ingénieur Machine Learning, Data Scientist, Architecture Cloud, Traitement du langage naturel pour les langues locales
IAI & EPM (co-diplômation)	Ingénierie des Réseaux Très Haut Débit	Ingénieur de Déploiement Fibre Optique/FTTH, Architecture et Sécurité des réseaux 4G/5G, Résilience des infrastructures numériques

École Polytechnique de Masuku (EPM)	Master/Spécialisation en Cybersécurité Industrielle	Protection des systèmes de contrôle industriel (SCADA) et des infrastructures critiques (énergie, eau)
-------------------------------------	---	--

Source : Auteurs

L'IAI devrait devenir le pôle d'excellence en « Soft Engineering », tandis que l'EPM se concentre sur le « Hard Engineering » (l'infrastructure physique).

b) L'Énergie, l'Eau et les Infrastructures

Le Gabon prévoit la construction du barrage de Booué et des infrastructures de transport (Port de Mayumba, chemin de fer), ainsi que la gestion de l'eau.

Tableau 32: Energie, eau et infrastructures

Établissement Cible	Filière à Adapter/Créer	Compétences Ingénieur Visées (PNCD 2026-2030/Gabon 2050)
EPM (Génie Civil)	Ingénieur en Ouvrages Hydrauliques et Maritimes	Conception et maintenance des grands barrages, structures portuaires (Port de Mayumba), gestion des risques hydrogéologiques
EPM (Génie Électromécanique)	Ingénieur en Production et Transport d'Énergie	Spécialisation en turbomachines, gestion des réseaux électriques Haute Tension, maintenance des centrales thermiques
EPM (Génie Électromécanique)	Ingénieur en Énergies Renouvelables (ER)	Planification et déploiement de fermes solaires et éoliennes, micro-réseaux (Smart Grids), pour la transition énergétique
ENEF (Eaux et Forêts)	Spécialisation en Ingénierie de l'Eau et Assainissement	Maîtrise des procédés de potabilisation et d'assainissement industriels (pour les projets d'adduction d'eau), gestion des bassins versants

Source : Auteurs

L'EPM devrait diversifier ses spécialisations de base pour coller aux « Grands Projets d'Infrastructures » du pays.

c) L'Industrie, les Mines et la Transition

La transformation sur place des matières premières (bois, minerais) et la diversification économique exigent une ingénierie plus complexe que l'extraction seule.

Tableau 33: Industrie et mines

Établissement Cible	Filière à Adapter/Créer	Compétences Ingénieur Visées (PNCD 2026-2030/Gabon 2050)
---------------------	-------------------------	--

École des Mines et de la Métallurgie de Moanda (E3MG)	Ingénieur en Transformation Sidérurgique et Métallurgie	Procédés de valorisation des minerais sur place, Ingénierie des matériaux, fusion et alliages (pour l'industrialisation locale)
École Nationale des Eaux et Forêts (ENEF)	Ingénieur en Technologie du Bois et Économie Circulaire	Valorisation industrielle des produits bois, Ingénierie de la Biomasse pour la production d'énergie, traçabilité et certification du bois
Institut du Pétrole et du Gaz (IPG)	Master/Ingénieur en Gestion de la Transition Énergétique	Géosciences du Carbone (CCS - Captage et Stockage du Carbone), Déploiement d'énergies nouvelles (hydrogène bleu, géothermie)
ENSET (Libreville)	Ingénieur en Production et Robotique Industrielle	Automation des usines (bois, agro-industrie), Maintenance et fiabilité des équipements de haute technologie

Source : Auteurs

Il faudrait une spécialisation poussée sur la *transformation* (Métallurgie, Bois, Agro-industrie) et la *fin de vie* des ressources (Transition Énergétique à l'IPG).

d) L'Agriculture et l'agro-industrie

Le développement des Zones Agricoles à Forte Productivité (ZAP) et la sécurité alimentaire nécessitent un encadrement technique supérieur.

Tableau 34: Agriculture et agro-industrie

Établissement Cible	Filière à Adapter/Créer	Compétences Ingénieur Visées (PNCD 2026-2030/Gabon 2050)
Institut National Supérieur d'Agronomie et de Biotechnologies (INSAB)	Ingénieur en Agroéquipement et Machinisme Agricole	Conception, sélection et maintenance d'équipements pour l'agriculture intensive et les ZAP
INSAB	Ingénieur en Hydro-agronomie et Systèmes d'Irrigation	Gestion intelligente de l'eau, Ingénierie du sol, agriculture de précision (utilisation de drones et SIG pour le suivi des cultures)
INSAB	Ingénieur en Biotechnologies Végétales et Amélioration	Amélioration génétique des cultures locales, transformation et contrôle qualité agroalimentaire pour l'exportation

Source : Auteurs

L'INSAB devrait être le fer de lance de la modernisation agricole, intégrant les technologies numériques et les méthodes d'agriculture de précision.

e) Synthèse de la Réforme et Axes Transversaux

Pour que cette adéquation soit effective et durable, trois axes de réformes transversales sont suggérés :

1. Réforme Pédagogique et Partenariat Industriel (PPP) :

- Création de Chaires Industrielles : mettre en place des chaires de recherche et d'enseignement financées par les entreprises des secteurs Mines, Énergie et Numérique (ex : Chaire Total Energies à l'IPG, Chaire COMILOG à l'E3MG) ;
- Révision des Curricula (LMD) : simplifier l'arrimage des filières EPM/IAI/INSAB avec des spécialités de Master 2 orientées *Projet* pour une insertion professionnelle immédiate.

2. Développement des Compétences Rares (Interdisciplinarité) :

- Encourager les doubles compétences : Ingénieur Forêt/Environnement + Data Science (pour la cartographie SIG et la gestion des écosystèmes), ou Ingénieur Génie Civil + Économie/Finance (pour la gestion de projet de GPI).

3. Encouragement des Talents et Soutien à l'Entrepreneuriat :

- Lancer des programmes de bourses d'excellence ciblées *exclusivement* sur les filières prioritaires (IA, Énergies Renouvelables, Métallurgie) ;
- Créer des Centres d'Incubation Technologique au sein des grandes écoles publiques (EPM, IAI) pour permettre aux ingénieurs de créer des startups alignées sur les besoins du pays.

4. Gouvernance participative et pilotage par la demande : pour que le système éducatif réponde aux métiers de demain, il est crucial d'intégrer systématiquement les entreprises au sein des conseils d'administration, scientifiques et d'établissements des structures de formation. Cette gouvernance paritaire garantira l'alignement continu des programmes sur la demande industrielle.

5. Transition du profil généraliste vers la spécialisation : l'État doit acter la limitation progressive de la formation d'ingénieurs généralistes, au profit exclusif d'ingénieurs hautement spécialisés (cybersécurité, métallurgie, hydraulique), directement opérationnels pour les grands projets du pays.

6. Externalisation stratégique des compétences rares : pour les filières de pointe non encore existantes sur le territoire national (ex : ingénierie de l'intelligence artificielle, aérospatial), les pouvoirs publics doivent recourir à des partenariats et des délocalisations ciblées vers des établissements certifiés à l'étranger, garantissant ainsi un transfert de technologies rapide.

V.1.2. Réforme du système de stage

Le système de stage constitue une interface décisive entre la formation et l'emploi, en particulier pour les jeunes diplômés confrontés aux exigences croissantes du marché du travail

gabonais. En tant que première expérience professionnelle structurante, le stage devrait permettre l'acquisition de compétences pratiques, l'adaptation aux réalités organisationnelles et l'amélioration de l'employabilité. Toutefois, malgré l'existence d'un cadre réglementaire, le dispositif actuel souffre de nombreuses limites, notamment en matière d'accès, de qualité de l'encadrement et de débouchés professionnels. La réforme du système de stage apparaît dès lors comme un levier stratégique pour renforcer l'insertion professionnelle des jeunes et maximiser l'impact des investissements en capital humain sur le développement humain.

V.1.2.1. Présentation du système de stage au Gabon

Le système de stage au Gabon est encadré par deux cadres réglementaires distincts, celui du Code du Travail pour le secteur privé, et un ensemble de lois et décrets spécifiques pour les agents publics et la Fonction Publique.

a) Le Cadre Général : la Convention de Stage

Le Code du Travail gabonais (notamment la Loi N° 022/2021) régit les relations de travail et fait mention des stagiaires et des apprentis. Pour qu'un stage soit légal, qu'il s'agisse du secteur public ou privé, il est indispensable d'établir une Convention de Stage. Ce document tripartite lie l'établissement de formation, l'entreprise d'accueil et le stagiaire. Il doit définir les objectifs, les activités, les conditions d'encadrement et la durée du stage.

La gratification et la rémunération demeurent toutefois l'aspect le moins encadré par une obligation légale générale, et souvent source de débat au Gabon. En effet :

- Gratification (Secteur Privé/Étudiant) : contrairement à d'autres législations, la loi gabonaise ne rend pas la rémunération (gratification) obligatoire pour les stagiaires étudiants ou en fin de cycle. Les entreprises sont libres d'accorder ou non une indemnité pour couvrir les frais de transport et de subsistance :
 - Les grandes entreprises, notamment les multinationales et celles des secteurs pétrolier, minier ou bancaire, offrent généralement des gratifications substantielles ;
 - Dans de nombreuses PME et l'Administration Publique (pour les stages académiques), les stages sont souvent non rémunérés.
- Contrat d'Apprentissage : le Code du Travail reconnaît le contrat d'apprentissage, qui est distinct du stage et implique généralement une rémunération ou des conditions d'embauche post-formation.

b) Le Système des Stages dans la Fonction Publique

Les stages concernant les fonctionnaires et agents civils de l'État sont très strictement réglementés par la loi n° 8/91 portant Statut Général des Fonctionnaires et les décrets subséquents (comme le Décret du 5 août 2024 sur les stages professionnels). Ils sont gérés par la Direction des Stages Professionnels (DSP) du Ministère en charge de la Fonction Publique.

Le système distingue plusieurs types de stages, qui ouvrent droit à des avantages de carrière (bonifications d'échelon ou d'ancienneté) s'ils sont suivis avec succès.

Tableau 35: Système des stages dans la Fonction Publique

Type de Stage	Objectif	Durée Typique	Statut et Avantage
Stage Probatoire	Période d'initiation et de preuve d'aptitude pour les nouvelles recrues (après concours)	Un (1) an	Conditionne la titularisation dans le corps
Stage de Perfectionnement	Mise à niveau et acquisition de connaissances supplémentaires dans le domaine d'activité	Huit (8) à douze (12) mois, renouvelable une fois	Bonification d'un échelon ou majoration d'un an d'ancienneté
Stage de Spécialisation	Acquisition d'une expertise dans une spécialité précise	Neuf (9) à douze (12) mois, avec prolongation possible.	Bonification d'un échelon ou majoration de deux ans d'ancienneté
Stage de Formation Verticale	Changement de corps ou de grade au sein de la Fonction Publique	Dix-huit (18) à trente-six (36) mois, avec prolongation possible	Permet le reclassement du fonctionnaire

Source : Auteurs

c) Les Stages Académiques et de Fin d'Études dans le Secteur Public et Parapublic

Contrairement aux stages de titularisation, de spécialisation ou de perfectionnement qui sont strictement réservés aux fonctionnaires et agents civils de l'État, les établissements publics (ministères, agences de l'État, administrations locales) et parapublics (entreprises à participation étatique) jouent un rôle crucial dans l'insertion socioprofessionnelle de la jeunesse. Ces entités constituent un vaste terrain d'accueil pour les étudiants devant valider leur cursus par une expérience pratique.

Il est important de souligner que ces stages académiques sont encadrés par des conventions spécifiques et ne relèvent en aucun cas du Statut Général des Fonctionnaires.

Tableau 36: Caractéristiques des stages académiques dans le secteur public et parapublic

Caractéristique	Description
Objectif principal	- Validation de cursus : Valider un diplôme universitaire, technique ou professionnel (BTS, Licence, Master, diplôme d'ingénieur). - Immersion : Confronter les connaissances théoriques acquises aux exigences et réalités du terrain. - Employabilité : Acquérir une première expérience professionnelle directement valorisable sur le marché du travail.
Public cible	- Étudiants en fin de cycle de formation. - Jeunes diplômés (primo-demandeurs) en quête d'une transition encadrée vers l'emploi.
Cadre légal et réglementaire	- Encadrement strict par une Convention de stage tripartite, signée entre l'établissement d'enseignement (ou une structure d'intermédiation telle que le PNPE), l'institution d'accueil et le stagiaire.
Structures d'accueil types	- Secteur public : Ministères, hôpitaux publics, mairies, agences nationales spécialisées (ANPI, PNPE, DSP, etc.). - Secteur parapublic : OPRAG, SEEG, COMILOG, Gabon Oil Company, etc.

Caractéristique	Description
Durée typique	- Généralement comprise entre 3 et 6 mois. Cette durée est modulable selon les exigences pédagogiques du diplôme préparé.
Statut et finalité	- L'apprenant conserve son statut exclusif d'étudiant-stagiaire. - Le stage débouche sur la rédaction et la soutenance d'un rapport de stage ou d'un mémoire de fin d'études. - Possibilité de pré-recrutement à l'issue de la période, sous réserve des performances du stagiaire et des besoins en ressources humaines de la structure d'accueil.

Source : Auteurs

c) Défis du Système de Stage

Malgré le cadre légal, le système de stage au Gabon fait face à plusieurs défis majeurs, souvent évoqués dans le débat public sur l'emploi des jeunes :

1. Difficulté d'Accès : l'accès à des stages de qualité, surtout dans les structures étatiques et les grandes entreprises, est souvent perçu comme difficile, voire soumis à des réseaux (piston) ;
2. Exploitation et Non-Rémunération : l'absence d'obligation légale de gratification dans le privé conduit parfois à l'exploitation des stagiaires, qui effectuent des tâches d'employés réguliers sans contrepartie financière ;
3. Passerelle Emploi Faible : le stage ne débouche pas systématiquement sur une embauche, même si les employeurs le considèrent souvent comme un préalable quasi incontournable à l'intégration professionnelle.

V.1.2.2. Quelle réforme du système de stage au Gabon ?

La réforme du système de stage au Gabon est un levier essentiel pour combler l'écart entre les formations d'ingénieurs évoquées précédemment et les besoins réels des secteurs prioritaires pour le développement du pays. Actuellement, le système souffre d'un manque d'encadrement sur la gratification et l'alignement stratégique des missions, ce qui conduit à une faible employabilité post-stage.

Axe 1 : Rendre le Stage Stratégique et Obligatoirement Gratifié

La première étape consiste à donner un cadre légal contraignant et incitatif aux stages, en particulier dans les domaines de pointe.

Tableau 37: Gratification du stage

Mesure de Réforme	Objectif (Alignement PNCD 2026-2030/Gabon 2050)	Impact sur l'Employabilité
Instaurer la Gratification Minimale Obligatoire	Mettre fin à l'exploitation et sécuriser le stagiaire	Augmenter l'attractivité des stages pour les jeunes talents, indépendamment de leur situation financière

Créer le Label « Stage Stratégique »	Identifier et valoriser les stages directement liés aux métiers prioritaires : Ingénieurs IA, Déploiement Fibre, Métallurgie, Énergies Renouvelables	Concentrer les efforts des entreprises sur les besoins en recrutement à haute valeur ajoutée et signaler les stagiaires aux profils recherchés
Définir une Durée Maximale de Stage	Prévenir la substitution d'un emploi par un stagiaire permanent	Forcer les entreprises à prendre une décision d'embauche ou de fin de collaboration rapide après l'évaluation
Encadrement Qualitatif des Missions	Imposer que les missions du stagiaire soient directement alignées sur la filière de formation et non sur de simples tâches administratives	Garantir une montée en compétence réelle et pertinente pour le marché du travail

Source : Auteurs

Axe 2 : les Incitations Fiscales et Quotas pour les Secteurs Prioritaires

Pour orienter le flux de stagiaires vers les secteurs prioritaires, l'État doit utiliser des mécanismes d'incitation.

1. Avantages pour les Entreprises d'Accueil (Secteur Privé)

- a) Réduction de Charges Sociales et Fiscales :
 - Accorder une exonération partielle ou totale des charges sociales (patronales) sur le montant de la gratification pour toute entreprise labellisée « Stage Stratégique » ;
 - Offrir un crédit d'impôt à la transformation d'un « Stage Stratégique » réussi en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).
- b) Quota Obligatoire ciblés :
 - Exiger que les entreprises bénéficiant de marchés publics ou d'avantages fiscaux (notamment dans les Zones Économiques Spéciales - ZES) respectent un quota minimal d'embauche post-stage dans les métiers définis stratégiques.

2. Contribution de l'Administration Publique

- a) Quotas dans l'Administration Clé : Imposer aux entités publiques clés (ANINF, Société de Transformation, structures dédiées aux Énergies Renouvelables) de réserver un quota annuel de stages (rémunérés) aux étudiants ingénieurs spécialisés, servant de banc d'essai pour les futurs recrutements publics ;
- b) Programme de « Pré-recrutement Stagiaire » : Lancer un programme de bourses pour les étudiants en dernière année des filières stratégiques (EPM, IAI, INSAB) qui acceptent d'effectuer leur stage de fin d'études dans des projets publics, avec une promesse d'emploi conditionnelle à la réussite du stage.

Axe 3 : Gouvernance et Digitalisation pour un Meilleur Appariement

Pour assurer l'efficacité de la réforme, il est crucial d'améliorer la gestion et la transparence :

1. Création d'une Plateforme Nationale de Stages Stratégiques (PNSS) :

- Fonction : plateforme unique centralisant toutes les offres de stages labellisées « stratégiques » et les candidatures des étudiants des établissements d'enseignement supérieur (IAI, EPM, INSAB) ;
- Transparence : permettre un appariement (matching) transparent basé sur les compétences recherchées et la spécialisation du stagiaire ;
- Suivi : assurer la traçabilité de chaque stage, de la convention à l'évaluation finale.

2. Mise en Place de Cellules « Stage & Insertion » dans les Établissements :

- Renforcer les services d'aide à l'insertion professionnelle au sein des écoles d'ingénieurs (EPM, IAI) pour :
 - Mieux conseiller les étudiants sur les métiers en tension ;
 - Assurer le suivi pédagogique du stagiaire avec le tuteur en entreprise ;
 - Organiser des « Forums des Métiers d'Avenir » en partenariat avec le secteur privé (Tech, Mines, Agro-industrie) pour faciliter les contacts.

3. Évaluation et Boucle de Rétroaction :

- Évaluation Tripartite : instaurer une évaluation obligatoire en fin de stage par le tuteur de l'école, le tuteur de l'entreprise et le stagiaire ;
- Rétroaction : utiliser les résultats de cette évaluation pour affiner les programmes de formation des ingénieurs (boucle de rétroaction sur la pertinence des enseignements) et mettre à jour la liste des métiers stratégiques du pays.

V.1.3. Changer le *mindset* des jeunes envers certains métiers et la formation professionnelle

L'analyse du *mindset* (état d'esprit ou perception) des jeunes et certaines familles gabonaises envers certains métiers, en particulier ceux issus de la formation professionnelle et technique, est essentielle pour la réussite des réformes éducatives et l'atteinte des objectifs du PNCD 2026-2030 et de Gabon 2050. Cette perception est historiquement et culturellement marquée par la prédominance du diplôme universitaire et la valorisation des métiers du tertiaire et de l'administration.

V.1.3.1. La Hiérarchie des Filières : le Diplôme contre le Métier

Le système éducatif gabonais, comme beaucoup en Afrique francophone, souffre d'un biais historique en faveur des filières générales et du diplôme universitaire perçu comme le seul garant de la réussite sociale.

a) Filières Survalorisées (le « Mindset du Bureau ») :

- Administration Publique et Gestion (Fonction Publique) : c'est le Graal pour la majorité des familles. Un poste de fonctionnaire est synonyme de sécurité d'emploi, de retraite garantie et de statut social élevé, même si le salaire peut être modeste ;
- Droit, Économie, Sciences Sociales, et Médecine : ces professions sont associées au pouvoir, à l'influence et à une ascension sociale rapide. Un avocat, un gestionnaire ou un médecin est considéré comme plus « réussi » qu'un technicien ou un artisan ;
- Le Bac STMG : bien qu'il soit un Bac technologique, il est souvent perçu comme une porte d'entrée vers les carrières de bureau (Comptabilité, RH, Mercatique), d'où sa forte présence et attractivité dans la cartographie des formations.

b) Filières Sous-valorisées :

- Formation Professionnelle et Technique : elle souffre d'une stigmatisation persistante. En effet, elle est souvent considérée comme la voie de garage réservée aux élèves ayant échoué dans les filières générales :
 - Perception familiale : le parent gabonais préfère que son enfant obtienne le Bac S ou l'équivalent pour aller à l'université, plutôt qu'un CAP, un Bac STI ou un BTS ;
 - Métiers concernés : plomberie, menuiserie, mécanique automobile, soudure, maçonnerie, électricité bâtiment. Ces métiers sont vus comme physiquement difficiles, « salissants » et peu rémunérateurs ;
- Les Métiers Manuels et de l'Artisanat : les jeunes rechignent à s'orienter vers ces domaines, malgré le fort besoin national en main-d'œuvre qualifiée dans le BTP et l'industrie. La perception est que le travail manuel est socialement inférieur.

V.1.3.2. L'Évolution du Mindset : l'impact des Réalités Économiques

Face à l'explosion du chômage des diplômés universitaires et à l'accent mis par le pays sur l'industrie et la transformation, le *mindset* commence doucement à évoluer, mais des freins persistent.

a) Les Signaux d'un Changement Positif

- L'attractivité des métiers « Nouveaux » : les filières technologiques de pointe (Numérique, Énergies Renouvelables, Biotechnologies) commencent à gagner en popularité. Un Ingénieur en IA ou un Technicien en Fibre Optique jouit d'un statut social et d'une perspective de revenu élevés ;
- La Valorisation de l'Entrepreneuriat : la promotion de l'entrepreneuriat par l'État commence à changer la donne. Des jeunes réalisent que les meilleurs débouchés sont dans les services techniques (mécanique, BTP) où le besoin de professionnels fiables est immense ;
- L'Exemple des PPP : les grandes écoles issues de Partenariats Public-Privé ont une image d'excellence et de lien direct avec l'emploi, attirant les meilleurs profils.

b) Les Freins Persistants

- La Culture du Risque Zéro : les parents, ayant souvent connu une période de relative stabilité de l'emploi public, encouragent l'orientation vers des professions jugées sûres, même si elles sont bouchées ;
- Le Côté « Pratique » des Études : les filières professionnelles sont perçues comme moins prestigieuses que l'université. La famille pousse l'enfant à « faire de longues études » (Bac+5 et plus) pour préserver l'honneur familial.

V.1.3.3. Recommandations pour la Réforme du Mindset

L'adaptation des filières ne fonctionnera que si le *mindset* change. Il faut une politique publique de revalorisation de la technique.

a) Revalorisation Symbolique et Médiatique

- Campagnes Nationales d'Image : lancement de campagnes de communication nationales mettant en vedette des Techniciens, Artisans et Ingénieurs gabonais qui réussissent dans les domaines du BTP, Agro-industrie, Numérique, etc. ;
- Instaurer des « Olympiades de la Technique » : créer un événement national annuel qui met en compétition les lycées techniques et professionnels dans des épreuves d'excellence technique (soudure, robotique, installation électrique), pour créer une fierté et une visibilité nationale autour de ces métiers.

b) Incitations Financières Directes

- Bourses Ciblées la FPT : mettre en place des bourses d'études plus avantageuses pour les filières techniques et professionnelles (Bac STI, CAP) que pour les filières universitaires générales, afin de signaler l'importance nationale de ces domaines ;
- Prime d'Installation pour Entrepreneurs Techniques : offrir des micro-crédits ou des subventions aux jeunes diplômés de la FPT qui créent leur propre entreprise dans les métiers du BTP, de la maintenance ou de l'agro-industrie.

c) Réforme Pédagogique et Orientation

- Intégration Précoce : intégrer des modules de découverte des métiers de la FPT dès le collège. Organiser des visites obligatoires dans des entreprises du secteur (Bois, Métallurgie, Fibre Optique) pour les élèves de 3^{ème} ;
- Impliquer les Parents : organiser des journées portes ouvertes dans les Lycées Techniques (EPM, LTOB) où les parents sont invités à rencontrer d'anciens élèves et des professionnels pour déconstruire les préjugés.

En transformant l'image du métier manuel d'une « voie de garage » à une « voie d'excellence professionnelle et entrepreneuriale », le Gabon pourra efficacement mobiliser sa jeunesse autour des piliers de son développement futur.

V.1.4. Réduction de l'asymétrie d'information sur le marché du travail

L'objectif de réduire l'asymétrie d'information sur le marché du travail gabonais, tant entre l'offre et la demande d'emplois qu'entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises, est fondamental. Cela nécessite de s'attaquer à deux problèmes principaux : le signal de qualité (que sait faire le candidat ?) et la transparence du marché (quelles sont les vraies opportunités ?).

V.1.4.1. Réduire l'Asymétrie sur les Compétences (le Signal)

Le principal problème est que les diplômes ne sont pas perçus comme des signaux fiables par les employeurs gabonais. Il faut standardiser l'évaluation des compétences.

Réforme du Signal de Compétence :

1. Certification par Compétences (Blockchains et Badges Numériques) :
 - Action : introduire la certification de type « Open Badges » ou « Micro-crédentials » au sein des grandes écoles et lycées techniques (EPM, IAI, LTNOB) ;
 - Objectif : remplacer le diplôme généraliste par des certificats numériques vérifiables attestant de la maîtrise de compétences spécifiques (ex : « Maîtrise du logiciel AutoCAD Civil 3D », « Certifié en Cybersécurité industrielle niveau 1 »). Cela permet à l'employeur de savoir précisément ce que le candidat a appris, réduisant l'incertitude sur la qualité.
2. Valorisation et Standardisation du Stage :
 - Action : le « Stage Stratégique » doit inclure une fiche d'évaluation standardisée et publique des compétences techniques et *soft skills* (rigueur, ponctualité, travail d'équipe), cosignée par l'entreprise et l'établissement ;
 - Objectif : utiliser le stage (la seule vraie période d'observation par l'employeur) comme un mécanisme de signalisation de la productivité future du candidat, le transformant ainsi en un signal d'embauche fiable.
3. Portefeuille de Compétences (e-Portfolio) :
 - Action : exiger des étudiants des filières techniques (STI, EPM) la création d'un e-Portfolio documentant leurs réalisations, leurs projets de classe, et leurs contributions pendant les stages ;
 - Objectif : permettre aux recruteurs d'évaluer concrètement le savoir-faire au-delà des notes universitaires, réduisant ainsi la dépendance aux réseaux (le « piston »).

V.1.4.2. Réduire l'Asymétrie sur le Marché (la Transparence)

Les jeunes ne connaissent pas les métiers en croissance ni les conditions d'accès aux entreprises. Il faut rendre l'information sur la demande explicite et accessible.

a) Centralisation et Analyse des Données et Synergie Institutionnelle

Pour réduire les asymétries informationnelles et améliorer l'efficacité du marché du travail, l'État doit impérativement transformer sa gouvernance des données en un outil de pilotage stratégique de l'emploi.

1. **Déploiement de la « Plateforme Nationale des Métiers d'Avenir » :** le PNPE doit piloter une plateforme numérique unifiée, intégrant en temps réel les données sur les salaires, les qualifications requises et les perspectives de croissance par métier, indexées sur les besoins induits par les grands projets structurants du PNCD 2026-2030. Cette plateforme a pour objectif de transformer les comportements d'orientation des jeunes et des familles, en les redirigeant des filières académiques traditionnelles (Droit, Gestion) vers des filières techniques à haute valeur ajoutée, où le déficit de compétences est manifeste et les perspectives de rémunération compétitives.
2. **Obligation de déclaration des besoins par le secteur privé :** pour anticiper les tensions sur le marché, l'État doit adopter des mesures réglementaires contraignantes obligeant les entreprises, particulièrement celles bénéficiant d'avantages fiscaux, d'appuis étatiques ou de marchés publics, à déclarer annuellement et formellement leurs besoins en profils et compétences. Cette mesure sera complétée par la publication d'un « Bilan Annuel des Compétences Manquantes » (ex : « besoin de 50 techniciens de maintenance robotique »), fournissant ainsi une information directe et exploitable aux établissements de formation (EPM, ENSET) pour un ajustement agile des curricula.
3. **Institutionnalisation d'un Cadre de Concertation Multisectoriel :** le PNPE doit intensifier ses partenariats stratégiques avec les entreprises pour capturer, au plus près, les besoins réels en main-d'œuvre. Afin de garantir la cohérence de cette démarche, il est nécessaire de créer un cadre de concertation permanent réunissant le PNPE, le SOSUP, l'ANBG, les directions des écoles professionnelles et les ministères sectoriels, le tout placé sous la coordination directe du Ministère en charge de la Planification. Cette structure garantira une vision partagée et une réponse coordonnée des institutions face aux défis de l'employabilité.

b) Canaux de Communication Directs

1. **Système d'Alternance Subventionné :**
 - Action : subventionner massivement l'apprentissage et l'alternance dans les secteurs porteurs (Agro-industrie, Mines, Numérique) ;
 - Objectif : l'alternance est le mécanisme anti-asymétrie par excellence. Le jeune est à la fois formé et évalué par l'employeur pendant un à deux ans, garantissant que l'employeur a une information complète avant l'embauche définitive.
2. **Réseaux d'Anciens Élèves Ciblés (Alumni) :**
 - Action : créer des plateformes officielles d'anciens élèves (Alumni) par école et les lier aux entreprises qui recrutent dans les secteurs prioritaires.

- Objectif : utiliser le réseau pour fournir des informations non formelles (culture d'entreprise, tâches quotidiennes, conditions de travail) que le simple site web ou l'offre d'emploi ne peut pas fournir, réduisant l'incertitude du candidat.

V.1.4.3. Le Stage comme « Test de Signalisation »

La clé de la réduction de l'asymétrie réside dans l'utilisation du stage et de l'apprentissage comme un « Test de Signalisation » formel :

- Pour l'Employeur : c'est un test d'aptitude à long terme qui lui donne l'information la plus fiable sur le potentiel d'un jeune.
- Pour le Candidat : c'est une chance de prouver ses compétences concrètes et de signaler sa qualité au-delà de l'école d'où il est issu, réduisant ainsi la discrimination basée sur la réputation de l'établissement.

Cette stratégie exige une collaboration étroite entre le ministère de la Formation Professionnelle, le PNPE et les chambres de commerce.

V.2. ENTREPRENARIAT DES JEUNES, UN MOYEN D'AMÉLIORATION DE L'IDH AU GABON

Face aux contraintes structurelles du marché du travail formel, l'entrepreneuriat des jeunes s'impose progressivement comme une alternative crédible à l'emploi salarié au Gabon. Il constitue à la fois un moyen d'insertion économique, un vecteur de création de richesses et un instrument de diversification productive. En favorisant l'autonomie financière, l'innovation et l'ancrage territorial des activités économiques, l'entrepreneuriat contribue directement à l'amélioration du niveau de vie et à la réduction des vulnérabilités sociales. Toutefois, son potentiel demeure encore insuffisamment exploité en raison de multiples obstacles institutionnels, financiers et culturels. L'analyse de l'entrepreneuriat des jeunes permet ainsi d'évaluer sa contribution effective au développement humain et d'identifier les conditions de son renforcement durable.

V.2.1. Réforme du système de formation

La transformation du capital humain est au cœur des défis actuels du Gabon pour réussir l'après-pétrole. Pour que la jeunesse gabonaise ne soit plus seulement « demandeuse d'emploi » mais « créatrice de richesse », une refonte systémique est nécessaire. En dehors de la réforme de la formation professionnelle, technique et universitaire déjà évoquée dans la section précédente, nous proposons des pistes concrètes de réformes pour aligner la formation sur les ambitions stratégiques du pays, en lien avec le PNCD 2026-2030 et la vision Gabon 2050.

V.2.1.1. Réformer l'enseignement technique et professionnel

L'enseignement technique et professionnel devrait devenir une voie d'excellence pour l'entrepreneuriat, et non une voie de garage, notamment par :

- L'Approche par Compétences (APC) « Orientée Marché » : il faudrait dépasser l'APC classique. Les référentiels de diplômes ne doivent plus être écrits par des universitaires seuls, mais corédigés avec les clusters industriels (ex : GSEZ, syndicats agricoles) ;
- La formation duale (Modèle Allemand adapté) : l'entreprise ne doit plus être un lieu de stage passif, mais un lieu de formation actif (50% du temps). Pour inciter les PME gabonaises à jouer le jeu, l'État pourrait offrir des crédits d'impôt formation ;
- Le « Chef-d'œuvre entrepreneurial » : remplacer le rapport de stage classique par un projet de création d'entreprise validé par un jury d'investisseurs et de techniciens, pas seulement de professeurs.

V.2.1.2. Transformer l'Université en « Incubateur de Talents »

L'université gabonaise (UOB, USTM, etc.) doit passer d'un lieu de transmission de savoir à un lieu de création de projets, notamment par :

- Statut National d'Étudiant-Entrepreneur (SNEE) : créer un cadre légal (inspiré du modèle tunisien ou français) permettant aux étudiants de substituer leur projet de fin d'études par un projet de création d'entreprise. Ils garderaient leur statut étudiant (bourses, couverture sociale) tout en lançant leur activité ;
- Junior-Entreprises dans chaque faculté : rendre obligatoire la création d'associations « Junior-Entreprises » qui réalisent des missions rémunérées pour des vrais clients (études de marché, audits, topographie), permettant aux jeunes de facturer avant même d'être diplômés ;
- Les « FabLabs » universitaires : doter chaque université technique de laboratoires de fabrication (imprimantes 3D, découpeuses laser) pour le prototypage rapide, indispensables pour l'innovation frugale.

V.2.1.3. La Pédagogie de l'Échec et du Risque

Il semble également nécessaire d'introduire une réforme culturelle. En effet, le système actuel sanctionne l'erreur, alors que l'entrepreneuriat s'en nourrit. Il faudrait donc introduire dès le lycée des modules de « **Soft Skills** » : leadership, prise de parole en public, négociation et résilience face à l'échec.

V.2.2. Changer le *mindset* de la jeunesse gabonaise envers l'entrepreneuriat

C'est sans doute le défi le plus complexe pour faire des jeunes gabonais des entrepreneurs, car il s'agit de déconstruire des décennies de « culture de la rente » et de « mythe du fonctionnariat » pour les orienter vers la prise de risque créatrice de valeur. Ainsi, comment changer la perception de la jeunesse gabonaise pour qu'elle puisse entreprendre dans les secteurs porteurs du pays ?

V.2.2.1. Désacraliser le salariat public : la réforme des imaginaires

Pendant longtemps, le succès au Gabon a été synonyme de « Matricule à la Fonction Publique ». Pour changer cela, il faudrait entre autres :

- Une valorisation des « Héros du Réel » : il faut mettre en avant des modèles de réussite locale dans les secteurs porteurs. Par exemples, un jeune qui réussit dans la transformation du bois à Nkok, une agri-preneuse qui domine le marché de la volaille, un expert en cybersécurité, etc. ;
- Une transparence sur les opportunités offertes par le PNCD 2026-2030 : communiquer massivement non pas sur des « emplois à pourvoir », mais sur des « marchés à conquérir ». Par exemple : « *le Gabon importe X milliards de tonnes de produits alimentaires, voici comment vous pouvez capter 1% de ce marché.* »

V.2.2.2. Introduire la culture entrepreneuriale dès le bas âge

Le *mindset* ne se change pas à 25 ans, il se forge à 10 ans. Pour ce faire, il faudrait notamment procéder par :

- L'école du « Faire » : introduire des projets de micro-entreprises dès le collège : apprendre aux élèves à identifier un problème dans leur quartier et à concevoir une solution et à la vendre lors d'une « journée des entrepreneurs » ;
- Éducation financière : apprendre très tôt la différence entre un actif et un passif, la gestion de l'épargne et l'investissement. Un jeune qui comprend le mécanisme de l'intérêt composé verra l'entrepreneuriat comme un outil de liberté plutôt que comme une corvée.

V.2.2.3. Revaloriser les métiers techniques : l'intelligence de la main

Le mépris pour les métiers manuels est un frein majeur pour l'entrepreneuriat des jeunes au Gabon :

- Le prestige de la technicité : montrer que l'entrepreneur qui maîtrise la maintenance industrielle ou l'énergie solaire gagne souvent mieux sa vie qu'un cadre administratif ;
- Filières d'excellence : créer des labels « Entrepreneur certifié Gabon 2050 » pour les diplômés techniques, leur donnant accès à des privilèges (priorité sur les marchés publics de petite taille).

V.2.2.4. Normaliser l'échec : le « Fail Fast »

Au Gabon, l'échec est souvent perçu comme une honte sociale, ce qui paralyse l'initiative. Il est indispensable de changer de paradigme :

- Les « FuckUp Nights » à la gabonaise : organiser des événements où des entrepreneurs à succès viennent raconter leurs faillites avant leur réussite ;
- Droit à l'erreur administratif : mettre en place des mécanismes de « seconde chance » pour les jeunes entrepreneurs dont la première entreprise a déposé le bilan, afin qu'ils ne soient pas bannis du système bancaire à vie.

V.2.2.5. Connecter le mindset aux enjeux patriotiques

Il faudrait transformer l'entrepreneuriat en un acte de souveraineté, notamment par :

- Le narratif du « Bâtisseur » : utiliser le cadre du PNCD 2026-2030 et de Gabon 2050 pour faire comprendre aux jeunes que créer une entreprise dans la transformation locale du bois ou l'agro-industrie n'est pas qu'une affaire d'argent, c'est une mission de libération économique du pays vis-à-vis des importations ;
- Concours nationaux thématiques : créer des prix « Jeune Bâtisseur Gabon 2050 » dotés par l'État et le secteur privé, pour récompenser les innovations les plus disruptives dans les secteurs stratégiques.

V.2.2.6. Le rôle des structures d'accompagnement : incubateurs de Mindset

Les incubateurs ne doivent pas seulement apprendre à faire un Business Plan, ils doivent être des écoles de résilience, notamment par le coaching mental par l'introduction des psychologues et des coachs en leadership dans les structures comme la PNPE pour travailler sur la confiance en soi et l'audace.

Pour changer le *mindset* des jeunes gabonais, il est nécessaire de passer d'une éducation qui prépare à obéir à une éducation qui prépare à résoudre des problèmes. Si le jeune Gabonais voit le PNCD 2026-2030 non pas comme un catalogue de promesses de l'État, mais comme un terrain de jeu rempli de problèmes à résoudre pour de l'argent, le pari sera gagné.

V.2.3. Environnement institutionnel et accompagnement de l'entrepreneuriat des jeunes

Le développement de l'entrepreneuriat des jeunes dépend étroitement de la qualité de l'environnement institutionnel et des mécanismes d'accompagnement mis en place. L'accès au financement, l'encadrement technique, la simplification administrative et la cohérence des dispositifs publics conditionnent la viabilité des initiatives entrepreneuriales et leur contribution effective au développement humain.

V.2.3.1. Réforme des structures existantes

Les structures de financement actuelles du Gabon peuvent être classées en trois pôles : le Pôle « Investissement et Capital » notamment le Groupe FGIS (Okoumé Capital, Société de Garantie du Gabon), le Pôle « Auto-Emploi et Insertion » notamment le PNPE (Programme à

l'Entrepreneuriat Local, Programme d'Auto-Emploi pour Jeunes, Maison de l'Auto-Entrepreneur) et le Pôle « Facilitation et Bancarisation » (ANPI-Gabon, Banque pour le Commerce et l'Entrepreneuriat du Gabon).

Comment restructurer ces structures pour qu'elles puissent mieux répondre aux attentes de financement des jeunes entrepreneurs gabonais ?

Pour que les structures publiques de financement et d'accompagnement deviennent de véritables catalyseurs du PNCD 2026-2030 et de Gabon 2050, une restructuration profonde vers un modèle de guichet unique performant et de financement dérisqué est nécessaire. A cet effet, nous proposons un ensemble d'axes de réforme pour passer d'une bureaucratie d'accompagnement à une ingénierie de croissance.

a) Création d'un « Guichet Unique de Financement » : interopérabilité

Actuellement, l'entrepreneur se perd entre l'ANPI (formalisation), la PNPE (insertion), la BCEG (crédit) et la SGG (garantie). Nous proposons :

- Une Plateforme Numérique Intégrée : créer un portail unique où un dossier déposé à l'ANPI est automatiquement transmis à la BCEG pour étude de financement et à la SGG pour la garantie ;
- Un Dossier Unique « Gabon 2050 » : standardiser les critères d'éligibilité pour éviter que le jeune doive réécrire son Business Plan selon les formats spécifiques de chaque institution.

b) Spécialisation et Complémentarité des Rôles

Chaque structure doit se concentrer sur son cœur de métier pour éviter les doublons budgétaires.

Tableau 38: Spécialisation et complémentarité des rôles

Structure	Rôle Restructuré	Réforme Clé
ANPI-Gabon	Intelligence & Formalisation	Transformer l'ANPI en agence d'intelligence économique qui fournit gratuitement des études de marché sur les secteurs du PNCD 2026-2030
PNPE	Pré-incubation & Soft Skills	Se concentrer sur la formation entrepreneuriale et le coaching, plutôt que sur le placement salarial uniquement
BCEG	Banque de l'Innovation	Financer en priorité les projets à forte intensité technologique ou industrielle (Agro-industrie, Bois 3e transformation)
FGIS / SGG	Dérisquage & Garantie	Le FGIS doit agir comme un fonds de capital-risque (equity) pour les startups, tandis que la SGG garantit les prêts bancaires à 80% pour rassurer les banques commerciales

Source : Auteurs

c) Dériskage et Nouveaux Instruments Financiers

Le principal frein actuel est l'exigence de garanties réelles (titres fonciers) que les jeunes n'ont pas. Pour y remédier, nous proposons :

- Fonds de Garantie « Premier Projet » : La SGG doit créer une ligne spécifique sans caution personnelle pour les diplômés des lycées techniques et universités ;
- Prêts d'Honneur (0%) : financer les besoins de démarrage (fonds de roulement) via des prêts sans intérêts, remboursables après une période de grâce de 12 à 18 mois ;
- Financement par Tranches : décaisser les fonds non pas en une fois, mais par paliers de réussite (milestones) pour sécuriser l'argent public tout en apprenant la gestion au jeune.

d) Territorialisation de l'Accompagnement

L'entrepreneuriat ne doit pas être « Librevillo-centré ». Pour y remédier, il faudrait créer :

- Des agences Mobiles & Digitalisation : la BCEG et l'ANPI doivent digitaliser 100% de leurs processus pour que les jeunes de l'Ogooué-Lolo ou du Woleu-Ntem puissent postuler sans se déplacer ;
- Antennes Provinciales Spécialisées : une agence PNPE à Port-Gentil spécialisée dans les services pétroliers/gaziers, une à Oyem spécialisée dans l'agrobusiness, etc.

e) Mécanisme de « Conditionnalité de Formation »

Pour réduire le taux d'échec, le financement doit être lié à un mentorat obligatoire :

- Le Chèque-Conseil : au lieu de donner tout l'argent en cash, l'État paie directement des cabinets d'experts ou des mentors pour accompagner le jeune pendant les 24 premiers mois.

V.2.3.2. Orienter les financements vers les secteurs porteurs du PNCD 2026-2030 et Gabon 2050

Pour que les financements publics puissent effectivement être bénéfiques pour le développement de la jeunesse gabonaise, il est important les connecter à l'entrepreneuriat dans les secteurs porteurs du PNCD 2026-2030 et Gabon 2050.

a) Création d'un « Fonds d'Amorçage et d'Innovation PNCD 2026-2030 »

Ce fonds vise à financer la phase la plus risquée : le passage de l'idée au prototype, particulièrement pour les startups technologiques et l'innovation frugale :

- Cible : les projets à fort potentiel technologique identifiés dans le PNCD 2026-2030, comme l'AgriTech (drones, applications de diagnostic plantes), la FinTech (solutions de micro-épargne pour l'informel), et l'EdTech (tutorat virtuel, plateformes éducatives locales).

- Mécanisme : subventions (bourses d'innovation) ou prêts d'honneur à taux zéro remboursables uniquement en cas de succès, pour permettre le prototypage et la « Preuve de Concept ».
- Conditionnalité : le projet doit répondre à une problématique locale (ex : bancarisation de l'informel ou traçabilité du bois).

b) Mécanisme de « Finance Verte et Carbone » pour la jeunesse

Le Gabon étant une superpuissance environnementale, la politique de financement doit redistribuer une partie des revenus verts vers la jeunesse :

- Cible : Les entrepreneurs de l'Économie Bleue (transformation de produits halieutiques), de l'Écotourisme (hébergement communautaire, éco-guides), et de la Valorisation des déchets (économie circulaire).
- Mécanisme : utiliser les recettes de la vente des crédits carbone pour alimenter un guichet de financement dédié aux « Projets Jeunesse Climat ».
- Accompagnement : financer des cabinets d'experts pour aider les jeunes à monter des dossiers éligibles au Fonds Vert pour le Climat, car ces financements internationaux sont souvent inaccessibles sans expertise technique.

c) Crédit-Bail pour l'Agro-industrie et l'Industrie

Pour les secteurs nécessitant des équipements lourds, le financement ne doit pas être du « cash », mais de l'outil de production :

- Cible : les jeunes s'installant dans les Zones Agricoles à Forte Productivité (ZAP), la transformation du bois (menuiserie industrielle, séchage), ou la petite mine/transformation minérale.
- Mécanisme : mettre en place un système de Crédit-Bail garanti par l'État. L'État achète les machines (scieries mobiles, tracteurs, équipements de chaîne de froid) et les loue aux jeunes entrepreneurs avec option d'achat.
- Avantage : cela supprime la barrière de l'apport initial et garantit que les fonds sont utilisés pour la production réelle.

d) Fonds de Garantie pour la Sous-Traitance Industrielle

Les grands projets (Barrage de Booué, Port de Mayumba) génèrent d'immenses besoins en sous-traitance. Les PME des jeunes échouent souvent à obtenir ces marchés faute de trésorerie pour démarrer les travaux :

- Cible : les PME de services BTP (pavés, assainissement), de logistique du « dernier kilomètre », et de maintenance industrielle.
- Mécanisme : un Fonds de Garantie National qui couvre 60 à 80% du risque bancaire pour les crédits de trésorerie (besoin en fonds de roulement) accordés aux jeunes PME ayant décroché un bon de commande d'une grande entreprise ou de l'État.

- Objectif: faciliter la « bancarisation » des jeunes entrepreneurs qui ont des contrats mais pas de garanties immobilières.

e) Micro-Finance Digitalisée pour l'Informel et les Services de Proximité

Une grande partie de l'économie est informelle (commerce, réparateurs, coiffeuses). L'objectif est de financer leur montée en gamme et leur formalisation progressive :

- Cible : les petits métiers urbains (vulcanisateurs, couturiers, vendeurs de vivres frais) et les artisans.
- Mécanisme : encourager les FinTechs locales qui utilisent le « Scoring de Crédit Alternatif » (basé sur l'analyse des transactions mobile money) pour accorder des micro-crédits instantanés.
- Politique Publique : l'État peut subventionner les taux d'intérêt de ces micro-crédits pour les rendre abordables, à condition que l'entrepreneur s'enregistre dans un statut d'auto-entrepreneur simplifié.

V.2.4. La réforme des marchés publics

La commande publique est le levier le plus puissant pour propulser les jeunes entrepreneurs. Actuellement, les barrières à l'entrée (chiffre d'affaires exigé, cautions bancaires, références techniques) excluent de facto les nouveaux diplômés et les startups. Pour que les marchés publics deviennent un moteur du PNCD 2026-2030 et de Gabon 2050, nous proposons un certain nombre de réformes structurelles à mettre en œuvre.

D'entrée de jeu, l'Etat doit instaurer des quotas et réservations des marchés pour garantir une part du gâteau des marchés publics à la jeunesse :

- Le Quota « Génération 2050 » : imposer légalement que 20% à 25% des marchés publics (en volume financier) soient exclusivement réservés aux PME/TPE détenues par des Gabonais de moins de 35 ans ;
- Allègement des critères de référence : pour ces marchés réservés, remplacer l'exigence de « 3 ans d'expérience » par la présentation du diplôme technique ou d'une certification de l'ANPI/PNPE attestant de la capacité technique.

V.2.4.1. Réforme des Garanties et du Financement : l'affacturage public

Le délai de paiement de l'État et la difficulté d'obtenir une caution ne favorisent pas l'ascension des jeunes entreprises :

- Suppression de la caution de soumission : dispenser les jeunes entreprises de fournir une caution bancaire pour les marchés d'un montant inférieur à 50 millions de FCFA ;
- L'Avance de Démarrage Automatique : porter l'avance de démarrage à 40% ou 50% (au lieu des 20% habituels) pour permettre aux jeunes d'acheter les intrants sans s'endetter lourdement ;

- Le Paiement Prioritaire : créer un « couloir vert » à la Direction Générale du Budget et du Trésor pour que les factures des jeunes entrepreneurs soient payées en priorité (sous 30 jours maximum).

V.2.4.2. Allotissement Systématique des Grands Projets

Pour les grands projets d'infrastructure du PNCD 2026-2030 (routes, bâtiments publics, réseaux hydrauliques), il faudrait briser les monopoles :

- Le Découpage en Lots : obliger les maîtres d'ouvrage à diviser les grands projets en petits lots accessibles. Par exemple, sur la construction d'un complexe scolaire, les lots « menuiserie », « peinture » ou « espaces verts » doivent être isolés et réservés aux jeunes locaux ;
- La Co-traitance Obligatoire : imposer aux grandes entreprises internationales ou nationales qui gagnent des marchés majeurs de sous-traiter au moins 15% de la valeur du contrat à des startups ou PME de jeunes gabonais.

V.2.4.3. Digitalisation et Simplification : E-Procurement

La complexité administrative est une barrière invisible. Il est nécessaire d'y remédier :

- Plateforme de Veille PNCD 2026-2030 : créer une application mobile qui alerte en temps réel les jeunes entrepreneurs sur les appels d'offres correspondant à leur secteur (Bois, Agri, Tech) ;
- Dématérialisation totale : permettre la soumission en ligne pour réduire les coûts de constitution des dossiers.

V.2.4.4. Utilisation de la Commande Publique comme Levier d'Innovation

L'État doit devenir le « Premier Client » des solutions nouvelles :

- Marchés Publics d'Innovation : créer une procédure simplifiée de « gré à gré » pour l'achat de solutions innovantes (ex : une application de gestion scolaire développée par une startup locale, ou un système d'irrigation solaire pour le programme agricole national).

V.2.4.5. Le rôle de « l'Entreprise-École »

Une réforme audacieuse consisterait à permettre aux Centres de Formation Professionnelle de soumissionner eux-mêmes aux petits marchés publics. Les bénéfices serviraient à financer l'équipement du centre, et les étudiants gagneraient une expérience réelle et une rémunération avant la fin de leur cursus.

V.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'analyse croisée de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes permet de dépasser une lecture sectorielle ou conjoncturelle du chômage pour inscrire la problématique de l'insertion économique dans une perspective de développement humain durable. Au Gabon, les performances relativement favorables en matière d'éducation et de santé ne se traduisent pas encore par une amélioration proportionnelle du niveau de vie, en raison des difficultés persistantes d'accès à un emploi décent ou à une activité génératrice de revenus stables.

L'emploi salarié et l'entrepreneuriat doivent ainsi être appréhendés comme des mécanismes complémentaires de valorisation du capital humain, au cœur de la dynamique de l'Indice de Développement Humain (IDH).

V.3.1. L'insertion économique des jeunes comme maillon faible de la chaîne du développement humain

Le développement humain repose sur la capacité des individus à convertir leurs aptitudes et leurs connaissances en opportunités économiques effectives. Or, au Gabon, cette conversion demeure partielle, notamment pour les jeunes. Le chômage, le sous-emploi et la prédominance des formes précaires d'activité limitent l'impact des investissements publics en éducation sur l'amélioration du niveau de vie. Cette situation crée une rupture dans la chaîne du développement humain, où le capital humain formé n'est pas pleinement mobilisé au service de la production et du bien-être.

L'insuffisance de débouchés professionnels adaptés contribue également à fragiliser les trajectoires sociales des jeunes, en affectant leur autonomie, leur capacité de projection et leur participation à la vie économique. À ce titre, l'emploi des jeunes constitue non seulement un enjeu économique, mais aussi un déterminant social majeur du développement humain, influençant la cohésion sociale et la réduction des inégalités intergénérationnelles.

V.3.2. Complémentarité entre emploi salarié et entrepreneuriat dans l'amélioration de l'IDH

L'emploi salarié et l'entrepreneuriat des jeunes ne doivent pas être envisagés comme des options concurrentes, mais comme des voies complémentaires d'insertion économique. L'emploi formel, lorsqu'il est décent et productif, garantit une stabilité des revenus, un accès à la protection sociale et une accumulation progressive de capital humain et social. Il contribue directement à l'amélioration des conditions de vie et à la sécurisation des parcours professionnels.

Parallèlement, l'entrepreneuriat des jeunes offre une réponse structurelle aux limites d'absorption du marché du travail, tout en stimulant la diversification de l'économie et la création de valeur locale. En favorisant l'initiative individuelle, l'innovation et l'ancrage territorial des activités économiques, il permet d'élargir les opportunités de revenus et de renforcer la résilience économique des ménages. Cette double dynamique renforce la capacité du système économique à transformer le potentiel démographique en dividende de développement humain.

V.3.3. Gouvernance, institutions et efficacité des politiques d'emploi et d'entrepreneuriat

L'impact de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes sur l'IDH dépend largement de la qualité de l'environnement institutionnel et de la cohérence des politiques publiques. Les réformes du système éducatif, de la formation professionnelle, des stages et des dispositifs

d'accompagnement à l'entrepreneuriat ne produisent d'effets durables que si elles sont coordonnées et inscrites dans une vision stratégique commune.

Les insuffisances en matière de gouvernance, la fragmentation des dispositifs d'appui, la faiblesse de l'accès au financement et la persistance d'asymétries d'information réduisent l'efficacité des politiques mises en œuvre. À l'inverse, un cadre institutionnel stable, lisible et incitatif favorise la création d'emplois, la formalisation des activités entrepreneuriales et l'amélioration de la productivité, contribuant ainsi de manière directe et indirecte à l'élévation de l'IDH.

V.3.4. Enjeux socioculturels et durabilité des trajectoires d'insertion des jeunes

Au-delà des dimensions économiques et institutionnelles, les trajectoires d'insertion des jeunes sont fortement influencées par des facteurs socioculturels. Les représentations sociales des métiers, la valorisation du statut de fonctionnaire et la perception du risque entrepreneurial orientent les choix d'orientation et les stratégies professionnelles des jeunes et de leurs familles. Ces éléments peuvent freiner l'adhésion aux filières techniques et à l'entrepreneuriat, malgré leur potentiel en matière de création d'emplois et de revenus.

La prise en compte de ces dimensions est essentielle pour assurer la durabilité des politiques d'emploi et d'entrepreneuriat. Le changement de mindset, la revalorisation symbolique des métiers techniques et la reconnaissance sociale de l'initiative entrepreneuriale constituent des leviers indispensables pour transformer les réformes structurelles en résultats tangibles sur le développement humain.

V.3.5. Ouverture vers l'analyse empirique des parcours et perceptions des jeunes

Cette mise en perspective analytique souligne la nécessité de confronter les orientations stratégiques et les dispositifs institutionnels aux réalités vécues par les jeunes. L'analyse des perceptions, des aspirations et des contraintes concrètes rencontrées dans les parcours d'insertion professionnelle et entrepreneuriale permet d'apprécier l'effectivité des politiques publiques et leur capacité à améliorer durablement le développement humain.

Dans cette optique, le chapitre suivant sera consacré à l'exploitation des résultats de l'enquête de terrain menée auprès des jeunes. Cette démarche empirique permettra d'identifier les écarts entre les dispositifs existants et leur appropriation par les bénéficiaires, et d'éclairer les leviers d'action les plus pertinents pour renforcer l'impact de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes sur l'IDH au Gabon.

V.4. CE QU'IL FAUT RETENIR

L'adéquation entre la demande de travail des jeunes et les besoins stratégiques du PNCD 2026-2030 et de Gabon 2050 (Numérique, Énergie Verte, Transformation Industrielle) nécessite un plan stratégique national articulé autour de trois piliers complémentaires : la réforme de l'offre

de formation, la stimulation de la demande des entreprises, et la mise en place de mécanismes de liaison (transparence et *mindset*).

V.4.1. Plan Stratégique Offre de Formation : réformer le Capital Humain

Ce plan vise à réorienter l'enseignement secondaire technique et supérieur vers les compétences critiques.

V.4.1.1. La Réorientation des Filières du Cycle Technologique

Le cycle technologique (Bac STI, STMG) doit être rééquilibré, car il est actuellement dominé par les filières du tertiaire et de l'administration (Comptabilité, Finance des Entreprises - CFE, Communication et Gestion des Ressources Humaines - CGRH, Mercatique) dans de nombreux lycées techniques.

Tableau 39: Réorientation des filières

Axe Stratégique	Action de Réforme	Alignement PNCD 2026-2030 et à Gabon 2050
Réduction/Modernisation du Tertiaire	Réduire le nombre de places et les dotations aux filières STMG/CFE/CGRH pour les Lycées Techniques	Libérer des ressources (enseignants, locaux) pour les filières techniques
Priorité au Numérique et à l'Industrie	Créer des spécialisations de Bac STI « Génie Logiciel », « Automatisation et Robotique Industrielle » et « Maintenance Énergies Renouvelables » au Lycée Technique National Omar Bongo (LTNOB) et à Franceville	Former des techniciens et superviseurs pour l'industrie de transformation et les infrastructures numériques
Développement de la Filière STL	Renforcer les spécialisations Biotechnologie (Bio-Tech) et Sciences Physiques et Chimie de Laboratoire (SPCL) dans les lycées techniques	Soutenir l'agro-industrie, la pharmacie et le contrôle qualité industriel

Source : Auteurs

V.4.1.2. Adaptation de l'Enseignement Supérieur (Post-Bac)

Les grandes écoles doivent devenir des usines à talents pour les projets d'ingénierie du Gabon.

Tableau 40: Adaptation de l'Enseignement Supérieur

Axe Stratégique	Action de Réforme	Alignement PNCD 2026-2030 et Gabon 2050
Ingénierie de Pointe (IAI, EPM)	Créer des spécialisations en Ingénierie Machine Learning, Cybersécurité industrielle et Ingénierie du Haut Débit (Fibre/5G)	Former les experts capables de concevoir les infrastructures numériques
Formation à l'Opérationnel (FPT)	Développer des formations courtes (BTS, Licence Pro) en Data Labeling et Intégration No-Code, pour absorber	Créer des emplois pour les jeunes sans diplôme d'ingénieur dans le secteur des « usines numériques »

	rapidement le chômage des jeunes avec des compétences numériques de base	
--	--	--

Source : Auteurs

V.4.2. Plan Stratégique « Demande des Secteurs » pour stimuler l’embauche

Ce plan utilise des leviers économiques pour forcer les entreprises à recruter les profils formés localement.

V.4.2.1. Politique de Commande Publique Stratégique

- Conditionnalité de l’Emploi Local : inclure des clauses dans les appels d’offres publics (pour la construction des infrastructures, le déploiement de la fibre, la gestion des barrages, etc.) qui obligent les entreprises adjudicataires à employer un pourcentage fixe d’ingénieurs et techniciens gabonais ;
- Audit de l’Employabilité : mettre en place un audit de l’Agence de Régulation des Marchés Publics (ARMP) pour vérifier que les entreprises respectent leurs engagements d’emploi post-stage et d’embauche de jeunes formés au Gabon.

V.4.2.2. Mesures Fiscales Incitatives (ZES et Industries)

- Exonération Fiscale pour l’Alternance : proposer une exonération d’impôts spécifiques de 1 à 2 ans pour toute entreprise qui embauche en CDI un jeune ayant réalisé un contrat d’apprentissage ou d’alternance dans une filière stratégique (Agro-industrie, Transformation du Bois, Métallurgie) ;
- Crédit d’impôt « compétences Rares » : offrir un crédit d’impôt aux entreprises qui investissent dans la formation continue de leurs employés dans les métiers en tension (ex : linguiste Computationnel pour numériser les langues locales, Expert en Cybersécurité IA).

V.4.3. Plan Stratégique « Liaison et Information » pour réduire l’asymétrie

Ce plan vise à créer un marché du travail transparent et à changer les mentalités.

V.4.3.1. La Transparence via la Plateforme Nationale

- Centralisation des Données : Créer la Plateforme Nationale des Métiers d’Avenir (PNMA), gérée par le PNPE, qui centralise non seulement les offres d’emplois, mais aussi les rapports de prospective sur les besoins en main-d’œuvre pour les 5 prochaines années (par exemple : « besoin de 500 techniciens en fibre optique d’ici 2030 ») ;
- Publication des Grilles Salariales : publier des fourchettes salariales indicatives pour les métiers en croissance afin de montrer aux jeunes et aux familles que les filières techniques sont financièrement plus attractives que les filières administratives saturées.

V.4.3.2. Le Stagiaire comme Acteur Clé

- Rendre le Stage Obligatoire et Rémunéré : instituer par décret la gratification minimale obligatoire pour tous les stages de plus de 3 mois, pour mettre fin à l’exploitation et valoriser le stagiaire comme un pré-employé ;

- Le Certificat de Compétences de Stage : rendre l'évaluation de stage par l'entreprise (portant sur des compétences techniques précises) une pièce administrative obligatoire pour valider le diplôme, réduisant l'asymétrie d'information sur la qualité réelle du candidat.

V.4.3.3. Plan de Revalorisation du « Métier Technique »

- Campagne de Communication : lancer une campagne nationale de communication grand public intitulée « Le Génie est dans le Geste » pour changer le *mindset* des familles. Mettre en avant le statut social, l'entrepreneuriat et le succès financier des techniciens et artisans spécialisés dans le BTP, la maintenance industrielle, et les services numériques.
- Orientation Précoce : intégrer des modules obligatoires de découverte des métiers porteurs et des visites d'entreprises (sites miniers, usines de transformation, centres de données) dès le collège pour orienter positivement les élèves vers les filières techniques et scientifiques.

L'entrepreneuriat des jeunes est un levier fondamental pour améliorer l'Indice de Développement Humain (IDH) au Gabon, en transformant la jeunesse de « demandeuse d'emploi » à « créatrice de richesse ».

V.4.4. Réforme du système de formation : vers l'excellence entrepreneuriale

Pour aligner la formation sur les ambitions du PNCD 2026-2030 et de Gabon 2050, plusieurs pistes sont proposées :

- Enseignement technique et professionnel : il doit devenir une voie d'excellence via l'Approche par Compétences (APC) orientée vers le marché, corédigée avec les clusters industriels (ex : GSEZ) ;
- Modèle de formation duale : inspiré du modèle allemand, il propose que 50% du temps de formation se déroule activement en entreprise ;
- Le « Chef-d'œuvre entrepreneurial » : le rapport de stage classique est remplacé par un projet de création d'entreprise validé par un jury d'investisseurs et de techniciens ;
- Université comme « Incubateur de Talents » : création d'un Statut National d'Étudiant-Entrepreneur permettant de substituer le projet de fin d'études par une création d'entreprise tout en gardant sa bourse :
 - Mise en place obligatoire de Junior-Entreprises dans chaque faculté pour réaliser des missions rémunérées ;
 - Installations de FabLabs universitaires pour le prototypage rapide (imprimantes 3D, etc.).

V.4.5. Changement de « Mindset » ou l'état d'esprit des jeunes

Il est nécessaire de déconstruire la « culture de la rente » et le « mythe du fonctionnariat » :

- Désacraliser le salariat public : valoriser les « Héros du Réel », c'est-à-dire des jeunes réussissant localement dans le bois, l'agri-business ou la cybersécurité ;
- Culture entrepreneuriale précoce : introduire des projets de micro-entreprises et l'éducation financière dès le collège ;
- Normalisation de l'échec : organiser des événements de partage d'échecs et instaurer un droit à l'erreur administratif pour permettre une seconde chance après un dépôt de bilan ;
- Patriotisme économique : présenter l'entrepreneuriat comme un acte de souveraineté pour libérer le pays des importations, avec des prix comme « Jeune Bâtitteur Gabon 2050 ».

V.4.6. Une réforme du système de financement

Une réforme profonde du système de financement pour soutenir les jeunes entrepreneurs gabonais est nécessaire. Elle doit s'attaquer aux barrières financières qui freinent souvent la création et la croissance de leurs entreprises :

V.4.6.1. Facilitation de l'accès au capital initial

Pour surmonter le manque de garanties personnelles, on préconise des mécanismes allégés :

- Fonds de Garantie pour la Jeunesse : création d'un fonds d'État agissant comme caution auprès des banques commerciales pour réduire le risque lié aux prêts accordés aux jeunes entrepreneurs ;
- Prêts à Taux Zéro ou Bonifiés : mise en place de lignes de crédit spécifiques pour les projets alignés sur les secteurs prioritaires du PNCD 2026-2030 (bois, agro-industrie, numérique) ;
- Micro-crédits et Subventions d'Installation : offrir des aides directes, notamment pour les diplômés de la Formation Professionnelle et Technique qui souhaitent créer leur entreprise dans l'artisanat ou la maintenance.

V.4.6.2. Levier de la Commande Publique : Paiement et Avances

La réforme utilise la commande publique comme un instrument de financement indirect pour préserver la trésorerie des jeunes PME :

- Avances de Démarrage Systématiques : augmenter le montant des avances versées lors de la signature d'un marché public pour permettre l'achat des équipements sans endettement préalable massif ;
- Réduction des Délais de Paiement : instauration d'un « circuit vert » pour garantir que les factures des jeunes entrepreneurs soient payées par l'État dans des délais très courts.

V.4.6.3. Incitations Fiscales pour les Secteurs Stratégiques

L'État propose d'utiliser la fiscalité pour encourager l'investissement dans les métiers d'avenir :

- Crédits d'Impôts : offrir des avantages fiscaux aux entreprises qui parrainent des startups de jeunes ou qui transforment des stages en emplois stables ;
- Exonérations en ZES : faire bénéficier les jeunes entrepreneurs installés dans les Zones Économiques Spéciales d'une fiscalité réduite durant leurs premières années d'exercice.

V.4.6.4. Digitalisation du Financement : FinTech et Crowdfunding

Pour contourner la rigidité du système bancaire classique :

- Promotion du Crowdfunding : créer un cadre légal pour le financement participatif, permettant aux Gabonais (nationaux et diaspora) d'investir directement dans des projets de jeunes locaux ;
- Digitalisation des Aides : utiliser des plateformes numériques pour la gestion des bourses entrepreneuriales et des subventions afin de garantir la transparence et la rapidité du décaissement.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le Rapport National sur le Développement Humain 2026 souligne un point crucial : le Gabon possède des avantages économiques, humains et institutionnels significatifs. Cependant, la conversion durable de ces ressources en bien-être partagé reste un objectif à accomplir. Les progrès réalisés en matière de développement humain au cours des dernières décennies ont contribué à l'amélioration globale de l'Indice de Développement Humain (IDH) du pays, le positionnant ainsi au-dessus des moyennes de la sous-région. Néanmoins, la dépendance élevée de cette trajectoire aux revenus tirés de l'exploitation des ressources naturelles, associée à la persistance des inégalités sociales et à une fracture marquée entre les zones urbaines et rurales, souligne la nécessité d'une réévaluation fondamentale du modèle de développement économique.

L'analyse détaillée de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes, enrichie par des enquêtes de terrain exhaustives, met en évidence un paradoxe structurel complexe. Bien que la jeunesse gabonaise représente la composante démographique majoritaire et un potentiel significatif pour la diversification économique, elle fait face à des obstacles systémiques qui entravent son intégration sociale et professionnelle. Dans un contexte de chômage élevé et d'une inadéquation persistante entre l'offre de formation et les besoins réels du secteur productif, la concentration spatiale des opportunités handicape l'intérieur du pays. L'accès au marché du travail est d'autant plus restreint pour les jeunes femmes, confrontées à des barrières socio-économiques spécifiques documentées par les données de terrain. En outre, les structures d'intermédiation institutionnelle, notamment le Pôle National de Promotion de l'Emploi (PNPE), se heurtent à d'importants goulots d'étranglement opérationnels dans les provinces, limitant l'efficacité des politiques d'insertion et le suivi post-recrutement.

Face à ces limites, l'entrepreneuriat des jeunes, souvent présenté comme une solution alternative au chômage, ne peut pas constituer une réponse structurelle s'il reste cantonné à une stratégie de subsistance ou de nécessité. Les enquêtes menées auprès des entrepreneurs et des acteurs locaux démontrent que sans un cadre institutionnel, financier et éducatif de proximité, le secteur privé local ne peut générer d'impact substantiel sur la création de valeur et l'innovation. Il est donc impératif de concevoir l'entrepreneuriat et l'emploi salarié comme des leviers complémentaires. Cette synergie exige une co-construction continue des parcours de formation avec le secteur productif ainsi que la mise en œuvre de mécanismes de financement innovants pour dynamiser les carnets de commandes des Très Petites Entreprises (TPE) de jeunes.

Ce rapport démontre ainsi la nécessité d'une révision fondamentale des méthodologies de conception et de déploiement des politiques publiques, en dépassant les approches sectorielles et centralisées. Afin d'améliorer de manière pérenne l'IDH au Gabon, l'optimisation de l'articulation entre les politiques économiques, éducatives et sociales doit obligatoirement passer par une territorialisation de l'action publique. Cette approche requiert une gouvernance décentralisée où les collectivités territoriales cessent d'être de simples observatrices pour devenir les pivots de l'écosystème local de l'emploi. Ce sont les autorités locales qui, par une connaissance fine des réalités de terrain, peuvent activer des leviers de proximité essentiels tels que l'accès stratégique à la commande publique locale ou l'optimisation incitative de la fiscalité municipale.

Dans cette perspective, l'investissement dans le capital humain de la jeunesse constitue le socle d'un modèle de développement résilient. L'adaptation des systèmes de formation aux avantages



comparatifs de chaque bassin de production régional permettra de fixer la valeur ajoutée au cœur des provinces et de stabiliser les trajectoires individuelles. Ces orientations stratégiques s'inscrivent en parfaite adéquation avec les engagements internationaux du Gabon, notamment les Objectifs de Développement Durable (ODD), l'Agenda 2030 et l'Agenda 2063 de l'Union africaine.

En somme, le Rapport National sur le Développement Humain 2026 préconise un changement de paradigme : la jeunesse ne doit plus être appréhendée comme une simple bénéficiaire passive des programmes d'aide, mais comme l'acteur central de la transformation structurelle du Gabon. La capacité des institutions à offrir à chaque jeune, indépendamment de son genre ou de son ancrage géographique, les outils pour se former, travailler et entreprendre au sein de son territoire sera le déterminant majeur de la durabilité et de l'équité du progrès national.

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

1. Documents Stratégiques et Cadres Institutionnels Nationaux

- **Gouvernement de la République Gabonaise** (2026). *Plan National de Croissance et de Développement (PNCD 2026-2030 2026-2030)*.
- **Gouvernement de la République Gabonaise** (2023). *Plan National de Développement pour la Transition (PNDT)*.
- **Gouvernement de la République Gabonaise** (2023). *Vision Gabon 2050 (ENP-Gabon 2050) : Étude Nationale Prospective*.
- **Gouvernement de la République Gabonaise** (2026). *Loi de Finances 2026*.
- **PNPE** (2024). *Plan stratégique triennal 2024-2026 pour l'emploi des jeunes*.

2. Agendas Internationaux et Cadres de Référence

- **Nations Unies** (2015). *Agenda 2030 : Objectifs de Développement Durable (ODD)*.
- **PNUD** (2024). *Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH) 2023/2024 : Briser l'impasse : repenser la coopération dans un monde polarisé*.
- **Union Africaine** (2015). *Agenda 2063 : L'Afrique que nous voulons*.

3. Bases de Données, Rapports et Enquêtes Statistiques

- **Banque Mondiale** (2024). *Données macroéconomiques et statistiques sur le revenu national*.
- **Division des Nations Unies pour la population** (2024). *Estimations et projections démographiques*.
- **ENEC** (2024). *Enquête Nationale sur l'Emploi et le Chômage au Gabon*.
- **EGEP II** (2022). *Enquête Gabonaise pour l'Évaluation et le Suivi de la Pauvreté*.
- **Fitch Ratings** (2025). *Rapport de notation financière - Gabon*.
- **Moody's Investors Service** (2025). *Rapport de notation financière - Gabon*.
- **PNPE** (2013-2024). *Registres administratifs et bases de données du Pôle National de Promotion de l'Emploi*.
- **Transparency International** (2024). *Indice de Perception de la Corruption (IPC)*.

4. Cadre Juridique

- **OHADA**. *Actes uniformes relatifs au droit des sociétés commerciales, aux sûretés, aux procédures collectives d'apurement du passif et au droit commercial général*.
- **République Gabonaise**. *Loi n° 15/98 du 23 juillet 1998 instituant la charte des investissements*.
- **République Gabonaise**. *Loi N° 008/2018 du 8 février 2019 portant promotion des PME gabonaises*.
- **République Gabonaise**. *Loi n°022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail*.
- **République Gabonaise**. *Loi n°032/2021 portant réglementation des marchés publics*.
- **République Gabonaise**. *Décret N°00232/PR/MPGM du 9 septembre 2021 relatif au Contenu Local*.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS.....	i
RESUME EXECUTIF.....	vi
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	xii
LISTE DES GRAPHIQUES.....	xv
LISTE DES TABLEAUX.....	xvi
LISTE DES CARTES.....	xviii
SOMMAIRE.....	xix
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE I : DEVELOPPEMENT HUMAIN AU GABON.....	3
I.1. ÉVOLUTION HISTORIQUE DE L'IDH AU GABON.....	4
I.1.1. Tendances générales de l'IDH depuis les années 1990	4
I.1.2. Analyse par composantes de l'IDH	6
I.1.2.1. La santé : une amélioration progressive mais inégale	6
I.1.2.2. Éducation : un levier stratégique de capital humain	8
I.1.2.3. Le revenu : moteur principal mais vulnérable du développement humain	8
I.1.3. Périodes charnières et dynamiques comparées.....	10
I.1.4. Enjeux actuels pour la consolidation du développement humain	11
I.2. COMPARAISON REGIONALE ET INTERNATIONALE	11
I.2.1. Position du Gabon dans les classements internationaux de développement humain	11
I.2.2. Comparaison régionale : les défis communs au sein de la CEMAC et de l'Afrique subsaharienne.....	12
I.2.3. Comparaison internationale : enseignements tirés des pays émergents.....	12
I.2.4. Positionnement global et perspectives	13
I.3. CE QU'IL FAUT RETENIR.....	14
I.3.1. Contexte général.....	14
I.3.2. Principales évolutions	14
I.3.3. Phases de l'évolution de l'IDH	14
I.3.4. Comparaisons régionales et internationales.....	15
I.3.5. Enjeux actuels	15

I.3.6. Perspectives.....	15
CHAPITRE II : ETAT DES LIEUX DE L’EMPLOI DES JEUNES ET DE L’ENTREPRENARIAT AU GABON	16
II.1. ETAT DES LIEUX DE L’EMPLOI DES JEUNES AU GABON.....	16
II.1.1. Dynamique de la population gabonaise depuis les années 90.....	17
II.1.1.1. Analyse de la structure par âges : le défi du dividende démographique	17
II.1.1.2. Analyse de la répartition spatiale : l'urgence de la territorialisation des politiques publiques	18
II.1.2. Analyse du marché du travail	19
II.1.2.1. Analyse de l’offre de travail : une offre de travail globale marquée par le chômage des jeunes et la vulnérabilité sociale	19
II.1.2.2. Analyse de la demande de travail : une demande de travail contrainte par l'étroitesse du tissu productif et le déficit de compétences.....	21
II.1.3. Analyse SWOT du marché du travail gabonais.....	23
II.1.3.1. Identification des forces : les leviers structurels de compétitivité	23
II.1.3.2. Identification des faiblesses : les freins structurels à l'insertion professionnelle.....	25
II.1.3.3. Identification des opportunités : les catalyseurs de la relance de l'emploi	26
II.1.3.4. Identification des menaces : les risques systémiques pesant sur l'employabilité.....	27
II.2. ETAT DES LIEUX DE L’ENTREPRENARIAT DES JEUNES AU GABON.....	28
II.2.1. Entreprendre au Gabon.....	28
II.2.2. Analyse SWOT de l’entrepreneuriat des jeunes au Gabon	31
II.2.2.1. Identification des forces	31
II.2.2.2. Identification des faiblesses	32
II.2.2.3. Identification des opportunités	35
II.2.2.4. Identification des menaces.....	35
II.2.3. Synthèse générale et orientations stratégiques pour l’emploi et l’entrepreneuriat des jeunes	37
II.3. CE QU’IL FAUT RETENIR	38
II.3.1. Contexte stratégique	38
II.3.2. Dynamiques démographiques et spatiales	38
II.3.3. Analyse du marché du travail	38

II.3.3.1. Le paradoxe de l'appariement (Offre vs Demande)	38
II.3.3.2. Chômage et vulnérabilité	39
II.3.3.3. Synthèse SWOT du marché du travail.....	39
II.3.3.4. Orientations prospectives.....	39
II.3.4. Analyse de l'entrepreneuriat des jeunes	40
II.3.4.1. Contexte de l'initiative privée	40
II.3.4.2. Forces et dynamiques positives	40
II.3.4.3. Vulnérabilités structurelles.....	40
II.3.4.4. Leviers d'opportunité.....	40
II.3.4.5. Facteurs de risque.....	40
CHAPITRE III : CARTOGRAPHIE DES SECTEURS PORTEURS ET DES COMPETENCES POUR UNE JEUNESSE GABONAISE COMPETITIVE.....	42
III.1. SECTEURS ET COMPETENCES EN LIEN AVEC LES DOCUMENTS DE DEVELOPPEMENT DU PAYS.....	42
III.1.1. Secteurs et compétences en lien avec l'ENP-GABON 2050.....	42
III.1.2. Secteurs et compétences en lien avec le PNCD 2026-2030.....	51
III.1.2.1. Energie et eau.....	51
<i>a) Barrage de Booué (250 MW)</i>	<i>51</i>
<i>b) Centrales thermiques à gaz (2x100 MW).....</i>	<i>52</i>
<i>c) Projet Mbomo</i>	<i>53</i>
<i>d) Forages Ntoun/Libreville (30 forages)</i>	<i>54</i>
<i>e) Stations traitement modernes (Ntoun)</i>	<i>54</i>
III.1.2.2. Numérique.....	56
<i>a) Couverture des provinces par la fibre optique.....</i>	<i>56</i>
<i>b) Modernisation du Backbone national.....</i>	<i>57</i>
<i>c) Déploiement de la 4G/5G dans les zones rurales stratégiques</i>	<i>58</i>
<i>d) Construction d'un pôle numérique national.....</i>	<i>58</i>
<i>e) Opportunités pour l'entrepreneuriat (PME et Startups)</i>	<i>59</i>
<i>f) Orientations stratégiques pour réussir dans ce secteur.....</i>	<i>60</i>
III.1.2.3. Industrie.....	60
<i>a) Parcs agroindustriels (hors GSEZ)</i>	<i>60</i>
<i>b) Chaînes de valeur (huile, cacao, manioc, bois)</i>	<i>61</i>

<i>c) Zones de transformation minière/sidérurgie</i>	62
III.1.2.4. Agriculture, élevage et pêche	64
<i>a) Zones agricoles à forte productivité (ZAP)</i>	64
<i>b) Soutien au coopératives et équipement rural</i>	65
<i>c) Modernisation des abattoirs</i>	65
<i>d) Développement de la pêche continentale et artisanale</i>	66
<i>e) Construction de laboratoires et d'une agence de certification</i>	67
<i>f) Orientations stratégiques pour le secteur</i>	68
III.1.2.5. Transport.....	68
<i>a) Réhabilitation des routes interprovinciales.....</i>	68
<i>b) Réhabilitation des voiries urbaines/périurbaines</i>	69
<i>c) Modernisation des ports de Libreville, Owendo et Port-Gentil</i>	70
<i>d) Construction du port de Mayumba.....</i>	70
<i>e) Construction de la voie ferroviaire Belinga-Booué-Mayumba</i>	71
<i>f) Construction de l'aéroport d'Andemé</i>	72
<i>g) Aménagement de la voie fluviale Ndjolé-Port-Gentil.....</i>	72
<i>h) Orientations stratégiques et constats</i>	74
III.1.2.6. Tourisme.....	74
<i>a) Aménagements écotouristiques pilotes</i>	74
<i>b) Valorisation du patrimoine historique à Libreville et Lambaréné</i>	75
<i>c) Orientations stratégiques pour le secteur</i>	76
III.1.2.7. Logement.....	76
<i>a) Construction de réserves foncières viabilisées.....</i>	76
<i>b) Programme de logements sociaux.....</i>	77
<i>c) Orientations stratégiques pour le secteur</i>	78
III.1.2.8. Education et santé.....	78
<i>a) Construction de cinq hôpitaux spécialisés</i>	78
<i>b) Réhabilitation des structures de santé existantes</i>	79
<i>c) Renforcement de l'offre en équipement et en médicaments</i>	80
<i>d) Construction de salles de classe.....</i>	80
<i>e) Réhabilitation et équipements d'écoles</i>	81
<i>f) Orientations stratégiques pour les secteurs</i>	82

III.1.2.9. Economie bleue	83
a) Reboisement/lutte contre la déforestation.....	83
b) Appui au Fonds vert climat et fiscalité verte	83
c) Orientations stratégiques pour le secteur	84
III.1.3. Synthèse prospective et temporelle des emplois liés aux grands projets.....	85
III.1.3.1. Planification des métiers d'avenir par secteurs stratégiques	85
III.1.3.2. Synthèse globale des potentiels emplois créés	93
III.2. AUTRES SECTEURS ET COMPETENCES.....	94
III.2.1. Economie informelle	94
III.2.1.1. Le Commerce de Détail et la Distribution encore appelé le « petit commerce ».....	94
III.2.1.2. Les Services de Proximité et l'Artisanat.....	95
III.2.1.3. Le Transport et la Logistique	95
III.2.1.4. L'Agriculture et l'Exploitation des Ressources	95
III.2.1.5. Le Bâtiment et les Travaux Publics (BTP)	96
III.2.1.6. Analyse des enjeux pour le développement humain	96
III.2.2. Agendas internationaux : ODD et agenda 2063 de l'Union Africaine.....	97
III.2.2.1. L'Agrobusiness Intelligent et la Sécurité Alimentaire	97
III.2.2.2. L'Economie circulaire et la gestion des déchets	97
III.2.2.3. L'Economie bleue	98
III.2.2.4. Les énergies renouvelables.....	98
III.2.2.5. Le secteur du numérique	98
III.2.3. Autres métiers d'avenir : l'intelligence artificielle, etc.	98
III.2.3.1. L'IA appliquée à l'agriculture et à la forêt	99
III.2.3.2. L'IA pour l'inclusion financière et les services (Fintech)	99
III.2.3.3. La Santé Connectée et le Diagnostic Assisté.....	100
III.2.3.4. L'Éducation Personnalisée (EdTech)	100
III.2.3.5. Le « Data Labeling » ou l'Usine Numérique.....	101
III.2.3.6. Orientations stratégiques pour la jeunesse	102
III.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	102
III.4.1. Secteurs et métiers liés à l'ENP-Gabon 2050	104

III.4.2. Projets structurants du PNCD 2026-2030 : des gisements massifs d'emplois	104
III.4.3. Synthèse temporelle et quantitative des emplois	105
III.4.4. Agendas internationaux (ODD) et Technologies émergentes (IA)	105
III.4.5. Orientations stratégiques prioritaires pour l'employabilité	105
CHAPITRE IV : ECOSYSTEME NATIONAL DE L'EMPLOI A L'EPREUVE DU TERRAIN : ARTICULATION DE L'EMPLOYABILITE DES JEUNES ET DE LA GOUVERNANCE TERRITORIALE	107
IV.1. LE PROFIL DES ACTEURS : ASPIRATIONS A L'EMPLOI SALARIE <i>VERSUS</i> AMBITIONS ENTREPRENEURIALES.....	108
IV.1.1. Évaluation des compétences et déterminants de l'employabilité : diagnostic des trajectoires scolaires, perception du marché et canaux d'insertion	108
IV.1.1.1. Une prédominance structurelle de l'enseignement général.....	108
IV.1.1.2. Une perception pessimiste mais lucide de la situation de l'emploi	109
IV.1.1.3. L'efficacité relative des canaux d'insertion : le poids du capital social	111
IV.1.2. L'intention entrepreneuriale chez les jeunes : cartographie des secteurs d'intérêt majeurs, motivation d'autonomie et analyse des freins psychologiques et matériels	112
IV.1.2.1. Une cartographie sectorielle révélatrice des dynamiques de marché ..	112
IV.1.2.2. La quête d'autonomie comme nouveau paradigme socio-économique	113
IV.1.2.3. L'aversion au risque et la contrainte de liquidité : les limites de la transition vers l'acte.....	113
IV.1.3. Les barrières spécifiques à l'inclusion des jeunes femmes : identification des obstacles d'accès à l'emploi salarié et aux opportunités de création d'entreprises, et définition des besoins d'accompagnement ciblés	114
IV.1.3.1. Des frictions structurelles limitant l'accès à l'emploi salarié formel ...	114
IV.1.3.2. L'entrepreneuriat féminin : entre refuge informel et contraintes de liquidité sévères	115
IV.1.3.3. Définition des besoins d'accompagnement ciblés et leviers d'action ...	115
IV.2. LA DEMANDE DE TRAVAIL ET L'ECOSYSTEME D'AFFAIRES : LE REGARD DU SECTEUR PRODUCTIF.....	116
IV.2.1. Besoins de compétences et contraintes d'employabilité : une cartographie provinciale des profils techniques et professionnels recherchés	116
IV.2.1.1. La fracture entre diplômés généralistes et exigences techniques du tissu productif.....	116

IV.2.1.2. Une demande de compétences articulée par secteur d'activité et spécificités territoriales.....	117
IV.2.1.3. Les conséquences sur les pratiques de recrutement.....	118
IV.2.2. Climat des affaires et obstacles à l'insertion des jeunes entreprises : analyse des difficultés rencontrées par les PME/TPE et leur impact sur l'emploi des jeunes	118
IV.2.2.1. Vulnérabilité structurelle et frictions opérationnelles des PME/TPE ..	118
IV.2.2.2. Accès aux marchés et asphyxie financière : la problématique de la commande publique.....	119
IV.2.2.3. Emploi des jeunes : entre insertion quantitative et précarité structurelle	120
IV.2.3. Co-construction de la formation et insertion : dispositions des entreprises à participer à la définition des curricula, pertinence des contrats d'apprentissage et modalités d'intégration durable des jeunes diplômés	122
IV.2.3.1. Co-construction école-entreprise : un potentiel d'engagement entre pragmatisme opérationnel et déficit d'investissement structurel	122
IV.2.3.2. La pertinence des contrats d'apprentissage et des périodes d'essai comme instruments de pré-recrutement	123
IV.2.3.3. Les modalités d'intégration durable des jeunes diplômés dans le tissu productif.....	124
IV.3. L'INTERMEDIATION ET LE ROLE DES STRUCTURES D'APPUI : LE PNPE FACE AUX REALITES PROVINCIALES	124
IV.3.1. Performance et portée des programmes d'insertion : évaluation des dispositifs d'accompagnement actuels et analyse des flux de placement	125
IV.3.1.1. Une offre programmatique diversifiée mais confrontée à des limites structurelles	125
IV.3.1.2. Analyse des flux de placement : le paradoxe de la surqualification et de la prédominance des postes d'exécution.....	125
IV.3.2. Le suivi post-recrutement et l'appui à l'auto-emploi : analyse des mécanismes de viabilisation des placements salariés et des parcours d'incubation pour les jeunes créateurs d'entreprises	126
IV.3.2.1. Les lacunes du suivi post-recrutement : le risque de la précarité cyclique	126
IV.3.2.2. La fragilité des parcours d'incubation : la « vallée de la mort » des jeunes créateurs d'entreprises	126
IV.3.2.3. Vers des mécanismes intégrés de viabilisation et de consolidation	127

IV.3.3. Les goulots d'étranglement de l'intermédiation : manque d'articulation institutionnelle et asymétries d'information entre les agences de placement et les opportunités locales d'affaires	127
IV.3.3.1. Le déficit d'articulation opérationnelle entre l'intermédiation centrale et la gouvernance locale	127
IV.3.3.2. L'asymétrie d'information comme facteur de fragmentation du marché du travail.....	128
IV.3.3.3. Les répercussions sur l'allocation des ressources et le développement humain	129
IV.4. LA TERRITORIALISATION DES POLITIQUES D'EMPLOYABILITE ET D'ENTREPRENEURIAT	129
IV.4.1. L'action des collectivités locales en matière d'employabilité : initiatives de renforcement des capacités, de jumelage et de financement public-privé.....	130
IV.4.1.1. L'impératif du renforcement des capacités techniques et de la formation horizontale.....	130
IV.4.1.2. Le jumelage et la coopération décentralisée comme multiplicateurs de ressources	130
IV.4.1.3. Le co-financement public-privé et la commande publique de proximité	130
IV.4.2. Les leviers locaux de promotion de l'entrepreneuriat : allègement des procédures, optimisation fiscale et infrastructures d'accueil	131
IV.4.2.1. La simplification administrative à l'échelle communale : lever les barrières à l'entrée.....	131
IV.4.2.2. La révision des critères de taxation municipale : instaurer une fiscalité de transition.....	131
IV.4.2.3. L'aménagement d'infrastructures d'accueil et la modération du coût des espaces commerciaux	132
IV.4.3. Vers une gouvernance décentralisée et intégrée : rupture avec les approches cloisonnées et structuration de synergies multi-acteurs	133
IV.4.3.1. L'impératif de rupture avec la gestion en silos de l'emploi	133
IV.4.3.2. La structuration de cadres paritaires de concertation à l'échelle locale	133
IV.4.3.3. L'opérationnalisation d'un écosystème économique circulaire par la commande publique.....	134
IV.5. ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET RECOMMANDATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE	134

IV.5.1. Renforcement de l'architecture d'accompagnement et de financement : structuration de fonds d'amorçage municipaux, accès au capital pour les TPE et dynamisation des carnets de commandes	134
IV.5.1.1. La décentralisation du financement d'amorçage : créer des leviers de proximité.....	134
IV.5.1.2. Adaptation des mécanismes d'accès au capital pour les Très Petites Entreprises (TPE)	135
IV.5.1.3. La dynamisation des carnets de commandes : le mécanisme de conversion de dettes	135
IV.5.2. Flexibilisation et diversification de l'offre de formation : promotion des apprentissages courts et modulaires (« à la carte ») en phase avec les besoins immédiats des entreprises de chaque bassin productif	136
IV.5.2.1. La rupture avec la rigidité du modèle académique classique	136
IV.5.2.2. L'institutionnalisation des formations « à la carte » et certifiantes.....	136
IV.5.2.3. La spécialisation des curricula par bassin productif.....	136
IV.5.2.4. L'externalisation de l'apprentissage et le co-pilotage des plateaux techniques.....	137
IV.5.3. Structuration d'écosystèmes coopératifs et communautaires : l'incitation à l'auto-employabilité collective pour pallier le déficit industriel territorial.....	138
IV.5.3.1. Le modèle coopératif comme réponse structurelle à la fracture géographique	138
IV.5.3.2. Mutualisation des ressources et réduction de l'aversion au risque.....	138
IV.5.3.3. L'intégration par la commande publique locale et les circuits courts institutionnels.....	138
IV.6. CE QU'IL FAUT RETENIR	139
IV.6.1. Plan stratégique de formation : flexibilité et ancrage territorial	139
IV.6.2. Plan Stratégique de Financement et d'Accompagnement Local	139
IV.6.3. Gouvernance Territoriale et Synergies Institutionnelles	140
IV.6.4. Le Modèle Coopératif comme Levier d'Inclusion Rurale.....	141
CHAPITRE V : EMPLOYABILITE ET ENTREPRENARIAT DES JEUNES, UN MOYEN D'AMELIORATION DE L'IDH AU GABON	142
V.1. EMPLOI DES JEUNES, UN MOYEN D'AMELIORATION DE L'IDH AU GABON	142
V.1.1. Réforme du système éducatif	143
V.1.1.1. Réforme de la formation professionnelle et technique.....	143
a) Matrice de répartition géographique des établissements	143

<i>b) Matrice des secteurs clés et filières de formation</i>	144
<i>c) Matrice des spécificités et évolutions de l'offre de formation</i>	145
<i>d) Adéquation formation-emploi d'avenir.....</i>	146
1. Pôle Numérique & Intelligence Artificielle (IA) : Renforcement de la Fibre et de la Cybersécurité.....	146
2. Pôle Logistique & Industrie Avancée : Spécialisation et Certification	147
3. Pôle Tertiaire & Économie Verte : Verdissement des Filières.....	147
4. Pôle Agro-industrie : Finalisation et Maîtrise des Systèmes	147
6. Résumé des Actions Prioritaires.....	152
V.1.1.2. La formation des ingénieurs.....	152
V.1.1.3. Adéquation avec les métiers porteurs	154
<i>a) Le Numérique et l'Intelligence Artificielle</i>	154
<i>b) L'Énergie, l'Eau et les Infrastructures</i>	155
<i>c) L'Industrie, les Mines et la Transition</i>	155
<i>d) L'Agriculture et l'agro-industrie</i>	156
<i>e) Synthèse de la Réforme et Axes Transversaux.....</i>	157
1. Réforme Pédagogique et Partenariat Industriel (PPP) :	157
2. Développement des Compétences Rares (Interdisciplinarité) :	157
3. Encouragement des Talents et Soutien à l'Entrepreneuriat :.....	157
V.1.2. Réforme du système de stage.....	157
V.1.2.1. Présentation du système de stage au Gabon	158
<i>a) Le Cadre Général : la Convention de Stage.....</i>	158
<i>b) Le Système des Stages dans la Fonction Publique</i>	158
<i>c) Défis du Système de Stage</i>	160
V.1.2.2. Quelle réforme du système de stage au Gabon ?	160
<i>Axe 1 : Rendre le Stage Stratégique et Obligatoirement Gratifié.....</i>	160
<i>Axe 2 : les Incitations Fiscales et Quotas pour les Secteurs Prioritaires.....</i>	161
1. Avantages pour les Entreprises d'Accueil (Secteur Privé).....	161
2. Contribution de l'Administration Publique.....	161
<i>Axe 3 : Gouvernance et Digitalisation pour un Meilleur Appariement.....</i>	161
1. Création d'une Plateforme Nationale de Stages Stratégiques (PNSS) :	162

2.	Mise en Place de Cellules « Stage & Insertion » dans les Établissements	
:	162	
3.	Évaluation et Boucle de Rétroaction :	162
V.1.3.	Changer le <i>mindset</i> des jeunes envers certains métiers et la formation professionnelle	162
V.1.3.1.	La Hiérarchie des Filières : le Diplôme contre le Métier	162
a)	<i>Filières Survalorisées (le « Mindset du Bureau »)</i> :	163
b)	<i>Filières Sous-valorisées</i> :	163
V.1.3.2.	L'Évolution du Mindset : l'impact des Réalités Économiques	163
a)	<i>Les Signaux d'un Changement Positif</i>	163
b)	<i>Les Freins Persistants</i>	164
V.1.3.3.	Recommandations pour la Réforme du Mindset	164
a)	<i>Revalorisation Symbolique et Médiatique</i>	164
b)	<i>Incitations Financières Directes</i>	164
c)	<i>Réforme Pédagogique et Orientation</i>	164
V.1.4.	Réduction de l'asymétrie d'information sur le marché du travail	165
V.1.4.1.	Réduire l'Asymétrie sur les Compétences (le Signal)	165
V.1.4.2.	Réduire l'Asymétrie sur le Marché (la Transparence)	165
a)	<i>Centralisation et Analyse des Données et Synergie Institutionnelle</i>	166
b)	<i>Canaux de Communication Directs</i>	166
V.1.4.3.	Le Stage comme « Test de Signalisation »	167
V.2.	ENTREPRENARIAT DES JEUNES, UN MOYEN D'AMÉLIORATION DE L'IDH AU GABON	167
V.2.1.	Réforme du système de formation	167
V.2.1.1.	Réformer l'enseignement technique et professionnel	168
V.2.1.2.	Transformer l'Université en « Incubateur de Talents »	168
V.2.1.3.	La Pédagogie de l'Échec et du Risque	168
V.2.2.	Changer le <i>mindset</i> de la jeunesse gabonaise envers l'entrepreneuriat	168
V.2.2.1.	Désacraliser le salariat public : la réforme des imaginaires	169
V.2.2.2.	Introduire la culture entrepreneuriale dès le bas âge	169
V.2.2.3.	Revaloriser les métiers techniques : l'intelligence de la main	169
V.2.2.4.	Normaliser l'échec : le « Fail Fast »	169
V.2.2.5.	Connecter le mindset aux enjeux patriotiques	170

V.2.2.6. Le rôle des structures d'accompagnement : incubateurs de Mindset ...	170
V.2.3. Environnement institutionnel et accompagnement de l'entrepreneuriat des jeunes	170
V.2.3.1. Réforme des structures existantes	170
a) Création d'un « Guichet Unique de Financement » : interopérabilité	171
b) Spécialisation et Complémentarité des Rôles	171
c) Dériskage et Nouveaux Instruments Financiers	172
d) Territorialisation de l'Accompagnement	172
e) Mécanisme de « Conditionnalité de Formation »	172
V.2.3.2. Orienter les financements vers les secteurs porteurs du PNCD 2026-2030 et Gabon 2050	172
a) Création d'un « Fonds d'Amorçage et d'Innovation PNCD 2026-2030 »	172
b) Mécanisme de « Finance Verte et Carbone » pour la jeunesse	173
c) Crédit-Bail pour l'Agro-industrie et l'Industrie	173
d) Fonds de Garantie pour la Sous-Traitance Industrielle	173
e) Micro-Finance Digitalisée pour l'Informel et les Services de Proximité	174
V.2.4. La réforme des marchés publics	174
V.2.4.1. Réforme des Garanties et du Financement : l'affacturage public	174
V.2.4.2. Allotissement Systématique des Grands Projets	175
V.2.4.3. Digitalisation et Simplification : E-Procurement	175
V.2.4.4. Utilisation de la Commande Publique comme Levier d'Innovation	175
V.2.4.5. Le rôle de « l'Entreprise-École »	175
V.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	175
V.3.1. L'insertion économique des jeunes comme maillon faible de la chaîne du développement humain	176
V.3.2. Complémentarité entre emploi salarié et entrepreneuriat dans l'amélioration de l'IDH	176
V.3.3. Gouvernance, institutions et efficacité des politiques d'emploi et d'entrepreneuriat	176
V.3.4. Enjeux socioculturels et durabilité des trajectoires d'insertion des jeunes ..	177
V.3.5. Ouverture vers l'analyse empirique des parcours et perceptions des jeunes	177
V.4. CE QU'IL FAUT RETENIR	177

V.4.1. Plan Stratégique Offre de Formation : réformer le Capital Humain	178
V.4.1.1. La Réorientation des Filières du Cycle Technologique	178
V.4.1.2. Adaptation de l'Enseignement Supérieur (Post-Bac)	178
V.4.2. Plan Stratégique « Demande des Secteurs » pour stimuler l'embauche.....	179
V.4.2.1. Politique de Commande Publique Stratégique.....	179
V.4.2.2. Mesures Fiscales Incitatives (ZES et Industries)	179
V.4.3. Plan Stratégique « Liaison et Information » pour réduire l'asymétrie	179
V.4.3.1. La Transparence via la Plateforme Nationale	179
V.4.3.2. Le Stagiaire comme Acteur Clé	179
V.4.3.3. Plan de Revalorisation du « Métier Technique »	180
V.4.4. Réforme du système de formation : vers l'excellence entrepreneuriale	180
V.4.5. Changement de « Mindset » ou l'état d'esprit des jeunes	180
V.4.6. Une réforme du système de financement.....	181
V.4.6.1. Facilitation de l'accès au capital initial	181
V.4.6.2. Levier de la Commande Publique : Paiement et Avances	181
V.4.6.3. Incitations Fiscales pour les Secteurs Stratégiques	181
V.4.6.4. Digitalisation du Financement : FinTech et Crowdfunding	182
CONCLUSION GÉNÉRALE	183
BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE	185
TABLE DES MATIERES	186