



République Centrafricaine

Redynamisation de la formation professionnelle en milieu rural en République Centrafricaine

Messages clés

Le Gouvernement Centrafricain et les Bailleurs de fonds affichent la relance des systèmes agropastoraux comme une priorité pour le développement du pays. Dans cet objectif, la formation professionnelle en milieu rural a été identifiée comme l'un des leviers majeurs pour y contribuer.

Cette mission a permis d'établir un diagnostic actualisé du dispositif national de formation en milieu rural. Ce diagnostic a été complété par une synthèse du cadre politique et stratégique autour de la formation agricole et rurale. Différents ateliers collaboratifs ont permis de définir les grandes axes d'intervention pour la rénovation du dispositif de formation. Un programme d'intervention a ainsi pu être formulé sur la base de ces différents et des visites de terrain. Cette mission a été financée par l'Union Européenne.

Elle a été conduite en République Centrafricaine du 12 au 29 Juin 2018, avec la participation de Pierre-Blaise Ango, Yvan Guironnet et Hugo Lehoux.

Auteur(s) du rapport

Pierre-Blaise ANGO
Yvan GUIRONNET
Hugo LEHOUX

ASiST et Békou
Rapport de mission
Juin 2018

A propos d'ASiST

ASiST est un service conseil de la Commission européenne (CE) géré par l'unité en charge du développement rural, de la sécurité alimentaire et de la nutrition (C1) au sein de la Direction générale pour la Coopération internationale et le développement (DEVCO). Il a été conçu comme un instrument flexible d'appui au travail de l'Union européenne (UE) visant au renforcement de la sécurité alimentaire et nutritionnelle et à l'agriculture durable (SANAD) dans les pays en développement. ASiST opère depuis janvier 2012 en vertu de trois contrats successifs. Il fournit une expertise de court-terme, des services d'appui et des équipes d'accompagnement dans les domaines suivants : transferts sociaux (et protection sociale) pour la SANAD ; résilience aux crises alimentaires ; appui budgétaire et gestion des finances publiques pour la SANAD ; et, selon les besoins, tout autre sujet lié à la SANAD qui ne serait couvert par aucun autre service conseil. Le service est accessible à toutes les Délégations de l'UE et leurs partenaires, ainsi qu'aux unités du siège de la CE. Pour demander l'assistance d'ASiST, veuillez contacter Helene.Quentrec@ec.europa.eu.

A propos du Fonds Békou

Le fonds multi-bailleurs de l'Union européenne pour la République centrafricaine ("Fonds Békou ») a été créé le 15 juillet 2014 par l'Union européenne et trois de ses Etats Membres, la France, l'Allemagne et les Pays Bas.

Ces trois bailleurs européens, avec l'Italie et la Suisse qui ont rejoint le fonds en 2015, ont décidé de mutualiser leurs financements, leurs capacités d'analyse et de mise en œuvre pour répondre collectivement aux enjeux du relèvement de la République centrafricaine, en concertation avec les autorités nationales. Le Fonds Békou vise à renforcer la résilience des communautés locales dans les domaines des services essentiels, de la sécurité alimentaire, de la réconciliation, de la relance économique et du genre.

Le Fonds Békou associe les compétences des acteurs de l'humanitaire et du développement pour passer de la réponse humanitaire à une réponse de reconstruction/développement et de renforcement des capacités centrafricaines, selon l'approche « LRRD » (Lien entre l'aide d'urgence, la réhabilitation et le développement).

Clause de non-responsabilité

Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement la position ou l'opinion officielle de la Commission européenne. La Commission européenne, ou toute autre personne agissant au titre de la Commission, ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans ce rapport.

TABLE DES MATIÈRES

Acronymes et abréviations	vi
Introduction	1
1 Contexte et justification	1
2 Méthodologie et déroulement de la mission	2
2.1 Approche méthodologique	2
2.1.1 Diagnostic du Dispositif National de Formation	2
2.1.2 Définition des grandes lignes pour la rénovation du dispositif national de formation en milieu rural.....	4
2.2 Déroulement de la mission	8
3 Diagnostic du dispositif national de formation en milieu rural	13
3.1 Ecosystème de la formation agricole et rurale	13
3.1.1 Présentation du contexte centrafricain	13
3.1.2 Situation de l’agriculture, de l’élevage, des activités forestières et halieutiques	14
3.1.3 Politiques en lien avec le Développement Rural et la Formation	17
3.2 Etat des lieux du Dispositif National de Formation	22
3.2.1 Offre de formation.....	22
3.2.2 Besoins en formation	29
3.3 Bilan sur le Dispositif de Formation	31
3.3.1 Une couverture géographique limitée avec peu d’établissement opérationnels	31
3.3.2 Des infrastructures et équipements détruits et pillés	32
3.3.3 Un niveau de compétences en ingénieries à renforcer	32
3.3.4 Des méthodes pédagogiques inadaptées aux formations visées	33
3.3.5 Des capacités de gouvernance limitées	33
3.3.6 Des bailleurs actifs qui pourraient coordonner leurs actions	33
3.3.7 La formation continue des actifs agricoles peu adressée	33
3.3.8 Une redynamisation nécessaire.....	33
4 Axes structurants pour une intervention	34
4.1 Axes portés par des équipes thématiques	34
4.1.1 Des contenus de formation à élaborer	34
4.1.2 Planification des modules dans le temps et l’espace, Démarches et Outils pédagogiques à co-construire.....	35
4.1.3 Un mécanisme de formation des formateurs à mettre en place.....	36
4.1.4 Un sous-dispositif d’accompagnement à l’insertion des jeunes formés à développer	36
4.2 Axes nécessitant la conduite d’études	36
4.3 Axes nécessitant la mise en place d’organes et l’implication d’acteurs nouveaux	37
4.4 Montage institutionnel de l’intervention	38
4.4.1 Organes de gouvernance	39
4.4.2 Organes de mise en œuvre	42
4.4.3 Opérateurs de soutien	44

5	Programme d'intervention pour la redynamisation du dispositif national de formation en milieu rural	46
5.1	Objectifs	46
5.1.1	Objectif général	46
5.1.2	Objectifs spécifiques	46
5.2	Bénéficiaires	47
5.2.1	Bénéficiaires directs.....	47
5.2.2	Bénéficiaires indirects.....	47
5.3	Résultats attendus	48
5.3.1	Une offre de formation renouvelée.....	48
5.3.2	Un accroissement du nombre de jeunes et de producteurs formés	48
5.3.3	Une meilleure couverture du territoire national par le dispositif de formation	48
5.4	Description des composantes du programme.....	49
5.4.1	Composante 1 - Ingénierie et appui aux organes de pilotage et d'animation du dispositif national de formation (Soft structurant)	50
5.4.2	Composante 2 - Appui aux opérateurs de formation et d'insertion en milieu rural (Soft à impact rapide).....	53
5.4.3	Composante 3 - Réhabilitation/Construction des infrastructures de formation (Hard)...	59
5.5	Hypothèses et analyse des risques	61
5.5.1	Hypothèses	61
5.5.2	Risques.....	61
5.6	Dispositif de suivi-évaluation et de contrôle.....	63
5.6.1	Les indicateurs	63
5.6.2	Les outils de suivi	63
5.6.3	Les instances de suivi-évaluation.....	63
5.7	Coût du Programme	64
6	Conclusion	66
	Annexes	69
	Bibliographie	95

Liste des tableaux

Tableau 1	Calendrier des activités réalisées pendant la mission.....	8
Tableau 2	Filières professionnelles des CFPP et JPN	23
Tableau 3	Budget pour le programme d'intervention.....	64

Liste des graphiques

Graphique 1	Carte des densités de population par Préfecture.....	13
Graphique 2	Carte des zones climatiques.....	14
Graphique 3	Evolution de la production nationale pour les principales cultures	15
Graphique 4	Evolution de la prévalence de la sous-alimentation depuis 1999.....	16
Graphique 5	Dispositif de pilotage de la PNEFP	19
Graphique 6	Dispositif de gouvernance proposé par la SNETFP	20
Graphique 7	Schéma de l'offre de formation agricole et rurale	22
Graphique 8	Carte des établissements de formation principaux opérationnels	31
Graphique 9	Carte des établissements de formation principaux ayant existé.....	32
Graphique 10	Schéma synthétique de la proposition d'intervention.....	38

Liste des annexes

Annexe 1	Termes de référence.....	69
Annexe 2	Glossaire.....	70
Annexe 3	Fiches acteurs.....	76

ACRONYMES ET ABREVIATIONS

ACDA	Agence Centrafricaine de Développement Agricole
ACFPE	Agence Centrafricaine pour la Formation Professionnelle et l'Emploi
AGDRF	Agence de Gestion Durable des Ressources Forestières
BAC	Baccalauréat de l'Enseignement Général
BAD	Banque Africaine de Développement
BC	Brevet des Collèges
BEPC	Brevet d'Enseignement de Premier Cycle
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CE	Commission européenne
CENTRAPALM	Centrafricaine des palmiers
CETAC	Compagnie de Tabac Centrafricaine
CFPP	Centre de Formation Professionnelle et Pratique
CIRAD	Centre International de Recherche Agricole pour le Développement
CPR	Centres Pédagogiques Régionaux
CREF	Centres Ruraux d'Education et de Formation
CRER	Centres Régionaux de Rencontre et d'Echange
DN-CREF	Direction Nationale des CREF
DSRP	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
DUE	Délégation de l'Union européenne
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FAO	Fonds des Nations Unies pour l'Alimentation
FAR	Formation Agricole et Rurale
FED	Fonds européen de développement
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
FIDA	Fonds International pour le Développement Agricole
GIR	Groupement d'Intérêt Rural
GIP	Groupement d'Intérêt Pastoral
HUSACA	Huilerie et Savonnerie de Centrafrique
IDH	Indice de Développement Humain
ICRA	Institut Centrafricain de Recherche Agronomique
IMF	Institution de Micro Finance
JPN	Jeunesses Pionnières Nationales
MINUSCA	Mission Multidimensionnelle Intégrée de Stabilisation des Nations-Unies
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OPA	Organisation de Producteurs Agricoles
PAM	Programme Alimentaire Mondial
PAPAAV	Projet d'Appui à la Production Agricole et à l'Autopromotion Villageoise
PEJ	Programme Emploi-Jeune
PIB	Produit Intérieur Brut
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PPTD	Programme Pays pour le Travail Décent
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RCA	République Centrafricaine
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers
SCAT	Société Centrafricaine de Tabac
SOCOCA	Société Cotonnière de Centrafrique
SNFAR	Stratégie Nationale pour la Formation Agricole et Rurale
SNRP	Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté
THIMO	Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre
TPE	Toute Petite Entreprise
UCAC	Université catholique d'Afrique centrale

UNACREF	Union Nationale des CREF
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Culture et la Science
WHH	Welt Hunger Hilfe
YEP	Youth Education Package

INTRODUCTION

1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Gouvernement Centrafricain et les Bailleurs de fonds affichent la relance des systèmes agropastoraux comme une priorité pour le développement du pays. Dans cet objectif, la formation professionnelle en milieu rural a été identifiée comme l'un des leviers majeurs pour y contribuer.

Elle est inscrite au cœur du Plan National de Relèvement et de Consolidation de la Paix, qui prévoit dans son Pilier 3 d'*Assurer les conditions propices au développement du secteur privé et à l'emploi (amélioration de l'appui aux entreprises et des services financiers, formation professionnelle, entrepreneuriat et emploi)*. Le Programme Indicatif National, dans son Secteur 3 *Résilience rurale et création d'emploi* au niveau de l'objectif spécifique 3 assure également qu'il faut *Appuyer la formation technique et professionnelle dans les filières agricoles*.

Par ailleurs, la nécessité de rénover le dispositif national de formations professionnelles agricoles et rurales en Centrafrique a également été mise en évidence par plusieurs études financées par l'Ambassade de France à la demande du gouvernement Centrafricain (Belarbi 2017, Lhoste et Baranger, 2017 et Philippon et Moulin, 2017) et l'AFD (Chabi, 2017). En effet, le pays ne dispose pratiquement plus d'établissements opérationnels et les autres proposent des *curricula* souvent déconnectés des enjeux actuels et futurs du pays.

Face à ce constat partagé, le Gouvernement Centrafricain et ses principaux partenaires financiers ont fait le choix de soutenir des projets d'envergure dans ce domaine, en soutenant soutenu un programme-processus pour refondre l'ensemble du dispositif national. Ces projets sont en cohérence avec la demande d'adhésion de la République Centrafricaine au réseau FAR International, formulée par le président Touadéra et approuvée récemment.

Cette mission s'inscrit dans ce cadre, avec un financement porté par l'Union Européenne et son fonds Békou. Elle a été conduite en République Centrafricaine du 12 au 29 Juin 2018, avec la participation de Pierre-Blaise Ango, Yvan Guironnet et Hugo Lehoux.

2 METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DE LA MISSION

2.1 Approche méthodologique

2.1.1 Diagnostic du Dispositif National de Formation

Afin de pouvoir formuler une proposition d'appui, il était nécessaire de réaliser un *diagnostic* de l'état des dispositifs de formation de la RCA. Ce diagnostic a été effectué en quatre étapes, qui ont été conduites au cours de la mission. Ce diagnostic s'est appuyé sur une *Grille d'Analyse pour la Rénovation des Dispositifs de Formation Agricole et Rurale*¹ qui a pour objectif de :

1. Faciliter la collecte d'informations sur la formation en milieu rural et ses environnements ;
2. Diagnostiquer l'état des dispositifs formation en milieu rural au regard des besoins des secteurs concernés ;
3. Analyser les processus de rénovation des formations en milieu rural en cours ou à développer.

2.1.1.1 Etape 1 - Consolidation des diagnostics existants et cadrage politico-stratégique

Cette première phase d'étude bibliographique a permis de dessiner les contours du dispositif national de formation. Il inclut en premier lieu le cadre politique et stratégique défini par les Politiques de Développement (RCPCA, PIN), d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle (PNEFP, SNETFP, SNSE, PNEDU, PNUCED) et plusieurs documents sectoriels (PNIASAN, SDRASA, etc.)².

Ce cadrage a été complété par une revue de diagnostics en lien avec la formation en milieu rural³ tels que :

- Analyse du Dispositif de Formation Agricole Centrafricain (Belarbi, 2017) ;
- Relance de la formation agricole et rurale en RCA (Baranger & Lhoste, 2017) ;
- Etude Prospective sur la Formation Professionnelle Post-Primaire (ACFPE, 2015) ;
- Répertoire des Centres de Formation Professionnelle et Technique (ACFPE, 2017c) ;
- Etude Cartographique des Métiers en RCA (ACFPE, 2017a) ;
- L'Éducation alternative en République Centrafricaine (UNESCO, 2016) ;
- Synthèse monographique du dispositif des écoles de formation du développement rural en République Centrafricaine (Mal-Mal, 2017).

2.1.1.2 Etape 2 - Recrutement d'Experts nationaux

L'état des lieux bibliographique nécessitait d'être actualisé et complété. Plusieurs experts nationaux ont été recrutés pour pouvoir compléter les monographies des établissements de formation. Il s'agit d'Ambroise Zanga, ancien directeur de l'ISDR ainsi que des membres du bureau d'étude Échelle du Développement.

Les monographies sont composées des éléments suivants :

- Historique ;
- Ancrage Institutionnel ;
- Type de formation (initiale ou continue) et public-cible ;
- Gouvernance et Organigramme ;

¹ Grille d'Analyse en téléchargement : <http://bit.ly/grille-analyse-rca>

² Documents politiques et stratégiques en téléchargement: <http://bit.ly/cadre-politique-formation-rca>

³ Diagnostics accessibles en téléchargement : <http://bit.ly/diagnostics-formation-rca>

- *Curricula* ;
- Ingénierie pédagogique ;
- Formation des formateurs ;
- Equipements pédagogiques ;
- Equipements périphériques ;
- Insertion professionnelle ;
- Partenariats et Financements ;
- Indicateurs-clés ;
- Commentaires.

Les monographies détaillées ont été mises dans les annexes de ce rapport.

2.1.1.3 Etape 3 – Atelier de travail collaboratif

Un atelier de travail collaboratif avec le cluster Sécurité Alimentaire a permis d'identifier certaines initiatives manquantes après la présentation des premiers résultats du diagnostic bibliographique. Ce premier atelier s'est tenu le Lundi 18 Juin dans les locaux de la FAO. 20 personnes étaient présentes⁴ et ont permis d'identifier les actions de formation du WHH, du GDAP et de COOPI entres autres. Cet atelier avait également pour objet d'identifier des initiatives nationales à présenter lors des retours d'expériences de l'atelier principal sur la *Redynamisation du dispositif national de formation*.

2.1.1.4 Etape 4 – Visites de terrain

Ce diagnostic a également été complété par plusieurs visites d'établissements de formation pendant la durée de la mission. Il a ainsi été possible de visiter l'ENEB, le CFPP de Bouar, le centre des JPN de Bouar et l'Institut du Mont Carmel. Les sites ont été choisis pour permettre de visiter une diversité de modèles d'établissements (publics, privés laïcs et privés confessionnels).

⁴ Liste des personnes présentes à l'atelier de travail collaboratif : <http://bit.ly/liste-presence-18-06-2018>

2.1.2 Définition des grandes lignes pour la rénovation du dispositif national de formation en milieu rural

Ce résultat est formulé dans les Termes de Référence de manière plus précise comme suit :

Contribuer aux réflexions portant sur le système de formation en milieu rural en mobilisant toutes les parties prenantes pour définir les grandes lignes du dispositif national de formation.

2.1.2.1 Etape 1 - Ateliers de travail collaboratifs

Suite à l'établissement du diagnostic, deux demi-journées d'atelier de travail collaboratif ont été conduites. Le programme détaillé de l'atelier est accessible dans les termes de référence⁵ envoyés aux participants.

2.1.2.1.1 Jour 1 – Mardi 19 Juin 2018

Le diagnostic constitué pendant la première partie de la mission a été présenté pour permettre d'avoir une vision commune de l'état du dispositif de formation comme base de discussion. Les réflexions ont ensuite été enrichies grâce à la présentation⁶ du processus de rénovation du dispositif de formation du Cameroun qui a cours depuis plus de dix ans et grâce à des apports théoriques sur les concepts d'ingénierie de formation.

Cette première série de présentations a suscité plusieurs réactions et questions qui concernent notamment :

- la capacité d'un dispositif national à créer des modules d'adaptation locale, adaptés aux zones agro-écologiques (ZAE) ;
- la nécessité de tenir compte des enjeux environnementaux, du caractère durable de l'agriculture à laquelle on souhaite former les exploitants agricoles ;
- le coût de formation/installation d'un étudiant dans le cas du Cameroun.

Ces questions et leurs réponses sont rapportées dans un compte-rendu⁷.

Un travail collaboratif a ensuite été mené avec l'ensemble des participants⁸ pour commencer à dessiner les contours d'un dispositif national de formation rénové. Les échanges répertoriés pendant ce travail⁹ font partie intégrante de la proposition d'intervention formulée dans ce rapport.

2.1.2.1.2 Jour 2 – Mercredi 20 Juin 2018

Quatre expériences de formation ont été rapportées par les responsables des structures :

1. COOPI¹⁰, Yvon Bouba-Daloumbaye a présenté le projet PARFEC, original dans son mode de gouvernance et avec des solutions astucieuses pour assurer la pérennité du projet.
2. GDAP¹¹, présenté par Joseph Dokoss. Cette initiative implique les autorités locales dans la sélection des jeunes et engage la communauté du jeune à lui garantir un accès à du foncier de qualité en sortie de formation.
3. JPN¹², Chimène Beyina. Cette initiative publique para-militaire est décrite en détail en annexe.

⁵ Termes de référence de l'atelier en téléchargement : <http://bit.ly/tdr-atelier-principal-rca>

⁶ Les deux présentations de la rénovation du dispositif camerounais accessibles en téléchargement :

- <http://bit.ly/far-cameroun-1>
- <http://bit.ly/far-cameroun-2>

⁷ Compte-rendu des échanges suite à la présentation FAR Cameroun : <http://bit.ly/echanges-far-cameroun>

⁸ Liste des présents du premier jour en téléchargement : <http://bit.ly/liste-presence-19-06-2018>

⁹ Compte-rendu de l'atelier de travail collaboratif : <http://bit.ly/cr-atelier-collaboratif>

¹⁰ Présentation du projet PARFEC de COOPI : <http://bit.ly/coopi-parfec>

¹¹ Présentation du GDAP : <http://bit.ly/presentation-gdap>

4. CFPPA¹³, présenté par Yvan Guironnet. Les CFPPA représentent un modèle d'établissement de formation intéressant à plusieurs titres comme décrit dans la présentation. Le système des espaces tests agricoles a également été présenté.

L'atelier de travail collaboratif qui a réuni 54 personnes¹⁴ avait pour objectif d'initier la formulation des grandes lignes constitutive d'un dispositif national de formation. L'animation a suivi la méthode du *World Café*, animée autour de plusieurs questions fondamentales. Celles-ci sont résumées sous l'acronyme G5MI, et constituent les 7 axes structurants d'un dispositif national de formation :

1. Gouvernance ;
2. Matière (Curricula, Référentiels Professionnels) ;
3. Matériel et Équipements Pédagogiques (Salles de classes, Livres etc.) ;
4. Matériel et Équipements Périphériques (Dortoirs, Réfectoires etc.) ;
5. Main d'œuvre (Formation des formateurs) ;
6. Méthodes pédagogiques ;
7. Insertion professionnelle.

Les résultats de ces travaux riches sont rapportés dans un compte-rendu téléchargeable¹⁵.

Les différentes parties prenantes qui ont été sollicitées pour participer à cet atelier sont les suivantes :

- Ministères :
 - Agriculture et Développement Rural ;
 - Elevage et Santé Animale ;
 - Eaux et Forêts ;
 - Travail, Emploi et Formation Professionnelle ;
 - Education ;
 - Plan ;
 - Affaires sociales.
- Services de l'état :
 - ACDA ;
 - ANDE ;
 - ICRA ;
 - ACFPE ;
 - FNEC.
- Opérateurs de formation :
 - Publics
 - ENS (Université) ;
 - ISDR (Université) ;

¹² Présentation des JPN : <http://bit.ly/presentation-jpn>

¹³ Présentation des CFPPA et espaces-tests agricoles : <http://bit.ly/cfppa-espaces-tests>

¹⁴ Liste des 54 présents à l'atelier du 20 Juin 2018 : <http://bit.ly/liste-presence-20-06-2018>

¹⁵ Compte-rendu de l'atelier collaborative du 20 Juin 2018 : <http://bit.ly/cr-atelier-collaboratif-20-06-2018>

- ENEB ;
 - CTDR ;
 - CFPP ;
 - Lycée Technique de Bangui, EMA, CFIA, LPF ;
 - JPN ;
 - Antennes de l'ACFPE ;
 - CPR.
- Privés Laïcs
 - CREF ;
 - CRER ;
 - CPF.
- Privés confessionnels
 - Projet ISAAC ;
 - Mont Carmel ;
 - Institut Providence.
- Partenaires Techniques et Financiers :
 - UE ;
 - AFD ;
 - BAD ;
 - BM ;
 - FAO ;
 - FIDA ;
 - PNUD ;
 - BIT ;
 - Ambassade de France.
- ONG internationales et nationales :
 - Membres du Cluster Education ;
 - Membres du Cluster Sécurité Alimentaire.
- Chambres consulaires, interprofessions et faitières syndicales.

2.1.2.2 Etape 2 – Echanges bilatéraux

Cette seconde phase avait pour objectif d'éclaircir les experts sur quelques éléments du dispositif de formation et ainsi pouvoir formuler des recommandations et pointer les arbitrages nécessaires.

Il s'agissait par exemple d'identifier d'éventuelles compétences en ingénierie de formation qu'il faudrait mobiliser dans le cadre de la formation des formateurs. Elle a été l'occasion d'identifier des possibilités de passerelles, mutualisation et synergies entre acteurs et d'avoir des échanges approfondis sur l'adéquation sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins de formation identifiés.

Des points de vigilance et des nécessités d'arbitrage ont ainsi pu être signalés. Ils constituent des points sur lesquels l'équipe d'expert ne peut que formuler des recommandations et qui nécessitent d'être débattus avec les acteurs concernés.

2.1.2.3 Etape 3 – Restitution à chaud

La restitution à chaud qui a rassemblé 40 participants¹⁶ avait pour objectif de partager les premiers éléments pour une intervention sur la rénovation du dispositif national de formation lors d'un dernier échange avec les acteurs avant la rédaction des livrables. La présentation est téléchargeable¹⁷.

¹⁶ Liste des 40 présents en téléchargement : <http://bit.ly/liste-presence-restitution>

¹⁷ Restitution à chaud en téléchargement : <http://bit.ly/restitution-a-chaud-rca>

2.2 Déroulement de la mission

Tableau 1 Calendrier des activités réalisées pendant la mission

Date	Activité	Horaires	Personnes présentes
Mer. 13 Juin	Premières rencontres à la Délégation de l'Union Européenne et Recrutement des Experts Nationaux	07h45 à 08h30	Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui Félix Yangan - Assistant Projets-Fonds Békou
		08h30 à 09h00	Yvon Ndango-Gnalikawo - EEAS Bangui, Alumni du CNEARC et Ancien de la SOCADA
		09h00 à 10h00	Ambroise Zanga - Ancien directeur de l'ISDR
		10h00 à 10h15	Valentin - EEAS Bangui (ancien ITS de l'ICRA)
		11h00 à 11h20	Hanns-Achim Krebs - Chef de Programme, EEAS Bangui
	Prise de rendez-vous et Bibliographie	Après-midi	
Jeu. 14 Juin	Echanges sur l'Historique de la Formation Agricole	09h00 à 11h00	Yvon Ndango-Gnalikawo - EEAS Bangui, Alumni du CNEARC et Ancien de la SOCADA
	Rencontre avec l'Ancien Recteur de l'UCAC de Yaounde porteur du projet ISAAC	11h00 à 12h30	Richard Filakota - Ancien Recteur de l'université UCAC Yaounde, Porteur du projet ISAAC
			Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui
		13h50 à 14h00	Alexandre Delvaux - Radio Hirondelle
	Evaluation du niveau d'avancement du projet de plateforme nationale de la Formation Agricole et rurale	14h00 à 14h15	Djilith Abdel-Moumine - Point Focal FAR
	Organisation de l'atelier du 18 Juin avec le Cluster Sécurité Alimentaire	15h00 à 15h45	Alain Constant - FAO
Etienne Ngounio-Gabia - FAO			
Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui			
Ven. 15 Juin	Rencontre avec le Directeur de Cabinet du Ministère de l'Education	09h00 à 09h45	Ernest Mada - Directeur de Cabinet, Ministère de l'Education
	Recrutement Experts Nationaux	10h00 à 11h30	Saturnin Gandi - Associé-Gérant, ONG Echelle
			Alain Serge Magbe - Associé-Gérant, ONG Echelle
	Finalisation des TDR Atelier	11h30 à 13h30	Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui
Présentation des Jeunesses Pionnières	14h00 à 15h00	Chimène Beyina - Directrice Générale de la Planification, JPN	

	Nationales		
	Point avec Khalid Belarbi	15h30 à 15h45	Khalid Belarbi - Directeur de l'Institut des Régions Chaudes, Montpellier SupAgro
Sam. 16 Juin	Arrivée de Pierre Blaise Ango et de Yvan Guironnet à Bangui	09h00	
	Repas avec le Directeur Pays de l'AFD	11h30 à 13h00	Thierry Brouillet – Directeur, AFD RCA
			Eric Force - Attaché de coopération, Ambassade de France
			Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui
Dim. 17 Juin	Echange sur la place de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle au sein du Ministère de l'Education	08h30 à 10h20	M. Sopio - Inspecteur Général, Ministère de l'Education
			Inspecteur Adjoint, Ministère de l'Education
			Responsable du Baccalauréat, Ministère de l'Education
			Eric Force - Attaché de coopération, Ambassade de France
	Rencontre avec l'ancienne Ministre de l'Agriculture, Ancienne Conseillère auprès de la Présidence sur l'Agriculture, Ancienne Représentante Régionale à la FAO, Porteuse de la demande d'adhésion au réseau FAR et actuelle Ministre des Armées.	12h30 à 13h30	Marie-Noëlle Koyara - Ministre des Armées, Ancienne Ministre de l'Agriculture, Ancienne Conseillère au Président sur l'Agriculture, Ancienne Représentante Régionale sur la Sécurité Alimentaire à la FAO
			Eric Force - Attaché de coopération, Ambassade de France
			Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui
Lun. 18 Juin	Présentation des termes de référence de la mission et méthodologie à la Délégation de l'Union Européenne (DUE)	09h15 à 10h15	Paolo Curradi - EEAS Bangui
			Yvon Ndango-Gnalikawo - EEAS Bangui, Alumni du CNEARC et Ancien de la SOCADA
			Hanns-Achim Krebs - Chef de Programme, EEAS Bangui
			Jose Barrio - EEAS Bangui
			Célestin Ngakola - EEAS Bangui
			Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui
	Animation de l'Atelier avec le Cluster Sécurité Alimentaire à la FAO	14h00 à 16h30	Voir liste des 20 participants http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/odfEL7fi8b6wrPm
Mar. 19 Juin	Animation de l'Atelier	09h00 à 13h45	Voir liste des 47 participants http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/w67egsFdgP9wR9k

	Redynamisation de la formation en milieu rural - Jour 1		
	Visite de l'ICRA	14h00 à 15h00	Ernest Gota-Bassédé - Directeur Général, ICRA Félix Allah-Barem - Directeur du département des technologies, ICRA Mgarassem Samson - Directeur d'appui à la recherche, ICRA Mbedane Hervé - Directeur du département agro-pastoral, ICRA
	Rencontre bilatérale ACDA	17h00 à 17h40	Paul Doko – Président, ACDA
Mer. 20 Juin	Animation de l'Atelier Redynamisation de la formation en milieu rural - Jour 2	09h00 à 13h45	Voir liste des 54 participants http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/GpRKzQNNYgKz9Dr
	Rencontre au MESA (Ministère de l'Elevage et de la Santé Animale)	14h00 à 15h00	Emmanuel Namkoisset - Directeur du Cabinet, Ministère de l'Elevage
	Entretien à l'Ambassade de France	15h15 à 16h30	Bruno Wils - Inspecteur d'Académie, Ambassade de France Eric Force - Attaché de coopération, Ambassade de France
Jeu. 21 Juin	Entretien avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	09h00 à 09h45	M. Maldi - Ministère du travail
	Rencontre avec le rédacteur des monographies d'établissements publics de formation de développement rural, Ministère de l'Elevage	10h00 à 11h00	Dr Esseine Mal-Mal - Chargé de mission, Ministère de l'élevage
	Route vers Bouar (Hugo Lehoux)	10h00 à 17h45	Saturnin Gandi - Associé-Gérant, ONG Echelle
	Rencontre avec les experts d'Echelle sur Bouar	17h45 à 20h45	Saint-Cyran Ndoto - Chargé de mission Micro-Projets, ONG Echelle Theodoric Kotongolo - Chargé de mission Génie Civil, ONG Echelle
	Entretien avec les équipes de NRC (Norwegian Refugee Council), porteurs des Youth Education Package aillant	12h30 à 13h30	Eric Batonon - Directeur pays, NRC Nicholas - Expert thématique, NRC

	réhabilité deux CREF		
	Visite au Ministère de l'Entreprenariat	14h00 à 15h15	M. Palabre - Directeur de Cabinet, Ministère de l'Entreprenariat
	Rencontre avec M. Alexandre de l'Ambassade de France annulée par l'interlocuteur	15h30	M. Alexandre - Ambassade de France
Ven. 22 Juin	Visite de l'Ecole Nationale d'Elevage de Bouar (ENEB)	09h00 à 10h30	Claude Ganzanguinza - Directeur, ENEB
			Nestor Ndimbele - ENEB
			Saturnin Gandi - Associé-Gérant, ONG Echelle
	Entretien avec le Ministère des Eaux et Forêts	09h00 à 10h30	5 chefs de service dont Etienne Bouawa, DG des études, et..
	Visite du Centre de Formation Professionnelle Pratique de Bouar	10h40 à 11h15	Robert Azoubiango - Directeur, CFPP de Bouar
			Saturnin Gandi - Associé-Gérant, ONG Echelle
	Visite des Jeunesses Pionnières Nationales (JPN) de Bouar	11h30 à 13h00	Jean-René Makama - Chef de centre, JPN de Bouar
			Martin Philippe - Chef de quartier de Bouar
			Saturnin Gandi - Associé-Gérant, ONG Echelle
	Entretien avec l'Ecole Normale Supérieure	10h40 à 12h00	Oumarou Sanda Abbo - Directeur, ENS chef de département de l'enseignement technique et agricole
			Roger Berang - Sous-Directeur, ENS
			Chef de département de l'enseignement technique et agricole, ENS
Entretien avec la Chambre d'Agriculture	13h00 à 14h20	Désiré Yassigao - Président, Chambre Nationale d'Agriculture	
Rencontre avec le Directeur de Cabinet du Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural	16h00 à 16h45	Aimé Amoudou - Directeur de cabinet, Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural	
Entretien avec l'ancien directeur des CREF	17h00 à 19h00	Mathias Vondo - Ancien directeur des CREF de 2000 à 2013, Aujourd'hui FAO PAM	
		Saturnin Gandi - Associé-Gérant, ONG Echelle	
Rencontre avec la Banque Mondiale	17h00 à 19h00	Expert agricole, Banque mondiale également ancien directeur de l'ICRA	
		Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui	
Sam. 23 Juin	Retour de Bouar (Hugo Lehoux)	05h30 à 16h30	Claude Ganzanguinza - Directeur Elevage
			Saturnin Gandi - Associé-Gérant, ONG Echelle
	Visite de	10h00 à	Nombreuses personnes rencontrées

	l'exploitation agricole et du Centre de formation en construction du Mont Carmel	12h00	
	Entretien avec le Directeur de la société HUSACA, huilerie et savonnerie de centrafrique	12h00 à 14h00	Directeur, HUSACA
Dim. 24 Juin	Débriefing et Préparation de la restitution à chaud	08h00 à 17h00	
	Rencontre avec le recteur de l'Université de Bangui	18h00 à 19h30	Recteur, Université de Bangui Davide Stefanini - Fonds Békou, EEAS Bangui Eric Force - Attaché de coopération, Ambassade de France
Lun. 25 Juin	Rencontre avec les équipes de l'ACFPE	09h30 à 10h45	Jean-Pierre Douzima - Directeur Général, ACFPE Thierry Max Christian Zouma - Directeur de la Formation et du Conseil, ACFPE
	Rencontre avec la Direction Générale du Travail	11h30 à 13h30	Jean Dieu Yongondounga - Directeur Général, Direction Générale du Travail
Mar. 26 Juin	Restitution à chaud à la Délégation de l'Union Européenne	09h00 à 11h45	Voir liste des 40 participants http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/tdYYLyzkMK7ac9r
	Repas avec le Bureau International du Travail (BIT)	12h30 à 13h45	Ahmadou Tijane Guisset - Conseiller technique principal, BIT
	Entretien avec le Directeur Pays de l'AFD	14h15 à 15h15	Thierry Brouillet - Directeur, AFD RCA

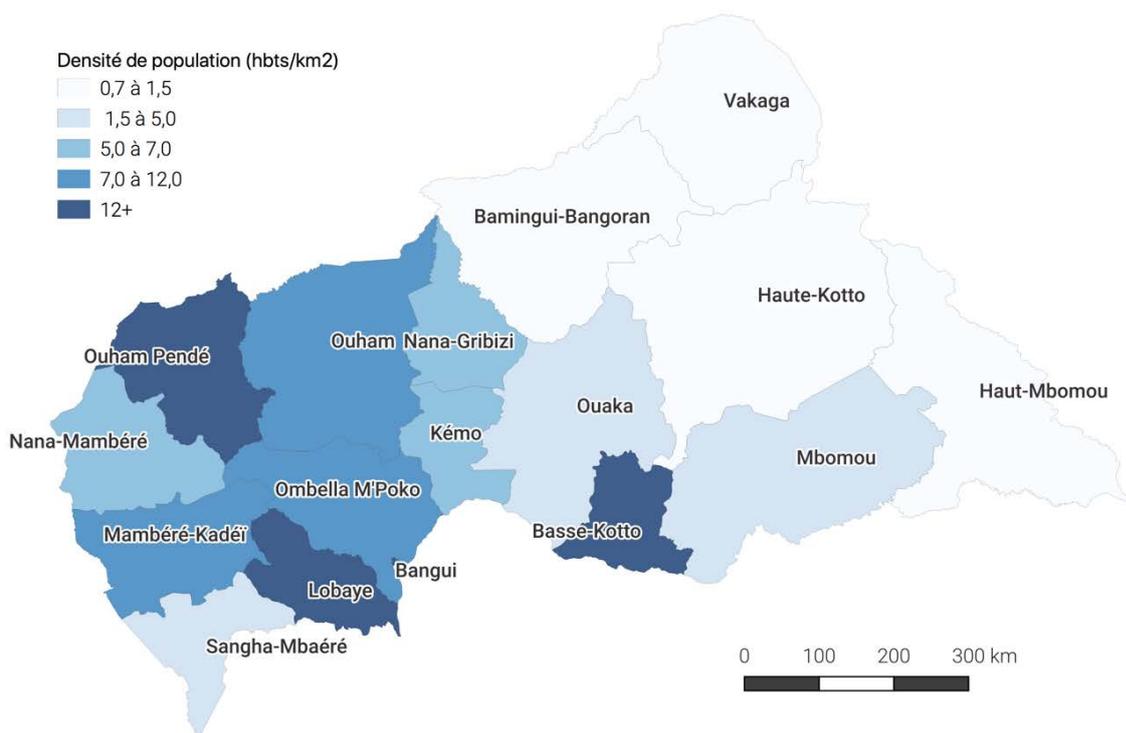
3 DIAGNOSTIC DU DISPOSITIF NATIONAL DE FORMATION EN MILIEU RURAL

3.1 Ecosystème de la formation agricole et rurale

3.1.1 Présentation du contexte centrafricain

La République Centrafricaine est un pays situé au cœur du continent Africain qui s'étend sur près de 623 000 Km², avec une population dépassant probablement 4,5 millions habitants (Banque Mondiale, s. d.), ce qui en fait un pays avec une faible densité de population, d'environ 8 habitants/km². Ce chiffre recouvre en réalité un gradient de densité de population qui croît d'Est en Ouest, avec une densité de plus de 9 000 habitants par km² à Bangui.

Graphique 1 Carte des densités de population par Préfecture

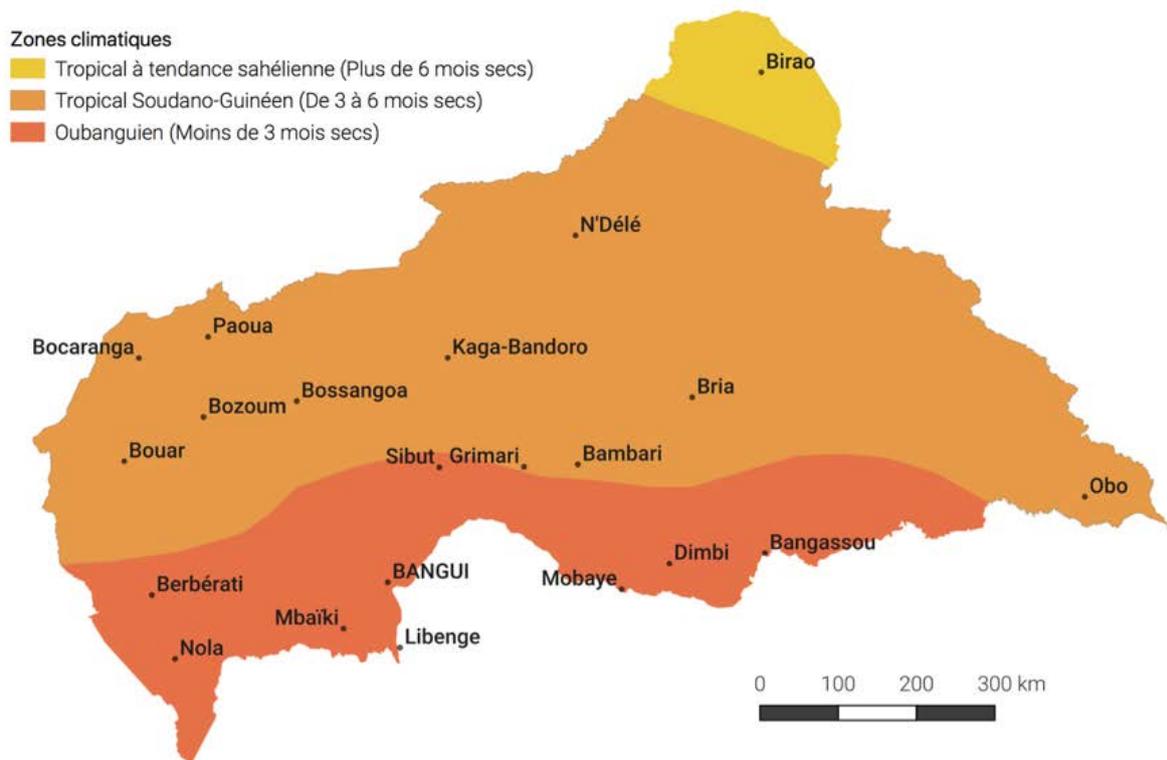


Auteur : Hugo Lehoux à partir des données du recensement de 2013

Le pays présente trois grandes zones climatiques :

- Tropical "à tendance sahélienne" au Nord (plus de six mois secs) où l'on trouve essentiellement une savane sèche ;
- Tropical humide "soudano-guinéen" (De 3 à 6 mois secs) où se développe une savane arborée ;
- Equatorial ou subéquatorial au Sud, anciennement appelé "oubanguien" (Moins de trois mois secs) propice au développement de forêts denses.

Graphique 2 Carte des zones climatiques



Auteur : Hugo Lehoux à partir des cartes de l'atlas cartographique de Centrafrique datant des années 1960

Le relief, très peu accidenté, est dominé par une dorsale centrale qui sépare les deux principaux réseaux hydrographiques du pays : le bassin Tchadien au nord et le bassin Oubanguien au sud. Ce vaste réseau hydrographique permet l'agriculture sur la quasi-totalité des 17 préfectures du territoire. L'enclavement du pays est également une caractéristique qui a des conséquences importantes et diverses sur l'économie du pays.

L'histoire de la Centrafrique depuis la décolonisation en 1960 a été ponctuée d'épisodes historiques souvent tragiques. Le pays a vécu une série de coups d'état qui ont déstabilisé à plusieurs reprises le pays, jusqu'à la récente crise de 2012 avec des affrontements meurtriers et des déplacements de population massifs. L'histoire du pays ne pouvant être résumée à cet endroit, nous conseillons le visionnage de l'émission *Le Dessous des Cartes* (ARTE, 2012), la lecture du document de l'AFD d'Emmanuel Chauvin (Chauvin, s. d.) ou encore les nombreux travaux de Benoît Lallau (Dufumier & Lallau, 2016a, 2016b; Lallau, 1996).

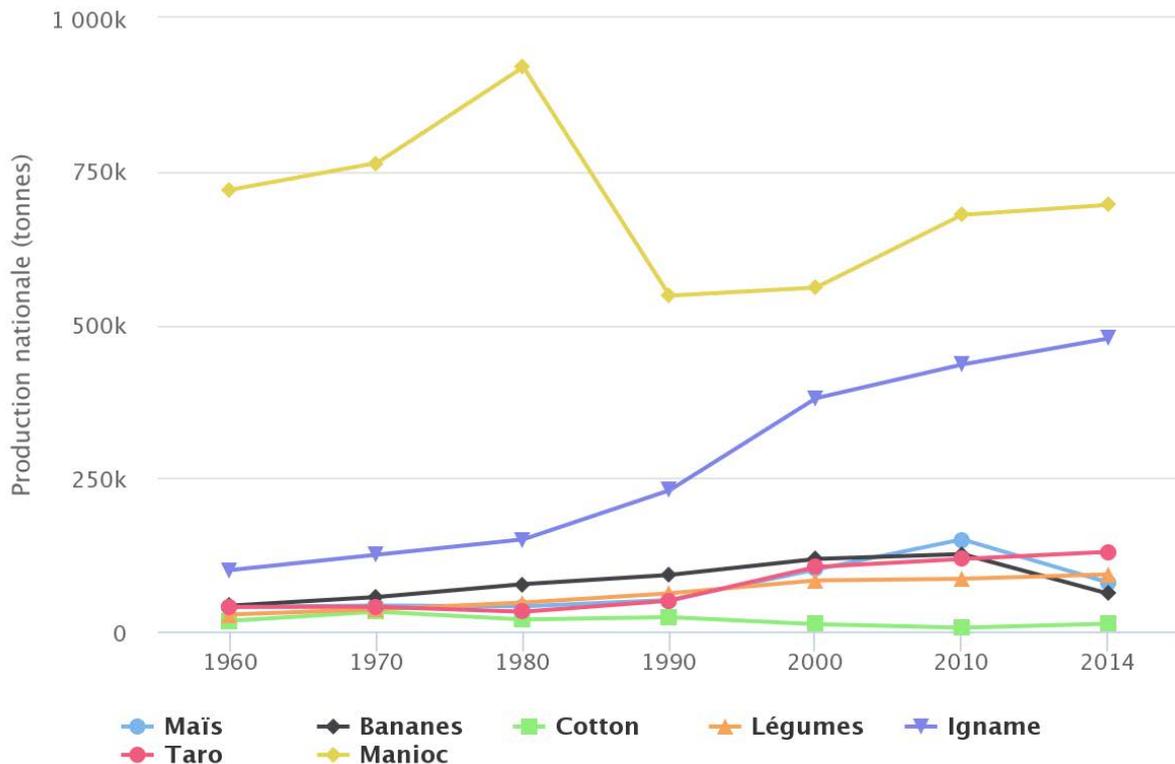
3.1.2 Situation de l'agriculture, de l'élevage, des activités forestières et halieutiques

La République Centrafricaine fait à ce jour partie de la liste des Pays les Moins Avancés des Nations-Unies. Son Indice de Développement Humain la positionne 180^{ème} sur 187 pays en 2012 (Banque Mondiale, 2018a). Cette situation fragile recouvre pourtant d'énormes potentialités qui demeurent faiblement exploitées.

Depuis l'Indépendance du pays, l'activité économique est soutenue par le secteur rural qui contribue à lui seul à plus de 50% du PIB et emploie près de 75% de la population du pays. Ce secteur couvre les activités d'agriculture, d'élevage, de foresterie et de façon plus anecdotique la pisciculture.

Le pays dispose d'une diversité de zones agro-écologiques importante qui lui permettent de cultiver une gamme diversifiée de produits agricoles. Certains sont destinés au marché intérieur ou régional (céréales, racines, tubercules, banane plantain, oléagineux, légumes, canne à sucre, etc.) et d'autres cultures sont destinées à l'exportation sur des marchés internationaux (caféiers, cacaoyers, kolatiers, poivriers, cotonniers, tabac, etc.).

Graphique 3 Evolution de la production nationale pour les principales cultures



Auteur : Hugo Lehoux à partir des données FAOStat (FAO, 2018)

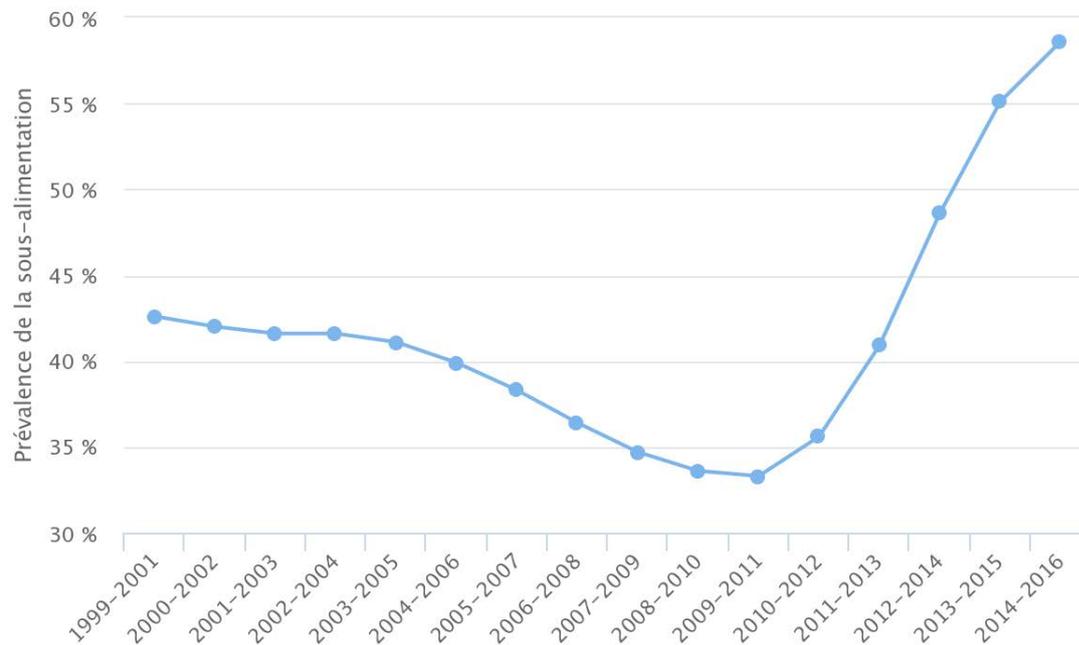
Du fait de la faible densité de population et d'un outillage essentiellement manuel, moins de 5% des terres cultivables sont emblavées chaque année (environ 700 000 ha). Les terres de parcours et de pâturage recouvriraient à ce jour plus de 16 millions d'hectares. Ceux-ci auraient la capacité de nourrir 5 millions de têtes de bovins, mais n'en ont jamais nourri plus de 3,5 millions. Ces très vastes étendues sont néanmoins le terrain de conflits historiquement constitués, où se sont imposés deux modes de mise en valeur de l'espace relativement séparés. Il y a d'une part une agriculture d'abattis-brûlis mise en œuvre par des agriculteurs sédentaires, et d'autre part un élevage pastoral pratiqué par des éleveurs nomades et semi-nomades.

Le diagnostic posé il y a plus de 50 ans par René Dumont (Dumont, 1965) n'a fait que s'amplifier avec les conflits politiques et militaires successifs qui ont ébranlé le pays. Ses travaux ont été augmentés des travaux de Benoit Lallau et Marc Dufumier (Dufumier & Lallau, 2016a) dont nous recommandons fortement la lecture. René Dumont pointait alors les éléments suivants :

- Dépendance croissante aux importations alimentaires ;
- Accentuation des carences nutritionnelles liées à l'augmentation de la part du manioc dans les systèmes de production ;
- Concurrence de l'exploitation du diamant (plutôt présentée comme une activité complémentaire compatible avec l'agriculture par Dufumier) ;
- Elevage pastoral trop dissocié de l'agriculture et trop faible diffusion de la culture attelée.

Cinquante ans plus tard, le constat est toujours le même, aggravé des conséquences liées aux crises politico-militaires successives. On peut noter par exemple qu'à ce jour, près des deux tiers de la population vivraient avec moins de 2 USD par jour (USD PPA 2011) avec un niveau de sous-nutrition également alarmant, aillant une tendance croissante suite aux évènements de 2012-2013.

Graphique 4 Evolution de la prévalence de la sous-alimentation depuis 1999



Auteur : Hugo Lehoux à partir des données Banque Mondiale (Banque Mondiale, 2018b)

Tous ces éléments alimentent la nécessité d'une intervention de soutien au secteur rural. Ce soutien permettra de contribuer aux différents objectifs suivants :

- Reconquête de la sécurité alimentaire ;
- Création d'emplois productifs rémunérateurs et décents en milieu rural ;
- Améliorer la résilience des populations rurales ;
- Proposer des alternatives crédibles aux activités illégales ou criminelles permettant l'insertion des jeunes ;
- Permettre une alimentation locale en quantité et qualité suffisante des milieux urbains ;
- Participer à la réconciliation intercommunautaire .

Le mode d'action devrait s'inscrire dans une logique de développement à long terme, reposant sur les acteurs nationaux. Ces interventions, avec en premier lieu la formation, devront être différenciées selon les agroécosystèmes régionaux et tenir compte des densités de population. Ces éléments ont été évoqués à plusieurs reprises lors des ateliers collaboratifs et des entretiens bilatéraux avec les acteurs de la formation en milieu rural. L'intervention dans les zones septentrionales doit être une composante nécessaire de ces actions, tant on sait combien leur isolement à contribuer à alimenter les conflits politiques et militaires.

3.1.3 Politiques en lien avec le Développement Rural et la Formation

Face à la situation fragile du pays, un soutien accru au secteur rural est une nécessité. La formation en milieu rural est une des clés de la réussite d'un tel projet. Cet objectif a été clairement affiché dans plusieurs documents politiques et stratégiques, qui convergent tous vers les mêmes objectifs. Ces orientations stratégiques donnent le cadre dans lequel s'inscrit la proposition d'intervention pour la redynamisation de la formation en milieu rural.

Seuls quelques-uns des documents stratégiques sont résumés ici. Les autres documents sont cependant présentés en Annexes.

3.1.3.1 RCPC - Plan National de Relèvement et de Consolidation de la Paix en Centrafrique

Ce document¹⁸ rédigé avec l'appui de la Banque Mondiale, indique les priorités pour le relèvement et la consolidation de la paix en RCA. Il a abouti à la formulation d'un plan quinquennal comportant 3 piliers prioritaires :

1. Le premier pilier traite de la restauration de la paix, de la sécurité et de la réconciliation. Il comporte notamment les activités de formation liées à la réinsertion des anciens combattants. Il définit les programmes dits DDDR (Désarmement, Démobilisation, Réinsertion, Rapatriement) ;
2. Le second pilier a pour objectif de renforcer l'intervention de l'Etat dans les services sociaux de base (éducation, santé, eau, assainissement...). Des programmes de formation et de recrutement d'enseignants y sont également inscrits ;
3. Le troisième pilier soutient les secteurs productifs pour le relèvement économique du pays (agriculture, élevage, industries extractives et forestières). Cet axe comporte notamment le renforcement de l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) ainsi que l'amélioration de l'appui aux entreprises :
 - Elaboration d'une nouvelle politique d'ETFP ;
 - Réhabilitation des centres d'ETFP existants ;
 - Lancement de programmes d'emplois de courte durée avec une formation technique et une formation à l'entrepreneuriat à destination des jeunes déscolarisés.

À moyen terme, le plan prévoit d'introduire de nouveaux programmes pédagogiques, plus adaptés au marché du travail, et de recycler les formateurs en conséquence. En termes d'infrastructure de formation, il est planifié la construction de nouveaux centres d'ETFP, axés sur les grappes de croissance de la RCA.

3.1.3.2 PIN - Programme Indicatif National

Ce document¹⁹ a été rédigé dans le cadre du 11^{ème} FED (Fonds Européen de Développement). Le secteur 3 du PIN *Résilience rurale et Création d'Emploi* fait état dans son objectif spécifique 3 de la nécessité d'*Appuyer la formation technique et professionnelle dans les filières agricoles*. Les résultats attendus méritent d'être rappelés ici, tant ils cernent bien les enjeux de la formation en milieu rural :

« Résultat 3.1 : Des formations techniques et professionnelles de qualité favorisent l'emploi productif.

¹⁸ Le RCPC accessible en téléchargement : <http://bit.ly/rca-rcpc>

¹⁹ Le PIN accessible en téléchargement : <http://bit.ly/rca-pin>

Les activités dans ce domaine viseront à renforcer le capital humain à travers une formation professionnelle de qualité, en vue d'améliorer la productivité et fournir la main d'œuvre adaptée aux besoins du secteur agricole, ainsi qu'à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (y compris les jeunes non-scolarisés et les ex-combattants). Les actions porteront dans les domaines de :

- La réhabilitation d'établissements de formation ;
- La formation, la mise à niveau et le recyclage des formateurs ;
- La promotion d'activités génératrices de revenus (agricoles ou non-agricoles) en milieu rural et périurbain afin de renforcer la résilience des communautés locales ;
- La facilitation de l'accès au crédit des jeunes agriculteurs.

En termes de méthode de mise en œuvre, le Fonds Fiduciaire Békou serait le véhicule privilégié pour ce secteur [...]. Une coordination étroite sera assurée avec les autres bailleurs actifs dans ce secteur. »

3.1.3.3 SDRASA - Stratégie de Développement Rural, de l'Agriculture et de la Sécurité Alimentaire

Ce document²⁰ de stratégie est assurément le plus précis sur la manière d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre des documents précédents pour ce qui concerne la formation agricole et rurale. Dans sous Sous-programme I.1.2. *Renforcement des services d'appui au monde rural* on trouve notamment les trois objectifs spécifiques suivants :

1. Mettre en place une capacité nationale permanente de définition, de suivi et d'évaluation de la politique nationale et du programme de formation agricole et rurale ;
2. Mettre en place un système permanent et partenarial d'identification de la demande de formation et de mise en adéquation de l'offre de formation à cette demande ;
3. Mettre en place un système de cofinancement de la formation agricole et rurale incluant l'Etat, les OP, le secteur privé, les collectivités territoriales et les ONG.

A partir de ces grands objectifs, elle décline des résultats attendus précis et opérationnels :

- Les capacités des institutions de formation agricole sont renforcées et elles redeviennent opérationnelles ;
- Une stratégie et un programme de formation agricole et rurale sont élaborés et mis en œuvre ;
- Les organisations des producteurs, les collectivités territoriales, les ONG et les privés sont impliqués dans l'élaboration des programmes de formation agricole et rurale ;
- Les modules spécifiques de formation adaptés aux réalités du milieu rural sont élaborés ;
- La formation des acteurs du secteur rural notamment les membres des OPA et leurs leaders est assurée en appui à la professionnalisation ;
- Les synergies entre l'enseignement, la recherche, la vulgarisation et le développement agricole et rural sont renforcées ;
- Le recyclage et la formation de façon continue des cadres et agents de l'Etat est assuré en vue de leur permettre de répondre aux divers besoins et de s'adapter au contexte du monde rural.

Ce document réalise également un diagnostic des filières agro-sylvo-pastorales et halieutiques dites stratégiques. Il inclut une description fine des systèmes de culture présents dans les grands ensembles agro-écologiques du pays.

²⁰ La SDRASA accessible en téléchargement : <http://bit.ly/rca-sdrasa>

3.1.3.4 PNEFP - Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Ce document²¹ cadre fait suite au premier Forum sur le Travail Décent (Emploi / Formation Professionnelle et Protection Sociale) de Décembre 2011. Il a été rédigé avec l'appui du BIT (Bureau International du Travail).

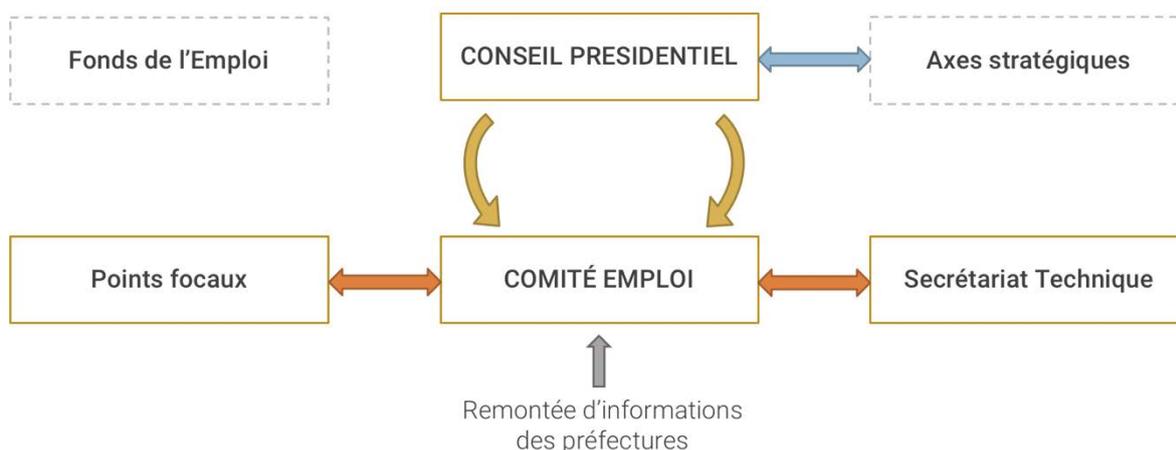
Il contient une analyse du cadre institutionnel de l'emploi et de la formation professionnelle en RCA. Cette analyse pointe également les éléments suivants :

- Inadéquation entre les besoins du marché et l'offre de formation ;
- Coût élevé de l'enseignement technique et la formation professionnelle en RCA en comparaison des pays voisins ;
- Trop grande place donnée au tertiaire ;
- Très faible place donnée à la filière agricole malgré la place dominante du secteur dans l'économie ;
- Contenus de formation obsolètes ;
- Structure d'incitations pour les écoles privées qui ne va pas dans le sens des compétences demandées sur le marché du travail.

Le document indique également que la faiblesse de l'ETFP est lié au faible niveau d'acquisition des connaissances à l'école fondamentale.

Il contient également une brève présentation de la situation de de l'emploi par filières dans les productions végétales et animales (Coton, Café, Tabac, Palmier à Huile, Canne à sucre, Principales cultures vivrières, Produits maraichers, Elevages avec très peu d'informations, Apiculture, Sériciculture, Pêche et Pisciculture), le secteur minier et le secteur forestier. Le chapitre 5 décrit également la composition du dispositif de pilotage de cette PNEFP et son dispositif de suivi-évaluation reconstitué ci-dessous.

Graphique 5 Dispositif de pilotage de la PNEFP



Auteur : Hugo Lehoux à partir de la PNEFP (Gouvernement de RCA, 2011)

²¹ La PNEFP accessible en téléchargement : <http://bit.ly/rca-pnefp>

3.1.3.5 SNETFP - Stratégie Nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle en RCA

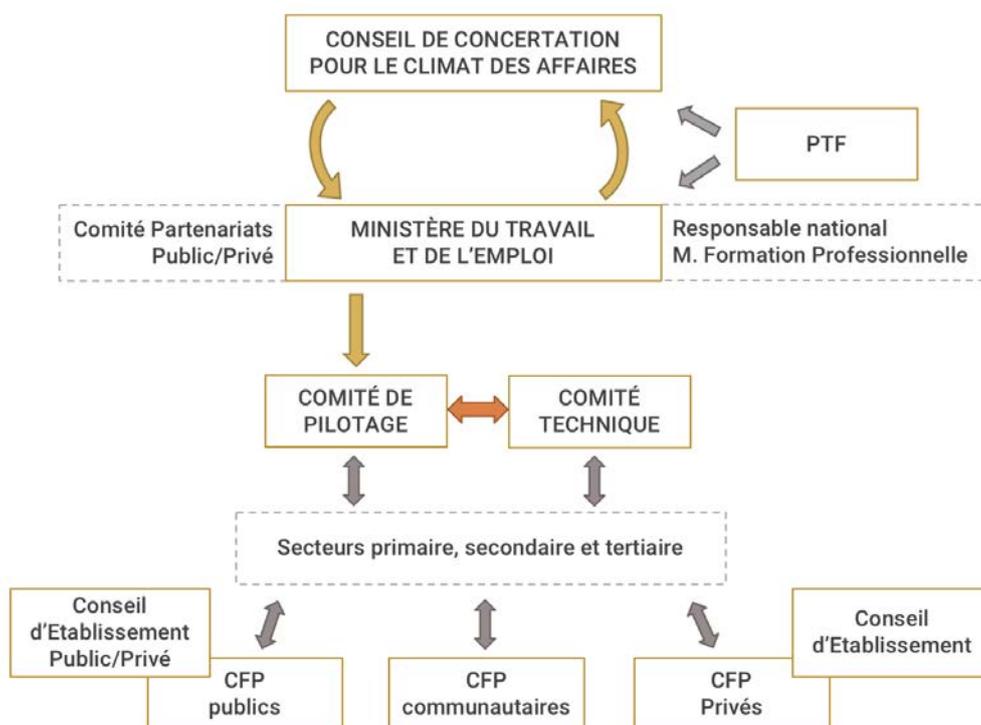
Ce document²² se propose de définir une Stratégie Nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Le rapport consiste dans un premier temps à décrire la situation actuelle de l'ETFP. Il étudie les lycées techniques de Bangui et les CFPP, sans focus spécifique sur les secteurs agricoles, élevage, foresteries, pêche et pisciculture. Les groupes cibles de cette stratégie ne sont donc pas les mêmes que ceux de la présente étude. Le document formule une vision pour l'ETFP : « *Un dispositif de formation professionnelle, orienté vers la satisfaction des besoins des opérateurs économiques formels et informels, attractif pour les élèves, permettant la formation-insertion des exclus et couvrant l'ensemble du pays.* »

Son opérationnalisation passe par l'atteinte des quatre objectifs spécifiques suivants :

1. Piloter le dispositif de Formation Professionnelle par la demande et l'orienter vers la maîtrise des métiers ;
2. Prioriser l'objectif de l'insertion, grâce à une relation étroite entre emploi et formation (Recommandation principale : Faire passer la tutelle de la Formation Professionnelle au Ministère du Travail) ;
3. Proposer une offre adaptée à chaque population cible : les jeunes en cours de scolarité, les exclus de l'enseignement, les adultes, et les entreprises formelles et informelles ;
4. Il vise l'instauration d'une Gouvernance performante et innovante en impliquant les OP, les ONG et les communautés régionales dans le dispositif, en ouvrant les établissements de la FP sur leur environnement, en les responsabilisant sur l'insertion, et en garantissant un financement pérenne.

Le dispositif de gouvernance proposé mérite d'être décrit puisqu'il diffère de celui approuvé dans le cadre de la PNEFP. Il est reconstitué avec le schéma ci-dessous.

Graphique 6 Dispositif de gouvernance proposé par la SNETFP



Auteur : Hugo Lehoux à partir de la SNETFP (AFD, 2018)

²² La SNETFP accessible en téléchargement : <http://bit.ly/rca-snetfp>

- Organe de concertation directement sous la Primature avec présence des ministres concernés ainsi que des Représentants du secteur privé et Société civile. Cet organe serait responsable de toutes les décisions stratégiques. Se reposant sur l'existence d'un Conseil de concertation pour l'amélioration du climat des affaires existant depuis 2015, cette mission recommande d'attribuer cette nouvelle compétence au conseil existant ;
- Comité de pilotage est positionné sous l'Égide du Ministère du Travail et de l'Emploi, qui est en charge de la mise en œuvre de la stratégie. Au moment de l'étude, l'attribution de la compétence de la Formation Professionnelle n'était pas encore établie et fait désormais partie du portefeuille du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (qui a changé de nom pour l'occasion) ;
- Comité technique Organe opérationnel du comité de pilotage.
- Il est également recommandé de désigner un Responsable National de la Formation Professionnelle rattaché directement à la Primature.

Les points de convergence de cette proposition, de la PNEFP et de celle formulée dans ce rapport seront discutés à la fin de ce document.

3.1.3.6 Vers une stratégie nationale pour la formation agricole et rurale (SNFAR)

Le cadre de l'action en faveur du Développement Rural et celui de la Formation Professionnelle est défini par ces différents documents. Il n'existe pas à ce jour de stratégie nationale pour la formation adressant spécifiquement les secteurs de l'agriculture, l'élevage, la foresterie et la pêche/pisciculture. De nombreux pays sont dotés d'une stratégie nationale pour la formation agricole et rurale, à l'instar du Cameroun voisin de la RCA. La rénovation du dispositif camerounais a notamment été appuyé par le réseau FAR International (FAR, 2018).

La RCA est également membre du réseau FAR International depuis 2018, sans qu'une plateforme nationale ne soit encore opérationnelle à ce jour. L'adhésion du pays a fait suite à une demande du Président Touadera, en présence de ses conseillers.

Ce réseau né en 2005 est composé de professionnels de la formation agricole issus 16 pays africains (Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Centre Afrique, Côte d'Ivoire, Guinée, Madagascar, Mali, Mauritanie, Maroc, Niger, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie), il constitue avant tout un outil opérationnel au service de la formation agricole et rurale. Il favorise le dialogue entre les acteurs politiques, le monde professionnel et les collectivités territoriales afin d'améliorer la production agricole et la sécurité alimentaire.

Le réseau FAR s'est donné comme mission d'agir en faveur d'une formation agricole et rurale de qualité, ancrée dans les territoires, répondant aux besoins des pays et orientée vers l'emploi agricole et rural. Il se donne comme objectif d'appuyer ses pays membres dans le processus de rénovation de leurs dispositifs de formation agricole.

En attendant le lancement officiel de la plateforme nationale, le dimensionnement d'une intervention de rénovation du dispositif national de formation devra tenir compte des spécificités liées à la nature des secteurs ruraux et à leur poids important dans l'économie du pays. Elle doit pouvoir s'appuyer sur une vision exhaustive et actualisée de l'état du dispositif de formation adressant quatre groupes cibles prioritaires :

- Les jeunes ruraux ;
- Les producteurs en activité ;
- Les agents de développement (Conseillers Techniques...) ;
- Formateurs.

3.2 Etat des lieux du Dispositif National de Formation

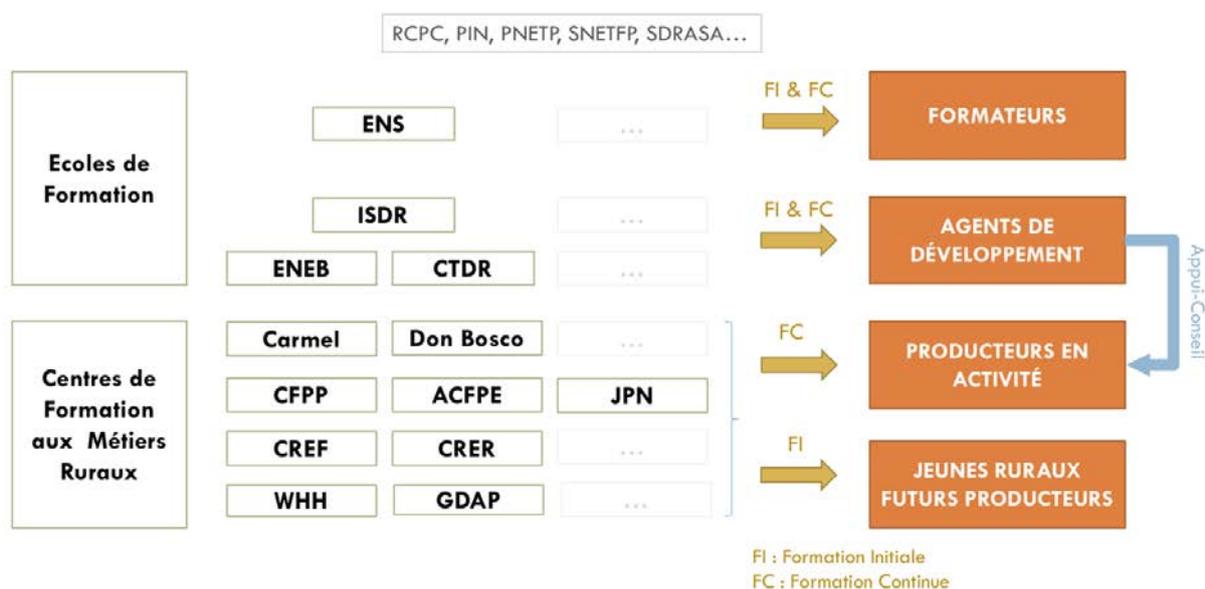
Cet état des lieux analyse deux composantes du dispositif que sont l'offre et la demande de formation. L'offre de formation est analysée grâce à la cartographie et la description détaillée des Opérateurs de Formation, selon une grille commune présentée dans la méthodologie. La demande de formation est conçue comme la demande du tissu socio-économique qui inclut les besoins identifiés auprès d'employeurs, ou répondant à une demande sociale ou économique par de la création de nouvelle activité (entrepreneuriat/auto-emploi). L'effort à fournir dans le cadre d'une intervention sur ce dispositif peut être conçu comme la mise en adéquation de l'offre de formation avec la demande.

3.2.1 Offre de formation

Le diagnostic de l'offre de formation en milieu rural comprend l'identification des initiatives de formation qui ont eu lieu ou qui sont encore en cours. L'analyse du dispositif de formation tente de positionner les différents opérateurs de formation en fonction des groupes cibles qu'ils adressent. Chacun des acteurs a également été décrit finement dans une fiche acteur présentée en Annexes.

Il existe une grande diversité de centres de formation aux métiers ruraux qui peuvent disposer de formations aux métiers agricoles, d'élevage, de foresterie ou ruraux. Ces centres seront présentés en deux parties : les centres publics et les centres privés (laïcs et confessionnels). Les écoles de formation spécialisées sur les domaines de l'agriculture, l'élevage, la foresterie et l'halieutique sont moins nombreuses (ENEB, CTDR, ISDR et le projet ISAAC). La section qui les décrit inclut également l'Ecole Normale Supérieure qui joue un rôle dans la formation des formateurs.

Graphique 7 Schéma de l'offre de formation agricole et rurale



Auteurs : Pierre-Blaise Ango, Yvan Guironnet et Hugo Lehoux

Cette étude fait la différence entre la formation continue des producteurs en activité et l'appui-conseil aux producteurs (également affiché sur le graphique ci-dessus). Les activités portées par des organes tels que l'ACDA et l'ANDE ne font donc pas partie intégrante de cette étude.

Elle exclut également le Lycée Technique de Bangui, le CFIA, le LFP, l'EMA qui se trouvent tous à Bangui et qui ne forment pas aux métiers d'agriculture, élevage, foresterie ou halieutique.

3.2.1.1 Centres de formation aux métiers ruraux

3.2.1.1.1 Publics

On retrouve trois types de centres publics qui ont des ancrages institutionnels différents :

- CFPP - Rattachés au Ministère de l'Éducation ;
- ARFPE - Dépendent du Ministère de Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- JPN - Placés sous l'autorité d'un Haut-Commissaire auprès du Président.

Ces trois types de centres de formation forment à des métiers/compétences similaires, sur les mêmes territoires. Ils ont cependant des approches pédagogiques différentes, mais ont un impact limité du fait du peu de moyens dont ils disposent. Ils forment des publics jeunes aux métiers ruraux mais pas directement aux métiers agricoles, malgré la volonté d'introduire des thématiques transversales appelées agro-pastorales.

Tableau 2 Filières professionnelles des CFPP et JPN

Filières	CFPP	JPN
Maçonnerie		X
Couture	X	X
Maroquinerie	X	
Vannerie		X
Hôtellerie		X
Froid	X	X
Constructions métalliques	X	X
Peinture	X	
Tôlerie	X	
Plomberie		X
Mécanique		X
Menuiserie	X	X

Il est possible d'envisager une harmonisation, des mutualisations et synergies entre ces initiatives publiques, qui souffrent toutes du manque de moyens.

3.2.1.1.2 Privés Laïcs et Confessionnels

Ces centres sont généralement l'émanation de projets d'ONG laïques ou religieuses, qui ont parfois reçu le soutien de l'aide internationale. Elles reposent sur différents modes d'organisation, qui ont pour intérêt d'avoir été un véritable laboratoire d'expériences de formation en Centrafrique. Elles ont souvent pris en compte la nécessité d'impliquer les populations locales dans la gouvernance des centres avec plus ou moins de succès. La grosse difficulté de ces centres reste leur modèle économique, qui dépend essentiellement de l'aide internationale et met en péril la pérennité du système.

Il n'y a pas d'harmonisation dans les programmes et les pratiques de ces différents centres de formation, du fait de l'absence de Référentiels nationaux. Aucun d'entre eux ne dispose de *Projet d'Etablissement* et de *Programme de Formation* formalisé. La très grande majorité des formateurs n'a jamais reçu de *Formation à la Pédagogie*.

Ils utilisent beaucoup de kits d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) dont l'efficacité n'a pas été démontrée. Elle cause davantage de problèmes qu'elle ne semble faciliter l'insertion des apprenants. Un tel système est certainement très onéreux avec un niveau d'efficacité non démontré. Une réflexion partagée sur les conditions d'insertion des jeunes formés doit être menée à l'échelle nationale.

Certains de ces établissements adressent la formation continue des producteurs en activité.

L'expérience de formation en milieu rural la plus marquante pour la RCA est celle des CREF, dont l'organisation reposait sur des organisations paysannes locales. Malgré les limites qui sont apparues dans la gestion de ces CREF, cette expérience a remporté également de francs succès au cours de son histoire.

Les initiatives du WHH, GDAP et COOPI présentées pendant l'atelier du 20 Juin 2018 présentant également des solutions astucieuses de gouvernance, cherchant notamment à améliorer les conditions d'accompagnement et insertion des jeunes, et à assurer la pérennité du centre de formation.

Il est conseillé de lire les fiches acteurs de ces différents centres pour le lecteur qui souhaite prendre connaissance des bonnes pratiques identifiées et des limites rencontrées par ces différentes initiatives.

Les expériences principales mentionnées dans ce rapport sont les suivantes :

- CREF ;
- CRER ;
- WHH ;
- GDAP ;
- COOPI ;
- Don Bosco ;
- Mont Carmel ;
- Institut Providence ;
- IMMS ;
- ELIM.

Cependant, Le répertoire des centres de formation professionnelle de l'ACFPE (ACFPE, 2017c) actualisé en 2017 identifie de nombreux autres centres qui affichent une thématique de formation agro-sylvo-pastorale ou halieutique (en cours ou en projet). La liste suivante constitue un vivier d'acteurs à solliciter dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de formation national harmonisé.

- Bangui :
 - Association d'Éleveurs pour la Production Alimentaire ;
 - Association pour le Développement d'Aide Médicale en Centrafrique (ADAMC) ;
 - Coordination des Organisations des Musulmans de Centrafrique (COMUC) ;
 - Centre de Formation par Apprentissage et d'Insertion Socio-Professionnelle des Jeunes Désœuvrés (UTEFAJED) ;
 - EBE BALE ;

- Fondation Bible en Main ;
- Genre, Paix et Développement ;
- Initiative pour le Développement Socio-Economique (IDSE) ;
- Jeunesse Islamique Centrafricaine (JICA) ;
- Réseau Centrafricain des Organisations de Prise en Charge des Orphelins et Enfants Vulnérables (RCOPCOEV) ;
- Union de Développement Communautaire de Centrafrique (UDCC) ;
- Bimbo :
 - Association Locale pour le Formation et l'Emploi des Jeunes (ALPEN) ;
 - Carmel ;
 - Groupement des Opérateurs de Développement (GOD) ;
 - Solidarité.
- Bégoua :
 - Association des Victimes ;
 - Don Bosco ;
 - Planète Verte.
- Berbérati :
 - ACABEF ;
 - Amongda ;
 - Association Agro ;
 - Bokongainekomes ;
 - Coopération Agro-Alimentaire (CAA) ;
 - Institut Polyvalent Saint-Boris ;
 - Kizito ;
 - Les Héritiers de la Terre ;
 - Mine Art Ressources Centrafricains (MARCA) ;
 - Nzapa Ama Sambela ;
 - Organisation des Femmes Esther pour le Développement (OFED) ;
 - Sambanda Nouvelle Vision (SNV) ;
 - Tribune Jeune pour une Nouvelle Afrique (TJNA) ;
 - Ugapo ;
- Bouar :
 - Eglise Evangélique Luthérienne ;
 - Femme Réveille-Toi.
- Bozoum :
 - Centre de Promotion Féminine ;
 - Centre Toundjoure ;
 - Cercle de Développement Social.

- Nola :
 - Association Nouvelle Vision de la Terre ;
 - Groupe des Techniciens Appliqués (GTECH-A) ;
 - Mbovoro-Ya-Pera (MYPD) ;
 - OCDH ;
 - Secours Enfance en Détresse ;
 - Sewa ;
 - Tamba Nzara ;
 - Todene Pondo ;
- Paoua :
 - Atelier de Production ;
 - Atelier Le Peuple ;
 - Atelier Texaco ;
 - Boulevard ;
 - Ici on travaille (IOT).

3.2.1.2 Ecoles de formation spécialisées

3.2.1.2.1 ENEB et CTDR

Cette section recouvre les deux établissements suivants :

- Ecole Nationale d'Élevage de Bouar (ENEB) ;
- Collège Technique de Développement Rural (CTDR à Grimari).

Ces deux institutions jouent un rôle clé dans le dispositif national de formation puisqu'elles doivent former les agents de développement qui seront les techniciens agricoles et techniciens d'élevage. Cependant le CTDR de Grimari a été fermé et ses cours ont été rapatriés sur Bangui. L'ENEB quant à lui est dans un très mauvais état comme l'attestent les photos suivantes.

Il existe un constat partagé sur le fait que les cours sont trop théoriques, que les apprenants espèrent intégrer la fonction publique alors que les embauches de fonctionnaires sont gelées. Cependant les moyens dont ils disposent ne permettent pas de faire de la formation pratique.

L'ENEB n'a pas d'électricité, les toits des salles de classes sont percés, la ferme pédagogique est en piteux état et la boucherie pédagogique a été entièrement pillée. L'école nationale d'élevage de ce pays qui abrite tant de bovins n'a pas la capacité d'élever de bovins sur sa ferme pédagogique.

En ce qui concerne les infrastructures périphériques : le réfectoire est insalubre, il n'y a pas de dortoir alors que les étudiants viennent de tout le pays. Ils utilisent donc la majorité de leur maigre bourse pour financer leur logement. Les logements de fonction qui existaient sont en train de se dégrader. Aucun véhicule n'est à disposition de l'école et les étudiants doivent acheter leurs propres véhicules pour pouvoir effectuer des séances de formation pratique sur le terrain. Seul un projet avorté de la MINUSCA a permis de rénover les bâtiments d'élevage de poules pondeuses et ceux des cochons.

De manière générale, les professionnels considèrent que ces étudiants ne sont pas à même de mener les missions que l'on souhaiterait qu'ils portent. Certains sont recrutés par les ONG avant même d'avoir fini leur cursus.

La nécessité de réhabiliter l'ENEB et le CTDR est une priorité.

Il est nécessaire de revoir les Référentiels Professionnels auxquels on souhaite former ces jeunes. Cela inclut les compétences à acquérir, la manière de les évaluer et des recommandations sur les méthodes pédagogiques à employer.

A partir de ce moment, l'ENEB et le CTDR pourront soumettre un Projet d'Établissement.

Ce travail nécessitera de réajuster les *curricula* et les méthodes pédagogiques. Le processus de recrutement pourra éventuellement être revu pour permettre d'atteindre ces objectifs. Les conditions matérielles périphériques et pédagogiques seront alors estimées avant le travail de réhabilitation. Une réflexion approfondie sur l'insertion professionnelle des jeunes formés devra être faite en amont.

Le passage sur un système de formation en alternance, avec des périodes de mise en situation de travail plus importantes semble être une solution pour professionnaliser les jeunes, tout en allégeant les temps des prises en charge en présentiel.

Il existe également un réel potentiel pour la création d'un espace-test agricole sur le site de l'ENEB qui pourrait être envisagé. Il aurait de multiples intérêts pour encourager l'insertion Professionnelle des jeunes formés en leur permettant de mettre leur projet à l'épreuve avec un accompagnement :

- Faible niveau d'investissement important pour le jeune;
- Donne le temps de chercher du foncier ;
- Permet de constituer un réseau de partenaires et de clients ;
- Permet de constituer un premier capital pour lancer leur activité ;

- Mise en valeur des espaces de l'école avec des temps d'enseignement pratiques aux étudiants.

Dans le cadre de la réflexion sur le modèle économique des écoles, l'idée couramment répandue de commercialiser directement les produits de la ferme pédagogique n'est pas nécessairement une bonne idée. De nombreux établissements français par exemple sont en train de fermer leurs fermes pédagogiques. Elles demandent une organisation complexe, sont souvent déficitaires et n'atteignent pas les objectifs pédagogiques souhaités. De plus la commercialisation des produits de la ferme concurrence la production des étudiants récemment installés dans la même localité. D'autres sources de revenus sont envisageables :

- Formation continue des agents de développement sur des modules courts ;
- Etudes spécifiques dans le domaine de l'élevage ;
- Prestations de services auprès d'éleveurs ;
- Location des lieux pendant les périodes de vacances ;
- Etc.

Il existe une passerelle avec l'enseignement supérieur qu'il s'agit de maintenir. Cependant le processus de sélection doit être revu dans le cadre d'une articulation réfléchie.

3.2.1.2.2 ISDR

L'ISDR est en charge de la formation des cadres du développement et de la formation rurale mais n'a pas la capacité d'assurer son rôle pourtant stratégique. Seuls deux enseignants permanents sont en charge de quatre cursus d'ingénieurs et quatre cursus de techniciens supérieurs. La formation ne dispose pas de référentiels sur lesquels s'appuyer et aucun ruban pédagogique n'est formalisé. Les formateurs interviennent dans leurs domaines de compétences, sans cohérence d'ensemble. Tout comme l'ENEB et le CTDR, les infrastructures pédagogiques et périphériques sont hors service.

Un travail de rénovation pédagogique est en cours au sein de l'ISDR. Elle repose sur les recommandations de Belarbi, Philippon et Moulin qui ont effectué un travail approfondi sur l'enseignement supérieur du développement rural.

3.2.1.2.3 ENS, ARFPE et CPR

L'École Normale Supérieure (ENS) réalise la formation pédagogique des formateurs et notamment celle des *Professeurs de lycées agricoles*. Il est à noter aujourd'hui que les formateurs présents en milieu rural (ENEB, CFPP, JPN) viennent tous de Bangui et sont peu nombreux à être passés par l'ENS.

Cette formation pédagogique devra être renforcée, voire systématisée dans les centres de formation. Une actualisation des programmes de formation des formateurs pourra être réalisée en cohérence avec l'ensemble de la rénovation du dispositif national de formation.

La formation pédagogique pourrait également être en partie délocalisée au sein Agences Régionales de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (ARFPE) ou des Centres Pédagogiques Régionaux (CPR) qui disposent également de compétences dans ce domaine. Elles forment déjà à ce jour les instituteurs, bien qu'il existe l'École Normale des Instituteurs (ENI) sur Bangui. Un système équivalent pourrait être envisagé pour les centres de formation professionnelle aux métiers ruraux.

Les formateurs des centres publics en milieu rural sont actuellement nommés. Ils vivent à distance de leur famille et sont sensibles à toute opportunité de rentrer sur Bangui. Ce facteur peut entraver la construction de projets d'établissements durables. Dans ces conditions, le recrutement de formateurs locaux serait préférable. Si les formateurs continuent à venir de Bangui, il faudra veiller à fournir les conditions de vie permettant l'implication durable des formateurs.

3.2.1.2.4 Projet ISAAC

Ce projet soutenu par l'UCAC a été dimensionné pour proposer un projet complémentaire au dispositif de formation existant (DEFIS, 2016). Nous recommandons fortement la lecture du document complet pour plus de détail²³. Ce projet est soutenu par une confrérie épiscopale et dispose de terrains à proximité de Bangui. Il est à ce jour à la recherche de fonds importants pour pouvoir financer ses activités.

3.2.2 Besoins en formation

Pour ce qui concerne l'analyse du besoin de formation, l'ACFPE a mis en place plusieurs outils permettant de collecter de l'information. Elle a notamment actualisé son *Etude cartographique des métiers*. Elle met également en place un *Observatoire de l'Emploi*. Elle a ainsi pu formuler une première *Stratégie de Développement de l'Apprentissage*. Ces différents documents sont présentés ci-dessous.

3.2.2.1 Etude cartographique sur les métiers en RCA de l'ACFPE

Un document récent de l'ACFPE sous la direction de M. Douzima établi un diagnostic actualisé des besoins de formation (ACFPE, 2017a). L'objectif de l'étude était de disposer d'une cartographie détaillée des secteurs économiques et de l'ensemble des métiers pratiqués dans les zones dites sécurisées où les enquêtes ont été réalisées. L'ACFPE a été soutenue pour cette étude par l'AFD dans le cadre du financement partiel de la Stratégie Nationale du Secteur de l'Education (SNSE) et de la composante 2 du PNEDU (Projet d'Appui à la Stratégie Nationale de l'Education) nommée Formation Professionnelle. Les enquêtes se sont appuyées sur les Agences Régionales de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (ARFPE).

Ces enquêtes ont entraîné la définition de 33 métiers dont certains sont liés aux secteurs concernés prioritairement visés par cette étude :

- Agriculteur Maraicher ;
- Agriculteur Éleveur Volaille ;
- Transformateurs de produits agroalimentaires.

Dans son rapport, l'ACFPE regrette cependant que l'insécurité et le mauvais état des routes n'aient pas permis de visiter « les exploitations agro-pastorales et minières et d'autres unités économiques, excentrées de la ville ». Aucun des métiers du bois, de la pêche et de la pisciculture n'ont pu être identifiés lors de cette première phase.

Des *Référentiels de Compétences* et de *Certification* ont été créés par l'ACFPE pour les différents métiers identifiés (ACFPE, 2017b).

Le référentiel métier *Agriculteur Maraicher* doit permettre d'acquérir les compétences suivantes :

- Préparer son site ou son terrain de culture ;
- Utiliser l'Outillage et la Semence de bonne qualité ;
- Préparer les sols de pépinière et de culture ;
- Semer en pépinière ;
- Réaliser les suivis, les contrôles, la récolte et le conditionnement ;
- Appréciation générale sur les « Savoir-être » (Relation, Personnalité, Information, Organisation, Efficacité, Initiative, Auto-Evaluation).

Le référentiel métier *Agriculteur Eleveur Volaille* doit permettre d'acquérir les compétences suivantes :

- Préparer son élevage ;

²³ Document de projet en téléchargement : <http://bit.ly/projet-isaac-rca>

- Aménager un poulailler ;
- Préparer les équipements et matériels d'élevage ;
- Composer les aliments des poulets et poussins ;
- Pratiquer l'élevage ;
- Appréciation générale sur les « Savoir-être » (Relation, Personnalité, Information, Organisation, Efficacité, Initiative, Auto-Evaluation).

Le référentiel métier *Technicien en Transformation des Produits Alimentaires* doit permettre d'acquérir les compétences suivantes :

- Préparer son travail ;
- Choisir et Transporter les produits de base ;
- Gérer la matière première et Stocker ;
- Réaliser les préparations de base des denrées ;
- Réaliser les travaux de transformation ;
- Appréciation générale sur les « Savoir-être » (Relation, Personnalité, Information, Organisation, Efficacité, Initiative, Auto-Evaluation).

En cohérence avec ce travail de définition des référentiels, une première *Stratégie de Déploiement de l'Apprentissage* pour ces métiers en milieu rural a été formulée. Elle propose de mettre en adéquation les métiers identifiés avec les centres de formation disponibles pour opérer les formations. Pour ce qui concerne directement les secteurs économiques principaux de cette étude, les suggestions sont les suivantes :

- Agriculteurs Maraichers :
 - 5 groupes à former (3 Bossangoa, 1 Berbérati, 1 Bouar) ;
 - Opérateurs de Formation Disponibles :
 - OJED (Bossangoa) ;
 - APAP (Paoua) ;
 - OCDH (Berberati) ;
 - Cercle de Développement Social (Bouar).
- Agriculteurs éleveurs :
 - 6 groupes à former (3 Bouar, 3 Bangui) ;
 - Opérateurs de Formation Disponibles :
 - Cercle de Développement Social (Bouar).
- Transformateurs de produits Agro-Alimentaires :
 - 2 groupes à former (2 Bangui) ;
 - Opérateurs de Formation Disponibles :
 - LPF.

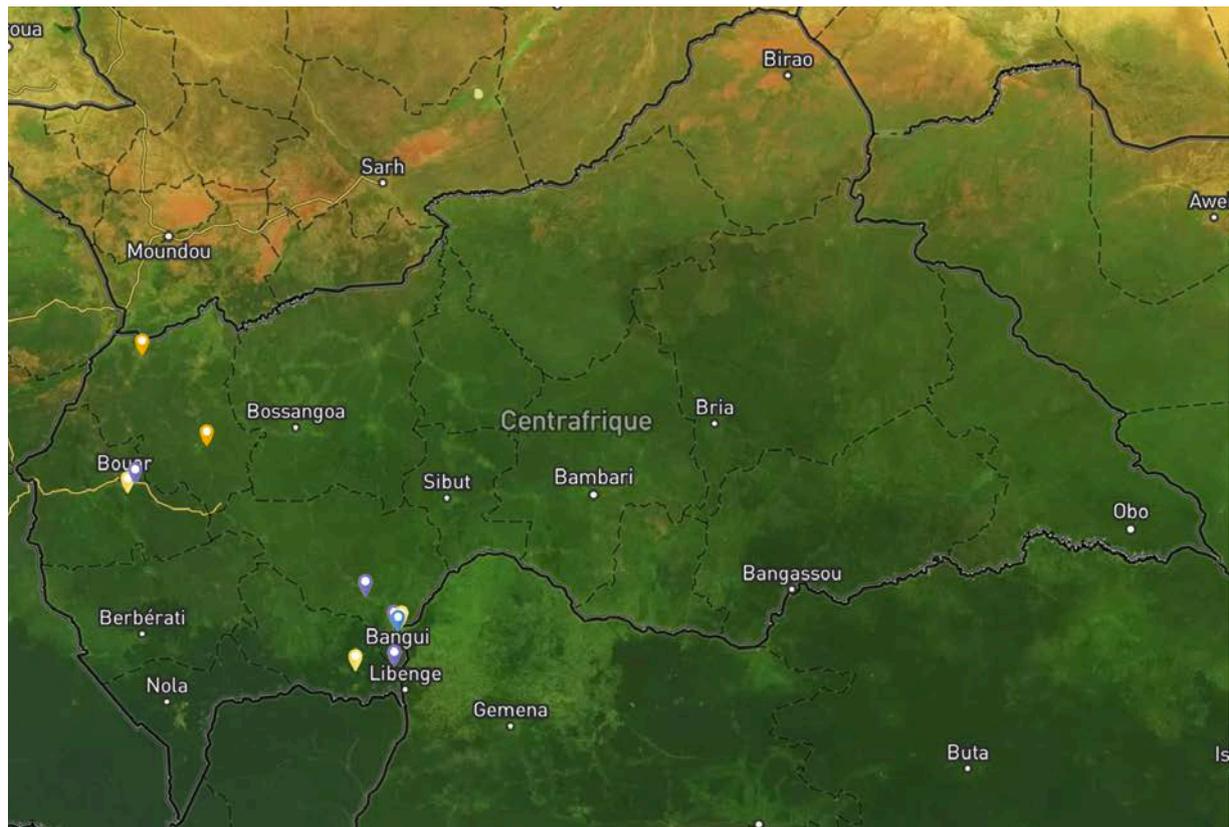
Cette stratégie est un premier pas dans le sens de la coordination et l'harmonisation de la formation. Elle tient compte à ce jour des acteurs disponibles pour réaliser ces formations sans imposer de prérequis en termes de formation pédagogique des formateurs, de formulation de projet d'établissement ou *a minima* du programme de formation. L'ACFPE pourrait ainsi contribuer à formuler des recommandations sur les méthodes pédagogiques favorables à l'acquisition des compétences renseignés dans les référentiels, en définissant également des infrastructures et équipements recommandés ou exigés par la bonne réalisation de la formation.

3.3 Bilan sur le Dispositif de Formation

3.3.1 Une couverture géographique limitée avec peu d'établissement opérationnels

Depuis l'arrêt des CREF, des CRER et la délocalisation du CTDR de Grimari à Bangui, le monde rural centrafricain est dépourvu d'établissements de formation. Seuls les CFPP, les JPN et l'ENEB dispensent des formations dans des conditions précaires. Ces centres ne disposent pas des infrastructures, du personnel et des compétences nécessaires à la mise en œuvre de formations de qualité.

Graphique 8 Carte des établissements de formation principaux opérationnels

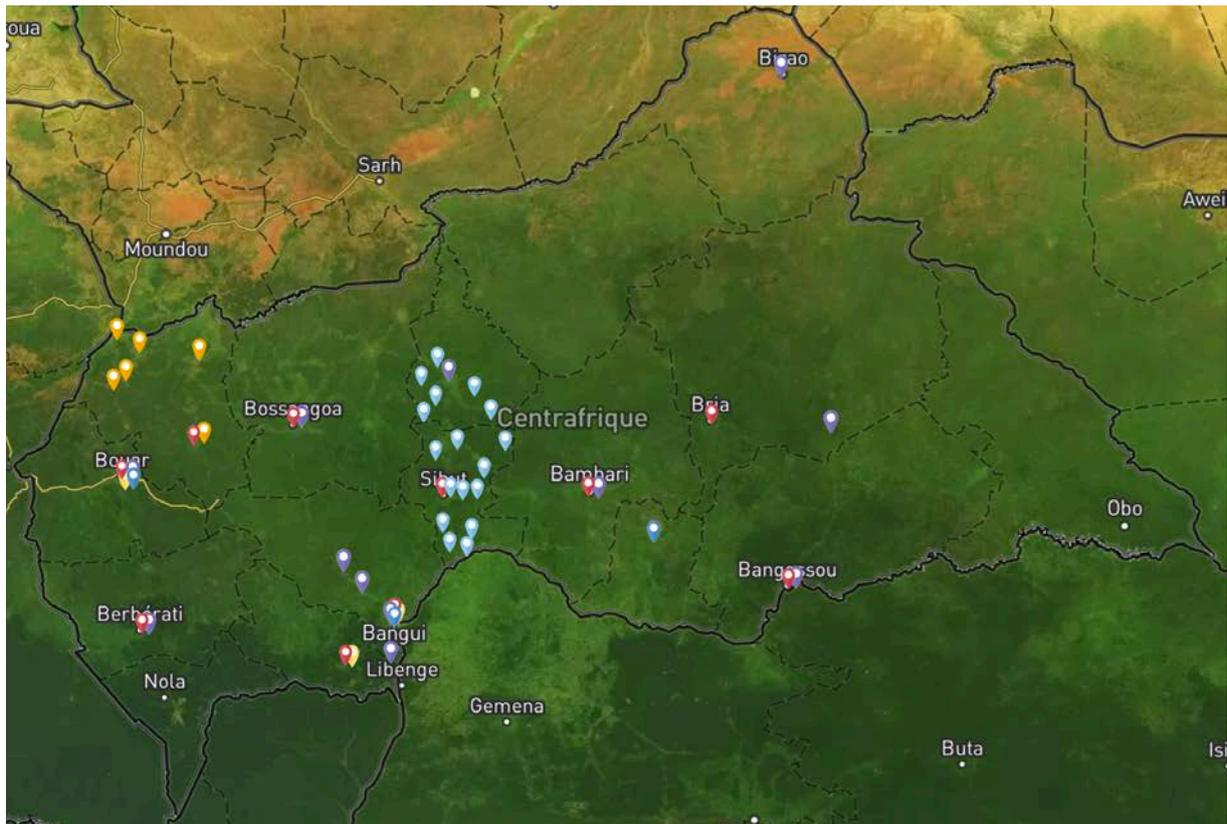


-  CRER
-  JPN
-  ENEB, ISDR et CTDR

Auteur : Hugo Lehoux

Un regard historique sur le dispositif de formation indique que les zones Nord et Est ont entièrement été dépourvues d'établissements de formation majeurs comme le montre la carte suivante.

Graphique 9 Carte des établissements de formation principaux ayant existé



-  CRER
-  JPN
-  CFPP
-  CREF
-  ENEB, ISDR et CTDR

3.3.2 Des infrastructures et équipements détruits et pillés

Dans la majorité des cas, les structures de formation se caractérisent par les infrastructures et équipements pédagogiques et périphériques (réfectoire, dortoir...) délabrés, détruits, inexistants ou pillés.

3.3.3 Un niveau de compétences en ingénieries à renforcer

Tout comme l'indique également l'ACFPE²⁴, les compétences en Ingénierie de Formation et Ingénierie Pédagogique sont limitées. Seules l'ACFPE et l'ENS disposent de certaines de ces compétences (notamment grâce à l'appui de l'AFD).

Concernant la formation pédagogique des formateurs, les recommandations ont été inscrites dans le paragraphe sur l'ENS, les ARFPE et les CPR. La formation doit être renforcée voire systématisée. Elles pourraient être délocalisées au sein des ARFPE ou des CPR.

²⁴ ACFPE 2017, Etude cartographique des métiers RCA : « Le dispositif ne répond pas à un système cohérent et comporte beaucoup de déficiences aussi bien du point de vue de la Gestion Centrale que celui de l'ingénierie de la formation. Les Centres de Formation Professionnelle, qu'ils soient publics ou privés ne disposent pas des formateurs qualifiés et professionnels. L'absence d'une école supérieure de formation des formateurs en est une cause »

3.3.4 Des méthodes pédagogiques inadaptées aux formations visées

Les pratiques pédagogiques sont dominées par des méthodes transmissives avec peu de pédagogie active et peu orientées vers la professionnalisation des apprenants. Elles sont pour la majorité très théoriques et sont réalisées en présentiel, alors qu'il faudrait favoriser la formation expérientielle, avec des mises en situation professionnels régulières (Travaux pratiques, Stages).

A ce jour, le seul mécanisme d'insertion qui est évoqué est celui de la fournir de kits AGR (Activités Génératrices de Revenus) dont l'efficacité est loin d'être démontrée.

3.3.5 Des capacités de gouvernance limitées

1. La plupart des structures n'ont pas de responsables, ni de formateurs ;
2. Manque de coordination et de synergies des actions et des acteurs ;
3. Implication insuffisante des professionnels ;
4. Faible pérennité des centres ruraux de formation (projets sous financements extérieurs limités dans le temps).

3.3.6 Des bailleurs actifs qui pourraient coordonner leurs actions

Par rapport à la volonté affichée dans la PIN d'une coordination étroite entre les bailleurs actifs dans le domaine de la formation en milieu rural, il est nécessaire d'avoir une idée de ce que font les différents bailleurs dans ce sens :

- AFD – Appui à la rédaction de la SNETFP. Par ailleurs, l'AFD soutient énormément l'ACFPE ;
- UE – Avec le projet FoodSec 2 qui contient des thématiques en lien avec la formation ;
- Ambassade de France – Financement de plusieurs missions pour la rénovation de l'ISDR ;
- BIT – Appui à la rédaction de la PNETFP ;
- BAD – Appui aux JPN à travers des programmes de réhabilitation de bâtiments ;
- MINUSCA – Réhabilitation de certains bâtiments ;
- FAO/PAM – Financement d'une formation des plusieurs centaines de jeunes par l'intermédiaire des JPN.

Il n'existe pas à ce jour de coordination étroite entre les actions des différents bailleurs comme recommandé par le PIN (Voir Section 3.1.3.2).

3.3.7 La formation continue des actifs agricoles peu adressée

Quelques ONG cherchent à adresser les producteurs en activité. L'expérience la plus significative était celle des CREF.

Certaines écoles pourraient également introduire des programmes de formation continue dans les curricula.

3.3.8 Une redynamisation nécessaire

Au regard à la fois des opportunités existantes Une redynamisation indispensable à travers :

- Une offre de formation quantitativement et qualitativement améliorée
- Des structures de formation à rénover au plan des infrastructures et équipements pédagogiques et périphériques ;
- Des compétences de pilotage, de conception et d'animation d'un dispositif de formation à développer

4 AXES STRUCTURANTS POUR UNE INTERVENTION

Les grands axes structurants (Grands chantiers) proposés par l'étude pour la redynamisation du dispositif national de formation en milieu rural harmonisé portent sur :

1. Les Contenus de formation ;
2. Les Méthodes pédagogiques ;
3. La Formation des formateurs ;
4. L'acquisition des Infrastructures et Equipements pédagogiques ;
5. La Réhabilitation/Construction des Infrastructures et Equipements périphériques ;
6. L'Insertion professionnelle des jeunes formés;
7. La Gouvernance du dispositif.

Ces axes sont pour certains portés par des équipes thématiques, et pour d'autres par des organes à mettre en place ou des études et procédures à exécuter.

4.1 Axes portés par des équipes thématiques

4.1.1 Des contenus de formation à élaborer

L'élaboration des contenus est faite différemment selon qu'il s'agit de formation initiale ou continue.

4.1.1.1 Contenus portés par des référentiels de métiers (Formation initiale)

L'élaboration des contenus de formation pour la formation initiale suivront plusieurs étapes.

La première concerne la détermination des métiers. Cette étape devrait être réalisée en collaboration avec l'ACFPE, dans la suite de leur étude cartographique sur les métiers en RCA. Elle peut prendre deux formes :

1. Une étude d'opportunité détermine les métiers à partir de la demande sociale et économique. Ce mandat pourrait être attribué de l'Observatoire de l'Emploi de l'ACFPE ;
2. Choix gouvernementaux des métiers. Lorsque celui-ci souhaite orienter la formation dans le cadre d'une stratégie nationale sectorielle, il peut être opportun qu'elle indique des métiers à définir.

Le processus d'élaboration des référentiels de métiers conseillé est le suivant.

1. Réalisation d'Enquêtes métiers ;
2. Définition du Référentiel professionnel / Description d'un Référentiel de compétences (Approche par compétences) ;
3. Elaboration du Référentiel d'évaluation ou certification ;
4. Elaboration du Référentiel de formation :
 - Modules de formation (blocs élémentaires de la formation) ;
 - Ruban pédagogique (séquences des modules de formation) ;
 - Recommandations pédagogiques (quelles méthodes d'enseignement, quelles techniques d'animation, support pédagogiques) ;
5. Une validation nationale du référentiel de métier.

4.1.1.2 Points d'attention et arbitrages nécessaires.

Une expérience en matière d'élaboration des référentiels de métiers a été indiquée à la mission au niveau de L'ACFPE avec des ressources humaines (4) qui ont été formées dans ce domaine, ainsi qu'une étude cartographique des métiers. Cette expérience et les résultats de l'étude doivent être capitalisés dans le cadre de ce chantier.

Il est important de travailler sur la détermination des métiers issus de la demande politique et qui ont « un cœur » de métier national, mais également bien délimiter leur périmètre. L'ACFPE a identifié 33 métiers parmi lesquels on trouve par exemple :

- Agriculteur Maraîcher ;
- Agriculteur Éleveur Volaille ;

Cependant les deux référentiels qui sont décrits montrent bien que de nombreuses compétences sont identiques. Il serait plus pertinent de les considérer comme des spécialisations d'un même métier. Sinon le nombre de référentiels nécessaires risque d'être conséquent et très redondant.

De plus, les référentiels tels qu'ils sont décrits n'évoquent aucune capacité de l'ordre de l'analyse systémique. Ce sont pourtant des compétences méthodologiques qui permettent aux futurs professionnels d'avoir le recul nécessaire à la conception, mise en œuvre et évaluation de leur propre projet professionnel.

Enfin, dans l'environnement politique actuel de la RCA, il faut forcément développer des métiers qui adressent les enjeux sociaux comme l'emploi des jeunes, la citoyenneté, la compétitivité et la sécurité alimentaire, les métiers à développer doivent par conséquent contenir des champs de compétence en lien avec ces enjeux.

4.1.1.3 Contenus portés par des plans de formation (Formation continue)

Le processus comprend les étapes suivantes.

1. Construction de la demande de formation. La demande de formation peut être formulée avec les producteurs en activité comme ce fut le cas dans les CREF. Cette demande peut être élaborée à partir des diagnostics des systèmes agraires pour ce qui est des producteurs en activités. Elle peut également être le fruit d'un bilan de compétences auprès des cibles visées. Le diagnostic ou le bilan débouche sur un l'écart à combler.
2. Détermination des modules de formation ;

4.1.2 Planification des modules dans le temps et l'espace, Démarches et Outils pédagogiques à co-construire

Il s'agit, en lien avec les contenus de formation portés soit par les référentiels ou les plans de formation, de définir :

- Les démarches et outils d'organisation des formations ;
- Les démarches et outils d'animation des formations ;
- Les démarches et outils d'évaluation des formations.

Ces différents démarches et outils traduisent dans les faits différentes modalités pédagogiques retenues notamment :

- Formation par alternance entre les milieux professionnels et la structure de formation ;
- Implication des professionnels dans la formation ;
- Méthodes pédagogiques actives (Apprenant au centre de la formation) ;
- Méthodes d'analyse systémique des unités/entreprises;
- Accompagnement à l'installation des apprenants.

4.1.2.1 Points d'attention et arbitrages nécessaires

L'ACFPE a expérimenté certaines démarches et outils comme l'alternance et les mises en situation professionnelle. Ces outils doivent être examinés et servir d'expériences dans le cadre de ce chantier.

4.1.3 Un mécanisme de formation des formateurs à mettre en place

Cette formation repose sur un référentiel de métier de formateur dont le cœur de métier est la pédagogie. Elle se déroule une école ou centre de professionnalisation et les centres/écoles utilisateurs des formateurs.

Concernant les modalités de cette formation, il est recommandé d'utiliser de la Formation-action par alternance entre les centres pédagogiques et les établissements de formation. Il s'agira de conférer aux formateurs une pédagogie d'accompagnement constructiviste orientée vers l'action qui travaille sur quatre piliers pédagogiques :

- Fonction ;
- Relation ;
- Posture ;
- Démarche.

Elle inclura également une formation aux démarches et outils :

- D'organisation, d'animation et d'évaluation de la formation ;
- D'accompagnement à l'installation des jeunes diplômés.

4.1.4 Un sous-dispositif d'accompagnement à l'insertion des jeunes formés à développer

Quelques points peuvent faciliter l'insertion des jeunes formés :

- Accompagnement à l'élaboration du *Projet d'installation* durant la formation.
- Faciliter l'accès aux facteurs de production (Foncier de qualité à proximités des habitations par exemple) ;
- Financement *coup de pouce* des projets des jeunes à décaissement progressif (plutôt que des kits AGR qui souhaiteraient résoudre le problème de transfert d'argent et ne sont pas individualisés) ;
- S'appuyer sur les Etablissements Microfinance (EMF) dans le transfert des subventions *coup de pouce* ;
- Mettre en place un dispositif de suivi des jeunes formés et installés ;
- Développer des espaces-tests (expérimentation du projet d'installation dans une durée limitée) qui permet au jeune de tester son projet, de constituer un premier capital et qui lui donne le temps de faire l'acquisition du foncier et des outils de production dont il a besoin.

4.2 Axes nécessitant la conduite d'études

Trois études stratégiques seront conduites au cours du processus, il s'agit :

- L'étude d'opportunités des métiers visant à déterminer l'ensemble des métiers ruraux résultant de la demande sociale, économique, professionnelle et politique ;
- L'étude sur la caractérisation des centres et écoles de formation en milieu rural existants. La mission propose que cette caractérisation soit faite par les membres du Secrétariat Exécutif ;

- L'étude sur la création de nouveaux centres et écoles pour améliorer l'offre de formation qui est actuellement inégalement répartie.

4.3 Axes nécessitant la mise en place d'organes et l'implication d'acteurs nouveaux

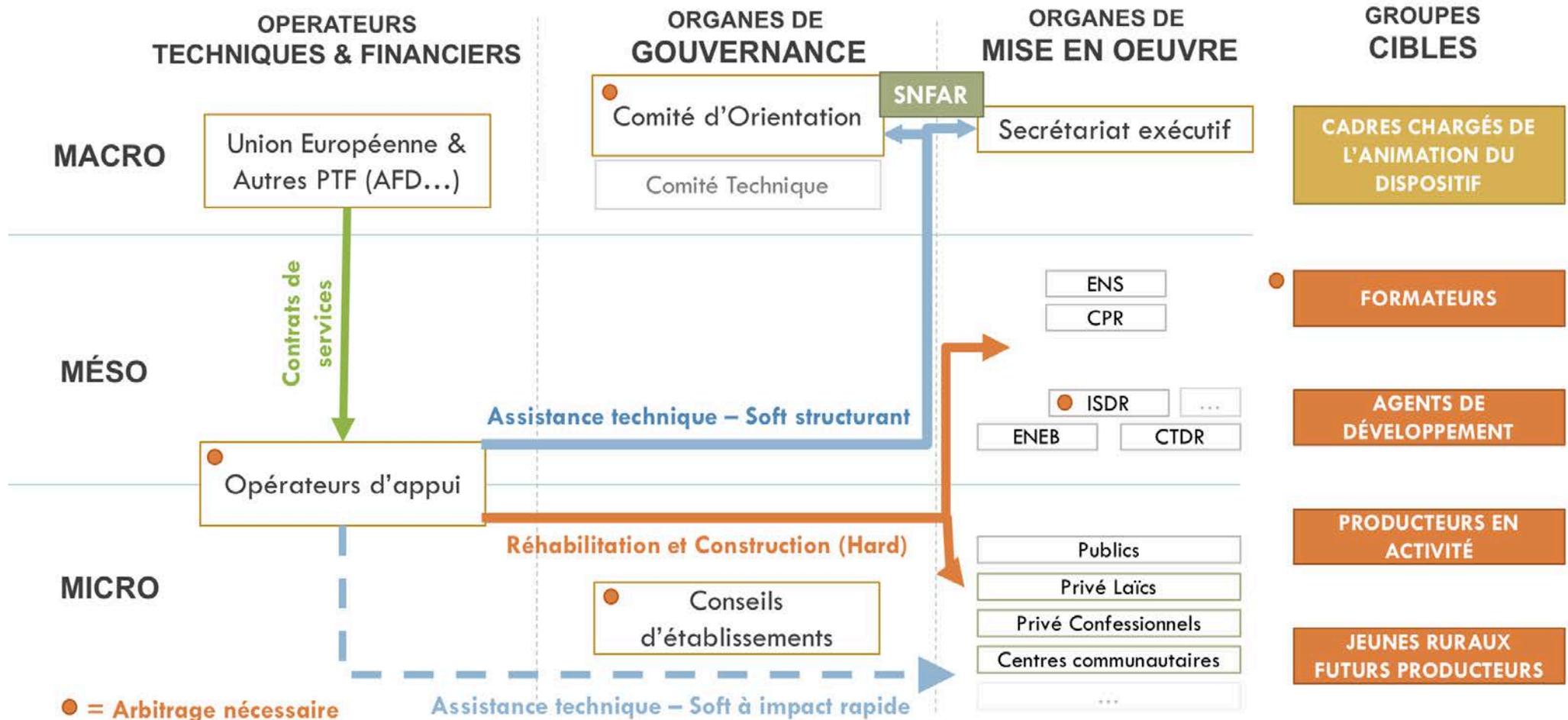
L'architecture organique et fonctionnelle de l'intervention est schématisée à la page suivante.

Le programme de redynamisation pourrait reposer sur un dispositif national composé de quatre groupes d'organes et d'acteurs :

1. Opérateurs techniques et financiers ;
2. Organes de gouvernance ;
3. Organes de mise en œuvre ;
4. Publics cibles.

4.4 Montage institutionnel de l'intervention

Graphique 10 Schéma synthétique de la proposition d'intervention



Auteurs : Pierre-Blaise Ango, Yvan Guironnet et Hugo Lehoux

4.4.1 Organes de gouvernance

4.4.1.1 Comité d'orientation

Réuni une à deux fois par an, il est garant de la cohérence de l'action avec le reste des politiques gouvernementales. Il est essentiellement en charge de donner des avis de non-objection sur divers sujets, sur proposition de son Comité Technique

4.4.1.1.1 Composition

- Ministère du travail – Il pourrait présider le Comité pour être en accord avec la SNETFP et la PNEFP (Pourrait être représenté par le M. Formation Professionnel suggéré par la SNETFP) ;
- Représentants des Ministères sectoriels Milieu rural et Formation (Avec un équivalent des Points Focaux de la PNEFP) ;
- Représentants des Professionnels (Chambre consulaires, Faitières syndicales, Interprofessions) ;
- Responsable du Secrétariat Exécutif ;
- Représentants des Opérateurs de Formation ;
- Représentant des agences (ACDA, ANDE, ACFPE...).

4.4.1.1.2 Missions

- Valider la Liste des Etablissements de formation éligibles ;
- Valider les Projets d'établissement ;
- Valider le Plan de renforcement des compétences de l'ensemble des Acteurs ;
- Valider et Publier les Référentiels Professionnels identifiés dans le cadre du programme.

4.4.1.1.3 Modalités de mise en œuvre

1. Désignation des membres du Comité d'orientation par les autorités compétentes ;
2. Préparation du texte de création, organisation, composition, missions du Comité d'orientation par le Secrétariat Exécutif ;
3. Préparation du texte portant constatation des membres du comité de pilotage, préparé par le Secrétariat Exécutif ;
4. Signature des deux textes du Comité d'orientation par la Présidence ;

4.4.1.2 Comité Technique du Comité d'Orientation

Cet organe est composé de techniciens qui sont en charge de formuler des propositions au Comité d'Orientation pour validation. Sa composition pourra varier selon les thématiques traitées.

4.4.1.2.1 Composition

- Directeurs de la Formation dans les ministères sectoriels (Equivalent du Point Focal ministériel de la PNEFP) ;
- ACFPE ;
- Responsables des équipes thématiques dédiées du Secrétariat Exécutif ;
- Représentants des Professionnels.

4.4.1.2.2 Missions

- Examiner la Liste des Etablissements présélectionnés ;
- Examiner les Projets d'Etablissement ;

- Examiner le *Cahier des charges des études thématiques* proposées par le Secrétariat Exécutif (Evaluation des besoins de réhabilitation, Etudes des métiers porteurs etc.) ;
- Elaborer des *Propositions* à soumettre à décision au Comité d'Orientation.

4.4.1.3 Conseils d'Etablissements

Ces conseils ont pour vocation d'intégrer toutes les parties prenantes qui peuvent faciliter la formation et l'insertion des apprenants.

4.4.1.3.1 Composition

- Promoteur de l'Etablissement ;
- Autorités locales "traditionnelles"/"coutumières" ;
- Représentants des Professionnels locaux impliqués dans la formation (Référénts/Maitres de stages) ;
- Représentants des parents d'apprenants ;
- Représentants d'Organisations de Producteurs (OP) ;
- Représentants des Etablissements de Microfinance (EMF) ;
- Services déconcentrés de l'Etat présents localement (ARFPE, ACDA, ANDE etc.) ;
- Représentants des apprenants ;
- Représentants des formateurs.

4.4.1.3.2 Missions

- Approuver le projet d'établissement proposé par responsable du centre/école/institut Arbitrage nécessaire ; (Peut-être sous la forme d'un avis de non-objection ?)
- Approuver le projet de PTAB (Programme Technique Annuel avec Budget) Arbitrage nécessaire ; (Peut-être sous la forme d'un avis de non-objection ?)
- Veiller à l'adéquation des formations avec la demande du territoire (métiers, modalités pédagogiques etc.) ;
- Valider les modules d'adaptation locale et plans de formation ; (Peut-être sous la forme d'un avis de non-objection ?)
- Assurer la promotion du centre ;
- Rechercher les financements ;
- Fournir les conditions favorables à l'installation des jeunes (A préciser par la suite).

4.4.1.3.3 Modalités de mise en œuvre

1. Responsable du Centre désigné par le Promoteur (Niveau de Formation : BT ou équivalent + Formation Pédagogique) ;
2. Sélection des membres du Comité ;
3. Elaborer le texte de création du Comité ;
4. Formation des membres du Comité à leur rôle.

4.4.1.4 Points d'attention généraux et besoins d'arbitrages au niveau stratégique

1. Il existe des documents de stratégie avec des organes prévus et non encore opérationnels impliquant parfois les mêmes acteurs notamment PNEFP et SNETFP ;
 - Le comité d'orientation créé dans le cadre de ce programme doit permettre de tirer les leçons qui seront capitalisées dans une Stratégie Nationale pour la Formation Agricole et Rurale (SNFAR) ;
2. Arbitrages nécessaires sur les métiers à adresser et les opérateurs de la formation sélectionnés pour assurer une meilleure couverture géographique de l'offre de formation en milieu rural ;
 - Le choix des centres et écoles à redynamiser doit permettre une couverture logiquement répartie de l'offre de formation, mais il convient de rester tout de même vigilant quant au niveau des infrastructures des structures à réhabiliter et commencer par les structures qui peuvent devenir rapidement opérationnelles. Le programme propose ainsi de mettre en place une composante à impact rapide pour soutenir les établissements déjà opérationnels ;
3. Nécessité de définir *a minima*, un cadre réglementaire permettant la redynamisation du dispositif définissant :
 - De nouvelles missions ;
 - De nouvelles cibles (Jeunes, Formateurs, Agents de développement, Producteurs en activités) ;
 - De nouveaux acteurs ;
 - De nouveaux rôles pour les acteurs impliqués ;
 - De nouveaux organes ;
 - De nouvelles modalités de formation ;
 - Une nouvelle modalité de financement (Projet d'établissement).
4. Pour disposer d'un dispositif de formation professionnelle harmonisé et coordonné, il est indispensable d'avoir une base réglementaire commune à tous acteurs et opérateurs ;
5. Nécessité de mettre en place une stratégie permettant de construire ou de transférer au sein des administrations, l'expertise développée par le programme (Portée par les membres du Secrétariat Exécutif et des Opérateurs d'appui) en matière de formation professionnelle en milieu rural.
 - Les équipes thématiques qui seront portées en capacité sur les expertises en matière de rénovation seront constituées des ressources humaines dont certaines n'appartiennent pas à l'administration. Il est important d'anticiper sur la pérennisation des expertises développées par le programme en associant les cadres des administrations dès la mise en œuvre.
6. Nécessité de coordonner les actions de formation et financement des PTF.
 - Différents Partenaires Techniques et Financiers (BIT, AFD et UE) interviennent dans la formation professionnelle en RCA. Il est par conséquent important de coordonner ces interventions dans le cadre de ce programme. Certains d'entre eux comme l'AFD sont disposés à être associés à l'Union Européenne dans le cadre de la rénovation du dispositif national de formation agricole et rurale. Il convient par conséquent d'impliquer l'AFD durant le processus d'instruction et de mise en œuvre de ce programme.

4.4.2 Organes de mise en œuvre

4.4.2.1 Secrétariat exécutif

Le Secrétariat exécutif est l'organe qui opère les orientations validées par le Comité d'Orientation. Il est composé d'une équipe réduite recrutée sur Appel à Manifestation d'Intérêt.

4.4.2.1.1 Composition

- Un Secrétaire Exécutif ;
- Un Responsable des Ingénieries et Appuis ;
- Un Responsable des Réhabilitations des Infrastructures et Equipements ;
- Un Responsable de l'Insertion Professionnelle ;
- Un Responsable du suivi Administratif et Financier (en relation avec les opérateurs de formation)
- Un Responsable du suivi évaluation.

4.4.2.1.2 Missions

- Représenter le Programme / Dispositif National ;
- Assurer les relations avec les ministères sectoriels, les PTF et opérateurs ;
- Préparer les PTAB et Rapports d'activité ;
- Assurer le secrétariat du Comité d'Orientation et Comité Technique ;
- Assurer la mise en œuvre des activités au niveau national ;
- Assurer l'animation des équipes thématiques
- Appuyer techniquement les opérateurs de formations ;
- Préparer les dossiers techniques (Recrutement des opérateurs de formation, études etc.) ;
- Elaborer les manuels de procédures avec le(s) bailleur(s) ;
- Réalisation de l'étude préalable de caractérisation des centres/écoles de formation ;
- Suivre et évaluer les activités du programme.

4.4.2.1.3 Modalités de mise en œuvre

1. Recrutement par Appel à Manifestation d'Intérêt des membres du Secrétariat Exécutif
2. Installation et équipement du Secrétariat Exécutif ;
3. Voyage d'étude dans un pays ayant conduit un processus analogue ;
4. Formation générique des membres du SE et Membres des équipes thématiques ;
5. Elaboration du manuel de procédures ;
6. Mission de Caractérisation des Etablissements existants ;
7. Désignation des Membres du Comité d'Orientation et de son Comité Technique ;
8. Recrutement de l'Assistance Technique.

4.4.2.1.4 Points d'attention

1. *Bilan de compétences* à réaliser au recrutement et *Plan de renforcement des capacités* (préalable au recrutement de l'Assistance Technique) ;

2. Rémunération et Conditions de travail doivent être attractives (salaires/ Primes, Equipements, Logistique, Fournitures etc.) ;
3. Prise en charge des frais de fonctionnement des organes de gouvernance. Un manuel de procédures doit clairement indiquer ce point (Sources et conditions de financement).

4.4.2.2 Opérateurs de formation

Les opérateurs de formation peuvent être divers. Ils englobent l'ensemble des structures de formation appelées à construire l'offre de formation et développer les nouvelles formations définies par le programme. Ils sont des établissements publics, privés laïcs ou confessionnels et doivent disposer d'une organisation qui permette de répondre aux objectifs du dispositif national harmonisé.

4.4.2.2.1 Composition

- Un Responsable de la structure ;
- Une Equipe pédagogique (2 à 3 formateurs) ;
- Un Chargé d'Insertion ;
- Un Personnel d'appui (gardien, secrétaire, agent d'entretien).

4.4.2.2.2 Missions

- Elaborer le Projet d'établissement ;
- Développer les nouvelles Formations ;
- Assurer l'Accompagnement à l'insertion des jeunes formés ;
- Suivre et Evaluer les activités de formation et d'insertion ;
- Assurer un ancrage territorial de la structure.

4.4.2.2.3 Modalités de mise en œuvre

1. Désignation du Responsable de structure par le Promoteur ;
2. Recrutement des formateurs (issus du territoire idéalement) ;
3. Elaboration du Projet d'Etablissement ;
4. Réhabilitation et Acquisition des Infrastructures et Equipements Pédagogiques et Périphériques (eau, électricité, toilettes, tables, bancs, lits, réfectoire, dortoir, salles de classes, matériel informatique, atelier de pratique etc.) ;
5. Recrutement des Apprenants ;
6. Formation-action des formateurs ;
7. Développement des nouvelles formations ;
8. Accompagnement à l'élaboration des projets d'installation et à leur mise en œuvre (Insertion Professionnelle).

4.4.2.2.4 Points d'attention

1. Statut des formateurs (prise en charge, plans de carrière, logement de fonction, regroupement familial...) ;
2. Attractivité des structures (logement, restauration, soins, infrastructures de base...) ;
3. Cadre réglementaire (Définition des missions, cibles, des métiers, acteurs impliqués, modalités de financement, des modalités pédagogiques, du mode de gouvernance...).

4.4.3 Opérateurs de soutien

4.4.3.1 Bailleurs

Dans l'idée d'harmoniser l'action sur la rénovation du dispositif national de formation, il est suggéré de constituer un fonds multi-bailleurs pouvant intervenir sur la thématique. Il serait constitué du Fonds Békou et d'autres PTF intervenant sur cette thématique (notamment l'AFD). Ce fonds multi-bailleurs contractualiserait avec des opérateurs d'appui avec des contrats de services :

1. Assistance Technique auprès des établissements déjà fonctionnels (Soft à impact rapide) ;
2. Assistance Technique structurante auprès du Secrétariat Exécutif et du Comité d'Orientation (Soft structurant) ;
3. Réhabilitation et Construction des Etablissements de Formation (Hard).

Ces trois contrats correspondent aux trois composants du programme d'intervention présenté par la suite.

4.4.3.2 Assistance Technique

L'Assistance Technique pour les composantes 1 et 2 du programme présenté par la suite (Soft) doit avant tout avoir une expérience avérée dans la rénovation de dispositif national de formation. Elle disposera d'une liste de compétences complète pour pouvoir accompagner la constitution d'une expertise nationale en Centrafrique. A ce titre, l'implantation d'une plateforme nationale du réseau FAR International en RCA peut représenter une opportunité.

4.4.3.2.1 Compétences nécessaires

- Ingénierie des dispositifs de formation :
 - Conception ;
 - Pilotage ;
 - Animation ;
 - Suivi-évaluation des dispositifs de formation.
- Ingénierie de formation ;
- Ingénierie pédagogique ;
- Ingénierie de projet ;
- Ingénierie de l'insertion ;
- Ingénierie de l'appui-conseil ;
- Démarches systémiques.

4.4.3.2.2 Modalités de mise en œuvre

1. Sélection sur Appel à Manifestation d'Intérêt par la délégation de l'UE en RCA (et autres bailleurs associés le cas échéant).

4.4.3.3 Assistance Technique et Financière

L'assistance technique et financière pour la composante de réhabilitation et de construction des établissements de formation pourrait être un bureau d'étude ou une ONG locale disposant d'une expérience reconnue dans la gestion financière de projet de développement et dans la gestion de réhabilitation d'infrastructures.

4.4.3.3.1 Compétences nécessaires

- Ingénierie financière ;

- Ingénierie du génie civil ;
- Suivi-évaluation.

4.4.3.3.2 Missions

- Assistance au montage financier des projets d'établissements (réhabilitation des structures) ;
- Evaluation des coûts de réhabilitation ;
- Prise en charge des prestations de réhabilitation ;
- Prise en charge des prestations de service.

4.4.3.3.3 Modalités de mise en œuvre

1. Sélection sur Appel à Manifestation d'Intérêt par la délégation de l'UE en RCA.

5 PROGRAMME D'INTERVENTION POUR LA REDYNAMISATION DU DISPOSITIF NATIONAL DE FORMATION EN MILIEU RURAL

L'analyse des stratégies nationales pour le développement rural et la formation professionnelle, ainsi que l'état des lieux du dispositif national de formation confirme la nécessité d'organiser une intervention coordonnée et structurante sur ce même dispositif. Les enjeux sont de taille pour ce pays dont l'économie repose essentiellement sur les secteurs productifs du milieu rural :

- Reconquérir la sécurité alimentaire ;
- Créer des emplois productifs rémunérateurs et décents en milieu rural ;
- Améliorer la résilience des populations rurales ;
- Proposer des alternatives crédibles aux activités illégales ou criminelles permettant l'insertion des jeunes ;
- Permettre une alimentation locale en quantité et qualité suffisante des milieux urbains ;
- Participer à la réconciliation intercommunautaire.

La diversification, l'ajustement et l'amélioration de l'offre de formation est un levier majeur pour permettre d'atteindre ces objectifs. Le programme qui suit cherche à structurer cette intervention en cohérence avec les propos recueillis auprès de toutes les parties prenantes rencontrées pendant l'étude.

Il inclut une composante d'appui à impact rapide auprès des quelques établissements de formation déjà opérationnels (Composante 2), pour intervenir de manière opérationnelle rapidement tout en démarrant les activités structurantes (Composantes 1 et 3).

5.1 Objectifs

5.1.1 Objectif général

En vue d'une amélioration de la productivité dans la production agro pastorale et afin de développer l'emploi, le programme a pour finalités une amélioration de la qualification professionnelle des acteurs de développement agricole et rural et une meilleure insertion professionnelle des jeunes en milieu rural.

5.1.2 Objectifs spécifiques

De manière plus spécifique, le programme vise à appuyer la construction d'une offre de formation adaptée qualitativement, quantitativement et géographiquement aux besoins et à la demande des acteurs de développement du monde rural.

Plus précisément, il s'agira d'assurer :

1. L'amélioration de l'offre de formation des centres de formation publics et privés dans le milieu rural orientée prioritairement vers la formation des jeunes en situation post primaire en voie d'installation et producteurs en activité.
2. L'amélioration de l'offre de formation des « écoles d'agriculture et d'élevage » orientée vers l'accueil de jeunes diplômés de l'enseignement secondaire et ou perfectionnement des formateurs.

La construction de cette offre de formation adaptée sera recherchée à travers :

- Le développement de compétences de pilotage et d'animation du dispositif national de formation harmonisé ;
- L'appui aux opérateurs de formation et d'insertion en milieu rural ;
- La réhabilitation/construction des infrastructures de formation des structures de formation

5.2 Bénéficiaires

5.2.1 Bénéficiaires directs

5.2.1.1 Les jeunes en situation post-primaire

Cette catégorie se compose des jeunes qui à l'issue de l'école primaire projettent de se diriger vers un métier en milieu rural et souhaitent en conséquence acquérir une formation professionnelle de base dans les métiers ruraux.

5.2.1.2 Les producteurs en activité

Il s'agit dans ce cas des agriculteurs, des éleveurs ou autres acteurs ruraux en activité. L'enjeu est d'améliorer leur qualification en leur conférant non seulement les compétences techniques mais aussi les capacités d'analyse, de comparaison, de construction, de mise en œuvre et de gestion de leurs projets ou de leurs organisations.

5.2.1.3 Les jeunes diplômés de l'enseignement secondaire désireux de s'orienter vers le secteur rural

Cette cible fait l'objet d'une attention particulière avec pour finalité la formation des encadreurs du développement agricole et rural dans la perspective de leur utilisation par les services publics et les ONG.

5.2.1.4 Les formateurs des centres de formation en charge de la conception, de l'animation et de la mise en œuvre des formations dans les centres

Cette catégorie de bénéficiaires regroupe les diplômés du secteur rural qui sont en charge de l'animation des formations dans les structures publiques et privées de formation en milieu rural.

5.2.2 Bénéficiaires indirects

- Les structures et organismes (OPA, entreprises coopératives, communes, grandes exploitations agricoles, opérateurs économiques, agro industries, ONG,...) dont les employés auront suivi des formations.
- Les communautés rurales, à travers l'accroissement de la qualification des producteurs et une meilleure formation des jeunes agriculteurs d'une part, et une meilleure formation des agents de développement d'autre part.

5.3 Résultats attendus

Les résultats attendus du programme sont : (i) une offre de formation renouvelée, (ii) un accroissement du nombre de jeunes et de producteurs formés, (iii) une meilleure couverture du territoire national par le dispositif de formation.

5.3.1 Une offre de formation renouvelée

- Les centres développent des formations qui répondent aux besoins identifiés localement aussi bien des jeunes en situation post-primaire projetant de s'engager dans les métiers agricoles que des producteurs en activité ;
- Les écoles développent des programmes de formation qui débouchent sur une réelle insertion professionnelle dans les métiers de la production, métiers situés en amont et en aval de la production, ainsi que les métiers d'agents de développement agricole ou rural ;
- Les cadres formateurs ont acquis des compétences nécessaires pour l'animation de formation la professionnelle agropastorale et rurale ;
- Les responsables des centres et ceux des écoles sont capables d'animer l'élaboration et la mise en œuvre respectivement des projets de centre et des projets d'établissement ;
- Les formateurs sont capables d'adapter leur pédagogie et de mettre en place des nouvelles formations ;
- Les cadres de développement rural sont capables d'accompagner efficacement les producteurs et autres acteurs ruraux.

5.3.2 Un accroissement du nombre de jeunes et de producteurs formés

- Au moins 1 000 jeunes en situation post primaire sont formés et préparés tous les 2 ans à s'insérer dans le secteur rural.
- Au moins 5 000 producteurs ou adultes sont formés annuellement dans les centres publics et privés à la demande ;
- Au moins 500 jeunes sont formés et préparés à s'insérer dans les métiers agropastoraux et para agricoles (entrepreneurs ruraux, ouvriers spécialisés, producteurs...) chaque année dans les écoles d'agriculture et d'élevage ;
- 30 centres publics et centres privés sont renouvelés.
- 3 écoles publiques sont renouvelées.

5.3.3 Une meilleure couverture du territoire national par le dispositif de formation

- 15 centres sont créés surtout dans les zones ne disposant de centres de formation (zones septentrionales notamment) avec une logique qui tient compte des zones agro-sylvo-pastorales du pays et avec des modalités adaptées aux densités de population ;
- 2 écoles sont créées.

5.4 Description des composantes du programme

Le programme sera mis en œuvre à travers trois composantes techniques et une composante transversale permettant de gérer efficacement les ressources mises en œuvre.

Les composantes techniques répondent à trois objectifs spécifiques qui participent de la construction et développement de l'offre de formation et qui sont :

1. Le développement de compétences de pilotage et d'animation du dispositif national de formation harmonisé ;
2. L'appui aux opérateurs de formation et d'insertion en milieu rural ;
3. La réhabilitation/construction des infrastructures de formation des structures de formation.

Pour rappel, la section 4.4 dispose d'une synthèse graphique qui présente les différentes composantes et types de contrats correspondants.

5.4.1 Composante 1 - Ingénierie et appui aux organes de pilotage et d'animation du dispositif national de formation (Soft structurant)

5.4.1.1 Introduction

Ainsi qu'exposé dans l'analyse du contexte, le dispositif de formation professionnelle en milieu rural doit être redynamiser pour apporter des réponses adaptées à la demande sociale et économique des jeunes et des producteurs en activité ainsi que d'autres acteurs du développement agricole et rural. Il doit également favoriser le développement des nouveaux métiers qui accompagnent la croissance des productions agricoles et rurales.

Pour relever ce défi, les acteurs doivent être préparés à concevoir, piloter et mettre en œuvre le processus de redynamisation et de développement du dispositif actuel de formation.

5.4.1.2 Objectif

L'objectif visé est d'outiller sur un plan méthodologique, managérial, technique et pédagogique les cadres qui seront retenus pour animer ce processus au niveau national et déconcentré.

5.4.1.3 Bénéficiaires

Le développement des compétences concerne :

- Les cadres qui seront sélectionnés au niveau central pour piloter et animer le processus de redynamisation ;
- Les responsables des centres privés et publics de formation des producteurs et des jeunes en situation post primaire.
- Les responsables des écoles publiques d'agriculture et d'élevage.
- Les formateurs des centres et écoles de formation sous rénovation.

5.4.1.4 Contenu

La nature du renforcement des capacités est spécifique aux différentes catégories de cadres concernés. En conséquence la mise en œuvre de cette composante se fera à travers :

1. le renforcement des capacités des cadres du programme recrutés et des autres cadres des administrations enrôlées dans le processus au niveau des organes de gouvernance et des équipes thématiques ;
2. le développement des compétences des responsables des centres de formation professionnelle rurale ;
3. le développement des compétences des personnels des écoles.

Pour assurer efficacement leurs fonctions au niveau de l'équipe du programme, les cadres recrutés doivent :

- Avoir une vision globale de ce que peut être une politique d'enseignement et de formation professionnelle ;
- Etre formés à l'ingénierie des dispositifs de formation et à leur suivi ;
- Etre initiés à l'ingénierie des formations en tant que démarchent pour l'élaboration des nouveaux programmes d'enseignement en référence aux métiers auxquels les structures de formation préparent ;
- Etre sensibilisés à l'ingénierie pédagogique pour accompagner et suivre la rénovation pédagogique inhérente à la mise en œuvre des nouveaux programmes ;
- Produire les documents de gestion et de pilotage du processus (manuels, guides ...) ;
- Elaborer les TDR des études spécifiques et audits du programme ;

- Elaborer des démarches et outils de formation et insertion.

De même les personnes désignées pour piloter les organes de gouvernance doivent voir leurs compétences développées, pour relever le défi de la validation, de la sélection et de l'orientation des opérateurs du dispositif. Par ailleurs, les cadres retenus dans les équipes thématiques doivent développer une expertise avérée dans les domaines visés.

Les centres publics et privés sont pratiquement à l'arrêt et par conséquent ne disposent pas d'un personnel qualifié, aussi bien pour leur gestion que pour leur animation pédagogique. Il est prévu par conséquent de former des formateurs dans certaines structures spécialisées dans le domaine de la pédagogie sur la base d'un référentiel de métier à élaborer. Le programme devra mettre en place une équipe dédiée pour la formation des formateurs

S'agissant du développement des compétences des responsables des centres de formation professionnelle rurale, il faut noter que la formation des jeunes en situation post primaire est une problématique nouvelle que le dispositif entend adresser. Il est donc indispensable de mettre les responsables des centres en capacité de procéder, dans le cadre d'une démarche participative à :

- une identification des besoins et demandes des jeunes en situation post-primaire ainsi que ceux des autres acteurs de développement agricole et rural ;
- construire une offre de formation adaptée au contexte local.

Cette démarche doit se concrétiser par l'élaboration d'un projet de centre qui doit donner sa cohérence à l'offre de formation et justifier des moyens de formation nécessaires à sa mise en œuvre.

Enfin, le développement des compétences des personnels des écoles doit permettre à ces derniers d'entretenir des relations étroites avec leur environnement économique et social et développer un dialogue avec leurs partenaires des secteurs publics et privés. Il s'agit en effet pour eux d'avoir une bonne connaissance des débouchés potentiels qui peuvent s'offrir à leurs diplômés et d'animer en conséquence l'élaboration des projets d'établissement, articulant les formations sur les besoins exprimés par les acteurs de développement agricole et rural. Ils doivent également veiller à une optimisation de l'utilisation des moyens de l'établissement dans le cadre d'une gestion rigoureuse et rationnelle.

Le renforcement des capacités des responsables des écoles publiques d'agriculture et d'élevage sera donc centré sur les thématiques suivantes :

- Elaboration des projets d'établissement ;
- Ingénierie des formations ;
- Gestion des établissements.

5.4.1.5 Modalités de mise en œuvre

La sélection des personnels bénéficiaires du développement des compétences s'opérera parmi les personnels recrutés au niveau du secrétariat technique du programme, chargés d'animer le processus ; elle concernera également les membres des équipes thématiques. Comme signalé plus haut, ces équipes thématiques porteront sur les référentiels de métiers, la pédagogie, les démarches et outils de formation et insertion, l'insertion, les infrastructures et les équipements...

Les cadres membres des équipes seront sélectionnés dans certains départements ministériels et ONG, en fonction de leurs expériences dans les domaines traités.

Pour chaque catégorie de personnel à former, un bilan de compétence sera établi par un consultant, un bureau d'étude à l'expertise avérée ou le Réseau FAR, pour connaître la situation de référence des candidats à la formation et l'écart à combler par le développement des compétences.

Ce bilan débouchera sur un plan de formation indiquant les contenus, les périodes et le mode de formation.

Les personnes ressources chargées de renforcer les capacités seront identifiées avec l'appui de l'assistance technique et sélectionnées sur une base compétitive selon les procédures de marché en vigueur.

Certaines formations dont l'objectif est de conférer des compétences aux participants à l'instar de l'ingénierie de formation, valoriseront les pratiques et les situations vécues par les personnels et déboucheront sur des mises en œuvre concrètes dans le cadre du programme. La réalisation de ces formations sera également articulée avec la mise en œuvre des autres composantes.

Ces formations débiteront par des voyages d'étude dans les pays ayant engagé ce genre de processus, suivis d'ateliers multi acteurs de co-construction au niveau local. Les groupes d'acteurs seront invités à ces ateliers :

- Les cadres de l'équipe technique ;
- Une ou deux personnes ressources mobilisées par l'assistance technique ou le réseau FAR ;
- Les cadres de l'équipe thématique ;
- Les représentants d'acteurs impliqués à différents niveaux ;

La modalité retenue sera la formation-action des acteurs locaux pour toucher les cibles finales, mais également pour développer une expertise nationale en matière de rénovation d'un dispositif de formation. Ces cibles sont :

- Les responsables des centres privés et publics de formation des producteurs et des jeunes en situation post primaire.
- Les responsables des écoles publiques d'agriculture et d'élevage.
- Les formateurs des centres et écoles de formation sous rénovation.

Comme indiqué plus haut, quatre équipes thématiques (chantiers) seront mis en place pour :

1. L'élaboration des contenus de formation ;
2. L'élaboration des démarches et outils de formation et d'insertion ;
3. La formation des formateurs ;
4. L'accompagnement à l'insertion des jeunes formés.

5.4.1.6 Chronologie des activités

1. Renforcement des capacités de l'équipe du Secrétariat Exécutif (voyages d'études) ;
2. Mise en place des équipes thématiques (Ecriture des référentiels, Démarches et outils pédagogiques, Projets d'établissements) ;
3. Formation-action des équipes thématiques ;
4. Organiser des sessions des comités de pilotage ;
5. Accompagnement à l'élaboration des Projets d'établissement ;
6. Accompagnement au développement des formations ;
7. Mise en place d'un dispositif national d'accompagnement à l'insertion.

5.4.2 Composante 2 - Appui aux opérateurs de formation et d'insertion en milieu rural (Soft à impact rapide)

5.4.2.1 Introduction

Dans le dispositif actuel de formation et tel qu'il est prévu de le redynamiser et de le développer, la formation des jeunes en situation post primaire, des producteurs et adultes projetant de devenir producteurs est assurée par les centres de formation agropastorale, et rurale publics et privés.

Ainsi que souligné lors de la présentation du dispositif actuel de formation, l'offre de formation est inadaptée à la demande sociale, économique et politique. Les initiatives antérieures à l'arrêt ou actuelles sont très limitées dans le temps et dans l'espace, il est donc question de sélectionner certains centres et écoles ou d'en créer, pour développer des nouvelles formations au profit des jeunes ruraux et des producteurs en activité dans les centres ou alors des jeunes post secondaires dans les écoles.

Aussi pour atteindre les objectifs du programme, il convient :

- d'aider les centres à construire une offre de formation qui réponde aux besoins des producteurs actuels et futurs ;
- de développer de nouvelles formations prioritairement en direction des jeunes en situation post primaire mais aussi des autres acteurs de développement rural, à leur demande ;
- de créer des centres dans les zones qui en sont dépourvues.

Cette composante sera constituée d'une phase initiale à impact rapide opérée par une assistance technique extérieure compétente. Les actions seront ensuite progressivement opérées par les organes nationaux (Secrétariat exécutif en partenariat avec les Conseils d'Etablissements).

5.4.2.2 Objectif

Le but de cette composante est d'améliorer et développer l'offre de formation des centres publics et privés et des écoles de formation professionnelle agropastorale rurale pour qu'elle réponde aux besoins des populations rurales. L'objectif est en effet de porter les flux de formation annuels des jeunes en situation post primaire à 1 000 et des autres acteurs à 5 000 dans les centres et à 500 dans les écoles.

5.4.2.3 Bénéficiaires

Les bénéficiaires directs de la composante sont les participants aux formations organisées par les centres et les écoles à savoir :

- Les jeunes en situation post primaire intéressés à devenir producteurs ;
- Les producteurs en activité désireux d'améliorer leurs capacités techniques et de gestion ;
- Les adultes qui projettent de s'installer comme producteurs et désirent acquérir les connaissances nécessaires ;
- Les jeunes qui, à l'issue d'un enseignement secondaire, s'engagent dans une formation professionnelle les préparant à l'exercice des métiers agricoles ou ruraux ;
- Les jeunes diplômés des parcours de formation professionnels qui aspirent aux métiers de formateurs.

5.4.2.4 Contenu

La composante sera mise en œuvre à travers:

1. L'appui à l'élaboration du projet d'établissement des centres publics, privés et écoles ;
2. L'appui à la mise en œuvre des nouvelles formations dans les centres publics ;
3. L'appui à la création de nouveaux centres ou écoles.

5.4.2.4.1 Appui à l'élaboration du « projet d'établissement » des centres publics, privés et écoles

Le projet d'établissement est l'outil sur lequel s'appuie le centre ou l'école pour conduire la rénovation de son offre de formation. Il précise en effet les types de métiers auxquels le centre ou l'école entend préparer ses apprenants et procède à l'analyse des débouchés qui peuvent s'offrir à eux.

Il définit en conséquence pour une période de 4 ans, les formations que l'école se propose de développer et les diplômes qu'il entend préparer en application des programmes nationaux, compte tenu des moyens raisonnablement mobilisables.

Le projet d'établissement inclut également la réhabilitation des infrastructures et des équipements de l'école telle qu'elle ressort de l'étude initiale de l'état des lieux

Il est élaboré de manière collaborative, sous l'égide du directeur de l'école. Il associe le personnel de l'établissement à l'élaboration du projet, en concertation avec les représentants des acteurs du développement agricole et rural (OPA, Opérateurs économiques, Agro-industries, Collectivités territoriales, Autorités administratives et traditionnelles...). C'est acteurs peuvent constituer ce que l'on appelle un Conseil d'Etablissement.

Le projet d'établissement est approuvé par le Conseil d'Etablissement puis soumis pour avis au Comité technique et transmis pour validation au Comité d'orientation.

Le programme appuiera les centres et les écoles dans l'élaboration de leur projet sous forme de dotation budgétaire et d'appui technique afin qu'ils puissent :

- Mobiliser leurs personnels notamment les formateurs ;
- Conduire la concertation avec les acteurs de développement agricole et rural.

5.4.2.4.2 Appui à la mise en œuvre de nouvelles formations

5.4.2.4.2.1 La formation des jeunes en situation post primaire

Les formations sont dispensées dans le cadre d'un référentiel élaboré au plan national, mais leur mise en œuvre s'appuiera sur les réalités locales avec une pédagogie par alternance entre le centre et milieu socio professionnel qui valorisera les situations vécues par les jeunes et les pratiques qu'ils pourraient développer dans le contexte familial et villageois.

L'objectif à terme est que chaque centre public organise un cycle de formation accueillant en moyenne 40 jeunes.

5.4.2.4.2.2 La formation des producteurs

Les nouvelles formations qui seront développées en direction des autres acteurs de développement agricole et rural notamment des producteurs et des adultes seront organisées sous forme modulaire et à la demande, avec une durée moyenne de 2 à 5 jours et un nombre de participants de l'ordre de 25.

Les modalités de prise en charge sont à définir

5.4.2.4.2.3 La formation des cadres de développement rural et des formateurs

La mise en œuvre des nouveaux programmes de formation dans les écoles sera adossée au plan national aux référentiels de métiers avec un « cœur de métier » national. Toutefois, ces nouveaux programmes laisseront une part d'initiative aux établissements pour leur adaptation au contexte local. Il s'agit donc pour les établissements :

- D'élaborer les modules qui relèvent de l'initiative locale et de les insérer aux programmes nationaux ;
- D'appuyer les formateurs dans la mise en œuvre de ces programmes en s'appuyant sur ceux d'entre eux dont les capacités ont été renforcées ;

- D'acquérir les équipements et matériels pédagogiques indispensables à la mise en œuvre des nouveaux programmes.

Le programme appuiera les écoles par une dotation budgétaire spécifique.

Une étude réalisée en début du programme :

- Identifiera les zones d'implantation des nouveaux établissements ;
- Identifiera dans chaque zone le site d'implantation du nouvel établissement ;
- Définira la configuration des établissements.

Sur la base de cette étude et sur décision du Comité d'orientation des établissements qui seront créés avec l'appui du programme.

Il est prévu que le programme appuie la création de 3 écoles d'agriculture et ou d'élevage.

5.4.2.4.2.4 Accompagnement à l'insertion des jeunes formés

Comme cela a été évoqué plus haut, les initiatives surtout portées par les ONG qui ont été présentées à la mission, affichent des expériences d'accompagnement des bénéficiaires par l'octroi des kits standardisés pour favoriser leur installation. Ces kits ont le désavantage d'être très peu contextualisés et individualisés. Le programme propose en lieu et place des kits, de mettre en place un sous-dispositif d'accompagnement à l'insertion des jeunes formés avec des appuis multiformes depuis l'élaboration du projet d'insertion jusqu'à sa mise en œuvre.

Le programme se propose de mettre également dans certains centres de formation ayant des disponibilités foncières importantes, des espaces-tests pour la pré-insertion des jeunes formés.

5.4.2.5 Modalités de mise en œuvre

5.4.2.5.1 Phase initiale à impact rapide - Activation de la formation continue des producteurs

La chronologie des activités du programme jusqu'au démarrage des formations professionnelles en milieu rural montre qu'il faudra une année pour permettre le lancement de formations professionnelles initiales.

Etant donné que certains établissements sont déjà opérationnels, l'UE a demandé que soit développé, dès l'installation du Secrétariat exécutif, un mécanisme de formation continue des producteurs en activité à impact rapide.

La mission propose pour que cette formation démarre au 1^{er} trimestre 2019, et que les étapes suivantes soient intégrées au processus de mise en route du programme comme présenté ci-après

5.4.2.5.1.1 Etape 1 : Mise en place du Secrétariat exécutif

1. Recrutement par Appel à Manifestation d'Intérêt des membres du Secrétariat Exécutif ;
2. Installation et équipement du Secrétariat Exécutif ;
3. Mise en place des équipes thématiques ;
4. Voyage d'étude dans un pays ayant conduit un processus analogue ;
5. Formation générique des membres du SE et Membres des équipes thématiques ;
6. Elaboration du manuel de procédures ;
7. Mission de *Caractérisation des Etablissements existants* ;
8. Désignation des *Membres du Comité d'Orientation* et de son *Comité Technique* ;
9. Recrutement de *l'Assistance Technique* ;

5.4.2.5.1.2 Etape 2 : Formation-action des membres de l'équipe thématique *Elaboration des contenus*

Cette formation-action pourrait se dérouler en partenariat avec le Réseau International FAR dont fait désormais partie la République Centrafricaine suite à la demande officielle du Gouvernement.

5.4.2.5.1.3 Etape 3 : Formation des producteurs en activité par les membres formés de l'équipe thématique

1. Identification des producteurs à former ;
2. Elaboration des plans de formation ;
3. Animation des formations ;
4. Evaluation des formations.

5.4.2.5.1.4 Points d'attention

Cette formation devrait être retenue sur les filières porteuses des différentes zones agro-sylvo-pastorales comme les cultures maraichères autour de Bangui ou de Bouar. Les structures abritant les formations doivent disposer d'un minimum d'infrastructures opérationnelles à l'instar du Centre Agricole Mont Carmel, des CRER, des CREF réhabilités, de l'ENEB, des JPN etc. Il est pertinent dans ce cadre de reprendre les différents documents de cadrage sectoriels agricoles (PNIASAN, SDRASA, PRDA, Feuille de route pour l'agriculture etc.)

5.4.2.5.2 Phase à portée structurante

5.4.2.5.2.1 Appui à l'élaboration des projets de centre

Les responsables des centres publics et privés ainsi que écoles sélectionnés chaque année, qui ont bénéficié d'un renforcement de capacités dans le cadre de la Composante 1, solliciteront un appui à l'élaboration de leur projet de centre. Pour ce faire, ils constituent un dossier de demande qui présente le centre dans son contexte, en décrit le fonctionnement et l'état actuel et précise la démarche qui sera suivie pour l'élaboration du projet d'établissement ainsi que la nature et le coût prévisionnel des activités qui seront conduites.

Sur cette base, le programme apportera un appui financier à travers un opérateur d'appui.

Le projet d'établissement ainsi élaboré sera soumis à l'approbation du comité de concertation au niveau local et validé par le comité d'orientation au niveau national.

5.4.2.5.2.2 Appui aux nouvelles formations dans les structures sous redynamisation

Ces appuis sont octroyés sur la base du projet de d'établissement validé par le Comité d'orientation.

Les responsables des structures en même temps qu'ils soumettent leur projet d'établissement à la validation formulent les appuis qu'ils souhaitent obtenir pour la mise en œuvre des nouvelles formations.

L'attribution des appuis donnera lieu à l'établissement d'une convention tripartite entre la structure, le programme et un opérateur d'appui. Y seront mentionnés notamment la nature et le contenu des formations, leur coût et le montant de l'aide accordée, les bénéficiaires, le calendrier de mise en œuvre et les modalités de suivi et de compte rendu des résultats.

5.4.2.5.2.3 La formation des producteurs

La formation des producteurs en activités sera animée dans chaque centre retenu, par une équipe pédagogique constituée de formateurs dont les capacités ont été renforcées dans le cadre de la composante 1.

Des démarches et outils seront développés dans le cadre du programme pour construire des offres de formation modulaire des producteurs à partir d'un bilan de compétences ou d'une caractérisation des systèmes agraires.

Ces offres seront déclinées en formations regroupant 25 participants sur une durée de 2 à 5 jours. Le coût de ces formations intégrera la restauration, le matériel didactique et le transport des participants

5.4.2.5.2.4 La formation des cadres de développement rural et des formateurs

La formation des cadres de développement rural se fera dans les mêmes conditions que celles décrites dans les centres

Pour ce qui est formateurs, elle sera déclinée en formation Formation-action par alternance entre les centres pédagogiques et centres/écoles utilisateurs sous l'animation d'un pool de cadres nationaux qui seront portés en capacités dans le cadre de la composante 1. Ces cadres seront constitués en équipe thématique « pédagogie » et se recruteront dans les institutions comme l'ACFPE, l'ENS ...

Cette formation permettra aux formateurs de développer des compétences spécifique en matière de pédagogie constructiviste orientée vers l'action :

- Fonction ;
- Relation ;
- Posture ;
- Démarche.

Des outils et démarches dédiés seront co-construits pour permettre d'être opérationnels dans leurs structures utilisatrices.

5.4.2.5.2.5 Accompagnement à l'insertion des jeunes formés

Le programme mettra en place un sous dispositif d'accompagnement des jeunes à l'issue de leur formation. Ce processus sera parallèle à la formation et ne fera pas l'objet d'une évaluation certificative. Les fonctions de cet accompagnement pourraient être les suivantes :

- Accompagner les jeunes à l'élaboration des projets d'installation durant la formation ;
- Faciliter l'accès aux facteurs de production ;
- Valider des projets ;
- Financer les projets par l'attribution d'une subvention *coup de pouce* des projets des jeunes à décaissement progressif (Faire attention aux kits) ;
- S'appuyer sur les Etablissements Microfinance (EMF) dans le transfert des subventions *coup de pouce* (ne se mettra en route que dans deux ans) ;
- Mettre en place un dispositif de suivi des jeunes formés et installés ;
- Développer des espaces-tests (expérimentation du projet d'installation dans une durée limitée).

5.4.2.6 Chronologie des activités

1. Pré-sélection des centres/écoles bénéficiaires ;
2. Désignation des Responsables de centres/écoles ;
3. Recrutement des formateurs ;
4. Formation-action des équipes projets à l'élaboration des projets d'établissement ;
5. Elaboration des projets d'établissement ;
6. Formation-action des formateurs ;
7. Recrutement des apprenants ;
8. Elaboration des modules d'adaptation locale et du plan de formation ;

9. Animation des nouvelles formations ;
10. Accompagnement des apprenants à l'élaboration des projets ;
11. Validation des projets ;
12. Appui à la mise en œuvre des projets ;

5.4.3 Composante 3 - Réhabilitation/Construction des infrastructures de formation (Hard)

La redynamisation passe également par la viabilisation des structures retenues pour développer les nouvelles formations. Cette viabilisation porte sur les infrastructures et équipements à la fois à finalité pédagogique ou alors périphériques.

5.4.3.1 Objectif

Le but de cette composante est d'apporter un appui à la construction et ou acquisition des équipements et infrastructures permettant soit de développer les modalités pédagogiques retenues dans le cadre du programme, soit d'améliorer les conditions de vie et de travail dans les structures retenues.

5.4.3.2 Bénéficiaires

Les bénéficiaires directs de la composante sont les structures enrôlées dans le processus à savoir :

- Les centres publics et privés de formation ;
- Les écoles d'agriculture, d'élevage et de foresterie ;
- Les écoles de formation des formateurs.

5.4.3.3 Contenu

La redynamisation de ces structures concernera aussi bien les équipements et infrastructures que les matériels pédagogiques. Seront donc éligibles au programme les dépenses de :

- Réhabilitation des locaux d'enseignement et d'hébergement ;
- Achat de matériel de classe, d'hébergement et de restauration ;
- Achat d'équipement pédagogique ;
- Réhabilitation de locaux et achat de matériel et équipements à finalité pédagogique pour les fermes et ateliers.

Un bilan de l'état des équipements et infrastructures des centres sera réalisé en début de programme. Cette étude sera réalisée par un consultant recruté et disposant d'une expertise avérée en matière de génie civil. Elle fera apparaître pour chaque structure sélectionnée la nature des réhabilitations indispensables et prioritaires et donnera une estimation de leur coût.

Sur la base de cette étude et sur avis favorable du comité d'orientation, le programme apportera un appui aux structures.

Il est prévu de réhabiliter 30 centres publics et privés et de construire 15 centres nouveaux et 3 écoles.

5.4.3.4 Modalités de mise en œuvre

Le programme annuel de réhabilitation /construction des centres et écoles sera arrêté par le Comité d'orientation dans le cadre des dotations budgétaires disponibles, en fonction :

- des résultats de l'étude de l'état des lieux réalisée en début de programme ;
- de l'état d'avancement des projets d'établissement, les établissements dont le projet est le plus avancé bénéficiant d'une priorité.

Sur la base du programme annuel et des descriptifs détaillés des travaux à réaliser ainsi que des équipements et matériels à acquérir (établis par un consultant) il sera procédé à un appel d'offre selon les dispositions qui seront précisées dans le manuel de procédure.

Il pourra inclure la mise en place d'ateliers/fermes pédagogiques sur les chaînes de valeur à fort potentiel identifiées.

Le programme pourra également procéder, comme cela est actuellement le cas au Centre confessionnel Mont Carmel , à l'acquisition des équipements permettant de construire des infrastructures en Bloc de terre Comprimé (BTP) sur la base d'un modèle économique à définir à partir de cette expérience.

Par ailleurs, la mise en place d'Espaces tests-agricoles à déjà été évoqués pour certains centres comme étant un support pédagogique et d'insertion professionnelle à étudier.

5.4.3.5 Chronologie des activités

1. Sélection et contractualisation des prestataires de service ;
2. Evaluation des besoins en réhabilitation/construction en infrastructures et équipements des centres/écoles à rénover ;
3. Réhabilitation et des structures en cours de rénovation ;
4. Equipement des structures de formation ;
5. Suivi et Evaluation des travaux de réhabilitation/Construction et Equipements des centres/écoles.

5.5 Hypothèses et analyse des risques

La réussite du Programme repose sur un certain nombre d'hypothèses qu'il convient d'explicitier et auxquelles est attaché un certain nombre de risques qu'il est important d'analyser.

5.5.1 Hypothèses

Le Programme suppose qu'un nombre important de bénéficiaires directs (jeunes en situation post-primaire, jeunes issus de l'enseignement secondaire, producteurs en activité) souhaitent améliorer leur qualification professionnelle ou en acquérir.

Le programme s'appuie sur l'hypothèse que les acteurs du territoire des structures de formation participeront activement, par le biais de leurs représentants, à l'élaboration de l'offre de formation et à la gestion du dispositif. Il suppose également que ces acteurs, les producteurs et les familles contribuent à l'insertion des jeunes formés qui souhaitent s'installer.

On suppose que les cadres des administrations, les responsables des centres et des écoles, les formateurs et les acteurs du territoire sont intéressés à renforcer leurs capacités, et que dans l'exercice de leurs missions ils font preuve de compétence et d'engagement.

L'État et ses PTF ont une réelle volonté de :

- Mettre en adéquation la disponibilité des fonds et les besoins du calendrier de formation ;
- Formaliser le dispositif à redynamiser dans le cadre d'une Stratégie Nationale pour la Formation Agricole et Rurale (SNFAR) et d'une politique d'insertion professionnelle ;
- Mobiliser les ressources financières nécessaires dans le cadre de mécanismes adaptés et efficaces ;
- Associer les partenaires du développement agricole et rural à l'élaboration des offres de formation et à la gestion du dispositif ;
- Mobiliser les ressources humaines nécessaires en procédant au renforcement des effectifs et au renouvellement intergénérationnel pour permettre le passage de témoin dans les différents domaines d'expertise ;
- Maintenir le principe de l'indissociabilité formation-insertion ;
- Favoriser la complémentarité entre les différents projets et programmes qui accompagnent le développement rural.

Il est fait l'hypothèse que les procédures mises en place et leur mode de gestion permettront une mobilisation adéquate des moyens et notamment une fluidité des décaissements.

Le programme repose également sur l'hypothèse implicite que les producteurs performants, notamment ceux qui obtiennent de par leur qualification de meilleurs résultats techniques et économiques, sont dans une situation sociale et économique valorisante aux yeux des bénéficiaires du programme.

Il est supposé que les jeunes trouvent dans leur environnement économique, social et culturel, un climat favorable à leur installation comme producteurs.

5.5.2 Risques

L'autonomisation des structures de formation est une nécessité impérieuse car elle permet aux acteurs du territoire qui participent à leur portage de faire des choix et de prendre des décisions en termes d'offre de formation qui soit une réponse à la demande des territoires. Si cette autonomie n'est pas acquise, ces structures de formations cesseront d'être un outil de développement de leur territoire et perdront ainsi leur pertinence.

Le programme va développer un socle de compétences nationales capable d'animer le dispositif de rénovation en toute autonomie. Ce capital humain ainsi développé constituera la ressource sans laquelle on ne saurait opérationnaliser le dispositif. Le refus des personnels formés notamment les formateurs, de travailler en milieu rural où se trouvent les centres est un risque qu'il convient de juguler en privilégiant dès le recrutement ceux qui manifestent un réel engagement à vivre en zone rurale, tout en fournissant des conditions facilitant leurs conditions de vie comme indiqué précédemment.

5.6 Dispositif de suivi-évaluation et de contrôle

5.6.1 Les indicateurs

Les indicateurs de moyens permettront de suivre la mise en œuvre du programme. Ils décrivent la nature et l'importance de l'activité déployée par les personnels et les instances impliquées dans la mise en œuvre du programme. Ils permettent également de suivre la mobilisation des ressources financières affectées au programme.

Les indicateurs de résultat permettent d'apprécier le niveau d'atteinte des objectifs et de juger de l'efficacité du programme

Les études de suivi évaluation feront ressortir, autant que faire se peut, l'impact du programme à travers des indicateurs choisis à cet effet.

5.6.2 Les outils de suivi

5.6.2.1 Le tableau de bord

Le programme doit disposer d'un tableau de bord qui permette à travers un certain nombre d'indicateurs de suivre sa mise en œuvre et d'en apprécier l'efficacité au fur et à mesure de son déroulement. L'élaboration de ce tableau sera réalisée par la mission d'assistance technique.

5.6.2.2 Les audits comptables et financiers

Ils permettront de vérifier les comptes du programme, de s'assurer de la conformité des procédures, de la régularité des dépenses et de juger de l'efficacité de la gestion. Ils seront réalisés par un cabinet indépendant recruté sur appel d'offre.

5.6.2.3 Les missions de supervision

Elles sont organisées par les PTF impliqués dans le financement du programme une à deux fois par ans et sont sanctionnées par des aides mémoires qui retracent les principales recommandations à l'endroit des acteurs du programmes.

5.6.2.4 L'évaluation à mi-parcours

Elle s'effectuera à la fin de la 2^{ème} année pour apprécier le niveau d'atteinte des résultats. Cette évaluation permettra d'affiner certains indicateurs, de faire des propositions sur les priorités à court terme et d'apprécier les possibilités d'extension du programme. Elle sera réalisée par un cabinet indépendant recruté sur appel d'offres.

5.6.2.5 L'évaluation finale

Elle interviendra à la fin du programme et mettra l'accent sur les résultats obtenus par le programme et leur impact. Elle sera réalisée par un cabinet indépendant recruté sur appel d'offres.

5.6.3 Les instances de suivi-évaluation

Le secrétariat exécutif est chargé d'assurer le suivi de la mise en œuvre du programme dont elle rend compte régulièrement au Comité d'orientation. Au sein du secrétariat exécutif, le chargé de suivi assure la tenue du tableau de bord et ce en relation étroite avec les acteurs.

Les responsables des opérateurs de formation rendent compte chacun des résultats de leurs structures respectives.

Des réunions périodiques permettent de faire la synthèse des résultats du programme.

5.7 Coût du Programme

Tableau 3 Budget pour le programme d'intervention

COMPOSANTE	VOLET	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Ingénierie et appui aux organes de pilotage et d'animation du dispositif national de formation (Soft structurant)	Renforcement des capacités des cadres du programme recrutés et des autres cadres des administrations enrôlées dans le processus au niveau des organes de gouvernance et des équipes thématiques	200 000	200 000	100 000		500 000
	Développement des compétences des responsables des centres de formation professionnelle rurale	250 000	250 000	250 000	200 000	950 000
	Développement des compétences des personnels des écoles	200 000	200 000	100 000		500 000
Total composante 1		650 000	650 000	450 000	200 000	1 950 000
Appui aux opérateurs de formation et d'insertion en milieu rural (Soft à impact rapide)	Appui à l'élaboration du projet d'établissement des centres publics, privés et écoles	75 000	75 000	50 000		200 000
	Appui à la mise en œuvre des nouvelles formations dans les centres publics	1 000 000	1 000 000	1 000 000	700 000	3 700 000

	Appui à la création de nouveaux centres ou écoles		500 000	500 000	170 000	1 170 000
Total composante 2		1 075 000	1 575 000	1 550 000	870 000	5 070 000
Réhabilitation/Construction des infrastructures de formation (Hard)	Réhabilitation des locaux d'enseignement et d'hébergement	500 000	1 000 000	500 000		2 000 000
	Achat de matériel de classe, d'hébergement et de restauration	100 000	180 000	100 000		380 000
	Achat d'équipement pédagogique	200 000	200 000	100 000		500 000
	Réhabilitation de locaux et achat de matériel et équipements à finalité pédagogique pour les fermes et ateliers	200 000	200 000	100 000		500 000
Total composante 3		1 000 000	1 580 000	800 000		3 380 000
Coordination et gestion	Gestion	700 000	450 000	400 000	400 000	1 950 000
	AT ponctuelle	60 000	60 000	60 000	60 000	240 000
	AT permanente	100 000	160 000	150 000		410 000
Total coordination et gestion		860 000	670 000	610 000	460 000	2 600 000
Total Programme		3 585 000	4 475 000	3 410 000	1 530 000	13 000 000

6 CONCLUSION

La République Centrafricaine fait à ce jour partie de la liste des Pays les Moins Avancés des Nations-Unies. Son Indice de Développement Humain la positionne 180^{ème} sur 187 pays en 2012. Cette situation fragile recouvre pourtant d'énormes potentialités qui demeurent faiblement exploitées. Depuis l'Indépendance du pays, l'activité économique est soutenue par le secteur rural qui contribue à lui seul à plus de 50% du PIB et emploie près de 75% de la population du pays.

Pour relancer le développement malgré un contexte socio-économique qui demeure fragile et complexe, les autorités du pays avec l'accompagnement des PTF, ont entrepris d'élaborer des documents de politique et des documents de stratégie ayant pour objectifs majeurs de :

- Reconquérir la sécurité alimentaire ;
- Créer les emplois productifs rémunérateurs et décents en milieu rural ;
- Améliorer la résilience des populations rurales ;
- Proposer des alternatives crédibles aux activités illégales ou criminelles permettant l'insertion des jeunes ;
- Permettre une alimentation locale en quantité et qualité suffisante des milieux urbains ;
- Participer à la réconciliation intercommunautaire.

Tous ces documents identifient l'enseignement et la formation comme un levier important pour préparer le capital humain à relever les défis découlant des objectifs évoqués. Dans cette perspective, la SNETFP formule une vision d'un *dispositif de formation professionnelle, orienté vers la satisfaction des besoins des opérateurs économiques formels et informels, attractif pour les élèves, permettant la formation-insertion des exclus et couvrant l'ensemble du pays* (AFD, 2018)

Son opérationnalisation passe par l'atteinte des objectifs spécifiques suivants :

1. Piloter le dispositif de Formation Professionnelle par la demande et l'orienter vers la maîtrise des métiers ;
2. Prioriser l'objectif de l'insertion, grâce à une relation étroite entre emploi et formation ;
3. Proposer une offre adaptée à chaque population cible : les jeunes en cours de scolarité, les exclus de l'enseignement, les adultes, et les entreprises formelles et informelles ;

Il vise l'instauration d'une Gouvernance performante et innovante en impliquant les OP, les ONG et les communautés régionales dans le dispositif, en ouvrant les établissements de la FP sur leur environnement, en les responsabilisant sur l'insertion, et en garantissant un financement pérenne

Face à cette option partagée, le Gouvernement Centrafricain et ses principaux partenaires financiers ont fait le choix de soutenir des projets d'envergure dans ce domaine, en soutenant un programme-processus pour refondre l'ensemble du dispositif national. Ces projets sont en cohérence avec la demande d'adhésion au réseau FAR International, formulée par le président Touadéra et approuvée récemment.

L'Union Européenne, qui soutient la mise en œuvre de ces politiques, a commandité cette mission cofinancée par ASIST/BEKOU déployée en RCA dont l'objectif était de « contribuer à la formulation d'un programme de redynamisation du dispositif de formation en milieu rural centrafricain, susceptible d'améliorer et de diversifier l'offre de formation notamment dans le domaine agropastoral au profit des jeunes ruraux, des producteurs déjà en activité et des techniciens déployés sur le terrain dans le souci d'accroître les opportunités d'emploi et la productivité du secteur ».

La méthodologie de la mission a consisté en la réalisation de 3 phases :

Phase 1 : Diagnostic du dispositif national de formation

- Revue de littérature ;
- Consolidation des diagnostics existants et cadrage politico-stratégique
- Ateliers de travail collaboratifs avec les Ministères sectoriels, Services de l'Etat, ONG, Opérateurs de formation, Chambres consulaires, Interprofessions et faitières syndicales et représentants des PTF ;
- Visites des structures de formation
- Entretiens avec les parties prenantes de la formation agricole et rurale en République Centrafricaine.

Phase 2 : Construction d'une proposition de programme d'intervention

Phase 3 : Restitution aux acteurs du programme de redynamisation proposé

Résultats du diagnostic

Le dispositif de formation professionnelle en milieu rural ou ce qui en tient lieu est caractérisé par :

- Une couverture géographique limitée avec peu d'établissements opérationnels ;
- Des infrastructures et équipements détruits et pillés ;
- Un niveau de compétences en ingénieries à renforcer ;
- Des méthodes pédagogiques inadaptées aux formations visées ;
- Des capacités de gouvernance limitées ;
- Des bailleurs actifs qui pourraient coordonner leurs actions ;
- La formation continue des actifs agricoles peu adressée ;
- Des organes de gouvernance du dispositif prévus mais encore in opérationnels.

Au regard à la fois des opportunités existantes d'une part et faiblesses ci-dessus, une redynamisation indispensable à travers :

- Une offre de formation quantitativement et qualitativement améliorée ;
- Des structures de formation à rénover au plan des infrastructures et équipements pédagogiques et périphériques ;
- Des compétences de pilotage, de conception et d'animation d'un dispositif de formation à développer.

Les grands axes structurants proposés par l'étude pour la redynamisation du dispositif national de formation en milieu rural harmonisé portent sur :

1. Les Contenus de formation ;
2. Les Méthodes pédagogiques ;
3. La Formation des formateurs ;
4. L'acquisition des Infrastructures et Equipements pédagogiques ;
5. La Réhabilitation/Construction des Infrastructures et Equipements périphériques ;
6. L'Insertion professionnelle des jeunes formés;
7. La Gouvernance du dispositif.

Ces axes sont pour certains portés soit par des équipes thématiques, soit par la création d'organes de gouvernance, soit par la conduite des études spécifiques (Identification des métiers et caractérisation des opérateurs de la formation), soit enfin par des mécanismes et des procédures à définir.

La mission à élaborer une architecture organique et fonctionnelle de l'intervention au niveau macro, méso et de base pour répondre à la demande des cibles visées. Cette architecture et les composantes du programme d'intervention sont résumés en section 4.4. Elle a enfin formulé des recommandations sur la base des points d'attention et arbitrages nécessaires pour une bonne opérationnalisation du programme.

ANNEXES

Annexe 1 Termes de référence

[Merci d'ajouter les derniers termes de référence]

Annexe 2 Glossaire

Acquis

Ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour suivre une formation constituent les prérequis.

Alternance

Méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre :

- Des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- L'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements requis.

Ces enseignements et acquisitions se déroulent alternativement en entreprise et en centre de formation. L'alternance recouvre des situations pédagogiques et réglementaires variées : « stages en entreprise », « périodes de formation en entreprise », « apprentissage » ou « système dual allemand ». Les différences se situent au niveau des rythmes de l'alternance et au niveau de la répartition des responsabilités du processus de formation entre divers partenaires.

Analyse de la demande

Processus intellectuel par lequel le chef de projet de formation analyse avec précision le problème posé par le commanditaire. Dans 99 % des cas, la demande est exprimée par le commanditaire en termes de problème de formation : le chef de projet doit donc être en mesure d'analyser les problèmes de performance qui se cachent derrière cette demande et de s'assurer que la formation pourra contribuer efficacement à résoudre ces problèmes.

Analyse des besoins en formation

Méthode consistant à analyser les écarts entre compétences requises ou souhaitées et compétences acquises, pouvant être comblés par une action de formation.

Apprenant

Terme d'origine canadienne. L'apprenant est celui qui apprend, qui recherche par lui-même la connaissance. Il exprime une vision positive et active du stagiaire. Il s'oppose au terme « formé » qui, quant à lui, exprime une représentation passive du stagiaire.

Apprentissage

- Processus par lequel une personne acquiert une qualité ou un comportement, ou une aptitude, souvent par le processus de la répétition. L'apprentissage expérientiel, selon John Dewey, qualifie les acquis qui sont le fait de l'expérience de la vie. En français le mot « apprendre » est ambigu, car il signifie à la fois « instruire » et « s'instruire » (teaching et learning en anglais).
- Formation professionnelle des jeunes fondée sur une relation de travail (contrat par exemple) avec un employeur; l'apprentissage peut se réaliser en alternance avec un établissement de formation ou sans alternance (apprentissage traditionnel).

Aptitude

Ensemble des prédispositions d'une personne à apprendre. Le niveau et le type d'aptitude (aptitudes intellectuelles, aptitudes manuelles) sont des éléments clés de la vitesse d'apprentissage de l'apprenant.

Autoformation

Mode de formation de l'individu par lui-même. L'autoformation fait appel à des ressources pédagogiques matérielles et/ou humaines.

Auto-emploi

Démarche d'individus (hommes ou femmes), de couples ou de groupes pour créer leur propre emploi, dans un cadre individuel ou collectif, informel ou formel (micro entreprise), soit au titre d'activité principale, soit pour développer une activité complémentaire (pluriactivité)...

Besoin de formation

Écart susceptible d'être réduit par la formation entre les compétences d'un individu ou d'un groupe à un moment donné et celles attendues.

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à chaque salarié d'évaluer ses compétences, connaissances et aptitudes et d'élaborer son projet professionnel.

Bilan de compétences (personnelles et professionnelles)

Le bilan résulte d'une évaluation établie à partir de différentes méthodes (entretiens, diagnostics, autodiagnostic, tests...) afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est restitué à la personne concernée et ne peut être communiqué à un tiers qu'avec l'accord de l'intéressé (AFNOR).

Compétence

De nombreux auteurs ont proposé des définitions de la notion de compétence, citons notamment :

- C. Parmentier : c'est une connaissance mise en corps : en corps individuel, traduite par le geste en relation de travail, et en corps collectif, traduite par des conventions sociales, des démarches d'équipe et des outils de communication.
- G. Le Boterf : c'est un " savoir-agir en situation professionnelle ".
- M. de Montmollin : c'est " un ensemble stabilisé de savoirs, de conduites types, de procédures standard, de types de raisonnement que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau ".
- C. Levy-Leboyer : c'est " la mise en œuvre intégrée d'aptitudes, de traits de personnalité et aussi de connaissances acquises, pour mener à bien une mission complexe dans le cadre de l'entreprise qui en a chargé l'individu, et dans l'esprit de ses stratégies et de sa culture ".
- S. Bellier, réalisant une synthèse en 1998 sur la notion de compétence, relève trois caractéristiques principales à la lecture des différentes définitions existantes : " 1° la compétence permet d'agir et c'est là que l'on peut la repérer... 2° la compétence est contextuelle : elle est liée à une situation professionnelle donnée et correspond donc à un contexte... 3° la compétence regroupe un ensemble de rubriques constitutives dont le savoir, le savoir-faire et souvent - mais pas toujours - le savoir-être ".
- RNCP : Une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition...).
- Définition retenue par le Ministère de l'agriculture français : Une compétence est une capacité reconnue et validée à mobiliser et à combiner des ressources (savoirs, savoir-faire, comportements) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle normale ou dégradée. Elle est le processus par lequel une personne produit régulièrement une performance adaptée au contexte

Cursus ou parcours

Itinéraire organisé d'acquisitions de connaissances dans un domaine donné. Il comporte des évaluations et peut déboucher sur une validation.

Demande de formation

La demande de formation est l'expression d'un souhait ou de résultats attendus, exprimés par les acteurs de la vie sociale et économique, vis à vis du système éducatif et de formation. Elle résulte des conditions objectives, économiques et sociales, que vivent les acteurs, et des représentations qu'ils ont de ces conditions d'une part, et de l'offre éducative et de formation d'autre part.

Diplôme

Acte délivré par une école, une université et conférant un titre, un grade à son récipiendaire. On distingue les diplômes à finalités de poursuite d'études, à finalités d'insertion professionnelle, ou à finalité mixte.

Dispositif de formation

- Ensemble d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines, principes d'action) articulés ayant pour finalité la production de compétences individuelles et collectives ; ensemble de moyens matériels et humains destinés à faciliter un processus d'apprentissage.
- Combinaison structurée et cohérente de pratiques, de méthodes, d'institutions, de moyens, de règlements, visant à atteindre un objectif déterminé, pour un public donné en fonction d'une situation initiale et d'un environnement donné.

Enseignement

De nature similaire à l'éducation, l'enseignement a un sens plus limité et se réfère plutôt aux activités qui se déroulent au sein du système scolaire. L'enseignement comprend généralement trois niveaux : primaire (ou du premier degré), secondaire (ou du second degré) et supérieur.

Formation

Processus d'acquisition de connaissances et de compétences (capacité à mobiliser des connaissances de façon pertinente et adaptative) qui se déroule dans le temps, avec des moments situés dans un espace social déterminé.

Formation action

Processus ou projet d'action dans lequel les acteurs qui y sont engagés apprennent en analysant et en résolvant en vraie grandeur les problèmes qu'ils doivent contribuer à résoudre. Un processus de formation action suppose la mise en place et le fonctionnement d'un accompagnement pédagogique approprié.

Formation continue

Terme utilisé dans un sens large pour désigner tous types et formes d'enseignement ou de formation suivis par ceux qui ont quitté l'éducation formelle à un niveau quelconque, qui ont exercé une profession ou qui ont assumé des responsabilités d'adultes dans une société donnée.

Formation initiale

Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Peut comprendre des enseignements généraux et éventuellement de la formation professionnelle. (AFNOR)

Formation ouverte et à distance (FOAD)

Dispositif de formation s'appuyant pour tout ou partie sur des apprentissages en autoformation, à distance et pouvant faire alterner des séquences individuelles et collectives. (DGEFP)

Formation professionnelle

Formation à une activité professionnelle, quelle que soit la profession (agricole, industrielle ou de services) et quel que soit le niveau de formation (y compris par exemple l'enseignement supérieur professionnel) ; la formation professionnelle peut se réaliser dans un établissement de formation ou dans un établissement employeur.

Formation professionnelle qualifiante

Les formations professionnelles qualifiantes jouent sur les compétences mais ne procurent pas de titre officiel. Il s'agit de stages d'actualisation des connaissances, de formations générales à caractère culturel, de formations ou préformations professionnelles (de moyenne et longue durée) ou de perfectionnement professionnel (de courte durée).

Formation rurale

Les formations rurales concernent toutes activités de formation en zones rurales. Elles peuvent être d'éducation primaire, d'éducation de base, d'enseignement technique (agricole ou non), de formation professionnelle initiale (notamment d'apprentissage) ou continue.

Formation standard (appelée aussi formation "catalogue")

Action de formation reproduite conformément à un modèle préétabli. La formation standard ne prend pas en compte la diversité éventuelle des acquis des stagiaires.

Groupe-cible

Agrégation arbitraire d'individus en direction desquels on propose une offre de formation. Les caractéristiques sociologiques et psychologiques d'un groupe-cible sont relativement homogènes et sont prises en compte dans la démarche d'élaboration des objectifs pédagogiques.

Ingénierie des dispositifs de formation

Ensemble de démarches méthodologiques, systématiques et coordonnées, utilisées pour la conception, la rénovation, l'évaluation de dispositifs de formation pour atteindre des objectifs préalablement déterminés. Elle comprend l'analyse prospective, la définition du cadre du projet, l'ingénierie de formation, la définition des textes de référence, la définition des moyens nécessaires, l'organisation des structures de formation, l'ingénierie pédagogique, la formation des personnels, l'évaluation.

Ingénierie des compétences

Activité d'ingénierie appliquée à l'évolution des compétences individuelles et collectives dans une entreprise.

Ingénierie de formation

On entend par Ingénierie de formation un ensemble de démarches méthodiques et cohérentes qui sont mises en œuvre dans la conception d'actions afin d'atteindre efficacement l'objectif visé. Plus explicitement, l'ingénierie de formation comprend :

- les méthodes et pratiques de l'analyse de la demande et des besoins de formation ;
- la conception d'un projet de formation ;
- la définition des méthodes et moyens à mettre en œuvre ;
- la coordination et le suivi de la formation ;
- l'évaluation de la formation ainsi que les modes de validation envisagés.

L'ingénierie de formation est à distinguer de l'ingénierie pédagogique qui renvoie aux pratiques.

Ingénierie pédagogique

L'ingénierie pédagogique est l'ensemble des procédures et tâches permettant de définir le contenu d'une formation. Cela implique d'identifier les connaissances et compétences visées, de réaliser une scénarisation pédagogique des activités d'un cours, et de définir les infrastructures, les ressources et les services nécessaires à la diffusion des cours et au maintien de leur qualité.

Matrice des compétences

Outil opérationnel permettant d'identifier le niveau et la complémentarité des compétences d'une équipe de travail. La mesure se fait généralement à travers la notion de maîtrise de l'activité professionnelle. On distingue quatre niveaux de maîtrise : Ne maîtrise pas, Maîtrise partiellement, Maîtrise parfaitement, Peut former les autres.

Méthode pédagogique

Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques.

Module de formation

Unité faisant partie d'un cursus de formation. Chaque module constitue un tout en soi. Il est défini par un objectif de formation, des objectifs pédagogiques, des prérequis, une durée et un contenu.

Moyen pédagogique

Tout procédé, matériel ou immatériel, utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique: lecture d'ouvrage, étude de cas, mise en situation, utilisation de films, de jeux...

Métier

Ensemble des activités concourant à un but commun et regroupées selon les caractéristiques techniques (utilisation d'une matière première, d'outils de travail particuliers...) et/ou sociales (contenus de formation déterminés, représentations sociales...) communes qu'elles présentent. L'exercice de ces activités nécessite un corpus cohérent de savoirs, savoir-faire et savoir-être faisant appel à un ou plusieurs domaines spécialisés de connaissances.

Parcours de formation

C'est l'ensemble des séquences de formation que suit un stagiaire pour préparer un diplôme de type modulaire (en Unités capitalisables par ex.). En fonction des pré-acquis et des projets professionnels, les parcours de formation peuvent varier quant à leurs volumes horaires, aux objectifs visés et aux modalités pédagogiques : c'est l'évaluation d'entrée qui permet d'ajuster et de combiner ces différents éléments. Les décisions concernant chacun des parcours sont matérialisées par un contrat de formation professionnelle passé entre le stagiaire et le Centre de formation.

Plan de formation

Document élaboré par une institution (ministère, entreprise, organisme professionnel, établissement de formation...) afin d'assurer la formation d'un public spécifique pendant une période donnée

Qualification

Ensemble de compétences utiles et nécessaires pour l'exécution d'un métier ou d'un ensemble des tâches relatives à un emploi. La notion de qualification doit être entendue au sens large : elle n'est pas réduite au savoir technique mis en œuvre dans le travail, mais elle est également liée à la question du statut et aux conditions sociales du travail.

On peut distinguer :

- la qualification acquise par la formation, attestée par l'obtention d'un diplôme ou d'un examen ;
- la qualification du poste de travail, définie, d'une façon négociée ou non, dans la branche ou l'entreprise ;
- la qualification de chaque personne comprise comme capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.

Référentiel de certification

Le référentiel de certification est un document constitutif du référentiel de diplôme. Ce document établit la liste des capacités exigées pour l'obtention de la certification visée selon une liste structurée. Il précise les modalités d'évaluation de celle-ci et le niveau exigé.

Référentiel de compétences

- Outil permettant d'inventorier les compétences nécessaires pour chacun des emplois types dans une filière de métier. Le référentiel de compétences permet à chaque collaborateur de se positionner par rapport à des niveaux de compétences exigés pour un emploi donné.
- Ministère de l'agriculture français : Le référentiel de compétences est issu d'investigations menées sur des situations professionnelles significatives. Il rassemble les éléments qui caractérisent les compétences exprimées dans le travail. Il donne des éléments d'information sur les éléments de l'environnement de travail et les ressources (savoirs, savoir-faire, comportements professionnels) qui sont mobilisées par un titulaire de l'emploi visé par le diplôme pour effectuer avec compétence son travail. L'identification des compétences est en fait une étape intermédiaire dans le processus de construction du référentiel de diplôme entre le référentiel professionnel et le référentiel de certification (ou d'évaluation).

Référentiel de formation

Outil se présentant sous la forme d'un document regroupant pour une filière de métier donnée la déclinaison des compétences en objectifs pédagogiques et programme de formation. Le référentiel de formation permet donc de faire le lien entre les programmes de formation à suivre et les compétences à acquérir pour chaque emploi type dans une filière de métier donnée. Il sert à l'élaboration du plan de formation et/ou à la préparation de projets de formation.

Référentiel professionnel ou Référentiel métier ou Référentiel des activités professionnelles

Le référentiel professionnel est un document qui résulte d'une démarche d'observation et d'analyse du travail et la formalise. Il décrit un métier, un emploi auquel une formation prépare et les activités qu'il comporte.

Systeme d'enseignement

Organisation structurée au plan national de l'ensemble du système éducatif appliqué dans les établissements d'enseignement du primaire au niveau universitaire supérieur, et qui définit les conditions d'entrée à l'école et le temps minimum de scolarité obligatoire, les sanctions...

Systeme de formation

Organisation structurée de la formation au plan national, régional ou sectoriel, englobant des aspects tels que la politique et la législation en matière de formation, l'infrastructure des organismes et des programmes de formation, l'ensemble des mécanismes de coordination et de financement.

Unité capitalisable (UC)

Unité d'évaluation constitutive d'un diplôme, titre ou certificat délivré selon cette modalité. Une UC est identifiée dans le référentiel de certification par un objectif terminal d'intégration.

Jeunesse Pionnière Nationale (JPN)

Historique

La Jeunesse Pionnière Nationale (JPN) est une institution publique, créée sous la présidence du feu David Dacko par la Loi n°62/304 du 21 Avril 1962, instituant un service civique de mobilisation des jeunes calqué sur le modèle d'entraînement des Kibboutz Israéliens. Après une longue période de faible d'activité, les dernières crises politico-militaires ont justifié la redynamisation de ce programme.

Ancrage Institutionnel

Institut public placé directement sous la responsabilité d'un Haut-Commissaire auprès de la Présidence de la République (A ce jour Cyriaque Souké).

Organigramme et Gouvernance

Sous la direction du Haut-Commissaire auprès de la Présidence de la République, se trouvent trois Directions Générales (DG) :

- Planification (A ce jour Chimène Beyina) ;
- Formation (A ce jour Marius Mboyo) ;
- Production(A ce jour Marius Boulala).

Objectif/Vision

Cette structure composée de personnels militaires et civils œuvre au bénéfice d'adolescents et jeunes déscolarisés, désœuvrés, et démobilisés à travers un programme de formation axé sur 3 volets :

- Formation civique et à la citoyenneté ;
- Formation Professionnelle centrée sur les techniques Agro-pastorales et différents petits métiers techniques ;
- Aide à l'insertion socio-économique (individuelle ou par la création de groupements).

Type de Formation et Public-cible

Public mixte âgé de 15 à 35 ans (auparavant 15 à 25 ans). Adolescents et Jeunes déscolarisés et désœuvrés, enfants démobilisés (ex-combattants). Plusieurs centaines de jeunes sont formés chaque année.

Recrutement

Le recrutement des jeunes peut prendre différentes formes. Certains jeunes sont formés dans le cadre des projets pré-DDR, DDR (Désarmement, Démobilisation, Réinsertion), ou CVR (Réduction des Violences Communautaires) ou dans le cadre de programmes de l'UNICEF, UNFPA, FAO...

Les JPN font également des recrutements en propre. Au moment des recrutements 'un communiqué radio pour les projets autorités locales sont informées de la venue d'une mission gouvernementale pour le recrutement des jeunes. Une pré-campagne de sensibilisation est menée lorsque les moyens le permettent. Ensuite la mission arrive avec des camions, informe et rassure les familles pendant deux jours puis les jeunes sont emmenés dans le centre JPN de sa localité pour une durée de 6 mois.

Curricula

Il existe deux types de formations :

- Formation normale : 6 mois + 3 mois de stage ;
- Formation accélérée : 3 mois + 1 mois de stage.

Ces formations sont renouvelables deux fois.

Les compétences à acquérir par le jeune pendant la formation sont les suivantes :

- S'approprier des acquis de la formation civique par une bonne conduite sociale ;
- Se comporter en modèle dans leurs communautés ;
- Maîtriser les outils et leurs utilisations ;
- Maîtriser les différentes techniques spécifiques à leurs filières ;
- Développer l'esprit entrepreneurial.

A leur arrivée, un entretien individuel est effectué par évaluer les compétences du jeune et entendre ses souhaits de formation pour permettre de l'orienter vers l'une des filières. Une visite médicale est également effectuée.

Toutes les formations commencent par deux semaines de formation civique et sportive, avec des méthodes à peu près semblables à celles des militaires :

- Discipline et ordre serré : Ordre serré, Positions et Mouvements, Rassemblements, Dislocation, Défilés, Salutations ;
- Education à la citoyenneté : Un manuel d'éducation civique est également distribué et enseigné aux jeunes en formation. Il est disponible en version dure à la Direction Générale de la formation
- Secourisme.

Les spécialisations sont ensuite les suivantes :

- Maçonnerie ;
- Couture ;
- Vannerie ;
- Hôtellerie ;
- Froid ;
- Soudure ;
- Plomberie ;
- Mécanique (Auto à Bangui et Moto en Province) ;
- Menuiserie ;
- Agro-pastoralisme qui est vu comme un enseignement transversal et essentiellement pratique ;

Les journées types correspondent à un enseignement théorique en salle le matin, et à de la mise en pratique l'après-midi. Les activités en lien avec l'agro-pastoralisme ont essentiellement lieu à ce moment-là. Il s'agit essentiellement de s'occuper des animaux et des cultures maraichères.

Formation et Recyclage des formateurs

Un chef de centre et un intendant sont généralement des fonctionnaires mis à disposition par le Gouvernement. Le chef de centre est nommé par décret. Un effectif de militaire est également mis à disposition du centre. A titre d'exemple, la JPN de Bouar dispose de deux fonctionnaires et de quatre militaires. Plusieurs enseignements sont dispensés par les militaires. Les effectifs de formateurs sont complétés par des vacataires qui ont une expérience pratique dans la filière enseignée. D'anciens « Pionniers » remarquables pendant leur formation sont parfois recrutés pour diffuser les enseignements.

Qualification, Certification, Diplomation

En fin de cycle, ils reçoivent un certificat JPN signé de la main du Haut-Commissaire auprès de la Présidence, qu'ils peuvent faire valoir à l'embauche.

Insertion Professionnelle

Un dispositif de suivi des jeunes est mis en place pendant un an après leur sortie des études à Bangui. Il est constitué de visites inopinées sur les lieux de travail, et de rencontres avec les familles dans certains cas. La capacité de suivi en Province ne peut pas être assurée dans de bonnes conditions d'autant que certains jeunes viennent d'autres régions du pays. Les données d'insertion professionnelle n'existent pas de ce fait. Chaque localité devrait disposer d'un Président des Jeunes qui doit pouvoir transmettre un maximum d'information à la Direction si nécessaire.

Ingénierie pédagogique

Collaborations avec l'ACFPE pour la conception des supports pédagogiques et modules de formation aux différents métiers et MENESRS pour les modules sur l'alphabétisation.

Les conditions prévues dans l'idéal considèrent 2 formateurs par filière. Ces effectifs sont complétés par des militaires pour assurer la sécurité des jeunes.

Les cours sont souvent donnés en Sango.

A l'issue de leur formation, ils reçoivent des kits, pour mettre des Activités Génératrices de Revenus (AGR). Cependant, il n'y a pas une machine à coudre par personne (pour éviter qu'elles soient revendues rapidement). Les jeunes sont mis en groupe de 5-6 personnes, auxquels on remet un ou plusieurs kits.

Couverture géographique

Régions	Préfectures	Localisation	Capacité	Etat actuel
1	Lobaye	Molangue	100	Opérationnel
	Ombella M'Poko	Bossebele	200	Vandalisé
		Nzila	150	Opérationnel
		Mandjo	200	Opérationnel
2	Sangha-Mbaere	-	-	-
	Mambere Kadei	Berberati	100	En délabrement
	Nana Mambere	Bouar	100	Opérationnel
3	Ouham	Boubou (Bossangoa)	100	En délabrement
	Ouham Pende	-	-	-
4	Kemo	-	-	-
	Nana Grebizi	Kaga-Bandoro	100	Nouveau (pillé)
	Ouaka	Bambari	50	En délabrement
5	Bamingui-Bangoran	Bamingui	70	Opérationnel
	Haute-Kotto	Yalinga		Terrain disponible
	Vakaga	Birao		Terrain disponible
6	Basse-Kotto	-	-	-
	Mbomou	Bangassou	50	Abandonné
	Haut-Mbomou	-	-	-
7	Bangui	SICA2	300	Opérationnel

Financement et Partenariats

- L'Etat finance partiellement les JPN, notamment par la mise à disposition du personnel et des lignes budgétaires dans la Loi des Finances. Le fonctionnement des centres est également dépendant de financements extérieurs ;
- La MINUSCA est un partenaire majeur de la JPN. A Bouar, elle a réalisé l'ensemble de la réhabilitation des bâtiments, et doté le centre de tables, bancs et électricité ;
- BAD (SICA 3 et viabilisation d'un terrain de 2000 hectares sur la route de Bouali, en vue de la création d'un centre de formation professionnelle), réfection de nombreux bâtiments ;
- FAO, avec récemment un programme de formation accélérée de 700 jeunes ;
- UNFPA et UNICEF dans le cadre du projet conjoint ;
- Acted, qui va lancer prochainement une session de formation.

Collège Technique de Développement Rural (CTDR)

Historique

Le Collège technique de Développement Rural (CTDR) de Grimari est une institution publique de formation technique professionnelle, dont la création remonte du temps colonial (1939). Il a été perturbé par les différentes crises. Ce qui a amené le Gouvernement à le délocaliser temporairement à Bangui. L'établissement a changé plusieurs dénominations au cours de l'histoire.

Ancrage Institutionnel

Sous la responsabilité du Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural. Le texte organique en vigueur est l'arrêté n°69/MDR/EAB/SE/D.1987. Le CTDR ne dispose pas de Statuts mais d'un Règlement intérieur.

Organigramme et Gouvernance

A ce jour, le Directeur est Moïse Fourou.

Objectif/Vision

Depuis 1987, le CTDR a pour mission la formation des jeunes dans les domaines de :

- Agriculture ;
- Génie rural ;
- Eaux et Forêts.

Type de Formation et Public-cible

Cette formation initiale dure trois ans et est sanctionnée par un Diplôme de Technicien en Développement Rural.

Recrutement

Le recrutement se fait par voie de concours sur des élèves de niveau de la classe de 3^{ème} avec un diplôme de Brevet des Collèges et ayant fréquenté les classes de première ou terminale scientifique. Chaque année, une quarantaine d'élèves est sélectionnée pour entrer en première année d'étude.

Curricula

Sur le plan pédagogique, les enseignements sont organisés en cours théoriques, cours pratiques, sorties pédagogiques et visites d'exploitations.

Première année de tronc commun

Pour les cours théoriques, les volumes-horaires annuels correspondent à un volume de 1205 heures réparties entre des :

- Enseignements scientifiques des classes secondaires ;
- Enseignements généraux de techniques agricoles.

Les travaux pratiques (TP) sont effectués à hauteur de 120 heures par an soit 4h par semaine. En fin de première année, les élèves partent en stage ouvrier pour 30 jours auprès d'agriculteurs.

Deuxième année

Les cours théoriques sont réalisés en deux séquences :

- Enseignements scientifiques en tronc commun ;
- Enseignements optionnels.

Les volumes-horaires totaux sont les suivants :

- 1270 heures pour l'Agriculture ;
- 1375 heures pour les Eaux et forêts ;
- 1345 heures pour le Génie rural.

Les travaux pratiques sont exercés à hauteur de 120 heures par an et des séances de conférence de 25 heures. La fin de la deuxième année est concrétisée par le stage de découverte du milieu rural (DMR) de 45 jours.

Troisième année

Les disciplines sont regroupées en enseignements techniques de tronc commun de professionnalisation (sociologie, économie, comptabilité, élaboration des projets, microfinance, méthodologie de recherche...) et en enseignement de spécialité totalisant les volumes-horaires suivants :

- Agriculture : 920 heures ;
- Eaux et forêts : 855 heures ;
- Génie rural : 1015 heures.

Un stage préprofessionnel est effectué par les apprenants pour une durée de 60 jours dans les exploitations agricoles.

Notons que la fin de chaque stage est soldée par la rédaction d'un rapport par les apprenants. La fin de la troisième année est sanctionnée par la soutenance de rapport.

Qualification, Certification, Diplomation

En ce qui concerne spécifiquement le domaine forestier, la formation dispensée vise à préparer des Techniciens Forestiers qui sont des cadres moyens à assurer la liaison entre les cadres de conception que sont les ingénieurs et les communautés de base autrement dit les paysans.

Couverture géographique

Le CTDR était initialement situé à Grimari à plus de 300km de Bangui vers le centre du pays. Il a été délocalisé à Bangui au cours des dernières années.

Les Centres Ruraux d'Education et de Formation (CREF)

Historique

Les CREF ont été créés et appuyés par les Maisons Familiales et Rurales (MFR (France), 1966 - 2008) de Franche-Comté. 17 CREF ont été opérationnels jusqu'en 2004, avant d'être tous pillés. Suite à l'établissement d'un état des lieux des CREF en 2004, 4 centres particulièrement dynamiques auparavant ont été appuyés pour leur réouverture en 2008 par les MFR :

- Tilo ;
- Ndomété ;
- Mala ;
- Dissikou.

Une demande de subvention a été formulée en 2013 pour redynamiser les CREF avec un projet complet. Cependant les centres ont à nouveau été pillés durant la crise de 2013-2014. Par la suite, la DN-CREF a été dissoute et l'ensemble du personnel mis à disposition des CREF par le gouvernement a été réintégré au sein du Ministère de l'Agriculture. Le CREF de Ngoumbele a été réhabilité par l'ONG NRC en 2014, et accueille désormais un programme de formation professionnelle et d'alphabétisation à destination des jeunes : YEP (Youth Education Package).

Ancrage Institutionnel

Les CREF étaient des acteurs non étatiques organisés en associations reposant sur des organisations paysannes locales.

Les formateurs étaient mis à disposition par l'Etat au travers de la Direction Nationale des CREF (DN-CREF), qui était hébergée au Ministère du Développement Rural

Organigramme et Gouvernance

- DN-CREF (Direction Nationale des CREF)
- UNACREF (Union Nationale des CREF) :
 - URACREF sud regroupant les CREF de la Kémo et la Ouaka ;
 - URACREF nord regroupant les CREF de la Nana Gribizi.

Derniers représentants de la structure :

- Mathias Vondo – UNACREF ;
- Martin Kopalé – DN-CREF.
- Christian Baranger – Volontaire Coopération Française.

Objectif/Vision

Deux grands volets d'action reposant sur des organisations paysannes locales :

- La formation en alternance des jeunes et des adultes ruraux ;
- La responsabilisation de la population rurale dans son auto-développement par des actions d'animation et de consolidation d'associations locales (Groupement d'intérêts ruraux GIR, groupements féminins, organisations villageoises...), des actions sociales (formation de matrones, aménagement de points d'eau...) et des actions d'alphabétisation...

Type de Formation et Public-cible

Le public cible des CREF étaient les jeunes et les adultes ruraux, sans limite d'âge précise.

C'était essentiellement un système de formation continue en alternance pour jeunes et adultes ruraux construit de manière participative avec l'appui d'un volontaire de la coopération Française. 2 000 jeunes ont été formés et intégrés dans la vie professionnelle et sociale en milieu rural et que près de 100 000 personnes ont été directement touchées par les activités d'animation.

Curricula

Divers modules de formation sur de courtes durées ont été dispensés. La demande de subvention proposait un programme de formation centré sur le métier d'agriculteur, avec deux grands types de formations.

Le premier, à destination des jeunes propose une formation continue en deux ans basée sur la préparation d'un projet professionnel d'installation en agriculture. En même temps que le jeune prépare son projet d'installation, il reçoit une formation théorique adaptée (gestion d'une exploitation, technique de production végétale, matériel agricole, construction, commercialisation, transformation, conservation, élevage, pisciculture...) qu'il peut mettre en pratique au niveau de l'exploitation pédagogique. Une fois sa formation terminée, il s'installe en recevant les intrants de base qu'il a contribué à produire.

Le second type de formation sera destiné aux adultes (hommes et femmes) et consiste en des formations ponctuelles d'une quinzaine de jours axées sur le renforcement de savoir-faire techniques. Ces formations à la carte seront définies en suivant une approche fondée sur la demande afin de mieux adapter les offres de formation aux attentes et aux niveaux des groupes bénéficiaires (lettrés, analphabètes...).

Formation et Recyclage des formateurs

Les formateurs étaient mis à disposition par l'Etat au travers de la Direction Nationale des CREF. Un centre pédagogique était en place à Ngoumbélé dans la Kémo. Il était en charge de la formation et du recyclage des quarante-sept agents qui constituaient le personnel technique de ces structures.

Ingénierie pédagogique

Appuyés par des experts des MFR et par un Volontaire de la Coopération Française.

Couverture géographique

La majorité des centres étaient situés dans les Préfectures de la Kémo et de la Nana-Grébizi. La liste des 17 centres est la suivante :

1. Gbana ;
2. Ndengou ;
3. Yao ;
4. Galafondo ;
5. Ngoumbele (Centre pédagogique) ;
6. Bokoute ;
7. Kobadja ;
8. Mala ;
9. Guifa ;
10. Tilo ;
11. Dissikou ;
12. Morobanda ;
13. Maorka ;

14. Ndomete ;

15. Grevai ;

16. Botto ;

17. Nana-Outa.

Financement

FAO, PNUD, Coopération Française. Le financement de ces projets est arrivé à terme et l'ensemble de la structure CREF a connu en conséquence des difficultés importantes d'autonomie et de fonctionnement.

Commentaire

Commentaire de l'auteur du document de l'UNESCO :

« Les CREF offrent un potentiel important de complémentarité avec les autres institutions pour le développement d'un programme national d'éducation alternative. En effet, l'orientation agricole de leur programme de formation répond à un besoin important en termes d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle à l'échelle nationale. [...]

L'expertise technique des CREF dans l'encadrement et la formation de la jeunesse rurale représente une plus-value importante, qui devra impérativement être prise en compte dans un programme d'éducation alternative. »

Les Centres de Rencontre et d'Éducation Rurale (CRER) et les Centres de Promotion Féminine (CPF) forment des Pôles Ruraux de Formation (PRF)

Historique

Ces 6 CRER ont été construits avec le support de l'ONG DRC (Danish Refugee Council) entre 2007 et 2013. Ces centres ont été combinés avec la construction de 6 centres de Promotion Féminine également mis en place par la DRC par la suite.

Ces deux types de centres combinés forment les Pôles Ruraux de Formation (PRF). Ils sont également combinés à des centrales d'achats et des plateformes multifonctionnelles pour fournir un maximum de services aux populations rurales, avec un système de tontines améliorées.

Objectif/Vision

Fournir une gamme importante de services de bases qui associe une plateforme d'achat, des centres de formation (CRER et CPF) ainsi que des plateformes multifonctionnelles (Artisanat, Transformation Alimentaire, Service de Tontines améliorées).

Type de formation et Public-cible

Formation continue des paysans et paysannes sur les techniques agropastorales, la gestion organisationnelle et la commercialisation.

Formation de moniteurs et monitrices 32 formés.

32 formateurs au total dont 23 hommes et 9 femmes qui font actuellement des cours d'alphabétisation dont 19 sur le financement UE/ANE et 13 sur le cofinancement CHF.

Formation des groupes à besoins spécifiques dans la zone OP

Curricula

- Techniques agropastorales ;
- Gestion organisationnelle ;
- Commercialisation.

Formation et Recyclage des formateurs

Un recyclage s'est fait au cours du mois de mars 2012 à l'intention des moniteurs en alphabétisation par un expert dans le cadre du partenariat entre DRC et l'Alliance Française.

Financement et Partenariat

- Fonds Békou - Le fonctionnement de ces structures, qui ont souffert de la crise comme toutes les structures existantes à l'intérieur du pays, est actuellement soutenu par le fonds Békou de l'Union Européenne DRC sur financement UE (LRRD). Le projet FoodSec 2 de l'UE devrait permettre de redynamiser en partie certains des CRER.
- UNACREF - Partenariat avec l'Union Nationale des Centres Ruraux d'Éducation et de Formation (UNACREF). Dans le cadre de la structuration des utilisateurs des Pôles Ruraux de Formation et de l'identification des besoins en formation des bénéficiaires du projet, un travail en partenariat a été effectué avec l'équipe de l'UNACREF. L'Union Nationale des Centres Ruraux d'Éducation et de Formation a été un partenaire important pour le projet car l'UNACREF apporte une expertise spécifique pour la formation continue des adultes et jeunes adultes en milieu rural ;
- Alliance Française - Il s'inscrit dans le cadre de la promotion de l'alphabétisation en langue française dans les zones d'intervention du projet. De manière précise, une expertise était fournie dans le domaine de la définition et la production des curricula, le recrutement, la formation et le suivi pédagogique des centres ainsi que l'évaluation des sessions en fin de campagne.

Centres de Formation Professionnelle Pratique (CFPP)

Historique

Un réseau de 9 CFPP (Centres de Formation Professionnelle Pratique) existe, cependant ils ont tous été pillés lors de la crise de 2013-2014. La SNETFP de l'AFD indique qu'à ce jour, cinq centres sont encore en activité. Cependant l'Inspection Générale du Ministère de l'Éducation affirme que ces centres ne sont pas vraiment opérationnels, excepté celui de Bambari.

Le réseau des CFPP est complété par 4 établissements publics d'enseignement technique à Bangui dont 3 sont en activité.

Ancrage Institutionnel

Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique sous la Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

Personne en charge à ce jour : Olivier Lebedet.

Type de formation et Public-cible

Ces centres, qui offrent des formations de 9 mois, ciblent principalement les jeunes en échec scolaire, et le public majoritaire est composé de jeunes de 15 à 22 ans

Curricula

Pour les filières de formation existantes au sein des CFPP, des référentiels de formation et de certification ont été élaborés en partenariat entre le MENESRS et l'ACFPE grâce au soutien financier de l'AFD (projet PENEDU).

Formation et Recyclage des formateurs

Les formateurs contractuels œuvrant au sein des CFPP sont normalement des ouvriers instructeurs recrutés localement, possédant un CAP, 5 années d'expérience professionnelle et ayant suivi une formation pédagogique d'une année. Ces formateurs avaient été formés grâce au projet PBF (Peace Building Fund, 2009-2012). Nombre d'entre eux ont quitté les CFPP depuis la crise de 2013 et officient aujourd'hui dans les centres de formation de la JPN (Jeunesse Pionnière Nationale).

Couverture géographique

9 centres sont installés dans différentes préfectures de République Centrafricaine. Ils proposent des cursus de Formation Professionnelle.

5 d'entre eux seulement sont actifs à ce jour :

- Bossangoa ;
- Berbérati ;
- Bouar ;
- Bozoum ;
- Bria.

Les 4 autres ne sont pas encore relevés des événements politico-militaires qui se sont succédés :

- Bangassou ;
- Bambari ;
- Mbaiki ;
- Sibut.

Ces 9 centres sont complétés par 4 établissements publics à Bangui tous opérationnels. Ils proposent pour leur part essentiellement des cursus d'Enseignement Technique :

- Lycée Technique ;
- Ecole des Métiers d'Arts (EMA) ;
- Lycée Professionnel Féminin (LPF) ;
- Centre de Formation et d'Insertion par Apprentissage (CFIA). Ce dernier est à l'arrêt et en cours de réhabilitation.

Financement et Partenariat

- Conception des référentiels de formation et de certification ont été élaborés en partenariat entre le MENESRS et l'ACFPE grâce au soutien financier de l'AFD (projet PENEDU).

ISDR

Objectifs

L'Institut Supérieur de Développement Rural fait partie intégrante de l'Université de Bangui et a comme objectifs principaux :

- La formation des Techniciens supérieurs et des Ingénieurs pour les différents secteurs de développement rural, en fonction des besoins exprimés par le Gouvernement ;
- Le recyclage des Cadres et Agents des secteurs de développement rural ;
- La formation technique des Agriculteurs, Eleveurs et instructeurs ruraux ;
- La vulgarisation systématique des technologies agricoles, pastorales et forestières au profit des communautés rurales et avec leur participation ;
- La recherche appliquée et recherche d'accompagnement en faveur des projets de développement rural et forestier en étroite collaboration avec les organismes d'intervention dans lesdits projets.

Historique

Avant l'indépendance de la RCA, deux établissements agricoles ont existé. Le centre de Technique Agricole (CTA) de Ngoulinga à Grimari et l'Ecole Nationale des techniciens agricoles de Wakombo à Mbaiki. Leur vocation était d'assurer une formation sur les techniques agricoles.

Au lendemain de l'indépendance de la RCA et dans le cadre de la Fondation de l'Enseignement Supérieur en Afrique Centrale (FESAC), l'Institut Universitaire de Technique Agricole (IUTA) a été créé en 1969 pour former des cadres supérieurs dans le domaine de la production agricole. Cet Institut était ouvert aux cadres de l'Afrique Centrale (RCA, Tchad Congo et Gabon). Son fonctionnement administratif et pédagogique était financé par la Caisse Française de Développement.

Il est bon de préciser que l'IUTA a été ouvert avant la création de l'Université de Bangui. C'est lorsque l'université de Bangui a été créée que l'IUTA a été reversé parmi les établissements de l'enseignement supérieur. Ainsi, au niveau politique, un comité d'orientation a été créé. Ce comité était présidé par le Ministre en charge de l'enseignement supérieur. Y siégeait au sein de ce comité des représentants des ministères de l'Agriculture, de l'Elevage, des Eaux, Forêts Chasse et Pêche, le Ministère en charge du plan et la Coopération française.²⁵

L'IUTA à sa création formait des Ingénieurs des travaux agricoles (Baccalauréat +3). Il formait seulement dans la filière de la production animale et végétale. La filière Eaux et forêts a été ajoutée plus tard en 1976 sur décision du comité d'orientation. L'IUTA à l'issue de ce conseil d'orientation est devenu IUTAF (Institut Universitaire de Technique Agricole et Forestière). La durée de formation était de trois ans. Les meilleurs avaient la possibilité de bénéficier d'une bourse de la Coopération française pour continuer leur formation à Montpellier en France.²⁶

On note que les besoins en formation de très haut niveau se faisait sentir, et que les premiers cadres diplômés de l'IUTA bénéficiaient des bourses de la Coopération française pour poursuivre leur formation en France.

En 1980, le comité d'orientation de l'IUTAF a siégé et a donné une nouvelle orientation stratégique. Ainsi la durée de formation est portée de trois à quatre ans. Aussi, l'IUTAF va ainsi changer de nom pour devenir ISDR (Institut supérieur de Développement Rural).

²⁵ Nous ne sommes pas en mesure de fournir des textes administratifs et juridiques pour la création de l'IUTA et du comité d'orientation.

²⁶ Un acte officiel était signé entre la France et la RCA pour la poursuite des études des cadres centrafricains au CNEARC de Montpellier.

Les étudiants étaient recrutés parmi ceux qui ont fini la première année de CBG (Chimie Biologie Géologie). Ils entraient en 2^{ème} année de leur cycle à l'ISDR. Les étudiants qui avaient des résultats satisfaisants finissaient ainsi leur cycle et obtenir un diplôme d'ingénieur de technique agricole ou ingénieur de technique forestière après 3 années de formation.

En 1987, le comité d'orientation a siégé et a pris la pris décision de suspendre la formation des Ingénieurs et d'ouvrir la filière de BTS (Brevet de Technicien Supérieur) en Bac + 2.

En 1997, sur décision du Conseil de l'Université, la filière des ingénieurs a été ré-ouverte. Ainsi, l'ISDR pouvait former des Techniciens supérieurs et des Ingénieurs.

Gouvernance et Financement

Depuis la création à ce jour, l'ISDR est dirigé par un Directeur qui rang et Prérrogative de Doyen de Faculté. Le directeur est secondé par un Directeur Adjoint (Directeur des Etudes)²⁷

L'ISDR faisant partie de l'Université de Bangui, le chef d'établissement siégeait au Conseil de l'Université comme membre délibératif. Il siégeait également au Comité d'Orientation comme Rapporteur.

Il faut reconnaître qu'à part le projet de création de l'IUTA probablement sur proposition de la France avec les Etats de l'Afrique Centrale dans le cadre de la FESAC, les autres changements stratégique et structurelle n'ont pas fait l'objet d'une étude. Une étude suppose une vision sur le moyen et long terme, appuyé par un financement sur le terme.

A la création de l'IUTA, l'établissement a fonctionné sur financement de la Coopération française. Ce financement prenait en compte le fonctionnement administratif et pédagogique. Le personnel expatrié (enseignants et autres) était totalement pris en charge sur le financement de la Coopération française. Il est à préciser que ce budget a progressivement baissé au fil du temps jusqu'à sa rupture en 1986.

Il est à préciser que c'est en 1982, après une rupture unilatérale de la partie centrafricaine par la nomination d'un directeur centrafricain, la Coopération française a décidé de retirer définitivement son financement. La relève a été assurée par le budget national par l'université de Bangui.

On suppose que la décision de suspendre la formation des ingénieurs a fondamentalement trois raisons :

- Le manque de financement suite à la rupture de financement de la Coopération française qui assurait le fonctionnement administratif et pédagogique et le fonds européen de Développement (FED) qui assurait la bourse des étudiants ;
- La saturation des nouveaux diplômés sur le marché de l'emploi ;
- Une absence d'orientation par l'implication du secteur²⁸.

Selon la décision du comité d'orientation la filière BTS a été créée pour orienter les étudiants vers la création des unités agricoles privées. Malheureusement le contenu de la formation était demeuré très théorique. Ainsi, les diplômés ne possédant pas des atouts allant vers la création des emplois se sont contentés d'accroître l'effectif de chômeurs en attente dans la fonction publique.

Ingénierie de formation

²⁷ Cette situation a changé avec le temps. A création l'ISDR était dirigé par un directeur nommé la Coopération française. La volonté de la nationalisation a amené le comité d'orientation a proposé un directeur Adjoint qui devait être un Centrafricain de grade universitaire. Depuis 1982, l'ISDR est dirigé par un directeur de nationalité centrafricaine.

²⁸ Le secteur privé agricole qui était essentiellement sur la production caféière commençait à connaître des difficultés avec l'initiative de la caféiculture familiale. Le secteur privé dans le secteur de la production de bois n'était jamais satisfait du type de qualification qu'offraient les diplômés car les cadres étaient formés pour servir dans le secteur public et surtout les administrations qui en manquaient cruellement.

Depuis la création jusqu'en 1986, l'ISDR n'a fonctionné qu'avec une seule filière. La filière d'ingénierie des travaux agricoles de la création jusqu'en 1987 passant de la formation des ingénieurs des travaux agricoles ou forestiers jusqu'en 1980 et des ingénieurs des techniques agricoles et des techniques forestières de 1981 à la suspension en 1987. Nous ne sommes pas en mesure de produire le document de création de cette filière. Si la filière a existé avec des infrastructures sur financement de la Coopération française, c'est que le projet a vraiment existé avec une vision sur le long terme. Tous les changements qui se sont opérés passant d'une formation des ingénieurs de travaux agricoles (Bac + 3) à la formation des techniques agricole (Bac + 4) sur décision du conseil d'Administration ou du comité d'orientation²⁹.

Les programmes de formation mis au point à la création provenant des programmes des instituts français des zones tropicales. Les étudiants diplômés pouvaient continuer leur formation en France sur un cursus bien tracé (cours préparatoire et entrée dans les écoles de formation en France)³⁰. La formation à l'ISDR était ouverte aux centrafricains et aussi aux étudiants de l'Afrique Centrale. Le secteur privé n'était pas associé à l'élaboration du programme, ni ne pouvait siéger au comité d'orientation.

En 1998, a démarré à l'ISDR une nouvelle filière de formation des ingénieurs (Bac + 5). Après sa suspension de plus de 10 ans. Sur le terrain, les productions agricoles ont régressé très fortement faute de cadres d'encadrement et de recherche. Dans toutes les structures de recherche, et de développement, les tâches normalement confiées aux ingénieurs étaient à défaut assurées par les techniciens supérieurs. Les structures de recherche et de développement ont commencé à exprimer de grands besoins en cadres de conception. Compte tenu de la situation de l'époque, il revenait très cher à la RCA d'assurer à l'extérieur la formation des ingénieurs dans le domaine du développement rural dans les limites du quota raisonnable.

Ainsi, le conseil d'université a fixé les objectifs suivants :

- La formation des techniciens Supérieurs et des ingénieurs pour les différents secteurs de développement rural en fonction des besoins exprimés par le gouvernement ;
- Le recyclage des Cadres et Agents des différents secteurs de développement rural ;
- La formation techniques des Agriculteurs, Eleveurs et Instructeurs ruraux ;
- La vulgarisation systématique des technologies agricoles, pastorales et forestières au profit des communautés rurales
- Et avec leur participation ;
- La recherche appliquée et recherche d'accompagnement en faveur des projets de développement rural et forestiers en étroite collaboration avec les organismes d'intervention dans lesdits projets.

La formation des ingénieurs à l'ISDR (Bac + 5) s'opère en 3 parties :

- La 1^{ère} partie dont l'objectif est de donner aux étudiants des bases scientifiques solides sur 2 ans est assurée par la Faculté des Sciences ;
- La 2^{ème} partie d'une durée d'une année constitue un trait d'union entre les prérequis (modules fondamentaux des 2 premières années) et la spécialisation. Elle constituée de l'enseignement technique général.
- La dernière partie d'une durée de 2 ans, constitue une période de spécialisation de l'étudiant et en fonction de son choix dans les options suivantes :
 - Agronomie tropicale

²⁹ La documentation qui fait état de l'existence et du fonctionnement de ces organes d'orientation existe. Le consultant n'a pas disposé de temps suffisant pour collecter ces informations.

³⁰ La quasi-totalité des étudiants centrafricains admis à poursuivre les études agronomiques en France suivait le même cursus.

- Production animale
- Foresterie
- Technologie des industries agro-alimentaires

A l'issue de ces années de spécialisation, les études sont sanctionnées par l'octroi d'un diplôme d'ingénieur dans les quatre options. Ces cadres formés peuvent dans les divers niveaux des opérations du développement rural, pour conduire des grandes exploitations ou de ranches publiques ou privées, fournir un appui aux opérations de crédit ou de commercialisation, faire de la recherche agronomique.

Le régime des études comprend des cours théoriques, des travaux dirigés, des travaux pratiques et des stages.

Recrutement des étudiants

- Pour Etudiants Centrafricains, le recrutement se faisait :
 - Par voie de concours pour les candidats titulaires d'un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT)³¹ dans le domaine Agro-sylvo-pastoral ou d'un DUES II en sciences naturelles ;
 - Sur titre pour les candidats titulaires de Licence ou Maitrise en sciences naturelles ;
- Pour les étudiants Etrangers
 - Ils sont soumis aux mêmes exigences académiques que les nationaux ;
 - Leurs recrutements dépendent du nombre de places disponibles.

Les dossiers de candidature des étudiants doivent être présentés par le gouvernement de leur pays d'origine ou par l'ambassade de leur pays à Bangui. Cependant, les candidatures individuelles peuvent être examinées selon le cas.

Etant donné que la filière BTS a été créée sur la volonté du gouvernement sur initiative du ministère de l'Agriculture, un nouveau Directeur provenant du Ministère en charge de l'Agriculture a été nommé. Malheureusement aucune disposition financière n'a été prise pour accompagner cette initiative. L'ISDR a continué à fonctionner sur financement du budget national.

Pendant cette période l'ISDR de deux concours financiers extérieurs à savoir :

- La Coopération française qui a acheté un groupe électrogène de 60 KWA
- L'Association des universités francophones qui appuyait financièrement les missions d'enseignement en faveur des ingénieurs.

Depuis 2010, des grande reformes ont commencé à se faire à l'ISDR. Des partenaires techniques et financiers ont commencé à s'intéresser à l'ISDR. Le 1^{er} partenaire technique est la COMIFAC (Commission des forêts d'Afrique Centrale) pour appuyer la formation à l'ISDR dans le domaine des sciences forestières (aménagement forestier, Exploitation forestières et autres). Ainsi, l'ISDR et les autres établissements des états de la CEEAC ont mis au point le RIFFEAC (Réseau des Institutions de Formations Forestières des Etats de l'Afrique Centrale).

Des programmes de formation des 10 pays composant le RFFFEAC ont été actualisé s et mis au même niveau. Des bourses ont été attribuées pour appuyer la formation des Enseignants sur financement de l'université Laval au Québec.

³¹ Une filière DUT a été ouverte à l'occasion pour permettre aux candidats titulaire de BTS et ayant au moins 2 ans d'expérience de passer le test de DUT ; A l'issue de la formation et de l'obtention du diplôme de rentrer au cycle des ingénieurs.

Etant donné que tous les pays de l'Afrique Centrale ont aligné leur cursus sur le système LMD (Licence Master Doctorat), toutes les universités de la sous-région ont adopté le même principe. Ainsi des nouvelles filières ont été ouvertes.

Aujourd'hui, on compte à l'ISDR les filières suivantes :

- Pour le Brevet Technicien Supérieur (BTS)
 - Filière Agriculture ;
 - Filière Elevage ;
 - Filière Eaux et forêts
 - Filière Santé animale.
- Pour la Licence Professionnelle (LP)
 - Filière Production et Protection des végétaux ;
 - Filière production et santé animale ;
 - Filière aménagement Forestier.
- Pour l'ingénierie
 - Ingénierie Agronomie ;
 - Ingénierie Zootechnie ;
 - Ingénierie Foresterie ;
 - Ingénierie de la Gestion de la santé animale Tropicale (IGSAT) ;
 - Ingénierie de Développement des Productions animales Tropicales (IDPAT).

Sur financement du RIFFEAC, des équipements pédagogiques et de laboratoire ont livrés à l'ISDR pour le Département de foresterie. Deux nouveaux bâtiments de 5 salles de classe et des bureaux des professeurs ont été construits.

Le WHH, une ONG allemande a construit un laboratoire d'informatique équipé d'une antenne parabolique et des unités pour les étudiants.

La Banque Africaine de Développement (BAD est en train de développer des actions visant à renforcer la ferme agricole et zootechnique de l'ISDR³².

Ingénierie pédagogique

Les candidats admis respectivement en 1^{ère} année, 2^{ème} année et 3^{ème} année d'ingénieur doivent effectuer les stages suivants :

- Stage d'initiation à l'agriculture : les étudiants admis en 1^{ère} année d'ingénieur doivent effectuer un stage d'une durée d'un mois à l'Institut. Il s'agit de passer dans tous les ateliers de l'Institut (Exploitation végétale, Exploitation animale Technologie et Foresterie) afin de s'imprégner de certains vocabulaires (jargon agronomique et autres) et certaines techniques courantes dans une ferme. A l'issue de ce stage, l'étudiant devra produire un rapport qui sera noté par é enseignants.
- Stage de Découverte du Milieu Rural : les étudiants déclarés admis en 2^{ème} année d'ingénieur doivent effectuer un stage de 45 jours de 15 juillet au 30 août dans un village. Accueilli par un exploitant agricole, l'étudiant se rendra compte de la pertinence du travail à la ferme, compte tenu de la conjoncture socio-économique et culturelle. L'étudiant devra apprendre à observer discernement. A la fin de stage, l'étudiant rédige un rapport (une

³² Des documents de projet existent. La durée accordée à ce travail de recueillir des documents sur les nouvelles initiatives qui s'opèrent actuellement

trentaine de pages) rassemblant les différentes informations reçues ainsi que ses réflexions personnelles sur le fonctionnement d'une exploitation agricole comme cellule de développement. Ce rapport sera soutenu devant un jury d'enseignants permanents à la rentrée des vacances de Pâques.

- Stage professionnel : l'étudiant admis en 3^{ème} année d'ingénieur doit accomplir d'un stage de formation dans une structure où il pourra mettre en valeur les connaissances acquises. L'étudiant sera amené à analyser un problème qui se pose à l'entreprise et à suggérer des solutions. Ce sera durera 2 mois. A l'issue de ce stage, l'étudiant devra rédiger un rapport (30 – 40 pages) qu'il soutiendra devant un jury d'enseignants de l'ISDR à la rentrée des vacances de Noël.
- Stage de Mémoire de fin d'études : Ayant obtenu 12/20 dans A, B et stage professionnel, les élèves ingénieurs doivent passer la moitié de l'année dans une structure en fonction de leur spécialisation du 1^{er} avril au 30 septembre. En commun accord, le professeur de l'ISDR qui devient directeur de mémoire et un membre de personnel de la structure d'accueil devient le codirecteur ou encadreur de stage définissent un sujet de mémoire en fonction des préoccupations de la structures et des objectifs de recherche-développement de l'ISDR. A l'issue de ce stage, l'étudiant ingénieur doit rédiger un mémoire (5à-60 pages) qu'il soutiendra devant un jury de professeurs de l'ISDR, de son encadreur et éventuellement d'une autre personne jugée compétente dans le domaine du travail réalisé. La soutenance devra avoir lieu au mois de novembre. Si le mémoire est jugé insatisfait, par le jury de professeurs, l'étudiant est invité à produire un nouveau mémoire qu'il soutiendra à la prochaine session.

En 1987 s'est créée la filière BTS dont l'objectif était de former des cadres de créer des entreprises agricoles. Le programme de formation était celui de formation de l'Ecole Nationale des Adjoint technique Agricole (ENATA) de Wakombo à quelque trois km de l'ISDR. La durée de formation qui était de trois ans était ramenée à deux ans pour le BTS avec un renforcement sur les matières scientifique de base (Mathématique physique-chimie, biologie animale et biologie végétale et statistique descriptive).

Cette formation se poursuit jusqu'à ce jour.

Pourtant dans le document d'orientation la formation de BTS se distinguait de l'ENATA de l'objectif final qui est de libérer des diplômés capables de s'installer à leur propre compte .Mais aucune matière liée à l'entreprenariat n'était établi.

Pour cette filière BTS (bac +2), les étudiants centrafricains et ceux des autres nationalités (Cameroun, Congo, Gabon et Tchad) étaient admis sur test d'entrée pour un total de 25 places. L'entrée en 1^{ère} année était sur concours.

Pour les étudiants ayant passé le concours, ils admirent et bénéficient d'une bourse nationale. Les étudiants Les étudiants étrangers sont soumis au même règlement d'admission que les nationaux.

Les dossiers de candidature des étudiants doivent être présentés par le gouvernement de leur pays d'origine ou par l'ambassade de leur pays à Bangui. Cependant, les candidatures individuelles peuvent être examinées selon le cas.

Formation des formateurs

La formation des formateurs est une autre filière qui a été ouverte à l'Ecole Normale Supérieure (ENS) où la filière agricole est créée pour la circonstance. Les diplômés en BTS et en Technique agricole et forestière sont admis sur titre à l'ENS pour une base sur la méthode pédagogique afin d'enseigner soit au CTDR (Centre Technique de Développement Rural) de Grimari. Les ingénieurs ayant reçu cette formation peuvent des enseignements techniques dans la filière de BTS.

Pour les enseignements dans la filière des ingénieurs, les enseignants autorisés doivent avoir au minimum un diplôme de 3ème cycle dans une des spécialités retenue dans une des filières dispensées à l'ISDR. Au cas où il n'y a pas un enseignant permanent spécialisé dans une matière donnée, on alors on fait appel aux spécialistes ayant au moins un diplôme de 3ème cycle qui sont les ministères techniques. Dans les matières où il n'y a aucune compétence dans le pays, alors on sollicite l'appui de l'AUF (Association des Universités Francophones) pour recruter des enseignants pour des missions d'enseignements. L'AUF finance alors les frais le transport « Aller-retour » et les accommodations des enseignants qui auront été retenus au regard de leur profile. L'université de Bangui se charge de payer les frais de cours dispensés.

Continuum Formation-Insertion des Jeunes

La filière BTS avait été créée en 1987 pour former des jeunes agriculteurs intellectuels capables de comprendre les problèmes du secteur primaire et ainsi de trouver des solutions en proposant la création des fermes agro-pastorales. C'est ce programme de formation qui est présenté ci-haut. Ce programme devait accompagner par la mise en place d'un système de crédit rural qui permettre à ceux qui pouvaient avoir l'initiative de rentrer dans le processus d demande de crédit.

Malheureusement, le pays traversait à cette période une crise économique. Un programme d'austérité sévère avait été proposé par la Banque mondiale. Il fallait absolument réduire les dépenses dans tous les secteurs de développement économique. Des grandes réformes ont entamées dans le secteur agricole. Un grand projet initié par le Gouvernement et financé par la Banque Mondiale a permis de restructurer toutes les agences et structures intervenant dans le monde rural. Cependant, aucune initiative n'avait été proposée pour le financement du secteur productif. Cette restructuration a donné lieu en 1990 à la création de l'ICRA dans le domaine de la recherche, de l'ACDA dans le domaine de la vulgarisation et la SOCOCA dans le domaine de la commercialisation du coton.

Le Ministère en charge d'Agriculture qui avait cette initiative de création de la filière BTS n'a pas poussé la réflexion pour intégrer l'ISDR dans la reforme.

Système de certification des compétences

L'Université de Bangui tout comme les autres universités francophones ont voulu rendre universel le système d'enseignement en adoptant le système anglo-saxon « LMD ». Tous les établissements de l'enseignement supérieur en Centrafrique se sont alignés.

Nous émettons un avis très sévère sur cette réforme structurelle qui a créé une grande confusion dans les méthodes pédagogiques. Le système LMD qui signifie Licence Master et Doctorat est un sigle Anglo-saxon canadien :

- Licence au système canadien est appelée Bachelor dans le système aux USA et une durée de formation moyenne de 4 ans (120 Unités de Valeur). Ce niveau de Licence correspond au niveau de la Maîtrise (Bac + 4) dans le système francophone. Malheureusement le vocable Licence dans le système canadien a continué à créer la confusion dans l'esprit des responsables académiques de l'université de Bangui. On continue à donner le niveau de Licence à un niveau Bac + 3 dans le système français.
- Mater est la même appellation dans tout le système anglo-saxon. Cela représente l'entrée en spécialisation. Elle se fait sur un ou deux ans (30 à 40 UV). Dans le système « Anglo-saxon » il y a un seul Master. Soit on s'engage pour continuer aux études doctorales, on alors un Master's a une mini thèse qu'il faut défendre devant un jury, soit on fait un Master professionnel. Dans ce cas, on rédige un mémoire à partir de la documentation.
- Doctorat où on 60 UV de cours théorique à prendre. L'étudiant doctorant valide tous les cours théorique ou pratique à travers une soutenance devant un jury. Cette séance peut prendre plusieurs heures. C'est à l'issue de cette séance que l'étudiant admis est autorisé à disposer d'un sujet de sa thèse de doctorat.

BIBLIOGRAPHIE

- ACFPE. (2015). Etude Prospective sur la Formation Professionnelle Post-Primaire.
- ACFPE. (2017a). Etude Cartographique des Métiers en RCA. Consulté à l'adresse <http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/R3YN7RJPkePDaQz>
- ACFPE. (2017b). Référentiels de Compétences et de Certification des 33 métiers appliqués à l'Apprentissage Par les Compétences et par Alternance. Consulté à l'adresse <http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/FSjKjwf8fXQ2QcX>
- ACFPE. (2017c). Répertoire des Centres de Formation Professionnelle et Technique.
- AFD. (2018). Stratégie Nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle en Centrafrique. Consulté à l'adresse <http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/PRFaZtp4bWRdY26>
- ARTE. (2012). LA RCA aux marges de l'Afrique. Consulté à l'adresse <http://ddc.arte.tv/nos-cartes/la-republique-centrafricaine-aux-marges-de-l-afrique>
- Banque Mondiale. (2018a). Pays les moins avancés : classement de l'ONU. Consulté 6 septembre 2018, à l'adresse <https://donnees.banquemondiale.org/region/pays-les-moins-avances-classement-de-lonu>
- Banque Mondiale. (2018b). Prévalence de la sous-alimentation en République Centrafricaine. Consulté 6 septembre 2018, à l'adresse <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SN.ITK.DEFC.ZS?locations=CF>
- Banque Mondiale. (s. d.). Population, total | Data. Consulté 5 juillet 2018, à l'adresse <https://data.worldbank.org/indicateur/SP.POP.TOTL>
- Baranger, C., & Lhoste, F. (2017). Relance de la formation agricole et rurale en RCA. Consulté à l'adresse <http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/zEXDzflgmQM4dc>
- Belarbi, K. (2017). Analyse du Dispositif de Formation Agricole Centrafricain. Consulté à l'adresse <http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/cQceExyxetXr7Bi>
- Chauvin, E. (s. d.). La Guerre en Centrafrique à l'ombre du Tchad. AFD. Consulté à l'adresse <https://www.afd.fr/fr/la-guerre-en-centrafrique-lombre-du-tchad-une-escalade-conflictuelle-regionale>
- DEFIS. (2016). Etude de faisabilité pour la création d'un Institut Supérieur d'Agronomie en Afrique centrale(ISAAC).
- Dufumier, M., & Lallau, B. (2016a). Impossible Développement Agricole en République Centrafricaine? Consulté à l'adresse <http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/QwS59rjQWTayse4>
- Dufumier, M., & Lallau, B. (2016b). Vers quel développement agricole en République centrafricaine? Réflexions et propositions. Consulté à l'adresse https://www.researchgate.net/profile/Benoit_Lallau/publication/301547702_Vers_quel_developpement_agricole_en_Republique_centrafricaine_Reflexions_et_propositions/links/571893c308aed43f6322158f/Vers-quel-developpement-agricole-en-Republique-centrafricaine-Reflexions-et-propositions.pdf?origin=publication_detail
- Dumont, R. (1965). *Le Difficile Développement Agricole de la RCA*.
- FAO. (2018, septembre 6). FAOStat, données pour la République Centrafricain. Consulté à l'adresse <http://www.fao.org/faostat/fr/#country/37>
- FAR. (2018). Site internet du réseau FAR. Consulté 6 septembre 2018, à l'adresse <http://reseau-far.com/>
- Gouvernement de RCA. (2011). Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Consulté à l'adresse <http://bit.ly/rca-pnefp>

- Lallau, B. (1996). Quelle viabilité pour une agriculture familiale marginalisée ? : Le cas des populations Banda de la région d'Alindao (R.C.A).
- Mal-Mal. (2017). Synthèse monographique du dispositif des écoles de formation du développement rural en République Centrafricaine. Consulté à l'adresse <http://agrarian-systems.org/cloud/index.php/s/ZaAqJ64WmcotAPH>
- UNESCO. (2016). L'Éducation alternative en République Centrafricaine.
-