

Réseau des Institutions de Formation Forestière
et Environnementale d'Afrique Centrale
RIFFEAC

Organisation des Nations Unis pour
l'Alimentation et l'Agriculture
FAO

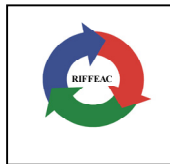
CONTRIBUTION A L'ETUDE DES BESOINS EN
FORMATION DU SECTEUR FORESTIER EN
AFRIQUE CENTRALE

Evaluation des besoins en formation du secteur forestier
au Gabon.

Présenté par :

Soulémame IBRAHIM SAMBO et
Enseignant à l'ENEF

Colette NDOUTOUME
Enseignante à l'ENEF



Libreville, septembre 2002

Sommaire

1. Introduction.....	4
1.1. Contexte.....	4
1.2. Objectifs.....	4
2. Méthodologie de l'étude.....	5
3. Identification des acteurs et des principaux axes du secteur forestier.....	6
3.1. Identification des acteurs.....	6
3.2. Identification des principaux axes.....	7
4. Analyse des capacités actuelles des différents acteurs du secteur forestier, par groupes thématiques.....	9
4.1. Aménagement forestier.....	9
4.1.1. Administration forestière	
4.1.2. Opérateurs privés et parapublics	
4.1.3. Organisme, institutions et projets	
4.2. Industrie et transformation du bois.....	14
4.2.1. Administration forestière	
4.2.2. Opérateurs privés et parapublics	
4.2.3. Organismes, institutions et projets	
4.3. Gestion de la faune et des aires protégées.....	16
4.3.1. Administration forestière	
4.3.2. Opérateurs privés	
4.3.3. Organismes, institutions et projets	
4.4. Pêche et pisciculture.....	19
4.4.1. Administration forestière	
4.4.2. Opérateurs privées	
4.4.3. Organismes, institutions et projets	
4.5. Environnement et impact environnemental.....	21
4.5.1. Administration forestière	
4.5.2. Opérateurs privés et parapublics	
4.5.3. Organismes, institutions et projets	
4.5.4. ONG	
5. Besoins en formation du secteur forestier par groupes thématiques.....	23
5.1. Aménagement forestier.....	23
5.1.1. Administration forestière	
5.1.2. Opérateurs privées	
5.1.3. Organismes, institutions et projets	
5.2. Industrie et transformation du bois.....	32
5.2.1. Administration forestière	
5.2.2. Opérateurs privées	
5.3. Gestion de la faune et des aires protégées.....	35
5.3.1. Administration forestière	

5.4. Pêche et pisciculture	38
5.4.1. Administration forestière	
5.4.2. Opérateurs privées	
5.5. Environnement et impact environnemental	42
5.5.1. Administration forestière	
5.5.2. Opérateurs privées	
5.5.3. Organismes, institutions et projets	
6. Capacités actuelles de formation du pays	48
6.1. Présentation de l'ENEF	48
6.2. Analyse diagnostic de la situation de l'ENEF	50
6.2.1. inadéquation de la formation aux besoins des potentiels utilisateurs	
6.2.2. Mise à jour des programmes et des cours.	
7. Conclusion et recommandations	57
8. Références bibliographiques	58
9. Annexes	59
Annexe 1 : Termes de références de l'étude.....	60
Annexe 2 : Liste des personnes interviewées.....	63
Annexe3 : Fiche d'enquête.....	65

1. Introduction

1.1. Contexte

Situé de part et d'autre de l'équateur sur la côte ouest d'Afrique Centrale le Gabon fait partie des six (6) pays du Bassin du Congo. Les forêts gabonaises couvrent 21 millions d'ha, soit environ 80% du territoire. Ces forêts abritent la plupart des écosystèmes forestiers guinéo-congolais. Elles sont connues pour leur richesse biologique et leur niveau d'endémisme élevé. Néanmoins, le Gabon a une expérience limitée dans la mise en œuvre à grande échelle d'aménagement rationnel et durable des forêts.

Le projet "conservation et gestion durable des écosystèmes de forêts tropicales humides d'Afrique centrale, initié par la FAO et le pays bas, vise à aider les institutions des pays de la sous-région à mettre en pratique le concept de gestion durable des forêts sur le terrain. Il est constitué de trois (3) composantes interdépendantes qui sont :

- a) appui à la conservation et l'utilisation durable des ressources des forêts dans les pays du Bassin du Congo,
- b) appui aux pays pour la mise en œuvre sur le terrain des pratiques de gestion durable des forêts,
- c) mise en œuvre du système mondial d'évaluation des ressources forestières.

Dans le cadre de la composante appui aux pays pour la mise en œuvre sur le terrain des pratiques de gestion durable, un certain nombre d'activités concernant la formation a été identifié :

- a) évaluation des besoins en formation des acteurs du secteur forestier
- b) élaboration des modules de formation
- c) tenue d'un atelier de formation des formateurs, etc.

Ces activités ci-dessus citées convergent avec certaines des activités identifiées par le Réseau des institutions de formation Forestière et Environnementale d'Afrique Centrale (RIFFEAC) lors de son atelier de planification tenue à Libreville les 3 et 4 avril 2002. C'est à ce titre que la FAO a confié la réalisation de l'étude sur les besoins en formation du secteur forestier d'Afrique Centrale au Réseau.

1.2. Objectif de l'étude

L'objectif de cette étude est d'effectuer une évaluation des besoins en matière de formation du secteur forestier en Afrique Centrale. Elle devrait plus précisément :

- a) Identifier les acteurs du secteur forestier
- b) Evaluer et analyser les capacités actuelles des différents acteurs du secteur forestier au regard de leur mission.
- c) évaluer les besoins en formation de ces derniers,
- d) inventorier et analyser les institutions de formation forestière du pays.

2. Méthodologie

L'étude s'est déroulée selon le scénario ci dessous.

- a) Identification des acteurs du secteur forestier du pays. Ceci nous a permis d'effectuer un échantillonnage représentatif des acteurs identifiés.
- b) Identification des principaux axes (domaines, sous secteurs) thématiques du secteur.
- c) Une enquête auprès de cet échantillon et des personnes ressources a été réalisée selon un guide d'enquête élaboré à cet effet.
- d) L'Analyse diagnostic des données ainsi collectées croisée avec les publications existantes a permis d'identifier les besoins en formation et les principaux bénéficiaires, de prioriser ces besoins dans les principaux sous secteurs.
- e) Identification et analyse diagnostic des institutions de formation du pays. Cet exercice a permis d'évaluer les menaces, les opportunités, les forces et les faiblesses de ces dernières. Il a permis également de voir dans quelle mesure ces institutions pourront contribuer à la réalisation des formations identifiées.

Malgré les contraintes du temps et de l'indisponibilité de certains acteurs et de certaines personnes ressources, nous nous sommes efforcés de toucher tous les groupes d'acteurs.

Pour une bonne visibilité nous avons analysé les capacités actuelles des acteurs suivants leurs domaines d'intervention. Ces domaines sont thématiques. Les thèmes suivants ont été retenus :

- a) Aménagement forestier
- b) Industrie et transformation du bois
- c) Gestion de la faune et des aires protégées
- d) Pêche et pisciculture
- e) Environnement et impact environnemental.

Ceci nous a conduit à dresser une typologie des besoins en formation par domaine d'activité. Cette façon de procéder nous a amené à retrouver, des fois, un même acteur dans différents domaines.

Il convient de noter qu'un groupe d'acteur n'a pas été consulté. C'est celui des associations et communautés rurales. Cette lacune est due au fait que l'intervention de cette catégorie d'acteurs est peu représentée dans le secteur forestier du Gabon. La notion de forêts communautaires vient juste d'être introduite dans la législation forestière du pays.

3. Identification des acteurs et des principaux axes du secteur forestier

3.1. Identification des acteurs

Les acteurs du secteur forestier sont multiples et variés. Mais on peut les regrouper en quatre grandes catégories :

- L'administration centrale
- Les opérateurs privés et para publiques
- Les organismes, institutions et projets
- Les organisations non gouvernementales (ONGs)
- Les populations

a) Administration forestière

Le décret n° 1746/PR/MEF du 29 décembre 1983 fixe les attributions et l'organisation du ministère des Eaux et Forêts qui constitue l'administration forestière au Gabon. On peut les subdiviser en 3 groupes :

a1) Administration centrale

elle regroupe les directions générales du ministère de l'économie forestière et comprend :

- Direction générale des Eaux et Forêts, les directions techniques et services rattachés
- La direction générale de la pêche et de l'aquaculture, les directions techniques et services rattachés
- La direction Générale de l'Environnement, les directions techniques et services rattachés

a2) Administration régionale

Elle regroupe les services régionaux du ministère au niveau provincial et comprend :

- Les inspections provinciales des eaux et forêts
- Le inspections provinciale de pêche
- Les brigades de l'environnement

a3) Administration locale

Elle regroupe les services locaux du ministère au niveau des départements et comprend :

- Les cantonnements
- Les brigades de reboisement
- Les brigades de faune
- Les stations piscicoles

b) Les opérateurs privés et parapublics

Ce sont les établissements et sociétés intervenant dans le secteur forestier. On distingue :

b1) Les sociétés d'exploitation forestière

Elle regroupe les sociétés disposant des permis. Près du tiers de la superficie totale des concessions forestières est attribué à cinq (5) compagnies qui appartiennent en totalité ou en partie à des intérêts étrangers. En 1997 Rougier était le plus gros détenteur de concessions, suivi par Leroy, la CEB et Lutexfo/Sofoga.

b2) Société de transformation et industries du bois

Ce sous secteur a, longtemps, été marginalisé. Mais le nouveau code forestier met plus d'accent sur l'industrialisation de la filière bois. Cette nouvelle orientation de la politique forestière du Gabon a suscité la création de nouvelles sociétés. La majorité des grandes sociétés d'exploitation ont également développé les usines de transformation (sciage et déroulage).

c) Les organismes et projets

Ce sont, en générale, des organismes et projets qui œuvrent pour la conservation des écosystèmes. Quant aux institutions, ce sont des instituts de recherches

d) ONGs

Au Gabon la majorité des ONGs œuvrent dans le domaine de l'environnement

e) Population locale

Longtemps l'intervention des populations locales se situe dans le cadre des activités agricoles et parfois par l'intermédiaire des coupes familiales. Le nouveau code forestier et le programme sectoriel forêt et environnement consacrent la forêt communautaire et entendent appuyer la création, la gestion des forêts communautaires la production des bois d'œuvre et des produits forestiers non ligneux (PFNL) dans les forêts communautaires. Cette nouvelle orientation veut augmenter les apports des populations dans ce secteur.

3.2. Identification des principaux axes du secteur

Le secteur forestier est un secteur vaste. Pour mieux cerner le secteur ; il peut être subdivisé en quatre principaux axes.

a) Aménagement durable des forêts

Ce sous secteur prend en compte la sylviculture, les inventaires forestiers, la certification, l'exploitation et la commercialisation. C'est l'axe le plus sensible le plus vulnérable.

b) Industrie et transformation du bois

Ce sous secteur a été longtemps négligé. Mais le nouveau code forestier fait une large part à la transformation du bois sur place, sur l'industrialisation de la filière bois. Les quotas d'exportation des grumes tendent à diminuer au profit de la transformation locale qui doit atteindre 75% en 2005.

c) Gestion de la faune et des aires protégées

9,5% de la superficie du Gabon soit 2902000 ha sont classées en aires protégées et on prévoit le classement à long terme de 4.000.000 ha. Les aires protégées sont soit classées en aires d'exploitation rationnelle de faune ou en domaine de chasse. Il est également prévu la création des parcs nationaux. Ce secteur revêt une importance capitale. Il permet de conserver la diversité biologique.

d) Pêche et pisciculture

Cet axe prend en compte tout ce qui s'occupe de la gestion des ressources halieutiques, notamment lacustres, lagunaires, fluviales et maritimes. Le Gabon possède un vaste réseau hydrographique et un vaste espace d'économie maritime. Cela lui confère d'immenses ressources halieutiques.

e) Environnement et impact environnemental

On ne peut pas parler de secteur forestier et ignorer l'environnement. L'impact des activités du secteur forestier sur l'environnement n'est plus à démontrer. Chaque instant, de nouvelles recherches et de nouvelles données mettent en évidence le lien entre la forêt et l'environnement.

4. Analyse, par groupes thématiques, des capacités actuelles des différents acteurs du secteur forestier

4.1. Aménagement forestier

4.1.1. Administration forestière

Au niveau de l'administration forestière, l'aménagement forestier est suivi par les services centraux (la Direction Générale des Eaux et Forêts à travers ses directions techniques et autres services centraux : la Direction de la Production Forestière, la Direction des Inventaires, de l'Aménagement, chargé e de la Régénération des Forêts, etc.), les services régionaux (les inspections des eaux et forêts) et les services locaux (les cantonnements et brigades).

a) Services centraux

a1) Service de cartographie

Effectifs actuels

Ce service est à cheval entre la Direction des Inventaires de l'Aménagement et de la Régénération des Forêts (DIARF) et la Direction de la production Forestière (DPF). Il compte 3 agents :

- 2 (deux) Ingénieurs des Techniques des Eaux et Forêt (ITEF) formés à l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF), dont l'un, le chef de service a reçu une formation complémentaire de courte durée à Toulouse,
- 1 (un) dessinateur.

Effectif requis

Pour un fonctionnement normal l'effectif du service devrait être porté à 6 agents répartis comme suit :

- 1 chef de service ITEF ayant de solide connaissance en cartographie et en SIG
- 2 ATFE
- 1 AGEF
- 1 dessinateur

Formation continue

Les agents de ce service sont très favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci.

A2) Service des inventaires forestiers

Effectif actuel

Ce service dépend de la Direction des Inventaires, de l'Aménagement et de la Régénération des Forêts (DIARF). Dans le passé (projet OIBT, PFE, et Brigades) le

service avait un effectif conséquent. Actuellement il compte 5 agents, les activités des projets ayant pris fin :

- 1 (un) chef de service Ingénieur de Conception des Eaux et Forêts (ICEF) formé à l'ENEF et en occident,
- 1 (un) Ingénieur de Conception des Eaux et Forêts (ICEF) formé à l'ENEF et en occident,
- 1 (un) Ingénieur des Techniques des Eaux et Forêt (ITEF) formé à l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF),
- 1 (un) ATEF
- 1 (un) AGEF

Effectif requis

Pour un fonctionnement normal l'effectif du service devrait être porté à 10 agents répartis comme suit :

- 1 (un) ICEF chef de service ITEF ayant de solides connaissances en inventaire et aménagement forestier
- 2 ITEF
- 2 ATEF
- 5 AGEF

Formation continue

Les agents de ce service sont très favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

A3) Services de gestion forestière

Effectifs actuels

Ces services dépendent directement de la Direction de la production forestière (DPF). Il s'agit du service de gestion forestière zone 1 et 2, du service de contrôle de la production forestière et du service de gestion forestière ZAC (Zone d'Attraction du Chemin de fer). Ces services comptent actuellement 6 agents :

- 3 (trois) Chefs de service, 1 (un) Ingénieur de Conception des Eaux et Forêts (ICEF) formé à l'ENEF et en occident, et 2 ITEF
- 3 (trois) Chargés d'études tous Ingénieurs des Techniques des Eaux et Forêt (ITEF) formés à l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF).

Effectif requis

Pour un fonctionnement normal l'effectif des services devrait être porté à 15 agents répartis comme suit :

- 3 (trois) ICEF chef de service
- 6 ITEF (chargés d'étude et adjoints des Chefs de services)
- 3 ATEF
- 3 AGEF

Formation continue

Les agents de ces services sont très favorables à des formations pouvant contribuer à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

b) Services régionaux

L'administration forestière est représentée dans les régions par les inspections provinciales des Eaux et Forêt, soit au total 9 inspections provinciales, correspondant aux 9 provinces du pays.

Effectifs actuels

Les effectifs actuels des différentes inspections provinciales des Eaux et Forêts sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Inspections	ITEF	ATEF	AGEF	BEF	Totaux
Estuaire	5	5	0	1	11
Haut Ogooué	2	5	0	1	8
Moyen Ogooué	3	5	0	1	9
Ngounié	6	2	0	1	9
Nyanga	1	2	0	1	4
Ogooué Ivindo	4	2	0	0	6
Ogooué Lolo	2	3	1	0	6
Ogooué Maritime	4	0	0	0	4
Woleu Ntem	2	6	0	2	10
Totaux	29	30	1	7	67

Effectif requis

Pour un fonctionnement normal des inspections provinciales des Eaux et Forêts il faut au minimum un effectif de 12 agents par inspection. Soit au total un effectif de 108 agents pour les neuf (9) provinces.

Formation continue

Les agents de ces services sont très favorables à des formations pouvant améliorer leurs compétences. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

c) Services locaux

L'administration forestière est représentée au niveau local par les cantonnements des Eaux et Forêt. Ils sont localisés dans les districts.

Effectif actuel

Les effectifs actuels des cantonnements des Eaux et Forêts sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Provinces	Nombre de cantonnements	ITEF	ATEF	AGEF	BEF	Totaux
Estuaire	2	2	5	1	1	9
Haut Ogooué	2	2	0	0	2	4
Moyen Ogooué	1	2	1	0	3	6
Ngounié	6	2	4	0	2	8
Nyanga	3	1	2	0		3
Ogooué Ivindo	3	2	2	0	1	5
Ogooué Lolo	3	3	5	0	0	8
Ogooué Maritime	1	1	4	0	0	5
Woleu Ntem	5	2	5	1	0	8
Totaux	26	17	28	2	9	56

Formation continue

Les agents de ces services sont très favorables à des formations pouvant contribuer à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

4.1.2. Opérateurs privés et parapublics

a) Sociétés privées

Le nouveau code forestier entend promouvoir des stratégies d'aménagement durable des forêts, sur la base de plans d'aménagement. Trois types de permis forestiers sont proposés : les concessions forestières sous aménagement durable (CFAD), le permis forestier associé (PFA) et le permis de gré à gré. Ainsi donc l'aménagement durable de concessions forestières est à la charge des exploitants, le suivi et le contrôle sont à la charge de l'administration forestière. Les sociétés ont donc pour obligation d'élaborer un plan d'aménagement durable de leur concession. Nous avons visité les sociétés Rougier Gabon et Leroy Gabon mais les personnes ressources que nous avons pu rencontrer sur place n'ont pas pu nous donner des informations sur l'aménagement durable de leurs concessions. Ces personnes sont plutôt concernées par la partie industrie de leur société. Le temps ne nous a pas permis d'aller dans les chantiers pour recueillir ces informations. Néanmoins, il convient de noter que la discussion avec des personnes ressources du sous secteur a permis de recueillir les informations suivantes.

A1) La société Rougier Gabon

La société Rougier Gabon s'occupe de l'exploitation et de la transformation industrielle du bois. Dans ce chapitre nous traiterons de Rougier Exploitation forestière.

Effectif actuel

Rougier Gabon dans le cadre de ses activités emploie dans ses différents chantiers environ 338 personnes. Ce personnel est réparti comme suit

- Chantier de Babylone 102 personnes
- Chantier de Kouma 87 personnes
- Chantier d'Ivindo 96 personnes
- Chantier Mitzic 9 personnes
- Aménagement 46 personnes

Formation continue

La société Rougier Gabon fait des efforts pour améliorer la compétence de son personnel et elle est également prête à leur octroyer des formations complémentaires visant à améliorer leur performance.

A2) La société Leroy Gabon

La société Leroy Gabon s'occupe de l'exploitation et de la transformation industrielle du bois. Dans ce chapitre nous traiterons de Leroy Exploitation forestière.

Effectif actuel

Leroy Gabon dans le cadre de ses activités d'exploitation emploie dans ses différents chantiers environ 150 personnes.

Formation continue

La société Leroy Gabon fait des efforts pour améliorer la compétence de son personnel. Elle organise régulièrement, à l'attention de son personnel des stages de perfectionnement sur les chantiers. Elle est également prête à leur octroyer d'autres formations complémentaires visant toujours à améliorer leur performance.

b) Sociétés parapubliques

Parmi les sociétés parapubliques du sous secteur nous avons visité la Société Nationale des Bois du Gabon (SNBG)

Effectif actuel

Pour ses activités d'achat et de vente la SNBG emploie un personnel spécialisé dans le classement des bois en grumes. Ces agents sont appelés réceptionnaires. Leur effectif actuel est de 18 agents répartis comme suit :

Libreville

- 5 réceptionnaires (classeurs sur pieds)
 - 3 aides réceptionnaires
 - 10 élèves réceptionnaires
- Port Gentil
- 3 réceptionnaires

- Mayumba
- 3 réceptionnaires

Effectif requis

Pour un fonctionnement normal de la société un renforcement des effectifs est souhaité.

Formation continue

Les agents sont très favorables à des formations pouvant contribuer à améliorer leur compétence et à des rencontres d'échanges avec leurs collègues de la sous région. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

4.1.3. Organismes, institutions et projets

Parmi les institutions du sous secteur nous avons visité l'Institut de Recherche Agronomique et Forestière (IRAF).

Effectif actuel

Parmi les départements de l'IRAF, deux s'occupent de ce sous secteur : celui de la foresterie et celui de l'économie rurale. Le département de foresterie comprend 3 chercheurs et deux techniciens. Le département de l'économie rurale 4 chercheurs.

Effectif requis

Pour un fonctionnement normal de l'institut un renforcement des effectifs est souhaité.

Formation continue

Les Chercheurs de l'IRAF sont très favorables à des formations pouvant contribuer à améliorer leur compétence et à des rencontres d'échanges avec leurs collègues de la sous région. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

4.2. Industrie et transformation du bois

4.2.1. Administration forestière

Au niveau de l'administration forestière, c'est la Direction des industries du bois des normes et classification qui s'occupe des industries du bois. Elle est secondée par les services régionaux et locaux dans cette tâche.

Cette Direction comprend deux services :

- Le service des normes et classifications
- Le service des industries du bois

Effectif actuel

La direction compte 4 personnes réparties comme suit :

- 1 (un) ICEF directeur
- (un) ITEF qui cumule la fonction de chef des deux services
- 2 (deux) ATEF

Effectif requis

Pour un fonctionnement normal l'effectif de la direction devait être porté à au moins 13 agents répartis comme suit :

- 2 (deux) ICEF
- 4 ITEF
- 3 ATEF
- 3 AGEF
- 1 Brigadier

Formation continue

Les agents sont favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

4.2.2. Opérateurs privés et parapublics

Le nouveau code forestier entend développer une industrie nationale pour la transformation. Du bois. De nombreuses sociétés d'exploitation forestière ont développé des usines de transformation bois.

a) La société Rougier Gabon

La société Rougier Gabon s'occupe également de la transformation industrielle de bois, notamment le déroulage et la fabrication des panneaux de contreplaqué pour l'exportation.

Effectif actuel

Rougier Gabon dans le cadre de ses activités de transformation du bois emploie environ 271 personnes.

Formation continue

La société Rougier Gabon fait des efforts pour améliorer la compétence de son personnel et elle est également prête, nous en sommes convaincus, à leur octroyer des formations complémentaires visant à améliorer leur performance.

b) Leroy Gabon

La société Leroy Gabon dispose d'une unité de transformation industrielle du bois.

Effectif actuel

Leroy Gabon dans ses usines de transformation du bois emploie environ 189 personnes.

Formation continue

La société Leroy Gabon fait des efforts pour améliorer la compétence de son personnel et elle est également prête, nous en sommes convaincus, à leur octroyer des formations complémentaires visant à améliorer leur performance.

4.3. Gestion de la faune et des aires protégées

4.3.1. Administration forestière

Au niveau de l'administration forestière, la gestion de la faune et des aires protégées est assurée par un service central (la Direction de la faune et de la chasse) les services régionaux (les inspections des eaux et forêts) et les services locaux (les brigades de faunes).

a) Service central

La direction de la faune et de la chasse comprend deux services :

- Le service de l'aménagement de la faune
- Le service de la chasse
- Le service de lutte anti-braconnage

Effectif actuel

La direction de la faune et de la chasse comprend 28 personnes réparties comme suit :

- 2 (deux) ICEF
- 8 (huit) ITEF
- 14 (quatorze) ATEF
- 4 (quatre) AGEF

Effectif requis

Une augmentation des effectifs du service central serait salubre pour mieux gérer et conserver la faune.

Formation continue

Les agents sont favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

b) services locaux

les services locaux comprennent : les brigades de faune et les projets

Effectif actuel

Les effectifs des différentes brigades de faune et les agents affectés dans les différents projets sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Brigades / projets	ICEF	ITEF	ATEF	AGEF	BEF	TOTAUX
Lopé	0	2	6	0	0	8
Sétté Cama	0	1	1	0	0	2
Iguela	0	1	0	0	0	1
Moukalaba		1	1	0	1	3
Minkébé est	0	2	2	0	0	4
Minkébé ouest	0	1	0	0	0	1
WCS		2	1	0	0	3
Projet Minkébé	0	5	0	0	0	5
Petit gibier	0	0	2	0	0	2
TOTAUX	0	15	12	0	1	29

Effectif requis

Une augmentation des effectifs du service central serait salubre pour mieux gérer et conserver la faune, surtout lorsqu'il est prévu le classement de 4.000.000 ha en aires protégées.

Formation continue

Les agents sont favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

4.3.2. Opérateurs privés et parapubliques

Peu de sociétés privées œuvrent dans le domaine de la gestion de la faune et des aires protégées.

4.3.3. Organismes, institutions et projets

La grande partie des organismes et projets présents sur place s'occupent de la conservation des écosystèmes, la conservation de la faune et de la biodiversité.

a) Le WWF

Le Fond Mondial pour la Nature (WWF) est une organisation indépendante qui œuvre dans le domaine de la conservation de la nature. Au Gabon le WWF collabore étroitement avec le ministère en charge des eaux et forêts. Cette collaboration se traduit par :

- Un appui technique et financier à la direction de la faune et de la chasse
- Un appui technique à la création des aires protégées
- Un projet de conservation de la diversité biologique
- Un programme forestier pour la promotion de la gestion durable des forêts et de la certification au Gabon et dans le Bassin du Congo, etc.

Effectif actuel

L'effectif actuel de WWF Gabon est d'environ 27 personnes et comprend : des ingénieurs de conception, des ingénieurs des techniques des adjoints techniques et des agents techniques.

Formation continue

WWF Gabon fait des efforts pour améliorer la compétence de son personnel et elle est également prête, nous en sommes convaincus, à leur octroyer des formations complémentaires visant à améliorer leur performance.

b) ECOFAC

Le programme régional ECOSystèmes Forestiers d'Afrique Central (ECOFAC) est financé par le fond européen de développement et géré par la commission européenne. Il s'occupe de la conservation de la biodiversité, du développement durable et de la concertation entre les pays de la sous région, afin de favoriser la mise en œuvre des solutions régionales.

La composante Ecofac Gabon collabore étroitement avec la direction de la faune dans la gestion de la réserve de la Lopé. Son activité principale est la valorisation des ressources naturelles au bénéfice des communautés locales.

Effectif actuel

L'effectif actuel de la composante Ecofac Gabon est d'environ 6 personnes et comprend : un ingénieur de conception, des adjoints techniques et des agents techniques.

Formation continue

La composante Ecofac Gabon met un accent particulier sur la formation continue de ces agents. Elle est prête à contribuer au financement de ce type de formation

4.4. Pêche et pisciculture

4.4.1. Administration forestière

Au niveau de l'administration forestière, la direction Générale de la pêche et de l'aquaculture s'occupe la pêche et de la pisciculture. Elle comprend des services centraux (les directions et autres services centraux) et des services régionaux (les inspections de pêche) et les services locaux (les stations piscicoles).

a) Services centraux

Parmi les services centraux de pêche et de pisciculture nous avons pu visiter le bureau des statistiques. Ce service comprend deux équipes :

- Une équipe de terrain qui s'occupe des enquêtes
- Une équipe centrale qui s'occupe de la saisie et du traitement des données

Effectif actuel

Le bureau des statistiques comprend environ 18 personnes réparties comme suit :

- 1 Responsable (ITP)
- 1 superviseur ATEF
- 1 informaticien
- 13 enquêteurs
- 2 opératrices de saisies

Effectif requis

Une augmentation des effectifs du bureau serait salubre pour augmenter son efficacité.

Formation continue

Les agents sont favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

b) services Régionaux

les services régionaux comprennent : les inspections provinciales de pêches.

L'inspection provinciale de pêche de l'Estuaire.

Effectif actuel

L'inspection provinciale de pêche de l'estuaire comprend environ 6 personnes réparties comme suit :

- 2 Techniciens aquacoles dont le chef d'inspection
- 3 ATEF
- 1 AGTEF

Effectif requis

Une augmentation des effectifs de l'inspection serait salubre pour mieux gérer ces activités dans la province.

Formation continue

Les agents sont favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

c) services locaux

les services locaux comprennent : les stations piscicoles. Nous avons pu visiter la station piscicole de la Peyrie.

Effectif actuel

La station piscicole de la Peyrie compte environ 6 personnes réparties comme suit :

- 1 Technicien aquacole, le chef de station
- 2 ATEF
- 3 manœuvres

Effectif requis

Pour un bon fonctionnement de la station, il faut :

- 1 Technicien aquacole le chef de station
- 2 ATEF
- 3 AGEF

Formation continue

Les agents sont favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

4.4.2. Opérateurs privés et parapubliques

La majorité des acteurs sont des armateurs que nous n'avons pas pu rencontrer. Les autres pratiquent la pêche artisanale et ne sont pas encore bien structurés. La pisciculture est encore à l'état embryonnaire, seuls quelques agents de la Direction Générale de la pêche possèdent des stations piscicoles.

4.4.3. Organismes, institutions et projets

Parmi les institutions du sous secteur nous avons visité l'Institut de Recherche Agronomique et Forestière (IRAF).

Effectif actuel

Parmi les départements de l'IRAF, un s'occupe de ce sous secteur : celui de l'hydrobiologie. Ce département comprend 2 chercheurs et 5 techniciens.

Effectif requis

Pour un fonctionnement normal de l'institut un renforcement des effectifs est souhaité.

Formation continue

Les Chercheurs de l'IRAF sont très favorables à des formations pouvant contribuer à améliorer leur compétence et à des rencontres d'échanges avec leur collègue de la sous région. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

4.5. Environnement et impact environnemental

4.5.1. Administration forestière

Au niveau de l'administration forestière, les problèmes environnementaux sont suivis par les services centraux (la Direction Générale de l'Environnement et de la Protection de la Nature à travers ses directions techniques et autres services centraux : la Direction de l'environnement et de la nature, la Direction des études du contentieux et du droit de l'Environnement, le service de l'environnement rural et urbain, le service de l'environnement industriel marine fluvial et lagunaire, le service des espaces protégés et de lutte contre les fléaux naturels, etc.), les services régionaux (les brigades zonales de l'environnement).

Effectif actuel

La Direction Générale de l'Environnement et de la protection de la nature compte environ 21 personnes réparties comme suit :

- 1 Expert en épidémiologie de l'environnement, Directeur Général
- 1 DGA
- 2 Directeurs
- 3 Chefs de services
- 2 chargés d'étude
- 1 Conseiller du DG
- 1.chef de Brigade zonale
- 5 Agents
- 5 secrétaires

Effectif requis

La direction Générale de l'environnement est une Direction Générale en devenir donc un recrutement massif devrait permettre un meilleur fonctionnement de cette structure.

Formation continue

Les agents sont favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

4.5.2. Opérateurs privés et parapubliques

Il n'existe pratiquement pas des opérateurs privés qui s'occupent exclusivement de l'environnement. Néanmoins toutes sociétés d'exploitation forestières ou de transformation du bois intègrent la dimension environnementale dans leurs activités.

4.5.3. Organismes, institutions et projets

Le principal organisme qui s'occupe de l'environnement est l'ADIE.

4.5.4. les ONGs

La majorité des Organisations Non Gouvernementales du pays s'occupe de l'environnement. On en dénombre une vingtaine plus ou moins opérationnelles. Les plus en vues sont : Aventure sans frontière, CADDE, les amis de la nature, les amis du pangolin, image Gabon nature, Grasnat.

Formation continue

Les membres des ONGs sont favorables à des formations continues visant à améliorer leur compétence. Ils sont également prêts à participer au financement de celles-ci dans les limites du raisonnable.

Le diagnostic des capacités des différents acteurs du secteur forestier a relevé un déficit en personnel. Ce manque d'effectif est plus accentué dans les différents services de l'administration forestière. Pour la gestion d'une si grande surface forestière cette dernière ne dispose que d'un effectif total d'environ 350 (trois cent cinquante) agents. Pour une meilleure gestion des forêts il est souvent recommandé un ratio de 1agent pour 10.000 ha. Il devrait avoir alors pour une étendue de 21 millions d'ha, au minimum 2100 agents. Ceci montre l'étendu des besoins en formation classique des différentes catégories d'agents des eaux et forêts. Ajouter à cela les besoins des autres acteurs du secteur.

5. Besoin en formation du secteur forestier du Gabon

Nous allons, dans ce chapitre, nous concentrer sur les formations qui visent à améliorer les compétences des effectifs existants afin de permettre aux différents acteurs d'être plus performant dans l'accomplissement des missions qui leur sont dévolues. Les formations que nous auront identifiées devraient aider les institutions de formations à améliorer les compétences de leurs produits. Cette identification, comme l'analyse des capacités des acteurs, se fera par groupes thématiques.

5.1. Aménagement forestier

L'identification des besoins en formation a été réalisée par acteur du secteur en tenant compte des activités menées par chacun.

5.1.1. Administration forestière.

a) Services centraux

A1) Service de cartographie

Mission

La principale mission de ce service est de réunir et de classer toutes les cartes forestières et maritimes relatives aux eaux sous juridiction nationales, d'établir en liaison avec l'institut national de cartographie des documents cartographiques sectoriels nécessaires aux activités des directions et services, etc.

A la lumière de cette mission nous avons pu cerner les activités de ce poste de travail et identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelle des agents exerçant à ce poste. Le résultant de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°1 : Besoins en formation du service de cartographie.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Etablir et élaborer des documents cartographiques 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ être capable de réaliser des cartes conventionnelles ➤ maîtriser les nouvelles techniques de cartographie (système d'Information Géographique SIG) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances limitées en cartographies conventionnelles de certains agents ✓ Faibles connaissance en exploitation des cartes 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ acquisitions de nouvelles techniques de cartographie (SIG) ☒ maîtrise des

<ul style="list-style-type: none"> • Réunir et classer les cartes forestières et maritimes relatives aux eaux sous juridiction nationales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ être capable : <ul style="list-style-type: none"> • de manipuler les logiciels de traitement d'images • d'exploiter une carte ➤ être capable d'archiver les documents cartographiques 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances élémentaires en classement des documents cartographiques 	<ul style="list-style-type: none"> logiciels de traitement des images ☒ Archivages des documents cartographiques
--	---	--	--

A2) Service des inventaires

Mission

La principale mission de ce service est d'élaborer les directives générales en matière d'inventaire et d'aménagement des forêts ainsi que leur mise en application, de mettre en œuvre les techniques en matière d'inventaire et d'aménagement des forêts, réaliser les inventaires forestiers, traiter et conserver les données des inventaires, contrôle et suivi de la mise en place des plans d'aménagement par les sociétés privées d'exploitation forestière.

L'analyse de cette mission nous a permis de dégager les principales activités du poste et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener à bien ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant à ce poste. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°2 : Besoins en formation du service des inventaires.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer les directives générales en matière d'inventaires et d'aménagement 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ avoir de solides connaissances en inventaire et aménagement des forêts ➤ être capable de concevoir et de réaliser un plan d'inventaire et d'aménagement ➤ Bien connaître la législation et la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances moyennes en inventaires forestiers 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Rédaction des plans d'aménagement

<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les techniques en matière d'inventaire et aménagement forestiers. 	<p>politique forestière nationales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser les nouvelles techniques en matière d'inventaire et aménagement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissance des anciennes techniques d'inventaires 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ innovations techniques en matière d'inventaires et d'aménagement
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser les inventaires forestiers 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ → Avoir des connaissances générales en matière d'inventaires forestiers ➤ Maîtriser les directives générales en matière. ➤ avoir de bonnes connaissances en topographie ➤ être capable d'utiliser les instruments topographiques d'orientation ➤ Maîtriser les techniques d'inventaire ➤ Etre capable de prodiguer les premiers soins en cas d'accident 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances générales en matières d'inventaires ✓ Utilisation des anciens instruments topographiques d'orientation 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Connaissances des essences forestières ☒ Utilisation des nouveaux instruments topographiques ☒ Secourisme
<ul style="list-style-type: none"> • Traitement et conservation des données d'inventaires 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ savoir utiliser l'outil informatique ➤ Maîtriser les logiciels de traitement et de stockage des données ➤ Avoir des connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faibles connaissances : <ul style="list-style-type: none"> - en statistiques - en informatique - en traitement des données 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Nouvelles techniques de traitement et de stockage des données

<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle et suivi de la mise en œuvre des plans d'aménagement par les sociétés privées d'exploitation forestière 	<p>en statistiques forestières</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaître les essences forestières ➤ Maîtriser les directives générales en la matière ➤ Savoir exploiter des documents cartographiques 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faibles connaissances des essences forestières 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Exploitation des documents cartographiques
--	---	--	--

A3) Services de gestion forestière

Mission

Ces services sont chargés d'élaborer les directives générales concernant la gestion des forêts la conservation des sols ainsi que le contrôle de leur exécution, de mettre en œuvre les techniques de gestion, de conservation, d'organisation et d'exploitation des forêts, de contrôler la production forestière en liaison avec la direction compétente du ministère des domaines, d'assurer l'instruction des demandes d'attribution des permis forestiers présentés au ministère, de proposer les conditions d'attribution des permis, de centraliser et de gérer les dossiers de permis (suivi des échéanciers des permis, suivi de la fiscalité forestière, contrôle et règlement des litiges, rédaction des rapports) de tenir un fichier des entreprises d'exploitation forestière, etc.

L'examen de la mission dévolue à ce poste de travail nous a permis de dégager les principales activités du poste et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener à bien ces activités et les compétences actuelles des agents exerçants à ce poste. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°3 : Besoins en formation des services de gestion forestière.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer les directives générales concernant la gestion des forêts, la conservation des sols 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser la gestion des ressources forestières ➤ être capable de concevoir et de réaliser un plan de gestion ➤ Bien connaître la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bonnes connaissances de la législation et la politique forestières ✓ Connaissances moyennes de la gestion des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Nouvelles pratiques en matière de gestion des ressources forestières ☒ Conception et

<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les techniques de gestion et de conservation, d'organisation et d'exploitation des forêts 	<p>législation et la politique forestière nationales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser les nouvelles techniques de gestion et de conservation des forêts ➤ Maîtriser les nouvelles techniques d'exploitation des forêts 	<p>forestières</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissance des anciennes techniques de gestion et de conservation, d'organisation et de d'exploitation des forêts 	<p>rédaction des plans de gestion</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Nouvelles techniques d'exploitation, de conservation et de gestion des forêts
<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle de la production forestière 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ avoir une bonne connaissance des directives générales de contrôle de la production forestière ➤ Maîtriser les techniques de dendrologie ➤ Etre capable de prodiguer les premiers soins en cas d'accident ➤ Maîtriser les procédures judiciaires et administratives ➤ Avoir d'excellentes connaissances en fiscalité et législation forestière ➤ Avoir des connaissances en économie forestière 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissance des directives générales ✓ Connaissances moyennes des techniques d'exploitation et en dendrologie 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Fiscalité forestière ☒ Economie forestière ☒ Procédure judiciaire en matière de gestion des forêts
<ul style="list-style-type: none"> • Instruction des demandes 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faibles connaissances : 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Pratique et

d'attribution des permis	procédure administration	- en législation forestière - en pratique administrative - en cartographie	procédure administrative
• Centralisation et gestion des dossiers de permis forestiers	➤ Maîtriser la législation forestière en matière de permis		
	➤ Avoir des connaissances en cartographie		
	➤ Maîtriser les techniques d'archivages	✓ Connaissances rudimentaires en archivages	☒ Nouvelles techniques d'archivage
	➤ Maîtriser les techniques de traitement et de stockage des données		

b) Services régionaux et locaux

Mission

Les services régionaux et locaux ont pour mission : l'exécution des directives élaborées par toutes les directions et services centraux, l'exécution des activités relatives aux eaux et forêts dans les localités, la représentation du ministère chargé des eaux et forêts auprès des autorités administratives des localités, etc.

En examinant la mission des services régionaux et locaux nous avons pu cerner les activités de ce poste de travail et identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant à ce poste. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°5 : Besoins en formation des services régionaux et locaux de gestion des forêts.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
• Exécution des directives élaborées par toutes les directions et services	➤ Connaissances des directives élaborées par les directions et services centraux	✓ Connaissances limitées en cartographies conventionnelles ✓ Faibles connaissances :	☒ nouvelles pratiques en gestion

centraux	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser les nouvelles techniques : <ul style="list-style-type: none"> • de cartographie (système d'Information Géographique SIG) • d'inventaires • d'aménagement • de gestion et de conservation des forêts • en topographie ➤ Avoir des connaissances en : <ul style="list-style-type: none"> • législation forestière nationale • procédure judiciaire • pratique administrative 	<ul style="list-style-type: none"> • en inventaires forestiers • en aménagement forestier • en gestion et conservation des forêts 	et conservation des forêts <input checked="" type="checkbox"/> procédure et pratique administratives <input checked="" type="checkbox"/> Fiscalité forestière <input checked="" type="checkbox"/> Identification des essences forestières
----------	---	--	--

5.1.2. Opérateurs privés et parapublique

a) Sociétés privées

Mission

L'activité traditionnelle des sociétés d'exploitation forestières est la récolte du bois. Avec le nouveau type de permis "Concession Forestières sous Aménagement Durable (CFAD) , elles s'occupent également de l'aménagement durable de ces concessions.

L'examen de la mission des sociétés privées nous a permis de cerner les activités de celles-ci et identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant dans ces sociétés. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°6 : Besoins en formation des sociétés privées d'exploitation forestière.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Prospection 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir des connaissances : 	<input checked="" type="checkbox"/> Connaissances rudimentaires en	

<ul style="list-style-type: none"> • Conduite des inventaires forestiers 	<ul style="list-style-type: none"> • en cartographie • des essences forestières <ul style="list-style-type: none"> ➤ Savoir utiliser les instruments topographiques d'orientation ➤ Maîtrise des techniques d'inventaire forestier (sondage, dendrologie, comptage, etc.) ➤ être capable d'utiliser et d'entretenir le matériel d'inventaire 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ cartographies ✓ Utilisation des instruments classiques d'orientation ✓ Faibles connaissances des essences ✓ Connaissances des techniques d'inventaire classique 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Exploitation des cartes ☒ Secourisme ☒ Nouvelle pratique d'inventaire ☒ identification des essences forestières
<ul style="list-style-type: none"> • Récoltes du bois 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser les techniques d'abattage ➤ Avoir une bonne connaissance du matériel d'abattage (utilisation et entretien) ➤ Etre capable de travailler en sécurité avec ce matériel 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissance des méthodes classiques de récolte du bois ✓ Utilisation et entretien du matériel d'abattage 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ nouvelles techniques d'abattage ☒ sécurité du travail
<ul style="list-style-type: none"> • Transport et stockage des grumes 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir des connaissances en règles de classement des grumes ➤ Etre capable d'utiliser et d'entretenir le matériel roulant des chantiers ➤ Avoir des connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilisation et entretien du matériel roulant des chantiers ✓ Traitement et manutention des grumes 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ pratique de classement de grumes

	<p>en traitement des grumes</p> <p>➤ Maîtriser le débardage et le transport des grumes</p>		
--	--	--	--

Il convient ici de noter, que pour la réalisation de ces activités, les sociétés privées font appel à une main d'œuvre qualifiée, qui appartient au corps des métiers de forêts. Ce sont : les pisteurs, les prospecteurs, les botanistes, des abatteurs, les conducteurs d'engins, des classeurs, etc.

b) Sociétés parapubliques

Mission

La Société Nationale des Bois du Gabon a pour mission l'achat et la vente des bois en grumes. Le bois en grumes commercialisé par la SNBG est réparti comme suit :

- 90% de l'okoumé et de l'ozigo
- 10 de bois divers (autres essences exploitées)

La SNBG prévoit la mise en place d'une unité d'exploitation et d'une unité industrie.

L'examen de la mission de la société nationale des Bois du Gabon nous a permis de cerner les activités de cette dernière et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçants dans cette société. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°7 : Besoins en formation de la SNBG.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoin en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Commercialisation du bois en grume 	<p>➤ Avoir une bonne connaissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'économie forestière • des essences forestières • en commerce du bois • en promotion du bois <p>➤ Maîtriser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la fiscalité forestière • le classement des bois 	<p>✓ Connaissances de quelques essences forestières</p> <p>✓ Connaissance en classement des grumes</p>	<p>☒ Identification des essences</p> <p>☒ économie forestière</p> <p>☒ Fiscalité forestière</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • l'identification des bois 		
--	---	--	--

5.1.3. Organisme, institution et projets

Mission

La mission de ces institutions est d'apporter au ministère en charge des Eaux et forêts et aux sociétés l'expertise nécessaire dans l'accomplissement de leur mission, animer la recherche dans le sous secteur, contribuer à la formation à l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts, etc.

L'examen de la mission des institutions nous a permis de cerner les activités de ces dernières et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçants dans ces institutions. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°8 : Besoins en formation de l'IRAF.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Animer la recherche dans le secteur 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Etre capable de concevoir et de conduire les programmes de recherche ➤ Etre capable de mobiliser les fonds pour la recherche ➤ Animer la recherche • Etre capable de suivre et dévaluer les programmes de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Animation de la recherche forestière 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ mobilisation des fonds ☒ Conception des programmes de recherche forestière ☒ Suivi et évaluation des programmes de recherche forestière

5.2. Industrie du bois

L'identification des besoins en formation a été réalisée par acteur du secteur en tenant compte des activités menées par chacun.

5.2.1. administration centrale

Mission

La principale mission de l'administration centrale est de gérer les permis industriels, de coordonner et de contrôler les activités de ses services et des inspections des eaux et forêts pour les questions relevant de ses attributions, etc.

L'examen de la mission des institutions nous a permis de cerner les activités de ces dernières et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant dans ces institutions. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°9 : Besoins en formation de l'administration centrale.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des permis industriels 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaître : <ul style="list-style-type: none"> • la législation en la matière • l'économie de la filière • le bois (sciages et grumes) • la qualité des bois (normes et classification, etc.) ➤ maîtriser la technologie et l'industrie du bois ➤ Avoir de bonnes connaissances : <ul style="list-style-type: none"> • en informatique • en statistique • en traitement et stockage des données ➤ maîtrise de la procédure judiciaire en la matière et la pratique administrative 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ connaissances : <ul style="list-style-type: none"> • en classement des grumes et sciages • en statistique de production • en identification des bois • en économie de la filière 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Identifications des bois ☒ Informatique et traitement des données ☒ Procédure judiciaire

5.2.2. Opérateurs privés et parapublique

Mission

Les sociétés privées d'exploitation forestière s'occupent également des industries du bois, notamment le déroulage et le sciage de récupération dans les chantiers d'exploitation forestière.

L'examen de la mission des opérateurs privés du secteur nous a permis de cerner les principales activités de ces derniers et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant dans ces institutions. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°10 : Besoins en formation des opérateurs privés.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Sciage 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Etre capable : <ul style="list-style-type: none"> • De gérer le parc à grumes • D'organiser une scierie • D'utiliser et d'entretenir le matériel de scierie • la qualité des bois (normes et classification, etc.) • des essences ➤ maîtriser la technologie et l'industrie du bois ➤ Avoir de bonnes connaissances en techniques de sciages 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ connaissance moyenne des techniques de sciage ✓ utilisation et maintenance des machines 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ nouvelles techniques de sciage des bois ☒ utilisation et entretien de nouvelles machines ☒ Connaissance du bois
<ul style="list-style-type: none"> • Déroulage 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ être capable de gérer une unité de déroulage ➤ Connaître : <ul style="list-style-type: none"> • Les techniques de déroulage • L'utilisation et maintenance 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances limitées en utilisation et entretien des machines 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ techniques de déroulages et de fabrication des panneaux

<ul style="list-style-type: none"> • Deuxième transformation • Commerce 	<p>des machines de déroulage</p> <ul style="list-style-type: none"> • en traitement et stockage des données ➤ maîtrise de la procédure judiciaire en la matière et la pratique administrative ➤ être capable : <ul style="list-style-type: none"> • de gérer une menuiserie • d'utiliser et d'entretenir les outils et machines de menuiserie • avoir des connaissances en comptabilité et gestion • Connaître les essences ➤ Avoir des connaissances : <ul style="list-style-type: none"> • En marketing • En économie de la filière • En gestion et comptabilité • En fiscalités ➤ Etre capable de réaliser une étude du marché 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances sommaires : <ul style="list-style-type: none"> • en utilisation et entretien des machines • des opérations de menuiserie • des essences ✓ faibles connaissances en négoce 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ menuiserie haute gamme ☒ gestion et organisation ☒ étude du marché ☒ économie de la filière ☒ marketing
---	--	--	---

Il faut noter également ici, que pour la réalisation de ces activités, les sociétés privées font appel à une main d'œuvre qualifiée, qui appartient au corps des métiers du bois. Ce sont : les scieurs, les dérouleurs, les affûteurs, les mécaniciens des machines, des classeurs, etc.

5.3. Gestion de la faune et des aires protégées

L'identification des besoins en formation a été réalisée par acteur du secteur en tenant compte des activités menées par chacun.

5.3.1. administration forestière

a) Services centraux

Mission

La principale mission de ce service est d'élaborer les directives générales concernant la gestion et la conservation de la faune ainsi que leur mise en application, de mettre en œuvre les techniques de gestion et de conservation des ressources cynégétiques, de coordonner et contrôler les activités de ses services et des inspections des eaux et forêts pour les questions relevant de ses attributions, etc.

L'examen de la mission dévolue à ce poste de travail nous a permis de dégager les principales activités du poste et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener à bien ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant à ce poste. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°11 : Besoins en formation des services de gestion de la faune et de la chasse.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer les directives générales concernant la gestion et la conservation des ressources fauniques 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser la gestion et la conservation des ressources cynégétiques ➤ Connaître la politique et la législation en matière de faune et chasse ➤ Concevoir et réaliser un plan de gestion des aires protégées 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ connaissances limitées de la législation et la politique nationale en matière de faune et chasse 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ gestion des aires protégées ☒ mécanisme de montage de projets
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les techniques de gestion et conservation, des ressources fauniques 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bien connaître la législation et la politique cynégétiques nationales : ➤ Maîtriser les 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances moyennes de la gestion des ressources forestières 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Système d'Information Géographique(SIG) ☒ Nouvelles techniques de

<ul style="list-style-type: none"> • Coordination et contrôle des activités des services locaux 	<p>nouvelles techniques de gestion et de conservation des ressources fauniques</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir des connaissances en gestion des aires protégées ➤ Une bonne connaissance des langues étrangères ➤ Avoir des connaissances en SIG et en traitement et stockages des données <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etre capable de coordonner et de contrôler les activités des services régionaux et locaux ➤ Maîtriser la pratique administrative ➤ Avoir une bonne connaissance du fonctionnement des services régionaux et locaux 	<p>✓ Connaissances moyennes des techniques de gestion et de conservation, des ressources fauniques et des aires protégées</p> <p>✓ Connaissances du fonctionnement des services régionaux et locaux</p>	<p>gestion des aires protégées</p> <ul style="list-style-type: none"> ☒ Connaissances des langues étrangères ☒ Procédure judiciaire en matière de faune et chasse <p>☒ Management</p>
--	--	--	--

b) Services régionaux et locaux

Mission

Les services régionaux et locaux ont pour mission : l'exécution des directives élaborées par toutes les directions et services centraux, l'exécution des activités relatives à la faune et à la chasse dans les localités.

En examinant la mission des services régionaux et locaux nous avons pu cerner les activités de ce poste de travail et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant à ce poste. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°12 : Besoins en formation des services régionaux et locaux de gestion de la faune et des aires protégées.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Exécution des directives élaborées par toutes les directions et services centraux 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaissances des directives élaborées par les directions et services centraux ➤ Maîtriser les nouvelles techniques : <ul style="list-style-type: none"> • de cartographie (système d'Information Géographique SIG) • d'inventaires fauniques • de gestion et de conservation des ressources fauniques • en topographie • en traitement et stockages des données • en procédure judiciaire ➤ être capable d'appliquer la législation en matière de faune ➤ Avoir des connaissances : <ul style="list-style-type: none"> • en gestion participative • en langues étrangères • en communication 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances limitées en cartographies conventionnelles ✓ Faibles connaissance : • En procédure judiciaire • En systématique des animaux • en gestion et conservation des forêts 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ techniques de communication gestion participative ☒ langues étrangères ☒ informatiques et traitement des données ☒ systématiques de la faune

5.4. Pêche et aquaculture

L'identification des besoins en formation a été réalisée par acteur du secteur en tenant compte des activités menées par chacun.

5.4.1. Administration forestière

a) Services centraux

Mission

La principale mission de ces services centraux est d'élaborer les directives générales concernant la pêche et l'aquaculture ainsi que leur mise en application, de mettre en œuvre les techniques de gestion et de conservation des ressources halieutiques, de coordonner et contrôler les activités de ses services et des inspections pêches pour les questions relevant de ses attributions, etc.

L'examen de la mission dévolue à ce poste de travail nous a permis de dégager les principales activités du poste et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener à bien ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant à ce poste. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°13 : Besoins en formation des services centraux de pêche et d'aquaculture

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> Elaborer les directives générales en matière de pêche et d'aquaculture 	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser la gestion et la conservation des ressources halieutiques Connaître la politique et la législation en matière de pêche Concevoir et réaliser un plan de gestion unités de pêche et de pisciculture 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ connaissances limitées de la législation et la politique nationale en matière de pêche et d'aquaculture 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ gestion des unités de pêche ☒ mécanisme de montage de projets
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre les techniques de gestion des activités de pêche et 	<ul style="list-style-type: none"> Bien connaître la législation et la politique halieutiques nationales : 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances moyennes de la gestion des ressources halieutiques 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ gestion des ressources halieutiques

<p>d'aquaculture</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser les nouvelles techniques de pêches et d'aquaculture ➤ Avoir des connaissances en gestion des ressources halieutiques ➤ Une bonne connaissance en vulgarisation des activités de pêche et pisciculture ➤ Avoir des connaissances : <ul style="list-style-type: none"> • en traitement et stockages des données • droit de pêche • économie • en langue étrangère 	<p>✓ Faibles connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Législation • fiscalité 	<p>☒ Connaissances des langues étrangères</p> <p>☒ Procédure judiciaire en matière de pêche</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Coordination et contrôle des activités des services locaux 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Etre capable de coordonner et de contrôler les activités des services régionaux et locaux ➤ Maîtriser la pratique administrative ➤ Avoir une bonne connaissance du fonctionnement des services régionaux et locaux 	<p>✓ Connaissances du fonctionnement des services régionaux et locaux</p>	<p>☒ Management</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer et mettre à jour les statistiques de pêche 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir des connaissances des méthodes statistiques 	<p>✓ Connaissances des langues nationales</p>	<p>☒ Systématique des poissons</p> <p>☒ Informatique et</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maîtriser l'informatique, le traitement et le stockage des données ➤ Avoir des connaissances de la biologie et la systématique des poissons ➤ Connaître les langues nationales 	✓ Connaissances limitées en systématiques des poissons et en statistique	traitement des données
--	--	--	------------------------

b) Services régionaux et locaux

Mission

Les services régionaux et locaux ont pour mission : l'exécution des directives élaborées par toutes les directions et services centraux, l'exécution des activités relatives à la pêche et à l'aquaculture dans les localités.

En examinant la mission des services régionaux et locaux nous avons pu cerner les activités de ce poste de travail et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant à ce poste. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°14 : Besoins en formation des services régionaux et locaux de pêche et aquaculture.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Exécution des directives élaborées par toutes les directions et services centraux 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaissances des directives élaborées par les directions et services centraux ➤ maîtriser : <ul style="list-style-type: none"> • de la biologie et de la systématique des poissons • de la gestion des activités halieutiques • le traitement et 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faibles connaissance : • En procédure judiciaire • En systématique des poissons • En biologie des poissons • en gestion et des activités de pêche 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ biologie et systématique des poissons ☒ langues nationales ☒ informatiques et traitement des données

<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> le stockage des données ➤ Avoir une connaissance des engins et techniques de pêche • en procédure judiciaire ➤ être capable d'appliquer la législation en matière de pêche ➤ Avoir des connaissances : <ul style="list-style-type: none"> • en langues nationales • en vulgarisation et communication • procédure judiciaire • en fiscalité de pêche ➤ savoir géré les unités piscicoles ➤ Maîtriser l'alimentation des poissons 		<ul style="list-style-type: none"> ☒ systématiques de la faune ☒ procédure judiciaire ☒ économie forestière ☒ alimentation des poissons ☒ gestion des unités piscicoles
---	---	--	--

5.5. Environnement et impact environnemental.

L'identification des besoins en formation a été réalisée par acteur du sous secteur en tenant compte des activités menées par chacun.

5.5.1. Administration forestière

a) Services centraux

Mission

La principale mission de ces services centraux est de préparer et d'appliquer les textes législatifs et réglementaires relatifs à l'environnement, d'élaborer les directives générales concernant l'environnement et la protection de la nature, de mettre en œuvre les techniques de gestion de l'environnement, d'animer et de contrôler les services placés sous son autorité, etc.

L'examen de la mission dévolue à ce poste de travail nous a permis de dégager les principales activités du poste et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener à bien ces activités et les compétences actuelles des agents exerçants à ce poste. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°15 : Besoins en formation des services centraux de l'environnement

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • préparation et application des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ avoir une bonne connaissance : <ul style="list-style-type: none"> • en droit et législation • en environnement • des textes législatifs et réglementaires en matière d'environnement • des conventions internationales • en gestion de l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ connaissances limitées de la législation et la politique nationale en matière d'environnement et des conventions 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ droit et législation en matière d'environnement ☒ gestion des risques environnementaux ☒ étude d'impact environnementale
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les techniques de gestion des activités de pêche et d'aquaculture 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaître les directives générales en matière d'environnement ➤ Maîtriser les techniques de gestion de l'environnement et de la protection de la nature ➤ Maîtriser les techniques de communication et information en matière d'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances moyennes de la gestion des ressources halieutiques ✓ Faibles connaissances : <ul style="list-style-type: none"> • Des techniques de gestion de l'environnement • Des techniques de communication 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ nouvelles techniques de gestion de l'environnement
<ul style="list-style-type: none"> Animation et contrôle des services sous 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir des connaissances sur le fonctionnement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissances du fonctionnement des services 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Procédure judiciaire en matière de pêche

tutelles	des services sous tutelles ➤ Etre capable de coordonner et de contrôler les activités des services sous tutelles ➤ Maîtriser la pratique administrative	sous tutelles	<input checked="" type="checkbox"/> Pratique administrative <input checked="" type="checkbox"/> Management
----------	---	---------------	---

b) ONGs

Mission

La mission des ONGs est, d'appuyer le ministère en charge de l'environnement et les sociétés privées dans la gestion de l'environnement, la protection de la nature et la conservation de la biodiversité. Elles veillent à ce que les activités des différents opérateurs du secteur respectent les textes législatifs et réglementaires relatifs à l'environnement et la protection de la nature et contribuent à la gestion durable des ressources.

L'examen de la mission des institutions nous a permis de cerner les activités de ces dernières et d'identifier les besoins en formation en nous appuyant sur les compétences requises pour mener ces activités et les compétences actuelles des agents exerçant dans ces institutions. Le résultat de notre réflexion est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°16 : Besoins en formation des ONGs.

Activités	Compétences requises	Compétences actuelles	Besoins en formation
<ul style="list-style-type: none"> • Appui à la gestion de l'environnement et la protection de la nature 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avoir des connaissances : <ul style="list-style-type: none"> • en droit et législation • en environnement • des textes législatifs et réglementaires en matière d'environnement ➤ maîtriser les conventions internationales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissance des textes en matière d'environnement et de protection de la nature ✓ Connaissances de quelques conventions 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> mobilisation des fonds <input checked="" type="checkbox"/> Conception des projets de terrain <input checked="" type="checkbox"/> Suivi et évaluation des projets de terrain <input checked="" type="checkbox"/> techniques de

	<p>en gestion de l'environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ être capable d'élaborer et de mettre en œuvre les projets de terrain ➤ Etre capable de mobiliser les fonds pour les projets de terrain ➤ Etre capable de suivre et dévaluer les projets ➤ Animer la recherche ➤ Avoir des capacités en communication ➤ Etre capable de vulgariser les nouvelles pratiques 	internationales	communication et de vulgarisation
--	---	-----------------	-----------------------------------

L'identification des besoins de formation nous donne les résultats suivants par groupe d'acteurs :

Administration forestière

- **Aménagement des forêts ;**

- ✚ Nouvelles techniques de cartographie (Système d'information Géographique SIG)
- ✚ Utilisation des logiciels de traitement d'images
- ✚ Exploitation des documents cartographiques
- ✚ Archivage des documents cartographiques
- ✚ Rédaction des plans d'inventaire et d'aménagement
- ✚ Nouvelles techniques d'inventaire et d'aménagement
- ✚ Connaissance des essences
- ✚ Nouveaux instruments topographiques
- ✚ Secourisme
- ✚ Traitement et stockage des données
- ✚ Nouvelles pratiques en matière de gestion des forêts
- ✚ Rédaction d'un plan de gestion des forêts
- ✚ Nouvelles techniques et pratiques d'exploitation, de conservation et de gestion des forêts.
- ✚ fiscalité forestière

- ✚ Economie forestière
 - ✚ Procédure judiciaire en matière de gestion des forêts
 - ✚ Pratique administrative.
- **Industrie et transformation du bois ;**
- ✚ Identification du bois
 - ✚ nouvelles techniques de Traitement et stockages des données
 - ✚ procédure judiciaire en matière de transformation et industrie du bois
- **Gestion de la faune et des aires protégées ;**
- ✚ Nouvelles techniques et pratiques de gestion des aires protégées
 - ✚ Mécanismes de montage des projets
 - ✚ Connaissances des langues étrangères
 - ✚ Techniques de communication et de gestion participative
 - ✚ Systématique de la faune
- **Pêche et aquaculture ;**
- ✚ Gestion des unités de pêche
 - ✚ Techniques de vulgarisation
 - ✚ Gestions des ressources halieutiques
 - ✚ alimentation des poissons
 - ✚ Systématique des poissons
 - ✚ gestion des unités de piscicoles
 - ✚ montages des projets
 - ✚ Connaissances des langues étrangères
 - ✚ Informatique, traitement et stockages des données
 - ✚ Economie de la pêche
 - ✚ procédure judiciaire en matière de pêche
- **Environnement et impact environnemental ;**
- ✚ Droit et législation en matière d'environnement
 - ✚ Gestion des risques
 - ✚ Etude d'impact environnemental
 - ✚ Procédure judiciaire en matière d'environnement
 - ✚ Nouvelles techniques de gestion de l'environnement.

Opérateurs privés et parapublics

- **Aménagement des forêts ;**
- ✚ Exploitation des cartes
 - ✚ Nouvelles pratiques d'inventaire et d'aménagement
 - ✚ Identification des essences
 - ✚ Nouvelles techniques d'abattage
 - ✚ Sécurité de travail
 - ✚ entretien des outils de coupe

- ✚ Sécurité de travail
- ✚ Economie forestière
- ✚ fiscalité forestière
- ✚ Etude du marché.

- **Industrie et transformation du bois ;**

- ✚ Nouvelles techniques de sciage
- ✚ Nouvelles techniques de déroulages et de fabrication des panneaux
- ✚ Connaissance du bois
- ✚ Utilisation et entretien des machines étude du marché

Institutions de recherche

- ✚ Conceptions des programmes de recherche
- ✚ Suivi et évaluation des programmes de recherches
- ✚ Mobilisations des fonds

ONGs

- ✚ Conceptions des projets de terrain
- ✚ Suivi et évaluation des projets de terrain
- ✚ Mobilisations des fonds
- ✚ Techniques de vulgarisation

Ainsi l'identification des besoins en formation des différents acteurs du secteur forestier a relevé de multiples besoins en formation. Il nous reste avoir si les institutions de formation du pays peu répondre à ces demandes. L'ENEF étant la principale institution de formation du pays nous allons dans le chapitre suivant analyser les capacités de formation de cette dernière.

6. Capacités actuelles de formation du pays

La quasi-totalité des cadres évoluant dans le secteur forestier du Gabon a été formée à L'Ecole Nationale des Eaux et Forêts du Cap-Estérias. Un petit nombre d'agents a été formé à la faculté de géographie de l'Université Omar Bongo. Notre analyse des capacités actuelles de formation du Gabon sera focalisée sur l'ENEF.

6.1. Présentation de l'ENEF

6.1.1. Historique

Créée en 1953, comme simple Centre de formation du personnel forestier, avec pour vocation initiale la formation de boussoliers topographe et des abatteurs nationaux, en 1959 le Centre de formation devient l'Ecole Forestière du Cap-Estérias. En 1967 l'Ecole Forestière devient Institut National d'Etudes Forestières (INEF). Elle devient une école sous-régionale et diversifie sa formation en intégrant dans ses programmes la gestion des ressources halieutiques. En 1976, l'INEF devient l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF). Cette longue évolution témoigne de l'adaptation de l'école aux exigences de la gestion durable des ressources naturelles et de l'environnement.

6.1.2. Mission de l'ENEF

L'Ecole Nationale des eaux et Forêts a pour mission la formation des cadres de niveau moyen et supérieur dans les domaines forestier, halieutique et environnemental, dans la gestion de la faune et des aires protégées. Son objectif principal est de donner une formation adaptée aux besoins des pays de la sous-région, en se basant sur les compétences techniques et scientifiques pour une gestion durable des ressources forestières, fauniques et halieutiques.

6.1.3. Produits de l'ENEF

L'ENEF, dans ses cycles classiques, forme des cadres qualifiés de différents niveaux: les Ingénieurs de Conception et les Ingénieurs des Techniques des Eaux et Forêts pour la conception et la planification des différents programmes de gestion de la forêt et de l'environnement ; les Adjoints des Techniques et les Agents techniques des Eaux et Forêts chargés d'appliquer les dits programmes sur le terrain.

Elle assure également des formations continues, pour la plus part des formations de 3ème cycle de Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) dans les domaines suivants :

- Techniques et Méthodes de Gestion de l'Information Environnementale (TMGIE)
- Impact environnemental
- Economie forestière

Le tableau ci-dessous donne des informations plus précises sur les cycles de formation de l'ENEF.

Jusqu'à ce jour, l'ENEF a formé plus de 600 cadres et techniciens dont 70 % de gabonais et 30 % des autres nationalités (RCA, Cameroun, Comores, Congo, Togo, Tchad, Sénégal, Zaïre, Burundi, Guinée Equatorial). Ces cadres occupent des hautes fonctions dans différents pays de la sous-région et orientent les choix et modèles de gestion durable des ressources forestières et halieutiques.

Outre les programmes réguliers de formation, l'Ecole accueille d'autres activités qui profitent du potentiel didactique, des infrastructures de l'établissement et son cadre exceptionnel. Ce sont les séminaires de formation, les stages de perfectionnement, etc.

6.1.4. Cadre légal

L'ENEF est un établissement public. Elle est placée sous la tutelle administrative du ministère en charge des eaux et forêts et sous le contrôle pédagogique du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche pour son cycle supérieur et de celui en charge de l'éducation nationale pour son cycle moyen.

6.1.5. Les enseignements

L'enseignement dispensé à l'ENEF est défini en fonction des situations professionnelles de chaque niveau exprimées en terme de : « être capable de faire face à telles situations professionnelles. Les principales orientations professionnelles sont :

- Prospection, enquêtes et inventaires forestiers ;
- Opérations de sylviculture et d'aménagement durable ;
- Exploitation forestière et industrie du bois ;
- Pêche et aquaculture
- Protection et exploitation de la faune sauvage
- Gestion des aires protégées
- Protection de l'environnement
- Administration d'un service forestier.

L'organisation des enseignements relève de la direction des études qui comporte en son sein des départements

- Département des sciences fondamentales
- Département de l'aménagement, de la gestion des forêts et de l'environnement
- Département de l'exploitation forestière et de la technologie du bois
- Département de la faune et de la chasse
- Département de la pêche et de l'aquaculture

L'Ecole dispose pour ses travaux pratiques d'une forêt humide, la forêt classée de la Mondah.

6.1.6. Coopération internationale

Depuis sa création, l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts a bénéficié de l'appui technique et financier des organismes internationaux : FAO, Banque Mondiale, UNESCO et des pays amis : La France, l'Allemagne, la Belgique, etc.

Au cours des dix dernières années, elle a bénéficié de l'appui technique de la coopération technique allemande GTZ, de la coopération belge, de la CEE et de la Banque Mondiale, dans le cadre de du projet Réhabilitation de l'ENEF (RENEF).

Actuellement elle bénéficie de l'appui de l'ADIE et bientôt de l'Union européenne. En collaboration avec les autres institutions de formation forestière, elle vient de mettre en place le Réseau des Institutions de Formation Forestière et Environnementale d'Afrique Centrale (RIFFEAC).

6.1.7. Capacité d'accueil

L'institution a une capacité d'accueil à la mesure de son internat, soit environ une centaine d'étudiants.

6.2. Analyse diagnostic de la situation actuelle de l'ENEF

L'analyse des capacités des différents acteurs a montré que la majorité des agents œuvrant dans le secteur forestier, surtout dans l'administration forestière a été formée à l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF) ou a eu une formation initiale dans cette école avant d'aller se perfectionner dans la sous région ou ailleurs.

L'analyse des besoins en formation du chapitre précédent a fait ressortir de nombreux besoin en formation, tant en quantité qu'en qualité. Ces besoins en formation sont dus à diverses causes, mais sont surtout liés au fait que :

- la formation dispensée à l'ENEF n'est pas toujours conforme aux compétences exigées dans les différents axes du secteur. On parle de l'inadéquation formation emploi ou que les programmes de formation ne sont pas adaptés aux besoins des utilisateurs ;
- les nouvelles connaissances et pratiques ne sont pas souvent intégrées dans les programmes de formation de l'Ecole. on fait appelle ici au mise à jour des programmes et des cours.

6.2.1. L'inadéquation de la formation aux besoins des potentiels utilisateurs.

La formation dispensée à l'ENEF s'articule autours des nombreuses situations professionnelles à s'avoir : prospection, enquêtes et inventaires forestiers ; opérations de sylviculture et d'aménagement durable des forêts ; exploitation forestière et industrie du bois ; pêche et aquaculture ; protection et exploitation de la faune sauvage gestion des aires protégées protection de l'environnement ; administration d'un service forestier, etc. De ce fait les produits de l'Ecole reçoivent une formation générale leur permettant de s'adapter à ces situations professionnelles, ils ont ainsi un large champ d'action. mais ils n'ont pas toute la compétence requise pour une situation professionnelle donnée.

A l'origine les cadres sortis de l'ENEF devrait se perfectionner par le stage, soit dans leur futur poste de travail, soit dans les institutions de formation spécialisée (exemple à l'école de faune de Garoua pour l'exploitation de la faune sauvage et la gestion des aires protégées.)

Si dans l'administration forestière les produits de l'ENEF peuvent vite s'adapter, tel n'est pas le cas pour le secteur privé. L'analyse des besoins en formation a montré que ce secteur a besoin des agents formés aux métiers des forêts et du bois : des abatteurs, des prospecteurs, des chauffeurs de grumes, des conducteurs d'engins, des scieurs ; des dérouleurs, des affûteurs, des classeurs, etc. L'ENEF dans ses formations classiques ne forme pas à ces métiers. Ceci fait qu'aux yeux des opérateurs privés la formation dispensée à l'Ecole ne répond pas à leurs préoccupations.

Tout ceci laisse croire que l'Ecole a une connaissance insuffisante des besoins, de la clientèle en termes quantitatif et qualitatif, et met en cause ses programmes de formation.

Concernant les programmes de formation, l'étude stratégique a constaté que les programmes de formation comporte une grande diversité de matières et une inadéquation évidente entre, d'une part la demande grandissante prévisible pour les techniciens et professionnels forestiers, et, d'autres part, les difficultés actuelles de l'ENEF à répondre à cette dernière. Elle pense qu'un renforcement approprié de ces derniers, pourrait permettre d'amenuiser cette inadéquation.

L'ENEF a toujours su s'adapter aux besoins des utilisateurs de ces produits. Elle peut avec chacun d'eux, avec leur concours, trouver des réponses à leurs préoccupations.

Ainsi l'Ecole peut à côté de ses formations classiques, élaborer et développer des programmes de formations pour perfectionnement ou la spécialisé des agents ciblés pour chaque utilisateur. Elle devrait saisir les opportunités qui s'offrent présentement à elle, telle que :

- le nouveau code forestier qui crée les obligations aux différents gestionnaires des ressources forestières ;
- l'intérêt que porte tout le monde entier sur la problématique de l'environnement et de gestion durable des ressources ;
- l'étude stratégique sur la formation à l'ENEF
- l'étude sur les besoins en formation dans le secteur forestier en cours de réalisation grâce à la collaboration FAO/RIFEAC.

L'ENEF se doit d'adapter sa formation aux besoins de ces différents utilisateurs, en développant des formations continues ou à la carte, au risque de provoquer le désintéressement de ces derniers.

Des efforts de renforcement des programmes ont commencé dans le cadre du projet RENEF par la GTZ. Ces efforts méritent d'être conduites à leurs termes. Ce travail doit se faire en collaboration avec les utilisateurs et les partenaires.

D'autres efforts également ont été amorcés dans les domaines de la spécialisation avec l'ouverture des formations spécialisés types DESS dans les domaines pointus comme les nouvelles techniques et méthodes de l'information environnement et le Système d'information Géographique (SIG).

6.2.2. Mise à jour des programmes et cours

L'identification des besoins en formation a posé le problème de mis à jours des cours. En effet, elle a révélé que les connaissances acquises par les techniciens formés à l'Ecole ne sont pas tous à la hauteur des avancés technologique dans le secteur forestier. Les techniciens ne sont pas au fait des nouvelles connaissances et pratiques utilisées dans le secteur. Cette remarque sous entend que :

- soit le personnel enseignant n'est performant ;
- soit le personnel enseignant n'a pas accès aux connaissances et pratiques nouvelles ;
- soit, enfin, le matériel didactique et autres infrastructures disponibles ne permettent pas de dispenser correctement la formation ce qui nous renvoie à la formation pratique.

a) Personnel enseignant

L'étude stratégique sur la formation à l'ENEF, a montré que les formations du personnel enseignant de l'Ecole sont très diverses et de qualités inégales. L'institution ne dispose pas d'un programme de formation et de perfectionnement pour ce personnel. Elle a également remarqué que ce personnel en action n'est pas pour l'instant à la hauteur de niveau de performance espérée de l'ENEF, tant au niveau national que sous régional. Près de la moitié des enseignants permanents n'a le niveau maîtrise.

Si on considère que, les enseignants sont les premiers artisans du transfert des connaissances et du savoir faire, la formation, surtout, en pédagogie devient indispensable sinon essentielle. L'ENEF a intérêt d'élaborer un plan de formation et de perfectionnement de ces derniers.

Des efforts ont été consentis par les partenaires du projet RENEF (GTZ, PFE, Coopération belge, etc. ;) dans cette direction et d'autres efforts sont prévus dans le cadre du projet de l'Union européenne. L'Ecole se doit de saisir toutes les opportunités pour résoudre ce problème. A savoir :

- la collaboration et l'échange d'enseignant avec les autres institutions régionales de formation. La Réseau des Institutions de Formation Forestière et Environnementale d'Afrique Centrale (RIFEAC) est là pour le favoriser ;
- le partenariat avec les institutions de formation du Nord ;
- le partenariat avec le CAMES ;
- Ouverture de l'Ecole à la recherche pour le perfectionnement des enseignants.

b) Formation pratique

Pour la formation pratique, l'ENEF dispose des structures suivantes :

- Forêt Classée de la Mondah ;
- Côte maritime de l'atlantique
- Bassins d'élevages des poissons
- Atelier mécanique
- Atelier de menuiserie
- Unité de sciage
- Pépinière
- Bibliothèques,
- Salle informatique, etc.

Mais comme l'a souligné l'étude stratégique, en dépit de l'existence de ces structures, les équipements font largement défaut en qualité comme en quantité. La FCM est sous exploitée au point de vue pédagogique. Les autres structures sont rudimentaires et sous exploités.

Il convient, également ici, de noter l'apport de la GTZ dans l'équipement tant soit peu de certains de ces structures. Néanmoins, beaucoup reste à faire. A l'Ecole de saisir les opportunités qui s'offrent à elle pour rendre ces structures plus opérationnelles.

- Projet Union européenne
- Collaboration et partenariat avec d'autres institutions de formation
- Partenariat avec le secteur privé.

c) Accès aux nouvelles connaissances et pratiques

L'accès aux nouvelles connaissances et pratiques ne peut se faire que par les moyens suivants :

- Rencontres et échanges des enseignants
- Séminaires et stages
- Recherches
- Nouvelles techniques de l'information
- Autoroutes de l'information, etc.

Il revient à l'école de créer les conditions pour que les enseignants et les élèves aient accès aux innovations technologiques survenues dans le secteur.

Il convient de noter que l'ENEF fait des efforts dans cette direction : de nombreux enseignants ont suivi des stages de perfectionnement dans le cadre du projet RENEF. Il est prévu d'autres stages dans le cadre du nouveau projet de l'Union européenne. L'étude stratégique a recommandé l'ouverture de l'Ecole à la recherche et un programme de perfectionnement pour les enseignants permanents.

La synthèse de cette situation de l'ENEF est présentée dans le tableau ci-dessous, qui est inspiré de celui réalisé par l'Etude stratégique sur la formation à l'ENEF amélioré par Michel NGANDJI lors de son stage à la FAO.

Tableau n°17– Synthèse de la situation à l'Ecole Nationale des Eaux et Forêt (ENEF) Cap-Estérias-Gabon

FONCTIONS	ASPECTS			
	Menaces/contraintes	Opportunités	Faiblesses	Forces
<i>Besoins/Marché</i>	- Désintérêt des partenaires nationaux et sous -régionaux	- Nouveau Code forestier créant des obligations aux gestionnaires publics/privés; - Régionalisation de la problématique environnementale - Etude des besoins en formation du secteur forestier en Afrique Centrale FAO/RIFFEAC	- Connaissance insuffisante des besoins et des clientèles en termes quantitatifs et qualitatifs	- ENEF bien implantée dans son milieu (30 ans) - ENEF déjà connue dans la sous région
<i>Services/Produits</i>	- Dispersion des efforts - incapacité de régionaliser les services/produits	- Demande pour un enseignement plus performant; - Demande pour formation continue (à la carte);implantation d'un programme de DESS Réseau KIFFEAC	- Services/produits insuffisamment adaptés par rapport aux besoins; - approche traditionnelle de l'enseignement	- Efforts récents entrepris pour revoir certains programmes avec la coopération de la GTZ - Résultat étude stratégique et commission programme de formation
<i>Personnel</i>	- Incapacité de trouver une solution juste et acceptable au statut des enseignants	- Collaboration/échange de professeurs avec les autres institutions régionales; - Perfectionnement des ressources; ouverture à la recherche - Reconnaissance par le CAMES	- Formation inadéquate pour répondre aux besoins nouveaux - Absence de motivation liée au statut précaire des enseignants	- Noyau de professeurs stable volonté du corps professoral de participer aux changements
<i>Installation matérielles- infrastructures</i>	- Altération de la Forêt Classée de la Mondah; - coût de l'investissement nécessaire pour réhabiliter les infrastructure de base	- Valorisation de la Forêt Classée de la Mondah; - Mise à profit de la fenêtre maritime. - Mise en place du technopôle du Cap-Estérias.	- Enclavement de l'Ecole (accessibilité , communication; absence de contrôle réel du développement de la FCM; sous équipement de l'Ecole en matériel pédagogique)	- Site exceptionnel installation de base en bon état
<i>Administration et gestion</i>	- Paralysie découlant des diverses tutelles de l'établissement; - Compétition entre bailleurs de fonds; Changement de l'équipe	- Autonomisation de l'institution; - Appui institutionnel GTZ - Communauté Européenne - Autres partenaires	- Manque d'autonomie financière; - Sous financement des activités pédagogiques; - modes de fonctionnement trop administratifs lourds et	- Direction ouverte aux changements - Volonté d'innover - bon lien de confiance entre le corps professoral et la direction - Volonté politique de l'Etat

	<i>dirigeante</i>		<i>complexes</i>	
--	-------------------	--	------------------	--

Nous allons clore ce chapitre en donnant quelques atouts et faiblesses de l'Ecole.

Atouts de l'institution

- L'ENEF est installée dans un pays politiquement stable, disposant de 23 millions d'hectares de forêt tropicale humide, avec une faible population (1,2 millions habitants), et dont le gouvernement a pris conscience de l'urgence de réorienter l'économie (jadis basée sur les revenus pétroliers) par la mise en valeur des richesses forestières.
- L'ENEF jouit d'un site exceptionnel au Cap-Estérias, situé à environ 30 km de Libreville.
- La proximité immédiate de la forêt école, la forêt classée de la Mondah ajoute une valeur considérable à cet établissement. Cette proximité représente égale une source de revenue potentielle pour l'ENEF.
- L'établissement bénéficie d'une longue tradition de formation ; Il a toujours su s'adapter aux besoins de ces utilisateurs. Il a accompagné le développement du secteur dans la sous région.
- L'Ecole bénéficie également d'une très longue tradition de coopération internationale et surtout d'une renommée régionale. Elle a formé et forme encore de nombreux cadres de la sous-région.

Faiblesses de l'institution

- L'Ecole souffre d'un manque de ressources financières devant lui donner les moyens de sa politique. Elle n'a pas le plein contrôle de ses sources de revenus et s'en trouve fortement fragilisée au point où son existence à moyen terme est compromise.
- L'Institution développe difficilement des partenariats avec les potentiels utilisateurs de ses produits. Ce qui fait qu'elle a une connaissance insuffisante des besoins de ces derniers en terme qualitatif et quantitatif.
- L'ENEF éprouve des difficultés à adapter rapidement son enseignement aux nouvelles tendances en matière d'environnement et de gestion durable des ressources renouvelables.

De l'analyse des capacités actuelles de l'ENEF il ressort, que cette dernière est, présentement, incapable de répondre à toutes les attentes des multiples utilisateurs de ses produits. Néanmoins elle fournit des efforts pour adapter sa formation aux nouvelles connaissances et pratiques en vue de répondre aux exigences des potentiels utilisateurs.

7. Conclusion et recommandations

Les entretiens que nous avons eu avec les différents acteurs du secteur forestier ont montré l'intérêt et l'espoir suscités chez les uns et les autres par à cette étude. Ceci témoigne de l'opportunité de celle ci, et nous rassure sa finalité. Les résultats de cette étude seraient bénéfiques non seulement aux acteurs du secteur forestier du Gabon mais et surtout à L'ENEF. Cette dernière devrait utiliser ses résultats pour réadapter ses programmes de formation aux nouvelles exigences du marché de l'emploi.

Au terme de cette première phase de l'étude nous émettons le souhait de voir l'élaboration et la mise en œuvre des modules de formations identifiées, afin d'améliorer les compétences des différents acteurs du secteur forestier du Gabon et de la sous région.

7. Références bibliographiques

1. Programme Sectoriel Forêts et Environnement (PSFE), document de programme, novembre 2000.
2. Programme Sectoriel Forêts et Environnement (PSFE), aide mémoire de la mission de planification multi partenaire, du 4 au 16 décembre 2000
3. Textes juridiques sur la protection des forêts, de la faune et de l'environnement, PFE
4. Un premier regard sur l'exploitation forestière au Gabon. Observatoire Mondial des Forêts, Institut des Ressources Mondiales (WRI), 2000, 50p.
5. Etude stratégique sur la formation à l'ENEF, Rapport final, PFE, 2000, 108p.
- 6.

ANNEXES

Annexe 1

Termes de références de l'étude

Termes de références : Evaluation des besoins en matière de formation forestière

1. Objectifs de l'étude

L'objectif poursuivi par cette étude est d'effectuer une étude des besoins en matière de formation forestière (au Gabon, au Cameroun, au Congo, en République Démocratique du Congo) *According to contract*.

2. Méthodologie et contenu de l'étude

L'étude se déroulera selon les étapes suivantes :

- L'identification prospective des besoins des acteurs du secteurs forestiers (administration forestière, opérateurs privés, ONG, populations rurales) en termes de compétences et la traduction de ces besoins en termes de formation; proposition d'une priorisation de des besoins en fonctions de la catégorie des utilisateurs cibles;
- Analyse-diagnostic de la capacité actuelle des institutions forestières au regard de leurs missions actuelles et futures ;

2.1 Identification des besoins et traduction des besoins en terme de formation

Cette analyse conduira à dresser une typologie des besoins en formation par thématique (inventaire, aménagement forestier, gestion de la faune, industrie du bois, pisciculture, étude d'impact, environnementale, certification forestière, etc, avec une répartition selon les grands groupes d'acteurs (publics, privés, communautés, etc.).

2.2 Analyse-diagnostic :

On réalisera un inventaire quantitatif et qualitatif des institutions de formation forestière dans le pays en présentant les menaces, les opportunités les forces et les faiblesses (MOFF) de chacune d'elles et la manière dont la formation dispensée repond aux besoins actuels et futurs du secteur.

L'analyse diagnostic se fondera sur la typologie des besoins identifiés au point précédent et adoptera la démarche suivante :

- besoins actuellement remplies : évaluation de l'efficacité et de l'impact des formations dispensées;
- besoins actuellement non remplis : analyse des causes de déficit, évaluation des impacts et actions correctives menées par les acteurs du secteur (administration, secteur privés)

3. Produit attendu:

Le produit attendu est un rapport final de 30 à 50 pages contenant les éléments suivants :

- Une identification et analyse détaillée des besoins en formation forestière dans le pays, comme il est décrit plus haut.
- La description des institutions de formation forestière selon une matrice (MOFF).
- Une description de la capacité de formation actuelle et la manière dont elle répond aux besoins actuels et futurs.

4. Compétences souhaitées

L'étude sera réalisée par un expert national réunissant notamment les compétences suivantes :

- spécialiste en organisation et renforcement des capacités institutionnelles ayant déjà une expérience de ce type d'intervention dans le secteur forestier en région tropicale;
- appuis spécifiques dans les domaines de la formation
- excellente aptitude de communication

5. Durée de l'étude : 1 mois

Annexe 2

Liste des personnes interviewées

Liste des personnes interviewées

Noms et Prénoms	Organismes	Fonctions
M. MBOUKOU René	DG eaux et forêts	Chef de service Production Forestière.
M. MOUELE NGOYE Gaspard	DG pêche et Aquaculture	Service statistique
M. ASSEKO BIBANG Pascal	DG eaux et forêts	Chef du personnel
M. MAMBOUNDOU	DG eaux et forêts	Directeur du personnel
M. CORBET Serge	Direction faune et chasse	Responsable des conventions
M. ANGOUET	Direction faune et chasse	Chef de brigade Mikébé
Mme NGOUESSONO Solange	Direction faune et chasse	Agent
M. ONDO ENGOUANG	Direction faune et chasse	Chef de service petit Gibier
M. NOUNGOU Adrien	Direction faune et chasse	Directeur
M. BIBANG M. Sylvestre	Direction des inventaires, des aménagement, et de la régénération des forêts (DIARF)	Chef de service des inventaires forestiers
M.NSEME NANG J. C.	DIARF	Chef de service
M ; NSITOU MBIALA	Direction de la production forestière	Chef de service
M. NZIBILI Léon	Service de la cartographie	Chef de service
M. NDOUNA ANGO	Direction des industries du bois	Chef de service
Mme MEDZA Gertrude	DG eaux et forêts	Chargée d'études
Mme MEKUI Aimée	DG eaux et forêts	Chargée d'études
M. BEKALE	Direction des études	Chef de service
M ; NDOUTOUME Roger	DG eaux et forêts	Chargé d'études
M. MEZUI OBIANG Joel	DG environnement	Chef du personnel
Mme NKOUESSI Sylvie	DG environnement	Chargée d'études
M. OVONO OBIANG Marcellin	Leroy Gabon/ POGAB	Responsable du personnel et de l'usine
M ; MBA	SNBG	
M. OBAM ONDO Prosper	WWF	Bureau régional des forêts
M. MBOUROU Clair	CARPE	Responsable des programme
M. AVELING	Ecofac	Coordonnateur Régional
M. NGUIMBI Léon	Institut de Recherche Agronomique et Forestière (IRAF)	Chef de département économie rurale
M. MAPAGA Delphin	IRAF	Chef de programme sylviculture
M. NGOYE Alfred	IRAF	Directeur Général Adjoint
Mme NDOBA Jeanne	Inspection eaux et forêts Estuaire	Chef de service
M. KOUMBA Nzaou	PFE	Coordonnateur
M. AMPER Jean	Station piscicole de la Peyrie	Chef de station
M. KETE Guy Servais	Leroy-Gabon	Responsable de la formation

Annexe 3

Fiche d'enquête

Fiche enquête

Groupe thématique.....

Acteur.....

Activité.....
.....
.....
.....

Effectif actuel.....
.....
.....

Mission.....
.....
.....
.....

Insuffisances
.....
.....
.....
.....

Effectif requis
l.....
.....
.....
.....

Formation continue
l.....
.....
.....
.....