

Economie+ Gabon

& BUSINESS FINANCES

LASER

Le Gabon leader de l'écologie en Afrique



Lire p. 8

LE PÉRIODIQUE DES DIRIGEANTS ET LEADERS D'OPINION - LE PÉRIODIQUE DES DIRIGEANTS ET LEADERS D'OPINION - LE PÉRIODIQUE DES DIRIGEANTS ET LEADERS D'OPINION

L'ESSENTIEL

LASER

Automobile : la croissance continue

Le premier trimestre de l'année 2012 confirme la progression des ventes de véhicules neufs dans le pays. Détails de ce marché en expansion et entretien avec Jacques Régnault, directeur commercial et marketing chez CFAO Motors et membre de l'Union des représentants de l'automobile et de l'industrie. **Lire p. 4**



SECTEUR

Promotion de la filière bois

La filière bois est un axe majeur de la politique d'industrialisation, avec l'objectif de faire du Gabon le leader mondial du bois tropical certifié. Placée sous l'autorité du ministère des Eaux et Forêts, l'Agence d'exécution des activités de la filière forêt-bois a reçu pour mandat de contribuer à la promotion des activités de cette filière. Passage en revue de ses prérogatives. **Lire p. 18**



TRANSPORTS

La Setrag sur les bons rails

Après les mésaventures survenues ces derniers mois, notamment au niveau des trains de marchandises, les responsables de la Société d'exploitation du Transgabonais ont annoncé un plan d'investissement triennal de 100 milliards de francs CFA. Réfection de la ligne ferroviaire, anticipation du trafic à venir font partie des objectifs à atteindre. **Lire p. 20**



CONSO

Google se positionne sur la tablette

On connaissait Google comme l'incontournable moteur de recherche sur Internet. Mais après s'être lancé sur le marché des smartphones, le géant de la Toile a décidé d'investir sur celui, fort prometteur, des tablettes tactiles. Présentation du Nexus 7, son dernier-né, qui ambitionne de se mêler à la nuée des nombreux concurrents de la marque à la pomme... **Lire p. 22**



Dossier

Formation



L'économie gabonaise est engagée dans une profonde mutation qui nécessite des ressources humaines formées et aptes à relever ce défi. Les compétences locales ne sauraient être en marge de cette évolution et la question de la formation est au cœur de cet enjeu. Comment développer les connaissances professionnelles, quelle est la place de la formation en interne, comment fidéliser les compétences ? Notre dossier se penche sur ces questions.

Lire p. 10

Envie de prendre de la hauteur... ?

Prenez de la hauteur



L'excellence depuis 1952

EDITO

Elle n'est pas programmée aux Jeux olympiques qui se déroulent en ce mois d'août. Si tel était le cas, la course à l'émergence ne figurerait pas parmi les disciplines de sprint ni de demi-fond, mais bien au rang des courses de fond. En effet, l'horizon 2020 défini par les autorités du pays pour parvenir à cet objectif et les faux départs sont interdits. Au Gabon, le cadre est posé et son contenu renforcé par le Plan stratégique du Gabon émergent, document de référence qui vise à coordonner l'ensemble des programmes et actions à travers cinq secteurs stratégiques et vingt-neuf programmes transversaux. Mais au-delà des contenus, cette ambition pose aussi la question des compétences locales qui permettront de la servir. Outre l'exploitation de l'or noir, c'est bien celle de l'or gris qu'il convient de valoriser au Gabon. Bonne nouvelle, on sait qu'il ne manque pas. Plus préoccupant, les structures de formation qui permettraient d'ajuster les compétences locales aux besoins des entreprises, particulièrement dans les cinq secteurs stratégiques identifiés comme grands moteurs de croissance, font trop souvent défaut. Il convient d'ailleurs de souligner les efforts consentis par certaines grandes entreprises de la place en matière de formation interne. Ironie du sort, cette démarche les amène aussi à déplorer des départs de personnels qu'elles ont formés vers un concurrent plus offrant. Un constat qui rappelle à quel point une politique de développement des compétences professionnelles est nécessaire, contributive à une amélioration des performances économiques du pays, mais aussi du niveau de vie des Gabonais. Soyons-en sûrs, cet investissement humain est tout aussi nécessaire que ceux qui sont engagés à l'endroit des outils de production. Londres le confirmera, les Africains dominent les courses de fond. Gageons que le Gabon saura remporter celle qui mène à l'émergence.

A bientôt pour un prochain numéro.

JOHANN FREIXAS

Sommaire



Laser

Automobile : la croissance continue	p. 4
Les bons chiffres de l'axe Libreville-Paris	p. 4
Projets d'Etat et PME-PMI, la parole à Hani Guimeny	p. 6
Le Gabon leader de l'écologie en Afrique	p. 8
Somdiaa renforce ses investissements	p. 9

Dossier Formation

Pour une émergence... des compétences	p. 10
Les défis de la formation professionnelle supérieure	p. 11
Valoriser la transmission en interne	p. 12
Comment fidéliser les salariés ?	p. 14
Fuite des compétences : vide juridique ou problème de management ?	p. 15
Le problème de la main-d'œuvre locale non qualifiée	p. 16

Secteur

Pour une promotion de la filière bois	p. 18
---------------------------------------	-------

Développement Durable

Conférence de Rio +20 : l'Afrique à nouveau lésée	p. 19
---	-------

Transports

La Setrag sur les bons rails	p. 20
------------------------------	-------

Conso

Nexus 7, Google se positionne sur la tablette	p. 22
Galaxy Tab vs iPad 2 : the battle	p. 23



Retrouvez-nous sur
www.economie-gabon.com

REDACTION

Directeur en chef : Johann Freixas
+241 07 97 02 55 - jfreixas@economie-gabon.com

Secrétaire général de la rédaction :
Didier Bras

Directeur artistique : Jean-Noël Dubois

Maquette : Charles Sibert

Webmaster : Prune Pont-Benoit

Ont participé à ce numéro :
Wenceslas Assouhou, Abel Boundoukou,
Rosine Kakou, Johann Freixas, JR Liwenge,
Stevie Mounombou

GESTION ET ADMINISTRATION

Directeur de la publication :
Stevie Mounombou

Assistante administrative et commerciale :
Rebecca Ntsame - Tél : 44 11 62
ntsame@economie-gabon.com

Co-gérant :
Philippe Chandezon - pchandezon@yahoo.fr

Régie internationale :
MOBILITY MEDIA AGENCY : +33 6 83 14 43 08

INFORMATIONS LEGALES

MOBILITY MEDIA AFRICA - Sarl au capital de 20.000.000 FCFA - RCM N°2010B09428 - Numéro statistique : 071619 R -
Siège social : immeuble BICP, BP 4562 Libreville Gabon - Editeur de : ECONOMIE GABON + - Révisé de déclaration de
constitution d'un organe de presse : N°0165/MCPEN/SG/DCOM du 3 Juin 2010 - Site Internet : www.economie-gabon.com
Impression : Multipress Gabon, BP 3875 - Libreville - Tirage : 10 000 exemplaires.

Automobile : la croissance continue



Selon les chiffres publiés par l'Union des représentants de l'automobile et de l'industrie (Urai), la vente de voitures neuves continue de progresser en 2012 avec 1 424 unités écoulées au premier trimestre de cette année. Un léger repli de 0,3% par rapport à l'exercice précédent, mais qui ne ternit pas les perspectives à venir. Une tendance confirmée par Jacques Régnault, directeur commercial et marketing chez CFAO Motors.

Selon le bilan de l'Urai, c'est le mois de mars qui a été le plus productif pour les concessionnaires avec 618 unités écoulées contre 381 en février et 425 en janvier. Ces belles performances sont notamment imputables à la Coupe d'Afrique des nations (CAN) 2012, mais également au programme d'investissements du gouvernement pour l'année en cours. Des sources concordantes assurent en effet que les commandes de l'Etat représentent une part vraiment considérable dans l'achat des véhicules neufs. Par ailleurs, le choix des consommateurs se porte toujours de manière préférentielle sur les véhicules 4X4, notamment les marques japonaises où Toyota reste le premier choix des ménages gabonais et étrangers avec 498 voitures vendues, soit 35% des ventes totales au premier trimestre 2012. Mitsubishi occupe la deuxième marche du podium avec 258 unités écoulées, alors que la marque Hyundai séduit également de plus en plus de consommateurs.

Pour rappel, en 2011, le marché gabonais de l'automobile neuve avait enregistré une croissance de 23%, soit 5 925 véhicules vendus contre 4 598 l'année précédente. Sogafic et CFAO, les deux concessionnaires français, se partagent toujours 90% des parts de marchés du secteur de la vente d'automobile neuve au Gabon. Avec un parc de plus 140 000 véhicules, le Gabon est le deuxième marché de la zone francophone après le Sénégal, mais le premier en tenant compte du ratio population/vente de véhicules.

L'avis d'un professionnel s'imposait pour faire le point sur le marché de l'automobile au Gabon. Jacques Régnault, directeur commercial et marketing chez CFAO Motors et membre de l'Urai nous apporte son éclairage.

CIE : Comment se porte le marché gabonais de l'automobile en 2012 ?
J. R. : Après une année 2011 exceptionnelle (avec près de 6 000 véhicules neufs vendus) nous nous attendions à une baisse du marché en 2012. Malgré un fléchissement des ventes sur le premier semestre 2012 nous restons confiants sur les résultats de cette année. Le marché gabonais est dynamique et les grands projets prévus devraient avoir un impact sur notre activité.

CIE : De nombreux opérateurs économiques ont été touchés par les problèmes qui ont grevé l'activité du port d'Owendo. Comment cette situation a-t-elle impacté votre activité ? Les choses sont-elles revenues à la normale ?
J. R. : Il est certain que pour nos secteurs, liés à l'importation de produits, tous les problèmes que peut connaître le port d'Owendo ont un impact direct sur notre activité. La période a donc été dif-

ficile et nous a occasionné des retards et des coûts (magasinages...) importants. La situation est aujourd'hui revenue à la normale.

CIE : CFAO Motors Gabon a lancé une nouvelle marque automobile sur le marché gabonais : Kia. Pouvez-vous nous la présenter ?

J. R. : Nous sommes ravis de pouvoir proposer aux consommateurs gabonais cette marque de renommée mondiale qui connaît un succès fulgurant dans tous les pays où elle est représentée. Kia est un constructeur moderne qui propose à des prix concurrentiels des véhicules à la pointe de l'innovation et dont la fiabilité est aujourd'hui le principal argument de vente. Sur trois grands segments (les pick-up, les berlines et les SUV), nos clients pourront trouver une large gamme de véhicules.

CIE : Nous avons récemment assisté à une campagne de promotion pour l'Urai, dont vous êtes membre. Quels sont les avantages et les garanties que proposent les enseignes membres de l'Urai par rapport aux autres opérateurs présents au Gabon ?

J. R. : L'Union des représentants de l'automobile et de l'industrie est un véritable label de qualité. Pour le consommateur, c'est la garantie de choisir un opérateur qui offre des produits de qualité, des pièces de rechanges d'origine, un atelier aux normes, mais aussi des engagements moins visibles mais tout aussi importants : un souci du respect de la législation gabonaise ainsi qu'une forte implication sur le respect de l'environnement.

PROPOS RECUEILLIS PAR JOHANN FREIXAS

COOPÉRATION

Les bons chiffres de l'axe Libreville-Paris

Quelques 150 entreprises françaises ont généré 2 300 milliards de francs CFA de chiffres d'affaires en 2011 au Gabon. Ces résultats, qui traduisent la belle santé des relations économiques franco-gabonaises, ont été communiqués à l'occasion d'une rencontre entre Raymond Ndong Sima, Premier ministre gabonais, et les investisseurs « historiques » français au Gabon.

Afin d'évoquer les relations et le partenariat économique entre le Gabon et la France, l'ambassadeur de France au Gabon, Jean-Pierre Desmazière, a réuni le 29 juin à Libreville les opérateurs économiques

français autour du Premier ministre gabonais, Raymond Ndong Sima. Fédérés au sein de l'Assemblée d'hommes d'affaires français au Gabon (AHAFG), ces opérateurs, considérés comme les investisseurs

historiques au Gabon, ont souhaité évoquer avec le chef du gouvernement l'avenir de la coopération privée entre la France et le Gabon d'une part, et revisiter l'apport et la situation de leurs sociétés dans l'économie nationale, d'autre part. En guise d'introduction, Jean-Pierre Desmazière a fait le point sur les investissements français au Gabon et les échanges entre les deux pays sur le plan du commerce extérieur. Concernant le second point, le diplomate français a indiqué que « 2011 a été une année record pour la France au sud du Sahara. Pour l'année 2012, nous avons des chiffres consolidés sur quatre mois, où nous avons enregistré des augmentations de 30% sur des exportations françaises et une embellie de 20% des exportations gabonaises sur la France, également pour les quatre premiers mois.

POUR RÉUSSIR VOS CÉRÉMONIES APPELEZ IMMÉDIATEMENT

Sobraga | 
Les Brasseries du Gabon

Évènementiel


- ✓ EAUX...
- ✓ BOISSONS GAZEUSES...
- ✓ BIÈRES...
- ✓ PRÉMIX...
- ✓ VINS DE CONSOMMATION COURANTE...
- ✓ VINS FINS...
- ✓ SUCRE...

Disponible en formats one way et verres consignés


**VENTE AU
PRIX DE GROS**
OFFRE VALABLE À LIBREVILLE UNIQUEMENT

En fonction de votre achat de boissons, Service Plus Évènementiel met à votre disposition gratuitement pendant 24h le matériel nécessaire à l'organisation de votre événement :

DE 40 À 50
CASIERS OU PACKS

= 
100 Chaises 1 Tente 2 Tréteaux 2 Glacières

DE 51 À 70
CASIERS OU PACKS

= 
150 Chaises 2 Tentés 4 Tréteaux 4 Glacières

**APPELEZ NOUS
AU
07 70 70 11**

+ DE 70
CASIERS OU PACKS

= 
200 Chaises 3 Tentés 6 Tréteaux 6 Glacières

UNE CAUTION UNIQUE EST FIXÉE À 50 000 F CFA JUSQU'À RESTITUTION COMPLÈTE DU MATÉRIEL PRÊTÉ.

LIVRAISON GRATUITE

Service Plus Évènementiel livrera gratuitement les Boissons et le Matériel à l'adresse indiquée.

Appellez au minimum 3 jours avant la date de votre événement.
OFFRE SOUMISE À CONDITIONS : VALABLE SUR LA BASE DES PRIX EN VIGUEUR ET DU STOCK DE MATÉRIEL DISPONIBLE.

... Liste des produits disponible sur place.

Adresse : Service Plus Évènementiel, Sobraga / Dépôt d'Olourmi - Z.I. Olourmi (Face Diesel Gabon) - B.P. 487 Libreville
Commande & livraison : 07 70 70 11 / Fax : 72 49 68 - E-mail : serviceplus@castelgabon.com

Le commerce se porte bien et il reflète la réalité de nos relations ».

Une volonté de diversification des activités françaises

Président actif de l'AHAFG, Didier Lespinas s'est quant à lui arrêté sur les performances réalisées en 2011 par les entreprises françaises implantées au Gabon, notamment leur chiffre d'affaires cumulé. Selon lui, celles-ci ont réalisé sur cette période un chiffre d'affaires total de 2 300 milliards de francs CFA. Leurs investissements dans la même année se sont soldés à 500 milliards de francs CFA, et 650 milliards au titre d'impôts et taxes confondus. Ces entreprises réunies ont employé plus de 12 000 personnes en 2011. « Nous voulons que ces hommes d'affaires continuent à travailler en développant chez nous ce qu'ils font déjà ailleurs », a déclaré à cet effet le Premier ministre gabonais. Le chef du gouvernement a par ailleurs encouragé les entreprises françaises à diversifier leurs activités en vue d'une meilleure implantation territoriale. Soulignons que ces échanges sont intervenus quelques jours avant la rencontre entre le président Ali Bongo et son homologue français, François Hollande. Entretien au cours duquel les deux chefs d'Etat ont évoqué, entre autres, les partenariats économiques entre les deux pays. Quelque 150 entreprises françaises sont présentes au Gabon. La France a exporté en 2011 pour un montant de 566,8 millions d'euros en biens d'équipements professionnels, en produits industriels et agroalimentaires au Gabon, confirmant sa position de premier fournisseur du pays. Grâce à la politique économique déployée par Ali Bongo, le Gabon détient ainsi d'importantes parts dans le capital de sociétés françaises de premier plan en Afrique, qui évoluent dans des secteurs stratégiques au Gabon, comme Rougier pour le bois et Eramet pour le manganèse.

STEVIE MOUNOMBOU

PROJETS D'ETAT ET PME-PMI

« Il faut une meilleure identification des rôles au sein de l'économie gabonaise »

Les grands projets qui se multiplient et les réformes menées par l'Etat donnent le ton d'une nouvelle dynamique économique. Pourtant, sur le terrain, nombre d'opérateurs économiques déplorent un ralentissement de l'activité et une baisse des commandes. Pour faire le point sur cette situation, nous donnons la parole à Hani Guimény, administrateur dans un établissement financier, qui porte sur la situation un diagnostic sans ambages : il y a actuellement trop de politique dans l'économie gabonaise.

De nombreuses PME se plaignent d'un ralentissement de l'activité économique au Gabon. Comment analysez-vous cette situation ?

Vous constaterez que depuis 2009 beaucoup de choses se sont passées au Gabon. Une grande refonte de l'économie a été engagée. Aujourd'hui, de nouvelles habitudes, de nouveaux process mis en place se traduisent par une certaine inadéquation à l'environnement général économique. Aucun Etat s'appuyant uniquement sur

l'environnement public ou les financements publics ne peut évoluer. Les Etats sont là pour soutenir l'économie et garantir le bon fonctionnement des ratios de cette économie par des indices de contrôle qui permettent d'analyser la croissance. Aujourd'hui, d'après les agences de notation, nous enregistrons une croissance, mais celle-ci se réfère uniquement à des chiffres qui émanent du public, au détriment du privé. Au Gabon, ce dernier subit actuellement une mutation qui peut être interprétée

par chaque personne à sa manière. Mais en ce qui concerne les PME et l'environnement économique – qui constitue le noyau du fonctionnement de notre économie – il y a un ralentissement. Celui-ci ne peut seulement être identifié par les recettes ou les chiffres d'affaires, mais aussi par l'analyse des ressources humaines, c'est-à-dire de l'emploi, qui est en baisse. L'Etat, à son niveau, essaie de trouver des palliatifs en augmentant ou en régénérant la fonction publique. Mais la fonction publique n'est pas génératrice de croissance et ne l'a jamais été. C'est le secteur privé qui est le principal pourvoyeur d'emplois, le principal vecteur d'imposition de l'Etat, qui y puise ses ressources financières pour engager sa politique. Dès que le secteur privé est touché, l'incidence est irrémédiable et, automatiquement, tous les secteurs subissent cet effet pyramidal.

Que préconisez-vous ?

Je pense qu'il faut une meilleure identification des rôles au sein de l'économie gabonaise. Certains acteurs para-étatiques, comme à l'époque OPT « Gabon Télécom », le Conseil gabonais des chargeurs (CGC), l'Office des ports et rades du Gabon (Oprag), la Société industrielle frigorifique du Gabon (Sifrigab), la Caistab, Air

Gabon, Sogadel, Hevegab, Oetra, Sosuho, SEEG, créaient de l'emploi pour générer de la valeur ajoutée locale. Ces sociétés, qui étaient le pont entre le secteur privé et le secteur public, disparaissent petit à petit ou prennent d'autres formes et n'ont plus le contrôle de leur fonctionnement.

Cette situation contraint ainsi ces entités à diminuer leurs cahiers des charges et revoir leur budget à la baisse. Budget qui, bien entendu, a une incidence sur l'économie puisque chaque budget contient les nomenclatures des différentes commandes qui ont été engagées, ainsi que différents investissements en prévision ou qui doivent être engagés. Ces investissements-là sont de tout ordre : humain, matériel, publicitaire, etc. C'est à ce niveau qu'une véritable analyse est nécessaire afin de faire comprendre aux différents paliers qui contrôlent l'économie gabonaise qu'un fonctionnement – de quelque manière que ce soit, et surtout celui lié aux PME/PMI – est spécifique au cadre macroéconomique de l'environnement où il se trouve, et notamment dans notre République, comme celui d'un macrocosme.

L'Etat gabonais mène depuis début 2010 une politique de relance économique, avec de nombreux projets dans divers secteurs. Peut-on attribuer cette période de « flottement » au temps que doivent prendre ces initiatives pour porter leurs fruits ?

Certains analystes vous répondront oui, parce qu'ils s'inscrivent dans un programme global de croissance qui, lui, a été calculé par l'Etat ou élaboré par tel ou tel cabinet conseil ou d'expertise. Mais je suis assez partagé sur ce point car je pense que l'Etat a d'abord un rôle de législateur. Il est ensuite le receveur principal de l'impôt qui lui permet de préparer son budget de fonctionnement et d'investissement. Il assure également la continuité de son fonctionnement et des services publics afin d'assister l'environnement privé et garantir la sécurité des biens et des personnes. L'Etat n'est donc pas là pour s'engager dans des réformes d'affaires, même s'il doit créer une « vitrine » pour attirer les hommes d'affaires.

Aucun homme d'affaires ne s'impliquera dans un environnement qui subit une pression financière ou un flux négatif économique, même si la contrepartie est très intéressante. Sinon, c'est ce qu'on



appelle du tourisme d'affaires, c'est-à-dire que nous aurons des hommes d'affaires qui vont se comporter comme des puces et qui ne seront pas des sédentaires. A partir de là, aucune consolidation à long terme n'est possible. Or, nous recherchons aujourd'hui des hommes d'affaires qui viennent de tous les horizons, de tous les continents, et qui viennent au Gabon pour investir dans la continuité, à plus de cinq ans. Ce qui n'est pas le cas car nous avons des entreprises locales qui se sont implantées depuis trente ans ! Certaines fonctionnent, d'autres ont changé de dénomination, de nouvelles se sont créées. Je ne parle pas de micro-entreprises mais bien d'entreprises. Car il faut bien faire la nuance entre une personne qui crée une entreprise sur papier uniquement, et une entreprise de type national qui aura plus de cinq employés nationaux. Ce sont

deux projections tout à fait différentes. Certes, l'initiative de l'Etat est louable, mais répond-elle à un environnement social national ou global ? Car pour moi, un projet global doit répondre davantage aux aspirations de la société gabonaise en termes de confiance, de plein-emploi, de pouvoir d'achat et d'épargne. Viennent ensuite se greffer les questions de sécurité, d'accès aux soins de santé, etc. A mon avis, ce sont des priorités beaucoup plus intéressantes et qui garantissent une certaine vision de nature à attirer les hommes d'affaires.

Les grandes actions menées par l'Etat ne bénéficieraient donc pas aux PME-PMI ? Depuis janvier 2010, l'Etat s'est engagé dans des d'actions afin d'identifier un certain nombre de plans qu'il souhaite associer à son slogan de l'« émergence ». Une notion

avant tout politique, même si elle s'inscrit également dans un contexte économique. Mais nous, opérateurs économiques, nous ne faisons pas de politique. Nous engageons nos actions à partir de l'analyse de notre chiffre d'affaires antérieur et nous nous inscrivons dans un cadre économique qui va répondre à des demandes qui sont celles de la société. Il n'est donc pas sûr que les projets ou les actions engagés puissent avoir une incidence de près ou de loin sur nous à court terme. Il se pourrait que ces engagements-là puissent avoir des incidences sur des particularités bien spécifiques recherchées le gouvernement. Par exemple, dans le cadre de l'« émergence », le « Gabon vert » a une incidence immédiate et positive sur l'effet carbone. La préservation de la nature s'inscrit également dans ce projet de l'« émergence », portée par une action très volontariste de chef de l'Etat pour préserver la faune et les sites touristiques. Ce sont des actions louables mais elles restent de grande envergure et pas à notre portée, elles n'ont pas de retombées sur nos activités.

Un autre exemple : le Gabon ne dispose plus aujourd'hui de moyens de transport aérien puisque Gabon Airlines a déposé le bilan. En conséquence, le secteur des services en subit les effets au niveau des différents contrats signés avec cette entreprise, notamment pour obtenir un meilleur coût au niveau du fret, commissions des agences de voyages, un transport de personnes plus fluide, des contrats d'achats de billets à faibles coûts, etc. Même constat sur le plan du transport des personnes par voie maritime où les retombées sont minimales en raison de la faiblesse des échanges entre Libreville et Port-Gentil. Il y a une multitude d'exemples similaires qui font en sorte qu'on arrive à un effet tuyau où la capacité de transport de ce canal s'est considérablement affaiblie et ne laisse plus passer correctement le flux. Ce dernier étant bloqué en amont, il entraîne automatiquement une asphyxie en aval. Ce sont donc de très beaux projets qui porteront leurs fruits à l'horizon 2025 ou 2030, mais en attendant il n'y a aucune retombée sur la micro-économie.

PROPOS RECUEILLIS PAR JOHANN FREIXAS

ALIOS FINANCE

Professionnels :
choisissez le crédit qui vous convient

- CRÉDIT D'INVESTISSEMENT
- CRÉDIT BAIL MOBILIER
- CRÉDIT BAIL IMMOBILIER
- LOCATION LONGUE DURÉE
- LEASE-BACK

Alios Finance offre à ses clients la possibilité de financer leurs investissements et de les accompagner dans leur développement.

Gabon-Siège BP63 - Quartier Glass
Tél. 76 08 46 - Fax 76 01 03
email : gabon@alios-finance.com
www.alios-finance.com



Plus proches pour aller plus loin



ENVIRONNEMENT



Le Gabon leader de l'écologie en Afrique

En récompense de ses multiples actions dans la préservation de l'environnement, le Gabon s'est vu gratifié d'une position de leader africain dans l'étude sur l'Indice de performance environnementale (IPE), publié en juin dernier par l'université américaine de Yale. Retour sur les détails de ce classement.

Les différents plaidoyers effectués ces dernières années par le président Ali Bongo en faveur de la protection de l'environnement, mais aussi l'interdiction d'exporter le bois en grumes et les efforts entrepris par le Gabon depuis la création du réseau des 13 parcs nationaux semblent bien perçus par les organismes de notation en matière de protection de l'environnement. C'est ce qui ressort de l'étude menée par l'université de Yale, dans un contexte marqué par le Sommet de Rio + 20, rencontre internationale vouée à l'éradication de la pauvreté et à la préservation de la planète. Le Gabon peut en effet se targuer de résultats encourageants en matière écologique si l'on en croit cette étude.

Créé pour évaluer, comparer et améliorer l'efficacité des politiques environnementales, cet indice de performance environnementale place le Gabon au 40^e rang (57.91/100), alors que la Suisse (76.69), la Lettonie (70.37) et la Norvège (69.92) constituent le trio de tête dans cette hiérarchie. L'IPE classe 132 pays à partir de 22 indicateurs de performance s'étendant sur 10 catégories de politiques, qui pèsent la performance et le progrès sur deux larges objectifs : santé de l'environnement et vitalité d'écosystème. Le classement comporte cinq catégories de pays : « Très fortes performances », occupant les rangs 1 à 9 ; « Fortes performances », occupant les rangs 11 à 46 ; « Performances modestes », classées de 47 à 84 ; « Faibles performances », classées de 85 à 120 ; et « Très faibles performances », occupant les rangs 121 à 132.

Des résultats décevants pour l'ensemble du continent africain

Il ressort notamment de ce classement que les pays en tête sont les pays les plus indus-

trialisés. Il y a cependant des exceptions car le Gabon, pour ne citer que lui, se positionne par exemple devant le Portugal (57.64, 41^e), ou mieux, les Etats-Unis (56.59, 49^e). Au niveau africain, le Gabon affirme sa place de leader de l'écologie devant la Zambie et l'Égypte, respectivement 57^e (55.56) et 60^e (48.3) mondiaux. Hormis le Gabon, classé dans la catégorie « Fortes performances », l'ensemble des pays africains recensés dans cette classification est logé dans les catégories inférieures. Le Gabon dépasse d'ailleurs largement les autres pays du bassin du Congo : Cameroun (42.97, 112^e), Congo-Brazzaville (47.18, 95^e), Congo-Kinshasa (47.49, 92^e). La Guinée équatoriale et la Centrafrique ne figurent pas dans ce listing de 132 pays en raison de données insuffisantes.

Mais le Gabon n'a pas engrangé de bons points dans tous les volets de cette étude de l'université de Yale. La rubrique « Santé environnementale », par exemple, est divisée en sous-catégories. Le Gabon y occupe la 82^e place mondiale avec 59,5 points sur 100 en ce qui concerne la catégorie « Effets de l'air sur la santé humaine » ; il est au 116^e rang mondial pour la « Charge des maladies environnementales » avec 32,7 points, et au 106^e rang, avec 24,2 points, pour l'« Eau (effets sur la santé humaine) ». Le pays est tout de même premier ex-æquo pour « Les Forêts » et occupe le même rang pour ce qui est des « Ressources en eau (effets

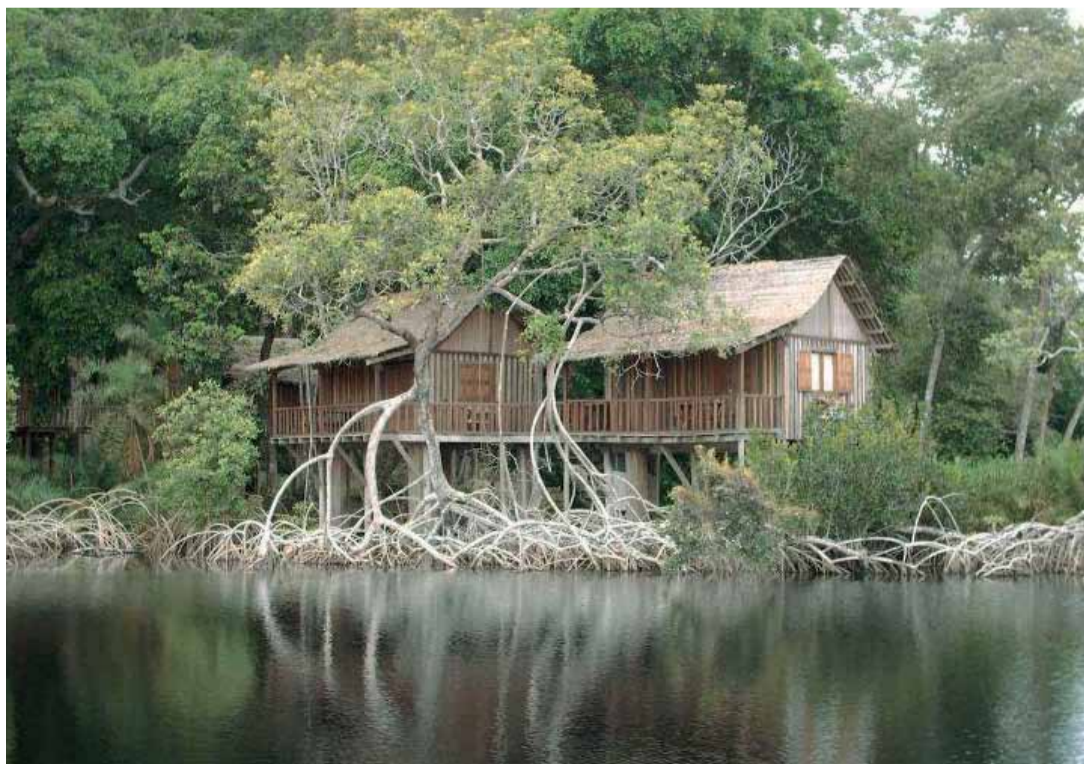
sur les écosystèmes) » avec 100 points à chaque fois.

Une méthodologie pointue

L'IPE est calculé à partir de 22 indicateurs qui prennent en compte la durabilité environnementale, les dotations en ressources naturelles, les niveaux de pollution passés et présents, les efforts de gestion de l'environnement, les contributions à la protection du patrimoine mondial et la capacité d'une société à améliorer ses performances environnementales au cours du temps. Parmi ces indicateurs, l'on note l'accès à l'eau potable, l'assainissement, la mortalité infantile, la pollution intérieure, les particules dans l'air urbain, l'ozone dans l'air, les nitrates dans

l'eau, la consommation d'eau, la protection des régions sauvages (naturalité), la protection des écorégions, l'exploitation forestière, la surpêche, les subventions agricoles, l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables et émissions de CO₂. Cet indice a été établi pour la première fois en janvier 2006 par des chercheurs des universités américaines Yale et Columbia. Puis en 2008, il a été présenté au Forum économique mondial de Davos, classant 149 pays en combinant 25 indices de bases regroupés en 6 catégories : santé environnementale, pollution de l'air, ressources en eau, biodiversité, ressources naturelles et changement climatique.

STEVIE MOUNOMBOU



SUCRE

Somdiaa renforce ses investissements

Face à la croissance de la demande sucrière en Afrique, la Société d'organisation de management et de développement des industries alimentaires et agricoles (Somdiaa), qui souhaite consolider ses parts de marché, a annoncé un investissement de 210 milliards de francs CFA sur cinq ans. Une initiative qui devrait favoriser le développement de la filière agroalimentaire dans les pays où est implanté le groupe, notamment le Gabon.



Les filiales « sucre » de la Société d'organisation de management et de développement des industries alimentaires et agricoles (Somdiaa) peuvent se réjouir. Le groupe français a annoncé le 29 mai un investissement de 300 millions d'euros, soit 210 milliards de francs CFA, pour mener à bien son plan de développement sucrier 2012-2017. Cet ambitieux projet, axé sur l'extension des capacités de production de ses différents sites, permettra à la Somdiaa de participer à la progression de l'autosuffisance alimentaire dans tous les pays où ses filiales sont implantées. Les filiales du groupe concernées par ce plan de développement sont la Société sucrière du Cameroun (Socucam), la société Sucrerie africaine de Côte d'Ivoire (Sucaf-CI), la Compagnie sucrière du Tchad (CST), la Sucaf -Gabon, la Société agricole de raffinage industriel du sucre (Saris, Congo) et la Sucaf -RCA. L'objectif global de ces investissements consiste à décupler la production sucrière de ces pays en augmentant les capacités des complexes sucriers, mais aussi en améliorant les rendements des différentes activités du groupe (agriculture et transformation des produits agricoles).

Des excédents utilisés comme ressource énergétique

Au-delà, les investissements consentis visent également à développer une agriculture raisonnée grâce aux innovations menées par le groupe agroalimentaire sur le plan de la sélection variétale, ou encore du développement des systèmes d'irrigation (installation de pivots, mise en place de systèmes goutte-à-goutte). Outre l'extension des surfaces cultivées, Somdiaa prévoit aussi, sur certains sites, de mécaniser les récoltes et d'accélérer le renouvellement des parcelles vieillissantes. Enfin, d'un point de vue industriel, le groupe a prévu de renforcer sur chaque usine sucrière les systèmes de cogénération qui permettront d'améliorer les capacités de production des usines existantes, mais aussi l'exportation d'électricité sur les réseaux locaux en cas d'excédent. « Nous souhaitons, avec ce plan de développement, renforcer notre présence sur les marchés tout en optimisant les co-produits des sucreries pour produire de l'énergie par exemple », a ainsi déclaré Alexandre Vilgrain, P-DG du groupe. « Et comme nous commercialisons nos



produits exclusivement dans les pays de production, ces investissements devraient permettre aux pays africains où nous sommes implantés de s'affranchir des importations à court ou moyen terme », a-t-il poursuivi.

Une histoire demi-séculaire

Ce programme d'envergure intervient quelques mois après l'annonce, en octobre dernier, de la relance de la sélection variétale à Sucaf-Gabon ; une opération qui vise à identifier parmi de nouvelles variétés introduites celles qui répondent le mieux aux conditions environnementales du site, ceci afin d'améliorer la production des plantations de canne à sucre. Une décision dictée par la baisse tendancielle de la production de la filiale gabonaise en 2011 – établie à 26 428 tonnes de sucre, après une production record de 26 850 tonnes en 2010.

Avec un chiffre d'affaires de 300 millions d'euros en 2010, Somdiaa produit et commercialise du sucre et de la farine en Afrique centrale. Il a construit des positions significatives dans le secteur de l'agroalimentaire sur le continent africain, notamment dans les filières sucre et blé depuis 1970 et dans la filière coton depuis 2007. Détenu majoritairement par le groupe Castel depuis janvier 2011, Somdiaa possède trois minoteries implantées au Cameroun, au Gabon et sur l'île de la Réunion. Ses huit usines de production de sucre sont implantées au Congo, au Tchad, au Gabon, en Centrafrique, deux au Cameroun ainsi qu'en Côte d'Ivoire. Les quelque 15 000 personnes employées par le groupe sur le continent africain et dans l'océan Indien déclinent leurs compétences dans les différents métiers du groupe, et si leurs savoir-faire s'exercent principalement dans les filières sucre et

blé, le groupe peut également se targuer de plus de cinquante ans d'expertise reconnue dans d'autres domaines de l'agriculture et des techniques agro-industrielles sur le continent africain (alimentation animale, coton, confiserie, aviculture, oléagineux, boulangerie industrielle, produits laitiers, jus de fruits, etc.).

STEVIE MOUNOMBOU



Formation



Pour une émergence... des compétences

Le Gabon parviendra-t-il à tenir son pari, celui de se hisser au rang des pays émergents d'ici à l'horizon 2020? Engagé depuis les premières heures de la présidence d'Ali Bongo à mettre en place l'infrastructure de base du Gabon émergent, le gouvernement met les bouchées doubles pour tenter de parvenir à ses fins. Pour éviter toute dispersion de ressources, d'énergie, et mobiliser toutes les compétences nécessaires, il a mis en place un cadre cohérent pour coordonner l'ensemble des programmes et actions prévus dans le cadre de ce projet : le Plan stratégique du Gabon émergent. Celui-ci s'articule autour de 5 secteurs stratégiques, 29 programmes transversaux ainsi que des programmes spécifiques à chaque ministère. Hydrocarbures, mines et métallurgie, bois, agriculture et élevage, pêche et tourisme constituent les cinq secteurs moteurs de la croissance. Les 29 programmes transversaux sont également organisés en 5 pôles : environnement des affaires, infrastructures et aménagement, réforme de l'Etat, capital humain et prospérité partagée.

Le premier pôle s'organise autour de 8 programmes : réforme du cadre juridique, promotion des investissements, promotion des exportations, champions nationaux, mise à niveau et innovation, promotion PME et entrepreneuriat national, dialogue public-privé, compétitivité de la chaîne logistique. Le deuxième pôle compte 7 programmes : inventaire de ressources naturelles, programme national d'infrastructures, plan Gabon numérique, électricité 2020, aménagement des territoires agricoles, habitat pour tous. Le troisième pôle s'organise en 6 programmes : réforme de l'Etat, gouvernance publique, réformes des universités, réforme hospitalière, grands registres de l'Etat, statistiques nationales. Le pôle capital humain

Le président Ali Bongo a fait un rêve : « Faire du Gabon un pays émergent, un Dragon de croissance, un océan de développement pour tous. » Ce rêve s'appuie sur trois piliers stratégiques, Gabon vert, Gabon industriel et Gabon de services. Mais la matérialisation de cet ambitieux projet exige une revalorisation de la formation des compétences pour disposer d'une ressource humaine qualifiée et compétente. Une variable stratégique qui n'est pas encore au rendez-vous.

s'articule autour de 4 programmes : Cité verte de l'Education, pôles de compétences, compétences gabonaises, éducation tout au long de la vie. Enfin le dernier pôle compte également 4 programmes : développement entrepreneurial social, travaux d'intérêt public, assurance-maladie universelle, plan climat.

Voici le dispositif mis en place pour matérialiser le rêve d'Ali Bongo, celui de « faire

du Gabon un pays émergent, un dragon de croissance, un océan de développement pour tous », mais le pays dispose-t-il des compétences appropriées pour opérer le saut qualitatif que suggère ce rêve ?

Une exigence quantitative et qualitative

Une évidence s'impose. Ces cinq secteurs moteurs de la croissance ne pour-



ront propulser le Gabon dans cet « océan de développement » que si les différents programmes transversaux, ainsi que ceux spécifiques à chaque ministère, sont exécutés de manière adéquate par une ressource humaine qualifiée, compétente et adaptée. Or, cette variable stratégique manque à l'appel dans plusieurs secteurs. Pourtant, le projet Gabon émergent appelle inexorablement un réajustement qualitatif et quantitatif des compétences. De ce point de vue, la réforme de l'administration apparaît comme l'une des premières réponses dans cette direction. Non seulement parce que le secteur public emploie 63% d'actifs – contre 37% pour le secteur privé –, mais c'est à elle que revient la mission de piloter ce projet et de traduire en réalités tangibles l'ensemble des politiques publiques engagées. Cette réforme vise à bâtir une administration modernisée, performante et compatible avec les exigences de l'émergence. Selon la patronne du département en charge de cette réforme, Rose Christiane Ossouka Raponda, « la modernisation de la gestion des agents publics, la valorisation de notre pétrole gris que sont nos ressources humaines jouent un rôle fondamental dans la démarche de performance de l'Administration gabonaise. (...) Cette ambition concourt à faire de l'administration gabonaise un instrument fondamental de mise en œuvre des stratégies gouvernementales visant la réalisation d'une économie émergente. »

Fonction publique : des partenariats avec des établissements internationaux

Depuis 2010, la fonction publique a lancé un vaste programme de renforcement des capacités de ses agents, organisé autour de deux axes : la mise à niveau des grandes écoles nationales et la signature des conventions de partenariat avec certaines



écoles internationales. La mise à niveau de grandes écoles nationales concerne essentiellement l'Ecole nationale d'administration (ENA), l'Institut de l'économie et des finances (IEF) pour la formation des cadres supérieurs, ainsi que l'Ecole de préparation aux carrières administratives (EPCA) pour la formation des cadres intermédiaires. Des conventions de partenariat ont également été signées avec certaines écoles internationales pour affiner davantage cette stratégie du saut qualitatif. Il s'agit entre autres de l'ENA de Paris, HEC Paris, Enap de Québec et Management Development Institut of Singapore (MDIS). Dans le cadre de ce programme, HEC Paris a organisé *in situ*, depuis deux ans, un cycle de séminaires en management auquel ont pris part plus de 800 fonctionnaires. Par ailleurs, la dernière promotion de l'ENA de Libreville est en formation au MDIS, considéré comme l'une des plus prestigieuses écoles de management de l'Asie. Le budget annuel consacré à la valorisation des compétences, financé sur ressources propres, est de 7,3 milliards de francs CFA, soit 0,09% du PIB.

Les offres de formation adaptées aux trois piliers font défaut

Ces efforts sont certes louables mais ils sont loin de fournir au pays les fantasmes dont il a besoin pour sa marche à pas forcés vers l'océan de prospérité. Il suffit de questionner la politique de formation dans les cinq secteurs stratégiques considérés comme moteurs de la croissance pour constater le déséquilibre entre l'objectif visé et les compétences disponibles. Dans le secteur des hydrocarbures, mines et métallurgie, le pays ne dispose vraiment pas d'écoles de formation pour les différents métiers de ce secteur stratégique. Pourtant, selon Ali Bongo, le « Gabon a vocation à devenir un pôle métallurgique, avec un tissu dynamique de PME exportant des produits à base de fer dans toute la sous-région et au-delà. De même, un pôle pétrochimique (...) avec la valorisation des ressources hydrocarbures et la production d'engrais azotés. »

Les quatre autres secteurs stratégiques, à savoir bois, agriculture et élevage, pêche, tourisme, souffrent de la même indigence en matière de structures de formation de compétences. Or, ces secteurs stratégiques constituent le socle des trois piliers du Gabon émergent. Dans ces conditions, comment libérer le génie gabonais pour prendre possession de ce noble projet dont l'enjeu engage les générations actuelles et celles à venir? Certes, la réforme des universités, la création de la Cité verte de l'éducation, du pôle de compétences, ou l'éducation tout au long de la vie sont autant de programmes destinés à la formation d'une main-d'œuvre qualifiée. Mais nombre d'entre eux sont soit dans les tiroirs, soit à un stade embryonnaire.

Un nécessaire investissement dans l'avenir

Il est vrai que l'on ne peut tout faire en même temps mais l'urgence nécessite de hâter la création de structures de formation appropriées, notamment dans les secteurs clés pour accompagner leur développement, garantir la diversification de l'économie, et surtout élargir la base productive. Dans cette perspective, la généralisation des lycées techniques et professionnels, tout comme la mise à niveau des filières professionnelles des universités et grandes écoles seraient opportunes. On ne saurait brandir à ce sujet la contrainte des ressources financières. Le programme d'appui institutionnel et renforcement des capacités des ressources humaines, qui a repris le mandat autrefois confié au Cégep-Saint Jean-sur-Richelieu (Canada) pour le développement de l'enseignement supérieur scientifique et la formation professionnelle, a sans doute conservé le budget alloué à l'institution

canadienne. Ces fonds sont probablement insuffisants mais peuvent soutenir des investissements précurseurs sur ce front très stratégique. D'ailleurs, c'est à l'aune des efforts consentis dans la formation des métiers dans les trois piliers du Gabon émergent qu'on mesurera la pertinence de cet ambitieux projet. Un sage, dont les descendants ont bâti en l'espace d'un de-

mi-siècle une brillante économie, suggérerait à un prince cette conduite simple mais fort utile : « Si votre horizon porte sur un an, plantez du riz. Si il porte sur dix ans, plantez un arbre. Et si il porte sur cent ans, formez les hommes. » Quel est l'horizon du Gabon émergent ?

JR LIWENGE



Les défis de la formation professionnelle supérieure

Le Gabon est peu pourvu en établissements supérieurs de formation. Pour combler ce déficit qui lui a fait cruellement défaut pour la promotion de son élite, il s'organise pour élargir la gamme des offres de formation, notamment celles à dominante professionnelle. Etat des lieux.

Jusqu'à un passé récent, l'offre de formation professionnelle émanait uniquement des universités et grandes écoles publiques telles que l'université Omar-Bongo (UOB), l'Institut national des sciences de gestion (INSG), l'Institut des sciences et de technologie (IST), l'Institut universitaire des sciences de l'organisation (IUSO), l'Ecole normale supérieure (ENS), l'Ecole normale supérieure des sciences et techniques professionnelles (INSPT), l'Institut d'économie et des finances (IEF), l'Ecole nationale d'administration (ENA), l'Université des sciences et de la santé (USS), l'Université des sciences et techniques de Masuku (USTM), ainsi que les grandes écoles qui lui sont affiliées.

Des établissements privés à la rescousse

Ce dispositif mis en place par les pouvoirs publics pour prendre en charge la formation de l'élite gabonaise s'est enrichi depuis une dizaine d'années avec l'arrivée de grandes écoles et instituts supérieurs privés qui proposent des offres de formations orientées vers l'adéquation formation-emploi en insistant sur la dimension professionnelle de leurs filières. C'est le cas notamment l'Académie franco-américaine de management (Afram), l'Ecole des hautes études commerciales et internationales (Heci), BGFI Business School (BBS), l'Institut des hautes études économiques et entrepreneuriales (Ihee), l'Ecole supérieure de leadership et de développement (Lead School), l'Institut des hautes études de management (Ihem), l'Université africaine des sciences (UAS), l'Institut de commerce et de gestion (Icge), l'Ecole

supérieure des arts et manufacture (Esam), l'Institut de technologies avancées (ITA) et l'Ecole supérieure des sciences de l'information et de gestion (Essig). Pour affiner la pertinence de leurs offres de formation, ces établissements se sont presque tous spécialisés dans des filières en prise directe avec les réalités du monde du travail puisque 80% d'entre elles sont à dominante professionnelle, ce qui contribue à leur succès.

D'une manière générale ils offrent une variété de formations qui épousent les sinuosités de l'économie-monde, avec une prédominance des offres dans les domaines de gestion, finance, banque, commerce ou communication. Une infime partie propose néanmoins des formations dans les domaines des sciences « dures » : génie civil, télécommunications, informatique, etc. Les diplômés préparés vont du Brevet de technicien supérieur (BTS) au doctorat en passant par la licence et le master. Mais à y regarder de près, faute des structures appropriées, la plupart des filières proposées ne sont pas adaptées aux impératifs d'une économie émergente.

Développer les partenariats avec les entreprises

Pour ne prendre qu'un petit faisceau d'indicateurs, 70% de ces établissements ne disposent d'une infrastructure académique adéquate : ils n'ont pas de bibliothèque, d'équipement informatique et les salles de classe sont loin d'offrir le moindre confort aux étudiants. La recherche est quasiment

absente en dépit des programmes qui annoncent des cycles de formation à dominante recherche. D'ailleurs, cette situation n'est pas propre au secteur privé, certains établissements publics vivent les mêmes réalités. Dans ces conditions, le système éducatif ne peut produire des sujets compétitifs sur le marché de l'emploi.

L'élargissement de la base productive de l'économie suggéré par le projet de l'« émergence » nécessite notamment une réelle industrialisation de l'économie, ce qui passe par la mise en place de formation de pointe dans plusieurs disciplines. Cet ajustement est nécessaire pour répondre aux besoins des entreprises, lesquelles s'adaptent en permanence pour rester compétitives. Or, ce défi semble difficile à relever pour les universités et grandes écoles, qu'elles soient de la sphère privée ou publique, car cela nécessite des ressources conséquentes. Dans cette perspective, il semblerait opportun de mettre en place de programmes de partenariat entre les entreprises et les structures de formation pour mutualiser les ressources. Une entreprise peut par exemple recevoir des étudiants ou chercheurs dans ses laboratoires et ateliers pour une formation en alternance.

Sans la mise à niveau des écoles et universités, il paraît difficile de tenir le pari de l'adéquation formation-emploi.

Le retour de l'expérience serait bénéfique pour les deux parties, l'entreprise pourrait embaucher une main-d'œuvre qualifiée maîtrisant les normes et processus de production de ses domaines de compétences. La structure de formation, quant à elle, capitaliserait l'expertise accumulée pour enrichir ses programmes de formation. Le coût de la formation en entreprise peut être déduit des charges fiscales de l'entreprise si une telle approche est systématisée et négociée avec la plupart des industries qui investissent sur le territoire national. Toutefois, sans la mise à niveau des écoles et universités ainsi qu'une formation adéquate des enseignants, il paraît difficile de tenir le pari de l'adéquation formation-emploi.

ABEL BOUNDOKOU

FORMATION EN ENTREPRISE, L'EXEMPLE EDF TOUTELEC

Valoriser la transmission en interne

Avec l'émergence au Gabon de nouveaux secteurs d'activités très spécialisés et à la pointe de la technologie, le recrutement d'une main-d'œuvre locale qualifiée devient une équation compliquée. Bruno Zoghe Obame, DGA en charge des ressources humaines au sein de la société EDF-Toutelec, nous détaille les actions mises en œuvre au sein de cette entreprise en matière de formation interne.



Face à la carence d'écoles et de cursus spécialisés, de nombreuses entreprises prennent le parti de l'apprentissage et consacrent d'importantes ressources à ce segment pour passer d'une formation « sur le tas » à un véritable processus de formation en interne. Chez EDF-Toutelec, spécialisée dans le génie civil, eau et électricité, la formation en interne a toujours été la solution privilégiée. La société est investie dans un projet, pionnier en Afrique, de fabrication de transformateurs électriques, de panneaux photovoltaïques et d'ampoules LED. Par conséquent, ses besoins sur le plan des compétences ont explosé. Bruno Zoghe Obame, revient sur l'importance du dispositif de formation dans le fonctionnement et le développement des activités.

CIE : Dans ces métiers spécialisés et techniques, avez-vous éprouvé des difficultés par le passé à recruter les compétences nécessaires à votre développement ? Comment avez-vous surmonté ces difficultés ?
B. Z. O. : Nous avons rencontré de nombreuses difficultés pour la simple raison qu'au Gabon aucun centre de formation professionnel étatique ne forme directement dans les domaines dans lesquels nous exerçons aujourd'hui. Nous avons donc pris le parti de mettre l'accent sur la formation en entreprise. A cet effet, nous avons signé plusieurs conventions avec des établissements professionnels pour le perfectionnement des jeunes en vue d'un apport au développement du pays sur le plan professionnel.

CIE : Pouvez-vous nous dresser un rapide aperçu de l'évolution qualitative et quantitative de votre personnel depuis les cinq dernières années ?

B. Z. O. : Il faut d'abord souligner qu'il y a une forte culture d'entreprise chez EDF-Toutelec. Les personnes recrutées par le passé avec peu de qualification sont formées en interne car le niveau de compétence recherché est élevé. Les salariés ayant un niveau de diplôme égal ou supérieur au baccalauréat sont massivement recrutés, et nous les formons afin qu'ils atteignent le niveau de compétence requis. Nous appliquons à ce jour les critères du Code du travail. Le principe, in fine, se résume en ceci : une finalisation d'objectifs à atteindre, une formalisation des actions et une évaluation de la formation, sans oublier bien sûr un personnel de formation qualifié. Depuis 2009 à ce jour, nous avons reçu une centaine de stagiaires, toutes disciplines confondues, dont certains sont aujourd'hui liés avec la société par des contrats de travail. Les effectifs ont considérablement augmenté ces dernières années avec la création de plusieurs autres services au sein de notre administration. Aujourd'hui, nous comptons près de 212 employés dans la société.

CIE : Pouvez-vous nous présenter votre politique de formation du personnel en interne et nous donner quelques indications sur son coût pour votre société ?

B. Z. O. : La formation interne est affaire de bon sens : pourquoi aller chercher à l'extérieur des compétences en matière de formation si l'entreprise les possède déjà en interne ? Plutôt que de faire appel à

un organisme de formation prestataire, la société EDF Toutelec devient elle-même maître d'œuvre de la formation. Nous avons ainsi déployé des moyens pédagogiques au profit du personnel. La mise en œuvre d'une action de formation interne est simple, à condition de respecter certaines conditions et la bonne méthode. La formation interne se déroule dans des locaux de la société. Du côté des formateurs, les salariés les plus expérimentés de l'entreprise qui possèdent les compétences pédagogiques et professionnelles dans le domaine qui intéresse la formation peuvent former officiellement leurs collègues, nouveaux embauchés ou en évolution professionnelle. Les salariés sont placés en situation de formation et non de production. Même chose pour le salarié formateur.

En France, il y a des organismes qui prennent en charge certaines dépenses de formation liées à la mise en œuvre d'actions de formation interne. Je pense que ce serait un bon exemple à reproduire au Gabon dans le cadre de la politique incitative de l'Etat pour l'essor des PME/PMI. Nous recevons chaque année une trentaine de stagiaires en fin de cycle revenant des établissements de formation professionnelle du Gabon. Certains sont embauchés à l'issue de leur stage sous réserve de leurs succès aux différents examens de fin de formation. Concernant le coût de cette politique, il comprend aussi bien la formation interne que la formation à l'extérieur car nous faisons également bénéficier à nos salariés de stages en Europe et en Afrique du Nord. Pour l'année 2011, nous avons dépensé près de 200 millions de francs CFA pour la formation, couvrant surtout les formations à l'extérieur. C'est une somme importante pour une PME. Mais nous déplorons toutefois que certains des jeunes ayant bénéficié de ces formations en interne soient souvent tentés par l'appât du gain et quittent la société pour répondre à des offres des concurrents de la place.

CIE : Votre projet de construction d'une usine de fabrication de transformateurs électriques, de panneaux solaires et d'ampoules LED nécessitera une main-d'œuvre qualifiée et spécialisée. Comment avez-vous prévu de former ces compétences ?

B. Z. O. : Les formations vont être réalisées avec le concours de certains de nos partenaires. L'objectif final serait de compter un maximum de nationaux capables de prendre le relais dans le cadre de l'évolution de cette haute technologie. Les for-



CERTIFICAT QUALITE

QC100

E.D.F.-TOUTELEC SA

S.A au CAPITAL DE 300 000 000 F CFA

DOMAINES DE COMPÉTENCES : GÉNIE ÉLECTRIQUE ET EAU - GÉNIE CIVIL

B.P. 98 - Libreville (Gabon) - Tél. +241 77 55 79 - Fax : +241 74 83 86

E-mail : edftoutelec@yahoo.fr - www.edftoutelec.net

PRODUCTIONS - TRANSPORTS - DISTRIBUTIONS
EAU & ELECTRICITÉ



UNE EXPERTISE GABONAISE AVÉRÉE

DANS LE GÉNIE ÉLECTRIQUE & EAU

MAINTENANCE INDUSTRIELLE &

TÉLÉCOMMUNICATION - PROTECTION Foudre

SOLUTION PHOTOVOLTAÏQUE



www.edftoutelec.net

mations ont déjà commencé. Nous avons reçu en juin dernier des formateurs d'une société basée en France pour une série de formations dans le domaine des énergies renouvelables car, comme vous le savez, les bâtiments de l'usine seront couverts en panneaux solaires. Une autre formation est prévue en septembre et nous allons envoyer plusieurs jeunes techniciens à Conti Transfo dont le siège se trouve à Sochaux en France. A l'issue de leur formation, ils seront immédiatement opérationnels pour le démarrage de notre usine.

Par ailleurs, nous avons construit sur le site une trentaine de villas équipées, destinées à accueillir les techniciens issus des entreprises partenaires qui formeront les employés de l'usine durant une période définie. Au terme de cette celle-ci, ces villas permettront de loger les cadres et les employés gabonais de la société. Pour EDF Totelec, il s'agit d'un investissement sur la valeur humaine.



CIE : Avec le développement de ces industries technologiques, la formation en interne suffira-t-elle à terme pour satisfaire la demande de main-d'œuvre qualifiée ? L'installation d'une école de pointe dans ces domaines serait-elle viable au Gabon dans les années à venir ?

B. Z. O. : Disons que depuis sa création, la société EDF Totelec a choisi la formation en interne pour répondre à un réel besoin de recrutement : l'année dernière, la société a ainsi recruté une vingtaine de jeunes formés par elle. Ce dispositif à l'avantage de s'adresser à tous les niveaux de diplôme, du CAP au bac +5, et de concerner un grand nombre de métiers : administratifs, électriciens, plombiers, conducteurs d'engins, mécaniciens, etc.

Les atouts d'une telle formation sont incontestables, notamment en termes d'adaptation et de motivation des jeunes qui, confrontés à des problèmes concrets, réagissent plus vite en tant que professionnels. Ainsi, à l'embauche, la personne formée est immédiatement opérationnelle et s'intègre rapidement aux équipes grâce à son vécu au sein de la société. Ce mode de recrutement permet aussi de fidéliser : lors de sa formation, il acquiert une certaine culture d'entreprise, un respect des règles et un goût du travail et des responsabilités. A cela s'ajoutent des conditions financières avantageuses pour le jeune qui perçoit déjà un salaire dans le cadre de son apprentissage. La société s'engage aussi à financer les permis de conduire catégorie B qui est obligatoire pour certains postes de responsabilité.

Les véritables leviers de cette formation sont les tuteurs : chargés d'accompagner et d'encadrer les jeunes en alternance, ils doivent aussi les évaluer tout au long de leur formation au sein de l'entreprise. L'alternance est apprécié en fonction de ses capacités à appréhender une mission, à apprendre un savoir-faire et à intégrer une équipe. Ponctualité, assiduité, motivation et esprit d'équipe sont les aptitudes qui leur sont demandées. Mais il est certain qu'avec le développement de ces industries au Gabon, le soutien de l'Etat devient plus que nécessaire pour la création d'écoles spécialisées dans l'optique d'une meilleure adéquation formation-emploi.

PROPOS RECUEILLIS PAR JOHANN FREIXAS

Comment fidéliser les salariés ?

La valorisation des compétences serait-elle de nature à endiguer la fuite des compétences ? C'est la thèse que défend Camille Epembia, directeur du cabinet RH Yorha Consulting, qui ouvre le débat...

« Les chefs d'entreprises devraient arrêter de penser qu'investir dans la formation de leurs employés suffit à améliorer les compétences et fidéliser les employés. Des mesures d'accompagnement devraient être mises en place pour ces employés après leurs formations pour qu'ils ne partent pas après quelque mois, ou ne vendent pas ces nouvelles compétences aux plus offrants. Il faut comprendre que nous évoluons dans un environnement extrêmement compétitif, et cette compétitivité ne concerne pas seulement le chiffre d'affaires des entreprises mais également le marché de l'emploi. Les entreprises au Gabon prennent rarement en compte les tendances de l'environnement dans lequel elles évoluent quand elles établissent leurs masses salariales, par exemple. Le fait d'oublier ce détail expose la majorité de ces entreprises au phénomène grandissant de la fuite des compétences car chaque être humain aspire naturellement à un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail.

Il faudrait désormais rémunérer le poste et ensuite la performance, tout cela en tenant compte de l'environnement dans lequel évolue. Cela implique une prise en compte des modèles de rémunération appliqués par les entreprises exerçant la même activité que vous, et dans le même domaine d'activité que vous. A quoi bon former un employé si ce dernier doit, après sa formation, pouvoir améliorer sa productivité sans voir ses conditions s'améliorer dans la même mesure. Il faut donc, de manière régulière, mesurer non seulement la performance des employés mais aussi le niveau de satisfaction de ces derniers face à leur travail. Pour cela, il existe des outils bien connus tels que le bilan des compétences, l'appréciation des salariés, les mesures de performances, etc.

Les PME devraient comprendre que le salarié n'est plus seulement un simple facteur de production mais une ressource, et une ressource, cela s'entretient pour qu'elle soit toujours rentable. En tenant compte du vide juridique concernant la fuite des compétences, les responsables d'entreprises devraient, avant de formaliser la formation d'un employé, faire signer à ce dernier un contrat d'engagement déterminant des conditions de dédommagement ou de remboursement dans le cas d'une démission avant la fin d'un délai fixé par les deux parties. Ce contrat permet à l'entreprise de conditionner le mouvement du salarié après avoir financé lourdement sa formation, et permet dans la même mesure au salarié de peser les contours de son engagement à suivre une formation financée par l'entreprise.

Toutefois avant d'initier une formation pour un employé, l'entreprise devrait d'abord mesurer l'impact que cette formation aura dans le fonctionnement de ses activités, c'est-à-dire avoir son intérêt comme première priorité. Pour cela, il faudra se poser les bonnes questions :

- Comment la formation profitera-t-elle à

l'entreprise ?

- Comment éviter le départ du salarié après sa formation ?

- Quelles sont les mesures mises en place pour conserver le salarié formé ?

La fuite des compétences résulte souvent d'un mauvais management de l'entreprise, tandis que la valorisation des compétences est une bonne raison pour les salariés de rester. »

des solutions étudiées et taillées sur mesure



En tant que professionnel, vous avez besoin de tarifs préférentiels.

Parce que la réussite de votre entreprise s'appuie sur une gestion efficace. Airtel met à votre disposition des tarifs étudiés et taillés sur mesure pour optimiser vos coûts de communication. Choisissez l'option qui vous correspond et gardez le contrôle sur votre business.



0F/sec.
INTRA FLOTTE

1,5F/sec.
VERS AIRTEL

2F/sec.
AUTRES OPÉRATEURS

2F/sec.*
DESTINATIONS
PRÉFÉRÉES À L'INTER.

3F/sec.
VERS L'INTER.

Rejoignez-nous sur le meilleur réseau du Gabon.
Pour toutes informations complémentaires, contactez votre Conseiller Clientèle dédié.

Fuite des compétences : vide juridique ou problème de management ?

Engagées de plain-pied dans le défi de la formation des compétences nationales, de nombreuses entreprises sont confrontées à un fléau de taille : la fuite des compétences. Une réalité face à laquelle elles se trouvent démunies sur le plan juridique.

Certaines sociétés déboursent des millions de francs CFA chaque année pour former du personnel, spécialiser des employés et recycler les compétences de leurs techniciens dans des domaines de pointe, mais voient par la suite ces ressources humaines quitter leurs sociétés pour des enseignes concurrentes. Il s'agit d'un phénomène dont on ne parle que très peu mais qui gangrène de plus en plus le marché du travail et crée un sentiment d'injustice qui décourage de nombreuses sociétés à investir massivement dans la formation. Ainsi, M. Bibang, dirigeant de la société EDF Totelec qui a investi en 2011 près de 200 millions de FCFA dans la formation de son personnel, s'est vu ravir plusieurs employés formés par ses soins par des concurrents, notamment de grands groupes internationaux. « Ces groupes qui ont des moyens colossaux n'investissent pas dans la formation et débauchent les employés que nous formons en interne. C'est une injustice totale, couverte par un vide juridique qui ne nous donne aucun recours possible. Si cette situation perdure, nous ne pourrions plus investir autant d'argent dans la formation des compétences nationales

sans garantie que nous conservions ces compétences », explique-t-il.

Par ailleurs, si vous vous intéressez de près aux CV de nombreux cadres des départements communication des sociétés de la place, vous remarquerez un point commun : un premier emploi chez Affinités Mc Cann, une agence de communication renommée qui a donné sa chance à de nombreux jeunes sans expérience qu'elle a formés, avant de se voir ravir par d'autres sociétés. En effet, même si le contrat de l'employé formé stipule une obligation de rester dans l'entreprise formatrice pour une durée minimale déterminée, dans la pratique, il demeure souvent très difficile, voire impossible, de porter un employé devant les prud'hommes pour avoir accepté une offre plus avantageuse ailleurs. Cela implique des procédures judiciaires lourdes qui sont susceptibles de générer un climat délétère avec l'employé concerné. Ce phénomène touche aujourd'hui la quasi-totalité des secteurs d'activités économiques et pourrait grever les capacités d'investissement des sociétés dans la formation s'il n'est pas mieux appréhendé par les employeurs.

Total Marketing : des emplois 100% gabonais !

Total Marketing Gabon, qui gère le réseau de stations-service Total sur l'ensemble du territoire, s'est fixé pour objectif la gabonisation à 100% des postes de gérant de ses stations-service. Depuis cinq ans, l'entreprise a ainsi adopté une politique de formation et de promotion des jeunes Gabonais à ces postes, appelée politiquement « jeunes gérants ». Il s'agit d'un système de promotion interne qui permet aux meilleurs personnels du réseau Total d'accéder à cette promotion. Ces jeunes sélectionnés, après être passés de simple pompiste à chef d'équipe puis chef de station, suivent une formation en gérance d'activités commerciales pour ensuite devenir gérant de station-service. A ce jour, 18 d'entre eux se sont vu confier la gérance de stations-service, et 10 autres potentiels jeunes gérants sont actuellement en attente d'opportunités.

Objectifs

Ce programme de formation contribue à l'amélioration des niveaux de formation locaux à travers le transfert des compétences et le partage des savoir-faire. L'objectif visé est de transmettre aux participants les connaissances nécessaires à la création et à la gestion d'activités commerciales. Cette action a pour objet d'identifier les entrepreneurs potentiels dans le but de les former et de les aider à s'établir en tant que responsable d'entreprise.

Les principales étapes

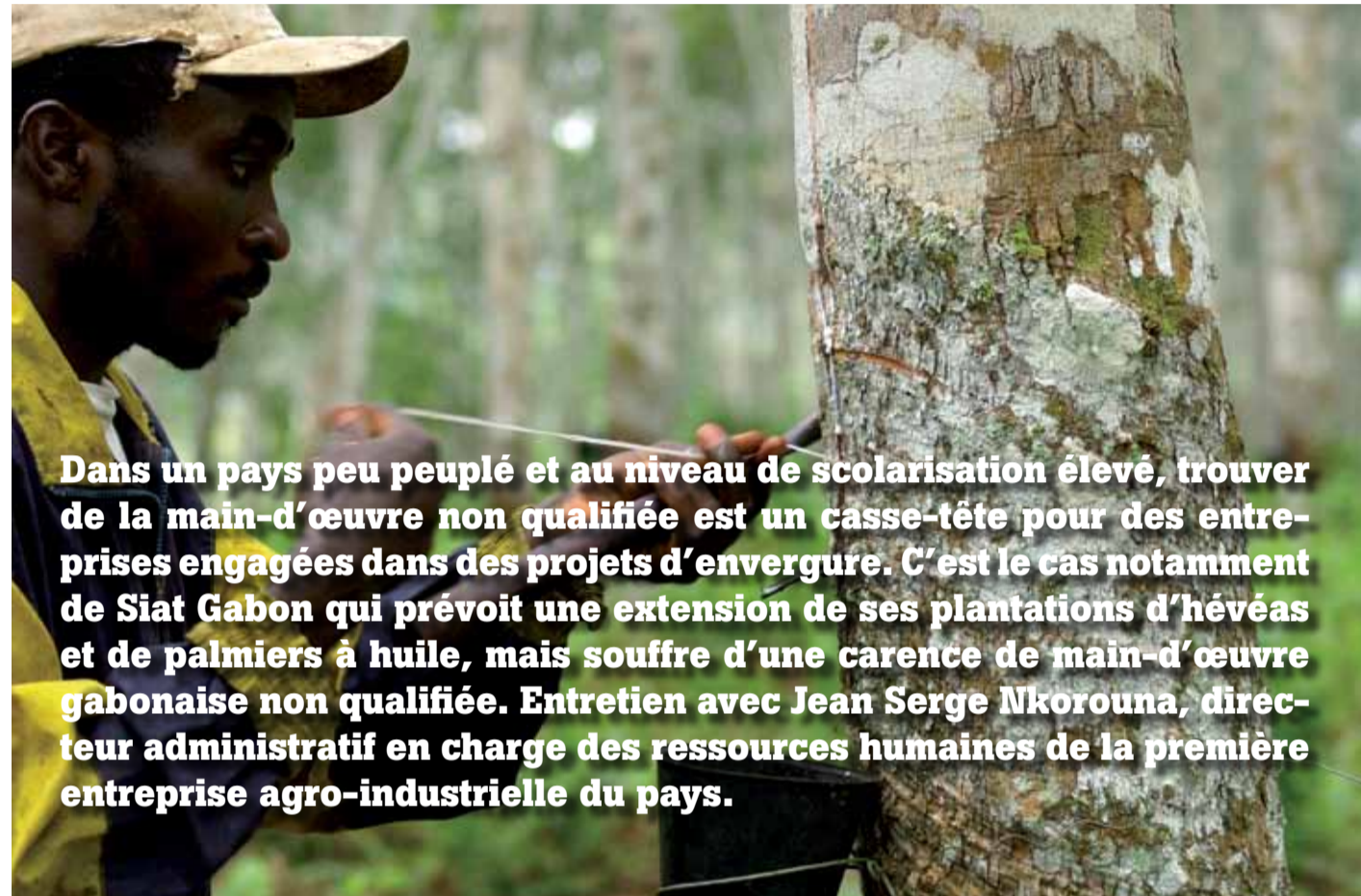
Il s'agit d'une formation initiée et financée par Total Marketing Gabon en partenariat avec l'Office national de l'emploi (ONE) et l'Agence nationale de formation et de perfectionnement professionnel (ANFPP). Le nombre de participants annuel à cette formation est de douze, soit quatre provenant des livres de l'ONE et sélectionnés sur la base des critères définis par TMG ; deux responsables d'entreprises sous-traitantes ; et six participants issus du réseau des stations-service Total. Les modules de formation sont le management, le marketing, la comptabilité/analyse financière, la législation du travail, l'initiation à l'informatique et l'hygiène-sécurité-environnement.

Retombées positives

Ce projet est susceptible de favoriser une meilleure intégration des activités de l'entreprise dans l'environnement local (amélioration de l'image et des relations avec les parties prenantes). Il permet également l'adaptation de la gestion des stations-service aux normes de compétitivité. D'autre part, les participants deviendront des acteurs de leur propre développement au travers de l'acquisition de compétences. Ce programme de formation présente également l'avantage de favoriser la création d'emplois et de micro-entreprises.

LE PROBLEME DE LA MAIN-D'ŒUVRE LOCALE NON QUALIFIÉE

« Nous avons donc de gros besoins en main-d'œuvre »



Dans un pays peu peuplé et au niveau de scolarisation élevé, trouver de la main-d'œuvre non qualifiée est un casse-tête pour des entreprises engagées dans des projets d'envergure. C'est le cas notamment de Siat Gabon qui prévoit une extension de ses plantations d'hévéas et de palmiers à huile, mais souffre d'une carence de main-d'œuvre gabonaise non qualifiée. Entretien avec Jean Serge Nkorouna, directeur administratif en charge des ressources humaines de la première entreprise agro-industrielle du pays.

Pouvez-vous nous dresser un rapide aperçu de l'évolution qualitative et quantitative de votre personnel depuis les cinq dernières années ?

Pour dresser le bilan de l'évolution à laquelle vous faites allusion, nous prendrons comme point de départ 2004, année au cours de laquelle Siat a repris les activités des sociétés para-étatiques Hévégab et Agrogabon. A cette date, nous avons démarré avec un effectif de 678 personnes. A l'heure actuelle, nous totalisons 4 500 personnes, dont 10% en emplois directs à Siat Gabon ; vous pouvez ainsi juger de la croissance de nos effectifs sur cette période. Concernant la qualité de notre personnel, aucun problème majeur. Une partie de la main-d'œuvre qualifiée est expatriée car certaines compétences ne sont pas encore disponibles sur le marché local ou alors se trouvent avec difficultés. Sur ce plan, nous bénéficions du soutien de notre maison mère qui nous fournit cette compétence extérieure. L'autre partie de la main-d'œuvre est recrutée sur place, notamment des ingénieurs issus des écoles nationales.

Mais notre difficulté majeure réside au niveau des emplois basiques, de la main-d'œuvre non qualifiée. Et même au niveau de la main-d'œuvre semi-qualifiée, nous faisons face à cette carence car il nous arrive parfois de manquer de conducteurs d'engins, du fait notamment des nombreux chantiers engagés dans le pays. Notre effectif global est composé à 15% d'étrangers et à 85% de Gabonais, alors que dans la seule main-d'œuvre non qualifiée nous comptons 80% d'étrangers. Ces métiers basiques concernent l'entretien des plantations, la saignée des hévéas, la récolte des régimes de palme et les bouviers pour le ranch.

Dans ces métiers spécialisés, avez-vous éprouvé des difficultés par le passé à recruter les compétences nécessaires à votre développement ? Comment avez-vous surmonté ces difficultés ?

Dans notre métier, nous sommes actuellement le seul opérateur dans le pays. D'une manière logique, si nous voulons recruter des personnes expérimentées, ce n'est pas au Gabon que nous les trouverons. Ces emplois proviennent donc de l'étranger, notamment des filiales du groupe au Ghana, en Côte d'Ivoire et au Nigeria, sous réserve des autorisations du ministère du Travail. L'université de Masuku nous fournit également suffisamment d'ingénieurs agronomes. Chaque année d'ailleurs, entre 15 et 20

diplômés sortent de l'Institut national supérieur d'agronomie et de biotechnologies (Insab). Mais la mentalité dans notre pays est encore telle que beaucoup privilégient la fonction publique. D'ailleurs, nous avons été confrontés à des cas où de jeunes Gabonais que nous avions recrutés et avec qui nous envisagions des plans des carrières démissionnaient dès l'obtention, en parallèle, d'un poste budgétaire dans une administration. Il nous faut alors reprendre le processus de recrutement depuis le début, et ceci est assez douloureux pour nous car c'est un investissement gâché dans la mesure où certains bénéficient de formations internes. Pourtant, le privé propose des salaires beaucoup plus attractifs que dans la fonction publique,

comme c'est le cas partout ailleurs. Si, malgré tout, les personnes qui sortent des grandes écoles et universités au Gabon optent pour la fonction publique, c'est à cause de la pression.

Au Gabon, la culture du résultat est encore à un niveau très peu relevé. Beaucoup préfèrent être dans un bureau sans trop de pression et attendre leur salaire à la fin du mois. Alors qu'à Siat les résultats sont exigés à tous les niveaux et cette pression est parfois difficile à gérer. Par ailleurs, la majorité des diplômés gabonais sont jeunes et beaucoup préfèrent exercer dans les centres urbains plutôt qu'en zone rurale.

Quelle est votre politique de formation du personnel en interne et en externe ? Pouvez-vous nous donner quelques indicateurs du coût de cette politique de formation pour votre société ?

Les formations que nous initions en interne dépendent des corps de métier. Dans chaque corps, nous avons recruté, à travers la maison mère, des personnes ressources et très expérimentées qui encadrent les jeunes diplômés que nous recrutons. Par la suite, ces jeunes peuvent bénéficier, selon leurs aptitudes, de stages de perfectionnement dans nos filiales sœurs africaines. Par ailleurs, dans le cadre de la mise en place de nouveaux équipements, dans les usines notamment, nos fournisseurs prévoient des formations pour le personnel qui sera en charge de ces équipements. De plus, ce personnel nouvellement formé bénéficie également de stages dans les usines d'origine pour s'imprégner du fonctionnement de ce matériel.

Permettez-moi à cet effet de relever les carences des centres de formations au Gabon qui, au départ, n'ont pas tenu compte des besoins du marché. Il n'y a pas ou peu d'adéquation formation/emploi, c'est encore très sélectif. Aujourd'hui heureusement, les autorités commencent à en prendre conscience. Depuis l'année dernière par exemple, plusieurs ateliers ont été organisés pour trouver des solutions à la problématique de la main-d'œuvre locale. En ce qui nous concerne, il nous a été demandé d'élaborer un document où figuraient nos métiers. Cela a été fait et envoyé à qui de droit. Je tiens à souligner que Siat fait un effort colossal dans le cadre de la formation interne de son personnel. Chaque année, nous inscrivons au budget un peu plus de 100 000 euros, soit près de 66 millions de francs CFA pour la formation.

Le projet de développement de vos activités nécessitera une main-d'œuvre qualifiée et spécialisée. Comment avez-vous prévu de recruter et de former ces compétences ?

Nous avons commencé à interpeller les autorités. Vous n'êtes pas sans savoir que notre pays est caractérisé par une faible population estimée à 1,5 million d'habitants avec un taux de scolarisation de 80 à 85%. Certes il y a des chômeurs, mais ce sont en majorité des personnes diplômées pour qui il est impossible de travailler dans une plantation. Peut-être faudrait-il réorienter ces personnes vers les métiers



de l'agriculture, mais ça, c'est aux autorités compétentes d'étudier la question. Pour réduire ce déficit en main-d'œuvre qualifiée, l'Etat pourrait premièrement assouplir les processus de recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Ne nous voilons pas la face. Localement, avec tous les projets en cours, il sera difficile de trouver suffisamment de monde pour travailler. Deuxièmement, il serait souhaitable de mettre plus de pédagogie au niveau de l'Office nationale de l'emploi (ONE) en ce sens qu'on pourrait expliquer aux jeunes de niveau intermédiaire (BEPC, bac, etc.) qu'ils peuvent trouver du travail dans les sociétés agricoles, tout en spécifiant bien le métier qu'ils exerceraient. Ce détail est important parce que beaucoup de ceux que nous recevons en entretien s'attendent à être dans un bureau alors que nous, dans les offres que nous adressons à l'ONE, nous spécifions bien que nous voulons des saigneurs, des récolteurs, etc. Y a un véritable changement de mentalité à opérer. Nous avons donc de gros besoins en main-d'œuvre dans le cadre de notre plan de développement et nous sommes prêts à

discuter avec le gouvernement dans ce sens. L'importation de la force de travail extérieure pourrait combler 50 à 60% de nos besoins. Car sans renforcement de nos effectifs, il nous est impossible de mener à bien notre projet, notamment l'augmentation des capacités de production de nos plantations, de l'ordre de 35 000 hectares. Pour les effectifs restant, nous mettrons bien sûr un accent particulier, comme nous le faisons déjà, sur la sensibilisation au plan local. A Oyem par exemple, nous avons l'Ecole des cadres ruraux où nous pourrions nous rendre pour leur demander de mettre l'accent sur la formation pratique. Des formations d'intégration rapide de l'ordre de deux à trois mois. Nous disposons d'ailleurs de plantations non loin de cette structure. Dans nos plantations d'hévéa, par exemple, nous mettons en place des écoles de saignée où le candidat bénéficie d'un stage pratique accéléré en deux semaines. Après cette période, il est immédiatement opérationnel et peut parfaire ses connaissances sur le terrain avec ses collègues, les chefs d'équipes ou encore les moniteurs.

Nous avons également en projet, à 34 kilomètres de Lambaréné, sur la route Fougamou où existe une vieille plantation d'hévéa, de mettre en place une école dans les métiers de l'hévéa. L'aboutissement de ce dossier, qui est encore sur la table du gouvernement, permettrait de développer la culture de l'hévéa dans cette contrée et motiverait les jeunes à s'y lancer. Et c'est cela l'avenir. Il y aurait des formations courtes et pratiques ainsi que d'autres, plus longues, pour encadrer des opérateurs privés qui souhaiteraient s'investir dans le développement de plantations villageoises. Un projet porteur qui serait entièrement financé par Siat. A une échelle plus grande, le groupe prévoit de créer une « Siat Académie » à Bruxelles où l'accent sera mis sur l'ensemble des métiers de nos activités. Ce projet prévoit le recrutement de jeunes cadres dans les pays où nous sommes implantés. Ils seront formés par Siat et pour Siat. On aura donc des Gabonais, des Nigériens, des Ivoiriens, des ressortissants européens et même des Asiatiques.

Les établissements gabonais de formation en agronomie fournissent-ils aujourd'hui une main-d'œuvre qualifiée et quantitativement suffisante pour répondre aux besoins de ce secteur ? Quelles solutions préconisez-vous pour améliorer cette situation ?

Certes, l'Insab produit des diplômés, mais la difficulté se pose au niveau de la rentabilité immédiate de ces derniers qui n'ont reçu que très peu de rudiments pratiques. Ces étudiants pourraient intégrer notre académie à Bruxelles. Pour l'heure, beaucoup approfondissent l'aspect pratique de leur formation en stage chez nous, et c'est là que nous détectons « la bonne graine ». Pourtant, beaucoup sont formés en techniques agricoles, production végétale, production animale, etc., sans avoir jamais mis leurs connaissances théoriques en pratique sur le terrain. C'est un réel problème. Mais l'Insab demeure un partenaire important et nous restons disposés à accueillir chaque année les étudiants qui en sortent.

L'agriculture a longtemps été un secteur « oublié » de l'économie gabonaise.

PROPOS RECUEILLIS PAR JOHANN FREIXAS



Retrouvez toutes les informations sur l'économie gabonaise en vous abonnant gratuitement à la newsletter sur notre site

www.economie-gabon.com

economie-gabon.com





INDUSTRIALISATION

Pour une promotion de la filière bois

Soutenir le processus d'industrialisation de la filière bois. Telle est la mission de l'Agence d'exécution des activités de la filière forêt-bois (AEAFB), établissement public à caractère administratif placé sous l'autorité du ministère des Eaux et Forêts. Passage en revue des prérogatives de cette nouvelle structure inaugurée en juin dernier.

Engagé dans l'ambitieux objectif de compter parmi les pays émergents à l'horizon 2025, le Gabon multiplie les stratégies pour atteindre ce statut à l'échéance fixée. Dans la logique d'industrialisation de sa filière bois, en cohérence avec l'interdiction d'exportation des grumes en vigueur depuis mars 2010, le pays vient de se doter d'une Agence d'exécution des activités de la filière forêt-bois (AEAFB). La nouvelle entité a été officiellement présentée le 20 juin dernier à son siège de Libreville par Gabriel Tchango, ministre des Eaux et Forêts et Pierre Gavoura, directeur général de cette structure. L'AEAFB a pour mandat de contribuer à la promotion des activités de la filière forêt-bois, mais aussi d'assurer un appui technique et de conseil au ministère des Eaux et Forêts en matière d'inventaires, d'aménagement, d'agrèage, de certification, de traçabilité des produits forestiers, de veille économique, politique et stratégique. « Comme nous pouvons le constater, l'Agence d'exécution est un nouvel acteur majeur dans le développement des activités du secteur. Elle permettra au ministère des Eaux et Forêts d'augmenter la contribution du secteur au PIB et créer des emplois, de réduire la pauvreté en milieu rural et de développer le tissu industriel national (...). Nous ne ménagerons aucun effort afin de tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés », a déclaré Pierre Gavoura.

Vers une meilleure connaissance des performances de la filière

Selon le ministre des Eaux et Forêts « la volonté des plus hautes autorités du pays, réaffirmée dans le plan stratégique Gabon émergent, vise à positionner le Gabon, d'ici 2020, comme le leader mondial du bois tropical certifié, avec une position forte et distinctive sur

les segments de marché, à savoir une meilleure connaissance de la forêt gabonaise ; la mise à disposition des produits semi-finis et finis résultant d'une transformation plus poussée de nos bois ; la valorisation des produits forestiers autres que le bois d'œuvre (...). L'entité dont vous avez la charge est un dispositif opérationnel devant contribuer à la traduction dans les faits des piliers Gabon vert et Gabon industriel de la politique prônée par le chef de l'Etat ».

Le conseil d'administration de l'agence s'est réuni le 26 juin à Libreville, où un

budget d'un milliard de francs CFA a été voté au titre de l'année 2012. Selon les administrateurs, cette enveloppe, entièrement supportée par l'Etat, permettra à la structure d'accomplir ses missions. Présidé par Jean-Félix Mouloungui, ancien ministre des PME-PMI, le conseil d'administration s'est également penché sur le plan triennal 2012-2015 de l'agence. Une meilleure connaissance de la filière et une estimation quantitative et qualitative des richesses forestières nationales à l'horizon 2014 sont quelques-uns des résultats escomptés.

Un secteur en forte croissance

Le Gabon est recouvert à 85% (266 667 km²) par une forêt dense et humide de 22 millions d'hectares, refuge de 400 espèces différentes dont 60 à valeur commerciale, sa filière bois contribuait pour 4,6% de son PIB avant l'interdiction effective de l'exportation des grumes de bois, en mai 2010. Depuis, cette part a grimpé à 8%, selon les chiffres communiqués par le ministère des Eaux et Forêts. Cette croissance s'est également accompagnée de celle du nombre des usines de transformation du bois, qui est passé de 81 à 114, soit une hausse de 40%. En outre, cette croissance a aussi permis l'augmentation des emplois directs qui ont progressé de 83%, passant ainsi de 3 812 à 6 985 selon les statistiques établies par le même ministère. Et pour couronner le tout, le volume de grumes entrées en usine a enregistré une hausse de 30% ; tandis qu'au niveau du volume de bois transformés, nous notons également une augmentation de 79%.

Par ailleurs, la vente à l'export des produits transformés a enregistré un bond de 71%. A la lumière de ces statistiques, on mesure mieux la croissance étonnante de cette filière et, *in fine*, à quel point cette mesure restrictive sur les exportations de grumes aura finalement été une décision salutaire. Toutefois, cette réussite s'est également accompagnée de nombreux problèmes et défis à affronter. L'une de ces difficultés est liée à la gestion des capitaux qui sont aujourd'hui détenus par des ressortissants de 19 nationalités différentes dont 42 asiatiques, 40 africaines et 32 européennes, selon le dernier état des lieux du secteur établi par le ministère des Eaux et Forêts. Une situation qui n'est guère à l'avantage du Gabon qui se retrouve avec seulement 23% des usines de transformations du bois.

STEVIE MOUNOUBOU



La Conférence de Rio + 20 sur le développement durable a accouché d'une souris. La déclaration finale n'est qu'une copie conforme de l'avant-projet de déclaration qui avait été adopté par les négociateurs sous forme d'un texte minimaliste de 49 pages. Quant au continent africain, qui sera très impacté par le changement climatique, il a pu observer du côté des pays riches le manque de cohérence entre les discours et leur concrétisation sur le plan des engagements financiers.



Il était urgent de se réunir au chevet de notre Terre malade car l'on se souvient tous des précédents sommets sur ce thème, Rio 1992 et Johannesburg 2002 : « La maison brûle et nous regardons ailleurs », avait alors lancé Jacques Chirac. Vingt ans plus tard, la conférence Rio + 20 s'est achevée le 22 juin avec l'adoption par consensus d'un texte décrié par la plupart des ONG. A travers ses 283 articles, les 188 États représentés s'engagent sur le chemin d'une économie verte qui doit « contribuer à l'élimination de la pauvreté et à la croissance économique durable, améliorer l'intégration sociale et le bien-être de l'humanité, et créer des possibilités d'emploi et de travail décent pour tous, tout en préservant le bon fonctionnement des écosystèmes de la planète ». Toutefois, on peut demeurer sceptique face à ce qui ne relève que des déclarations... mais sans engagement ferme de financement ! Les enjeux de ce forum étaient de savoir où en sont le concept et les démarches de

développement durable. En outre, il devait permettre de questionner la façon dont les Nations unies et les acteurs étatiques et de la société civile se situaient politiquement dans un contexte où les crises financières secouent le système économique mondialisé et où les négociations climatiques – qui forment actuellement le principal cadre de discussion internationale sur le développement durable – s'enlisent, alors que les concentrations de gaz à effet de serre augmentent dans l'atmosphère. Globalement la déclaration de Rio + 20 est une compilation d'engagements antérieurs et de considérations vagues pour l'avenir, avec aucun nouvel engagement sur le financement de ce programme.

Les retombées pour l'Afrique

Les Etats présents ont démontré une approche divergente sur la notion d'« économie verte ». A noter que cette question a été poliment éludée par les pays émergents qui y voient plutôt une nouvelle forme de protectionnisme de la part des pays industrialisés. L'idée consisterait, selon eux, à relever les exigences en ce qui concerne les importations de produits dans les pays riches, et en même temps à favoriser des exportations de savoir-faire. Les pays industrialisés, eux, y ont vu un moyen d'ouvrir des voies de croissance compatibles avec une protection raisonnable de l'environnement. Les participants se sont donc engagés à promouvoir une « économie verte » épargnant les ressources naturelles de la planète et éradiquant la pauvreté, mais on note avec regret que la déclaration finale ne fasse aucunement mention d'objectifs contraignants et de financement. Pour avancer, les négociations climatiques ont pourtant besoin de deux moteurs essentiels : des pays leaders et des financements qui prouvent leur détermination. Or, ces deux conditions sont absentes du texte final de Rio + 20. Seule avancée no-

table pour le continent africain : l'Afrique a été à la pointe des discussions. Emmenés par le président congolais, Denis Sassou N'Guesso, une trentaine de chefs d'Etats africains ont fait le déplacement pour plaider la cause de leur continent et éviter le scénario du pire. « L'Afrique n'a pas contribué au problème du changement climatique, mais elle sera la région du monde la plus affectée », déplore Bineswaree Bolaky, économiste de la division Afrique à la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (Cnuced). La forte délégation africaine a tenté de démontrer que l'Afrique peut être en pointe d'un nouveau modèle de développement respectueux de la planète. L'Afrique semble donc prête à jouer un rôle majeur dans la préservation de l'environnement. A condition que les pays développés respectent leurs engagements, surtout financiers et technologiques, ce qu'ils ne semblent pas prêts de vouloir faire.

WENCESLAS ASSOHO

TRANSPORT FERROVIAIRE



La Setrag sur les bons rails

Afin de conduire les trains de la Société d'exploitation du Transgabonais (Setrag) vers l'excellence, les responsables de l'entreprise ont annoncé un plan d'investissement triennal de 100 milliards de francs CFA. Une enveloppe qui servira notamment à répondre aux problèmes occasionnés par les déraillements de trains de marchandises survenus ces derniers mois, à remettre la voie ferrée en bon état et à améliorer les prestations de service.

Piqués à vif par la haute fréquence des déraillements de trains marchandises ces derniers mois, les responsables de la Société d'exploitation du Transgabonais (Setrag), filiale du groupe minier français Eramet, ont décidé de mettre les bouchées doubles pour mettre un terme à ces accidents. A la faveur d'une conférence de presse tenue le 22 juin à Libreville, Henri Jobin, directeur général de la Setrag, a annoncé que son entreprise comptait investir 30 à 40 milliards de francs CFA par an durant les trois prochaines années, soit un plan d'investissement de plus de 100 milliards de francs CFA pour la rénovation de la ligne de chemin de fer, l'acquisition de matériel neuf et l'amélioration de l'exploitation. A titre de comparaison, l'investissement annuel de la société représente presque l'équivalent de son chiffre d'affaires en 2011. En ce qui concerne les déraillements observés sur la voie ferrée qui relie Libreville à Franceville, Henri Jobin a bien précisé que ces accidents avaient eu « des impacts, tant sur la fonction-

nement de l'entreprise que sur ses résultats », mais il s'est voulu rassurant, estimant que l'entreprise maîtrise aujourd'hui « l'ensemble des phénomènes qui ont concouru à ces déraillements ». Selon les explications du patron de la Setrag, 80% de ces déraillements se sont



produits en zones instables (lieux où la conception a été mal faite) et durant la saison des pluies, ce qui amplifie le phénomène.

Anticiper l'augmentation du trafic

A ces causes s'ajoute un matériel vieillissant. A cet effet, Henri Jobin a fait part de son ambition de réfectionner la ligne ferroviaire sur les zones dont l'instabilité du sol a été notée, principalement entre Libreville et Ndjolé. « Ces derniers temps, on a eu beaucoup de déraillements (...) Nous allons traiter quelques zones instables (...) On ne va pas refaire les 600 km de ligne, mais la refaire complètement sur certaines zones », a affirmé Henri Jobin, soulignant que le matériel roulant serait aussi renouvelé. « Nous disposons d'une fenêtre de trois ans avant que le trafic n'augmente de manière significative (...) d'environ 4 à 5 millions de tonnes par an à 10 millions de tonnes », a-t-il poursuivi. L'augmentation proviendra de l'utilisation de la voie par, notamment, le groupe australien BHP Billiton et des miniers chinois. « L'augmentation du trafic va venir essentiellement des milliers de nouveaux mineurs sud-africains, australiens ou chinois et des projets lancés dans la nouvelle zone économique de Nkok, des nouveaux chantiers miniers du côté de Ndjolé et de Franceville. Ce qui pourrait doubler le trafic commercial », a expliqué le directeur général.

Une ligne complémentaire nécessaire pour l'exploitation de Belinga

Par ailleurs, les dirigeants de la Setrag ont catégoriquement réfuté l'idée, souvent évoquée, de l'utilisation de la voie dans le cadre de l'exploitation éventuelle du gisement de fer de Belinga, au nord-est du Gabon, l'un des plus grands sites inexploités au monde, mais difficilement accessible. « Si le projet de Belinga voit le jour et si le déchargement se fait par le port de Libreville, ou plus au nord par le Cap Estérias, ce sera sur une ligne complémentaire, une ligne dédiée au minerai de fer. Ce seront des convois très lourds, de l'ordre de 100 millions de tonnes par an alors que nous, nous raisonnons à 4 ou 5 millions de tonnes par an », a affirmé le directeur général de la compagnie, qui a réalisé un chiffre d'affaire de 43 milliards de francs CFA en 2011. En 2012, l'entreprise prévoit 30,38 milliards de francs CFA d'investissement pour le renouvellement de la voie, les terrassements et les ouvrages d'art, la réhabilitation et l'acquisition du matériel roulant, et les travaux d'investissements courants.

Un mandat qui a porté ses fruits

Grâce à la Compagnie minière de l'Ogooué (Comilog), Eramet assure au Gabon une mission de service public à travers la Setrag, filiale à 84%. En mai 2003, Comilog s'est en effet vu confier un mandat de gestion provisoire du Transgabonais par le gouvernement du Gabon. Ceci a permis d'améliorer considérablement la maintenance et la fiabilité du trafic, permettant ainsi l'écoulement de quantités plus importantes de minerai de manganèse. Ce mandat de gestion a été prolongé en février 2004 par le gouvernement gabonais pour une durée de dix-huit mois. A compter de novembre 2005, la Setrag a obtenu la concession du train Transgabonais pour une durée de trente ans. Mis en service (pour son premier tronçon) en 1978, le Transgabonais est composé d'une voie unique de plus de 648 km reliant Libreville au port minéralier d'Owendo, à Franceville, située sur le fleuve Ogooué. D'un impact social et économique majeur pour le pays, cette mission d'exploitation du Transgabonais permet aussi à Comilog de sécuriser ses liaisons et d'assurer l'expédition de quantité de minerai, en forte croissance.

STEVE MOUNOUBOU

OFFICE DES PORTS ET RADES DU GABON

VOTRE PASSERELLE MARITIME



OPRAG
B.P. 1051 Libreville / Gabon
Tél. : + 241 70 17 59/98 - Fax : +241 70 07 45
www.ports-gabon.com

SHOPPING HIGH-TECH

Nexus 7, Google se positionne sur la tablette



Fief incontesté d'Apple avec son iPad, le segment de la tablette a enregistré l'arrivée d'un concurrent, et non des moindres. Il s'agit du géant de l'Internet, Google, qui vient de dévoiler sa Nexus 7, conçue par la marque Asus, qui s'appuie sur une configuration solide et surtout un prix ultra-compétitif. Décryptage du nouveau venu.

applications et jeux, plus de la musique, du cinéma et des livres». Le groupe décrit Nexus 7 comme une « nouvelle tablette puissante », qui « fait tout, y compris les jeux vidéo, extrêmement vite ». Une assertion confirmée par le développeur pour le système Android, Chris Yerga, qui juge que la Nexus 7 était « une véritable console de jeux ». Le nouveau « bijou » fonctionnera sous Android 4.1, alias « Jelly Bean », qui est une amélioration du système actuel, « Ice Cream Sandwich », et qui devrait rendre tout « plus fluide et plus rapide » selon Google, qui souligne que « le clavier est plus intelligent et précis, il prédit votre prochain mot. La dictée vocale est plus rapide et fonctionne même lorsque vous n'avez pas de connexion ».

Quelle stratégie pour battre Apple ?

Les tablettes Nexus sont d'ores et déjà disponibles sur commande en Australie, au Canada, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis sur le magasin Google Play pour être expédiées depuis la mi-juillet. Elles sont proposées au prix de 199 dollars pour la version 8 Go, et 249 dollars pour la version 16 Go. « Apprenant de l'expérience d'Amazon, Google peut voir que le seul moyen de battre l'iPad, qui occupe le terrain du haut de gamme, est de s'adresser aux millions de clients qui sont prêts à acheter une tablette plus petite et moins chère », com-

mente James McQuivey, analyste du cabinet spécialisé Forrester. Si Android s'est hissé au sommet du marché des téléphones mobiles, Apple continue à dominer celui des tablettes et détient autour de 62% du marché, contre 36% pour les tablettes sous système Android, d'après le cabinet de recherche IDC. Malgré une baisse de 20% de ses ventes d'un trimestre sur l'autre, l'iPad est remonté à 68% de parts du marché des tablettes, selon l'IDC.

De 16,8% de parts de marché au quatrième trimestre 2011, le Kindle Fire est ainsi passé à seulement 4%, sur un marché total de 17,4 millions d'unités. Cela constitue-t-il un motif d'espoir pour la percée du Nexus sur le marché ? Il y a des raisons d'espérer après une phase de précommandes où la demande « a été énorme la première semaine », selon Eric Schmidt, président du conseil d'administration de Google, qui, cependant, ne donne pas de chiffres précis. A l'aube de sa phase de commercialisation, les avis des premiers testeurs sont plutôt positifs. On peut aussi remarquer que Google a dévoilé la Nexus 7 une semaine après que Microsoft a présenté sa propre tablette, Surface, qu'il prévoit toutefois de mettre sur le marché un peu plus tard cette année. De quoi partager un même objectif : s'attaquer à la suprématie d'Apple.

STEVIE MOUNOUBOU



« Une véritable console de jeux » La tablette de Google dispose du Wi-Fi, du Bluetooth, d'un GPS et d'une puce NFC. Déclinée en versions 8 et 16 Go, elle intègre un port micro-USB, ainsi qu'un gyroscope et un magnétomètre, mais fait l'impasse sur l'extension du stockage par carte mémoire. « Nous voulions rassembler le meilleur de l'expérience Google, optimisé autour du contenu disponible sur Google Play », a indiqué Google, indiquant que le magasin en ligne compte désormais « plus de 600 000

Galaxy Tab vs iPad 2 : the battle

L'iPad 2 et le Galaxy Tab. Peut-on comparer ces tablettes ? Oui, bien qu'elles aient des formes différentes et des fonctionnalités propres. L'iPad 2 et la Galaxy Tab ont chacune des atouts, un côté séduisant, mais aussi, parfois, des aspects plus décevants. Votre choix dépendra de votre personnalité. Alors êtes-vous iPad 2 ou Galaxy Tab ?



Prise en main et ergonomie

iPad 2 : l'iPad 2 a gagné en finesse (8,8 mm) et en poids (entre 80 à 120 g de moins selon que la tablette soit en 3G ou pas), et cela se ressent lorsque l'on passe de « l'ancienne » à la nouvelle version. Ce qui ne signifie pas pour autant qu'il soit agréable de supporter à bout de bras l'iPad 2 toute une journée. Un poids de 600 g, c'est léger, mais pas autant qu'on l'imagine. D'autant plus que la tablette s'alourdit de 135 g si elle est protégée par la Smart Cover.

Galaxy Tab : sur ce plan, la Galaxy Tab fait toute la différence. Elle est extrêmement fine (8,65 mm) et très légère (565 g), et bénéficie d'un design idéal avec ses bords arrondis et son esthétique aussi sobre que raffinée. Les matériaux utilisés sont agréables et inspirent confiance, tandis que l'écran intégré, d'une définition de 1280 x 800 pixels, offre un rendu saisissant entre des couleurs bien vives et des angles de vision plutôt ouverts. Tactile capacitif multipoints, cet écran ne souffre d'aucun défaut et offre une parfaite réactivité. A sa décharge, il lui est reproché d'avoir puisé son inspiration chez Apple.

Interface et navigation

iPad 2 : Apple a introduit les notifications en pêchant allègrement dans les eaux d'Android. En effet, on affiche le centre de notification en effectuant un geste de haut en bas pour faire dérouler le volet. Dans les paramètres, il est possible de régler précisément la manière dont chaque application liée aux notifications (FaceTime, Calendrier, Mail, Rappels, iMessages et Game Center) peut interagir avec l'utilisateur (vignette, pop-up, présence ou non...)

L'allumage de la tablette est plus prompt (22 secondes), tout comme le lancement des applications. L'arrivée d'iOS 5 amé-

liore la navigation web. L'apparition des onglets et le lien direct avec Twitter pour tweeter les pages web que vous lisez font de ce Safari sous iOS un navigateur pointu. Autre bonne nouvelle pour les utilisateurs encore sous iOS 4.3, le navigateur, déjà très rapide, décuple largement sa vitesse sous iOS 5. Les pages se chargent bien plus vite que partout ailleurs sur le marché des tablettes. Attention toutefois, l'enthousiasme doit être mesuré puisque Safari ne charge pas le contenu Flash. Mais pour le surf simple sur l'ensemble des pages d'information, l'expérience est encore rehaussée. Ce nouveau système permet également le partage de connexion 3G en Wi-Fi d'un iPhone 4 vers iPad et l'accélération de la navigation web sur Safari.

Galaxy Tab : chez Galaxy Tab, Chrome Lite fait une fois de plus son office, offrant une navigation par onglets agréable, réactive et précise. Le chargement des pages, même avec un nombre important d'éléments visuels et multimédias, se fait sans heurt, bien que le support du Flash ne soit pas optimal. Si certains sites et vidéo en Flash ne posent aucun problème, d'autres ralentissent la navigation, imposent une latence sur les zooms et gâchent le visionnage de vidéos, trop saccadées. Des désagréments assez aléatoires qui dépendent vraisemblablement de la qualité d'encodage des Flash. Par exemple, un bandeau publicitaire mal encodé peut faire larguer le navigateur alors qu'un très gros site vitrine bien codé peut passer sans le

moindre problème. A l'heure où Adobe tend à se désengager du Flash mobile au profit des applications et du HTML5, cela permet de ressortir les réelles difficultés du Flash mobile.

Multimédia

iPad 2 : la caméra en façade permet d'utiliser la fonction FaceTime by Apple, qui autorise la visioconférence via le réseau Wi-Fi. Une fonctionnalité découverte sur l'iPhone 4, qui permet surtout de faire partager à ses proches les environnements où l'on se trouve, plus que de montrer sa trogne. Le rendu d'image n'est pas exceptionnel, mais le système fonctionne.

Galaxy Tab : le lecteur vidéo de la Galaxy Tab n'est malheureusement pas compatible avec les formats MKV, comme l'est celui des smartphones Galaxy S. Il est donc toujours nécessaire de faire un tour sur l'Android Market pour trouver un player alternatif (au hasard, Dice Player) pour ces formats. Bonne nouvelle en revanche, plus de limitation de taille des fichiers à 4 Go par le Fat 32 grâce à un formatage qui permet à la tablette d'être reconnue comme un périphérique MTP (ce qui lui rend en contrepartie incompatible avec Mac OS X). Reste que la HD pose problème, Tegra 2 oblige, vu que la puce ne bénéficie pas d'accélération matérielle pour le décodage. Pour le jeu 3D, en revanche, aucun problème. Tous les jeux de l'Android Market passent sans souci et l'accès à la Tegra Zone de Nvidia permet de tirer le meilleur du processeur de la Galaxy Tab. Fine, légère et performante, la Galaxy Tab de Samsung est la tablette Android Honeycomb qui fait, pour l'heure, la meilleure impression. Pas encore la tablette parfaite, mais une sérieuse concurrente à l'iPad 2, qui reste indétrônable pour l'instant.

ROSINE KACOU



moovpackvacances

Les jaloux vont maigrir !

1AN de crédit gratuit,
de SMS gratuit,
d'Internet gratuit
de bonheur



17 000 FTTC
Alcatel OT 506D



22 000 FTTC
Alcatel OT 355D



500 FCFA de crédit voix / mois pendant 1an
10 sms / mois pendant 1an
10 Mo de crédit Internet / mois pendant 1an

Groupe
etisalat