

REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Unité-Dignité-Travail

**MINISTRE DES EAUX, FORETS, CHASSES, PECHEs, DE
L'ENVIRONNEMENT ET DU TOURISME**



***ETUDE DES BESOINS EN FORMATION
FORESTIERE EN R.C.A.***

REALISEE PAR

- Jérôme MAHODE :
- Nicolas MVALE :

POINT FOCAL RIFFEAC EN RCA
ADJOINT AU POINT FOCAL

AOUT 2002

TABLES DES MATIERES

INTRODUCTION : CONTEXTE DE L'ETUDE	4
CHAPITRE I : LA POLITIQUE FORESTIERE EN REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	6
1-1- Place de la Forêt et de la Faune dans l'économie nationale ;	6
1-1-1- Secteur Forêts ;	7
1-1-2- Secteur Faune ;	7
1-2- Les nouvelles orientations du MEFCPET ;	8
1-2-1- Les attributions du Ministère avant 1989 ;	8
1-2-2- Les attributions du Ministère après 1989 ;	9
1-2-3- Place de l'Agent Forestier dans cette nouvelle politique du Ministère ;	10
1-2-4- Situation actuelle des Ressources Humaines dans le Secteur Forestier Public et Privé ;	10
1-2-4-1- Etat des lieux dans l'Administration Forestière en matière des Ressources Humaines ;	10
1-2-4-2- Les Conditions de Travail difficiles ;	12
1-2-4-3- Des Moyens de fonctionnement Insuffisants ;	12
1-2-4-4- Des Actions engagées pour un changement de mentalité ;	13
1-2-4-5- Les Déperditions en Ressources Humaines ;	13
1-2-4-6- Les Perspectives en matière de Ressources Humaines ;	13
1-3- Les Différentes Catégories de Personnel dans les Entreprises Forestières et Industries du Bois ;	14
1-3-1- Les effectifs ;	14
1-3-2- Les Qualifications ;	15
1-3-3- Les Classifications de la Convention Collective des Exploitations Forestières et Activités Complémentaires ;	15
1-3-4- L'Organisation du Travail.	15
CHAPITRE II : LES BESOINS EN FORMATION DANS LE DOMAINE FORESTIER ;	17
2-1- Le Secteur Forestier ;	18
2-2- Le Secteur Faune ;	18
2-3- Le Secteur Pêche et Pisciculture ;	20

2-3-1- La Pisciculture ;	20
2-3-2- La Pêche ;	21
2-4- Définition des Besoins en Formation Forestière dans le Secteur Public et Privé ;	21
2-4-1- Estimation des Besoins en Formation pour l'Administration Forestière ;	21
2-4-2- Qui Former ?	21
2-4-3- Les Stratégies ;	21
2-4-4- Les Objectifs de la Formation ;	21
2-4-5- La Formation Continue ;	22
2-4-6- Le Public de Formation Continue ;	23
2-4-7- Les Besoins en Formation de l'I.S.D.R ;	23
2-4-8- Détermination des Besoins en Formation pour les Entreprises d'Exploitation Forestière et de Transformation de Bois : Projet de Création d'un Centre d'Apprentissage et de Perfectionnement Forestier Centrafricain (C.A.P.F.C.A) ;.....	25
2-4-9- Le Public à Former ;	26
2-4-10- Choix du Site d'Implantation du CAPFCA ;	27
 <u>CHAPITRE III</u> : DIAGNOSTIC DES INSTITUTIONS NATIONALES ET DES AUTRES STRUCTURES DE FORMATION EN MATIERE FORESTIERE	30
 3-1- Le Collège Technique de Développement Rural (CTDR)de GRIMARI ;	30
3-1-1- Rappel Historique ;	30
3-1-2- Structure du C.D.T.R. ;	30
3-1-3- Les Objectifs de l'Institution ;	31
3-1-4- La Formation au C.D.T.R. ;	31
3-1-5- Les Enseignants du C.D.T.R. ;	33
3-1-6- Les Donateurs du C.D.T.R. ;	34
3-1-7- Les Points Forts du C.D.T.R. ;	34
3-1-8- Les Principales contraintes inhérentes à l'Institution ;	34
3-2- L'Institut Supérieur de développement Rural (ISDR)de MBAÏKI ;	36
3-2-1- Historique ;	36
3-2-2- Structure de l'I.S.D.R. ;	36
3-2-3- Les Objectifs de l'Institution ;	39
3-2-4- La Formation à l'I.S.D.R. ;	40
3-2-5- Les Enseignants de l'I.S.D.R. ;	42
3-2-6- Les Donateurs de l'I.S.D.R. ;	43
3-2-7- Les Points Forts de l'I.S.D.R. ;	43
3-2-8- Les Principales Contraintes internes à l'Institution ;	44
3-3- Les Expériences Antérieures dans le Domaine de la Formation Forestière pour le Secteur Privé ;	45
3-3-1- Aperçu de la Situation de la Formation des Salariés ;	46
3-3-2- Le Centre de Formation Professionnelle Forestière de BIMBO ;	47
3-3-3- Le Projet FAO-ONIFOP ;	47

3-3-4- Le Projet ETEFCA de BAYANGA.	48
CONCLUSION	49
ANNEXE	50-62

INTRODUCTION : *Contexte et Justification de l'Etude sur les Besoins en Formation Forestière en RCA*

Le Ministère des Eaux et Forêts, Chasse, Pêche, de l'Environnement et du Tourisme regroupe dans son champ d'action de vastes domaines dont la Gestion Rationnelle requiert des compétences diversifiées et en nombre suffisant pour le rendre plus participatif dans le développement économique de la République Centrafricaine.

Avec un personnel très limité sur le plan quantitatif et qualitatif, ce Département a, jusqu'à présent, du mal à remplir pleinement la mission qui lui est dévolue à savoir la Gestion Administrative et Technique des énormes potentialités dont dispose le Pays en matière de ressources naturelles.

L'une des solution appropriées pour la maîtrise de cette Gestion des Ressources Naturelles est indubitablement le renforcement des capacités humaines correspondant à des besoins de formation identifiés et clairement définis avec le concours des différents acteurs du secteur forestier centrafricain.

Considérée par conséquent comme une préoccupation majeure, le problème de formation tant au niveau de l'Administration forestière que pour le Secteur privé et les autres acteurs comme les Organisations Non Gouvernementales (ONG) et les population rurales reste toujours posé en termes d'organisation, de planification et des moyens financiers et matériels conséquents à mobiliser.

Ainsi, il convient de rappeler à ce sujet que, conformément à l'une des recommandations de la mission de supervision de la Banque Mondiale effectuée du 22 Mai au 8 Juin 1995, le Projet d'Aménagement des Ressources Naturelles (PARN) devait, entre autres objectifs spécifiques, permettre à la RCA de remplir justement les conditions préalables au renforcement des capacités institutionnelles du Ministère des Eaux, Forêts, Chasse, Pêches de l'Environnement et du Tourisme à travers certaines de ses interventions.

Dans cette optique, l'accent avait aussi été mis sur la politique de formation du Ministère des Eaux et Forêts, Chasse, Pêche, de l'Environnement et du Tourisme et lequel accent fut confirmé lors de la seconde mission de supervision de cette Institution

Internationale qui s'était, quant à elle, déroulée du 18 Octobre au 4 Novembre de cette même année 1995.

Aussi, paraît-il opportun de souligner que l'approche classique tournée essentiellement vers la Police Forestière, qui a déjà montré ses limites, connaît une mutation progressive depuis 1989 vers une nouvelle approche dite « d'auto-responsabilisation » des populations dans la protection de leurs ressources naturelles pour une exploitation durable notamment dans le domaine forestier, faunique et halieutique.

Pour ce faire, il est plus qu'urgent d'assurer aussi bien la formation professionnelle que le recyclage de tous les acteurs du secteur forestier.

Le rapport de l'Etude des Besoins de la République Centrafricaine en matière de Formation Forestier est composé de trois (3) chapitres :

Le premier chapitre présente la politique forestière en République Centrafricaine. Le deuxième chapitre définit les besoins en formation forestière dans les secteurs (Forêts, Faune et Halieutique) aussi bien public que privé et enfin le troisième chapitre fait plutôt le diagnostic des institutions nationales et autres structures de formation dans le domaine forestier.

CHAPITRE I- LA POLITIQUE FORESTIERE EN REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

- La République Centrafricaine a un Ministère Chargé des Eaux, Forêts, Chasses, Pêches, de l'Environnement et du Tourisme. Son siège est à Bangui. Il élabore et met en œuvre la politique forestière. Le pays est divisé en sept (7) Régions, (une Région correspond à deux (2) ou trois (3) Préfectures) dirigées chacune par un Directeur Régional, seize (16) Inspections (1 Inspection correspond à une (1) Préfecture dirigées chacune par un Inspecteur et plusieurs Cantonnements (un Cantonnement correspond à une Sous-Préfecture ou une Grande Commune) dirigées par un Chef de Cantonnement. Cette catégorie de fonctionnaires (depuis le Directeur Régional jusqu'au Chef de Cantonnement) est Chargée d'appliquer les instructions ministérielles sur le terrain.

1-1- Place de la Forêt et de la Faune dans L'Economie Nationale

1-1-1- Le Secteur Forêt

Les forêts denses centrafricaines couvrent une superficie de 5.300.000 ha soit 0,85% du territoire national. 3.320.923 ha de cette superficie, soit 62,65%, ont été attribués aux quinze (15) Sociétés Forestières titulaires d'un Permis d'Exploitation et Aménagement (PEA).

Les ressources forestières constituent une des principales richesses de la République Centrafricaine et contribuent de façon substantielle à la vie socio-économique nationale. Elles renferment un volume considérable de bois de valeur, faisant de l'industrie forestière et du commerce du bois, un maillon important de l'économie car son apport estimé à trente cinq milliards cent quatre seize millions (35196.000.000 F CFA), se traduit aussi, entre autres au niveau :

- du produit Intérieur Brut (PIB) où les effets positifs de la dévaluation ont fait passer sa contribution qui était de 3,2% en 1993, à 9,7% à l'heure actuelle ;
- de la valeur ajoutée de la consommation intermédiaire : l'application de la Loi des Finances 2000 autorisant un quota d'exportation à partir de 2001 égal au niveau de la transformation locale pour les sociétés de plus cinq (5) ans d'existence, encouragera la transformation locale et améliorera dorénavant la valeur ajoutée des produits forestiers d'exportation ;
- des recettes fiscales et des rentrées de devises où la filière est la première source de recettes à égalité avec le diamant ;
- de la création de l'emploi et du développement socio-économique où le secteur est le premier employeur privé du pays.

Il faut noter que la production du Secteur Forestier se chiffre à 671.200 m³ de grumes dont 278.100 m³ ont été exportés en 2001 et le reste 393.100 m³ a été transformé en sciages (planches, chevrons, lattes) et en contreplaqués destinés aux marchés locaux mais aussi à l'exportation.

Les essences de haute valeur telles que : le Sappeli, le Sipo, le Kossipo, le Tiama, le Dibétou, le Bossé, l'Iroko, l'Amiégré, l'Ebène, le Padouk et l'Ayous figurent parmi celles qui sont les plus exploitées et exportées.

Le commerce du bois se fait beaucoup plus avec les pays européens comme l'Allemagne (35,5%), la France (19,1%), l'Angleterre (8,6%), l'Italie (7,5%), le Portugal (5,3%), la Belgique (2,4%), la Suisse, les Pays-Bas, le Liechtenstein et l'Irlande. Il se fait aussi avec certains pays asiatiques tels que : la Chine, le Japon, la Turquie, Hong Kong, l'Inde et la Corée. Le Bois Centrafricain est enfin exporté à destination des pays Africains suivants : le Cameroun, l'Afrique du Sud, l'Algérie, le Maroc, le Soudan et le Tchad.

La forêt centrafricaine est aussi le domaine de faune.

1-1-2- Le Secteur Faune

La présence d'une importante couverture végétale constitue un atout considérable et favorise la coexistence de nombreuses espèces animales. En forêt dense vivent : le Chimpanzé, le Gorille, le Céphalophe, les Athérures, les petits insectivores, le Bongo, le Buffle nain, l'Eléphant nain et divers Cercopithèques. Un grand nombre d'oiseaux dont le Perroquet (espèces très recherchée), les Indicateurs les Engoulevents et le Galogo y vivent.

En Savane, les grands mammifères tels que l'Hippopotame, les Eléphants grands porteurs, les Gros Buffles, les Elans de Derby, le Cob du Buffon, le Cob Défassa, le Bubale, les Hippotragues, les Céphalophe, les Babouins, etc. ... y abondent.

Ce foisonnement d'herbivores attire les prédateurs comme le Lion, le Léopard, le Lycaon et l'Hyène. Les oiseaux de toute sorte dont le Secrétaire, les Aigles Pêcheurs, les Pintades, les Francolins, les Autruches, les Vautours, les Tisserins, les Poules d'eau, les

Tourterelles, les Pigeons verts, etc. ..., et les reptiles tels que : les différents Serpents, le Python, les Crocodiles, les Varans, les Tortues Géantes y sont également abondants.

Il convient de signaler dans ce secteur, l'existence de l'Ordonnance N°84.045 du 27 juillet 1984, portant Protection de la Faune Sauvage et réglementant l'exercice de la chasse en République Centrafricaine. Ce Document Cadre, s'il était bien observé aussi bien par les nationaux que par les étrangers, pouvait permettre une gestion durable de la Faune Sauvage.

La République Centrafricaine est composée de deux zones par rapport à l'importance de la faune :

- La zone d'intérêt cynégétique (ZIC) dont la superficie est de 270.000 km², soit 14% de la superficie totale du pays.
- La zone de chasse Banale (ZCB) qui couvre le reste du territoire centrafricain.

Les aires protégées, sont situées pour la plupart dans la Zone d'Intérêt Cynégétique (ZIC) et couvrent 68.000 km² soit 11% du territoire national. On y dénombre :

- Quatre (4) Parcs Nationaux
- Un Parc Présidentiel
- Deux (2) Réserves intégrales
- Une (1) Réserve Spéciale
- Une (1) Réserve de Biosphère
- Sept (7) Réserves de Faune.

En dépit de la chasse traditionnelle pratiquée pour la substance, du braconnage national pratiqué pour le commerce de viande de gibier et du braconnage étranger pratiqué par les Soudanais et les Tchadiens pour les trophées (ivoire et cornes) et la viande, l'exploitation légale de cette faune et l'exportation des trophées ne se font que par les touristes chasseurs.

Les quatorze (14) Sociétés de Chasse dont la liste se trouve en annexe exploitent légalement la faune centrafricaine. En dehors des pratiques illicites (vente clandestine des produits et trophées provenant de la chasse), les recettes régulières de l'exploitation légale de la faune s'élèvent à 716.112.000 F CFA (en 2001). L'exportation des trophées se fait surtout vers les pays d'Amérique et de l'Europe.

Dans la ZIC et la ZCB se pratiquent également la pêche et la pisciculture.

Statistiquement les valeurs des produits de la pêche et de la pisciculture ne figurent pas en bonne place dans l'économie nationale.

Pourtant plusieurs groupements de pêcheurs existent dans le pays et vendent régulièrement du poisson sur les marchés locaux notamment dans les grands centres urbains comme Bangui, Bambari, Bossangoa etc. ...

Pour une maîtrise des ressources naturelles, des besoins en formation dans les domaines : Forestier, faunique et halieutique doivent être identifiées afin de mieux cerner la formation dans ces différents secteurs et orienter leur exploitation de façon durable au profit de toute la population centrafricaine, de celle de la Sous-Région et du monde entier.

1-2- Les Nouvelles Orientations du Ministère des Eaux, Forêts, Chasses Pêches de L'Environnement et du Tourisme

1-2-1- Les Attributions Du Ministère Avant 1989

Les principaux domaines relatifs aux attributions du Ministère des Eaux, Forêts, Chasses, Pêches de l'Environnement et du Tourisme dans l'ancienne structure organique qui ne comportait que la seule Direction Générale des Eaux, Forêts, Chasses et Pêches avant 1989 étaient les suivants :

a) Domaine Forêt :

- assurer le reboisement ;
- contrôler l'exploitation de la forêt ;
- réprimer les délits en matière forestière.

b) Domaine Faune

- assurer la protection de la faune ;
- contrôler l'exploitation de la faune
- réprimer les infractions en matière de chasse.

Dans les deux (2) domaines de compétence du Ministère, les aspects qui prédominaient furent donc le contrôle et la répression.

1-2-2- Les Attributions du Ministère Après 1989

Après l'adoption de la Déclaration de la Politique Sectorielle et de la Restructuration du Ministère des Eaux, Forêts, Chasses, Pêches et du Tourisme en 1989, le Gouvernement centrafricain avait clairement manifesté sa ferme volonté de mener une politique cohérente pour une gestion rationnelle des ressources naturelles.

Ainsi, sans pouvoir modifier fondamentalement les anciennes attributions susmentionnées, le nouveau texte organique du Département comportant deux (2) Directions générales (Services Centraux et Services Régionaux) avait privilégié plutôt l'aspect développement par l'introduction de l'agroforesterie et par l'implication des populations rurales aux différentes actions que le Ministère entendait mener sur le terrain.

Aussi, les importants changements intervenus depuis 1989 sont-ils les suivants :

- La restructuration du Ministère avec plusieurs Directions Générales, sept (7) Direction régionales et seize (16) Inspections Préfectorales. L'accent était davantage mis sur les Services de terrain qui, désormais sont beaucoup plus responsabilisés ;

- L'adoption d'un nouveau Code Forestier dans lequel de nouvelles modifications sont apportées dans l'attribution des permis d'exploitation forestière. On parle maintenant de Permis d'Exploitation et d'Aménagement (PEA) au lieu de Permis Temporaire d'Exploitation (PTE). L'exploitant forestier doit dorénavant être intéressé par l'aspect aménagement et la population doit également être impliquée dans la prise de décision du Gouvernement en matière de gestion des ressources naturelles;
- La mise en place du Fonds de Développement Forestier et Touristique (FDFT) devenu depuis ces deux (2) dernières années, sur recommandation des Institutions de Bretton Woods, Compte d'Affectation Spéciale « Développement Forestier et Touristique » (CAS/DFT).

Afin d'atteindre les objectifs visés par le Ministère des Eaux, Forêts, Chasses, Pêches de l'Environnement et du Tourisme, plusieurs actions et programmes avaient été identifiés et mis en œuvre. Parmi les actions prioritaires retenues, la formation et le recyclage des cadres et agents forestiers occupent une place privilégiée.

1-2-3- Place de l'Agent Forestier dans cette Nouvelle Politique du Ministère

Tous les changements opérés depuis 1989, confirme indubitablement la volonté du Gouvernement centrafricain de faire passer au premier plan l'aspect développement dans les attributions du Département.

L'agent forestier, qui est justement chargé de la mise en œuvre de cette politique sur le terrain, doit être formé.

Il doit donc passer de l'agent de répression, qu'il était avant 1989 à l'agent de développement à l'issue des différentes formations auxquelles a procédé le Département depuis ces douze (12) dernières années.

En effet, depuis 1990 jusqu'à maintenant, de nombreux ateliers, séminaires et autres formations de courte ou longue durée, furent organisés et financés, notamment dans le cadre du Projet d'Aménagement des Ressources Naturelles (PARN), en vue du renforcement des capacités du Département en matière de ressources humaines.

1-2-4- Situation Actuelle des Ressources Humaines dans le Secteur Forestier Public et Privé

La RCA accuse et de façon criarde une insuffisance qualitative et quantitative en ressources humaines aussi bien dans le secteur public que privé. Cette situation est aggravée par le gel depuis 1985 des recrutements imposé par les Institutions de **Bretton Woods** dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel (**PAS**).

1-2-4-1- Etat des Lieux dans L'administration Forestière en Matière de Ressources Humaines

L'organigramme du Ministère des Eaux Forêts, Chasses, Pêches de l'Environnement et du Tourisme a fait apparaître au total 565 postes organisés toutes catégories confondue. 378 postes sont aujourd'hui pourvus et 127 vacants.

84 postes organisés pour l'administration centrale, tous pourvus. Mais le déficit se fait le plus sentir dans les directions à caractère technique pour qualification insuffisante.

294 postes de terrain (pour un pays de 623.000 km²) sont théoriquement pourvus au 4/5 ; mais la situation réelle est beaucoup plus inquiétante par manque d'agents d'exécution ; ainsi certains cantonnements forestiers sont effectivement vacants.

L'appellation d'ingénieur recouvre des qualifications et des formations bien différentes : Les ingénieurs des Eaux et Forêts (catégories A1) de la fonction publique sont de formation hétérogène. Les uns ont été formés en Afrique, en Europe ou en Amérique, les autres ont purement et simplement été reversés dans ce corps avec une formation administrative de bon niveau ou une formation technique de niveau analogue, sans avoir jamais étudié les sciences et les techniques relatives aux ressources naturelles. Cette situation fait que le nombre d'Ingénieurs réellement en activité dans ce corps est encore réduit par rapport aux effectifs théoriques (70 personnes identifiées y compris les ingénieurs en chef).

Les Techniciens Supérieurs des Eaux et Forêts (classés en A3 de la fonction publique) sont actuellement formés à l'I.S.D.R ; 46 personnes, titulaires de B.T.S. « Eaux et Forêts », travaillent sur le terrain. Recrutés aujourd'hui sur concours à l'ISDR parmi les titulaires du Baccalauréat Scientifique, ils reçoivent une formation composée d'un tronc commun avec leurs homologues de l'élevage, puis une formation optionnelle dans le domaine des Eaux et Forêts. Si le contenu théorique de la formation est conforme aux programmes classiques en la matière, les difficultés à organiser les travaux pratiques les rendent difficilement opérationnels à l'issue de leur scolarité.

Aujourd'hui, comme le monde entier met beaucoup l'accent sur la conservation de la biodiversité environnementale à travers les conférences internationales en la matière, on constate un afflux d'étudiants pour la formations en foresterie. Issus du C.T.D.R. de GRIMARI, les 41 techniciens sont formés avec bac (sur titre) et sur concours pour les non-titulaires du bac scientifique. Aujourd'hui, l'Etat organise la formation des professeurs de lycée Agricole pour combler le manque d'enseignants au C.T.D.R. et augmenter leur qualification professionnelle. Ceux-ci sont intégrés en B1 de la fonction publique à l'issue de leur scolarité. Ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme de Brevet de Technicien, reçoivent des Certificats et sont intégrés en B2 de la fonction publique. On en compte 11 actuellement en activité.

Les préposés forestiers qui proviennent de diverses formations (militaire, gendarme, policier etc. ...) ont été recensés. De catégorie C1 de la fonction publique, ils exercent des fonctions d'agents de terrain. Ils reçoivent la formation spécifique sur le tas.

Regroupés sous l'appellation de gardes forestiers ou garde chasse les 125 personnes qui ne sont pas des fonctionnaires mais des décisionnaires. Leur recrutement s'effectue par vague. Certains sont formés à l'Ecole de Garde Chasse de Bamingui entre 1980 et 1986 (année de fermeture de cette école faute de financement). D'autres reçoivent des formations militaires très sommairement et sont mis en activité sur le terrain.

Les autres catégories de personnel sont les suivantes :

33 postes organisés de Secrétaire de Direction, Secrétaires Dactylographes et Opératrices de Saisies. Les 2/3 de ces postes sont pourvus tandis que le 1/3 restant est encore vacant.

19 postes de chauffeurs sont recensés mais 4 seulement sont pourvus au niveau de l'administration centrale.

19 postes divers (pilote, opérateurs radio, magasiniers, ouvriers, plantons et gardiens) dont 16 pour l'administration centrale.

Il faut noter que le nouvel organigramme du Ministère des Eaux et Forêts, Chasse, Pêche, de l'Environnement et du Tourisme témoigne d'une réelle intention de promouvoir la dimension technique forestière et d'asseoir une présence effective des Agents sur le terrain.

1-2-4-2- Des Conditions de Travail Difficiles

Sur l'ensemble du territoire, l'isolement et la dispersion géographique des agents, qui doivent œuvrer sur de vastes étendues, ne permettent pas d'organiser facilement des missions de surveillance et de développement.

Les postes forestiers pourvus de titulaires ne sont pas forcément occupés à plein temps. Certains agents prennent toujours un grand retard à rejoindre les postes de terrain où ils sont affectés. D'autres doivent utiliser une partie de leur temps de travail à mettre au point des moyens de subsistance, ce qui leur permet de pouvoir attendre le paiement des prochains salaires dont les arriérées accumulées sont de l'ordre de 32 mois.

Certaines fonctionnaires sont envoyés en formation pour répondre aux besoins et objectifs de leur service. Une fois la formation terminée, ils se retrouvent affectés à d'autres postes de responsabilités, ce qui les amène à solliciter de nouvelles formations et de nouveaux moyens de fonctionnement.

1-2-4-3- Des Moyens de Fonctionnement Insuffisants

Les Services Centraux de l'Administration forestière manque de moyens logistiques et d'équipements surtout en matière de bureautique et d'informatique. On compte un ordinateur par Direction Générale. Vu leur utilisation par différentes personnes

(opérateurs et opératrices de Saisie), ce précieux équipement ne tarde pas à être en panne. Ce qui pose d'énormes difficultés par la suite dans le travail.

La dernière dotation en véhicules tout terrain, de motocyclettes et de mobylettes du Ministère des Eaux et Forêts, Chasse, Pêche, de l'Environnement et du Tourisme date de 1995. Actuellement, le parc automobile du Ministère à vieilli. Certains véhicules sont hors d'usage, d'autres vendus aux enchères à leurs utilisateurs. Pire encore, les incessants mouvements des militaires dans le pays ont occasionné des vols de plusieurs ordinateurs, photocopieurs et des véhicules du Département.

L'épineux problème des bons d'engagement non honorés par le Trésor Public engendre les difficultés en fournitures de bureau, ce qui perturbe énormément le bon fonctionnement des services. Aussi, les services de terrain ont très peu d'outillage. Les dernières dotations en petit matériel remontent au démarrage du Projet d'Aménagement des Ressources Naturelles (PARN) en 1992 et ont été complétés par celles de l'ONG Américaine World Learning. Les appareils techniques (boussoles, double décamètre, compas forestiers etc. ...), les cartes, les archives, la documentation technique, le petit matériel permettant de mettre en place des pépinières (sachets en polyéthylène, arrosoirs, machettes, etc. ...) font cruellement défaut. Ainsi le Ministère a amorcé un changement de mentalité depuis les années 1990

1-2-4-4- Des Actions Engagées pour un Changement de Mentalité

Dans ce contexte difficile, des actions ont été engagées pour que les agents des Eaux et Forêts perdent leur image d'agents de répression et deviennent véritablement des agents de développement dans le monde rural. Ainsi, des directives pour des actions de sensibilisation vont naître et le Décret n°95.273 en date du 2 novembre 1995 chargera le Ministre de :

- Veiller à une meilleure contribution du secteur forestier au développement socio-économique du pays
- Assurer la vulgarisation des techniques de mise en valeur des ressources forestières, fauniques et aquatiques.

La question des mesures d'accompagnement et de suivi devient alors fondamentale pour asseoir le succès de toutes les actions de formation qui visent un changement de mentalité. Cependant des failles en Ressources Humaines se font constatées.

1-2-4-5- Les Déperditions en Ressources Humaines

Ces cas sont dus essentiellement à :

- Des départs programmés. On a compté jusqu'en 2001, 52 départs à la retraite et environ 40% du personnel technique partiront à la retraite dans les dix (10) années à venir

- Des cessations anticipées pour diverses raisons. Exemple : mise en disponibilité
- Des décès : en moyenne 3 à 5 cas par an
- Fuite de cerveaux : ce cas arrive pour les Ingénieurs et les cadres qui partent pour des formations de longue durée à l'étranger et y restent définitivement. Sans être capable de chiffrer le nombre de ces départs possibles, il faudra quand même les prendre en compte.

1-2-4-6- Les Perspectives en Matière de Ressources Humaines

La situation de la gestion des ressources humaines est aujourd'hui bloquée. La politique d'aménagement des ressources naturelles en est victime. La politique d'ajustement structurel impose une limitation des dépenses de l'Etat au premier chef desquelles se trouve la masse salariale. En conséquence, les recrutements sont limités aux seuls remplacements de départs ou décès, voire complètement bloqués.

La question demeure car un grand nombre de nouveaux diplômés de l'ISDR et du CTDR n'ont pas encore trouvé d'emploi.

Actuellement, le Ministère des Eaux, Forêts, Chasses, Pêches, de l'Environnement et du Tourisme, après maintes insistances auprès du Gouvernement, a fini par obtenir une autorisation d'intégration pour 100 postes toutes catégories confondues (60 cadres à intégrer et 40 préposés forestiers ou agents d'exécution à recruter).

1-3- Les Différentes Catégories de Personnel dans les Entreprises Forestières et Industries de Bois

Le secteur forestier, objet de l'étude, est celui de l'exploitation forestière et de l'industrie du bois en ce qui concerne notamment la première transformation.

A côté des entreprises organisées et structurées, l'exploitation forestière recouvre également le secteur informel comme, à titre d'exemple, la récolte et le transport du bois de feu et du charbon de bois à destination des grandes villes du Pays en l'occurrence Bangui, la Capitale de la RCA. Ce type d'exploitation forestière n'est pas pris en compte dans le cadre de l'étude.

1-3-1- Les Effectifs

Le secteur de l'exploitation forestière et de la première transformation est dominé par une douzaine de sociétés, titulaires des permis d'exploitation aménagement (PEA) dans la zone forestière de la République Centrafricaine.

Les douze (12) principales entreprises d'exploitation et de transformation forestières, dont la liste se trouve en annexe, emploient chacune entre deux cent (200) et six cent (600) salariés.

D'une manière générale, cette branche d'activité dont le poids dans le développement socio économique du pays est très important, compte entre quatre mille (4.000) et cinq mille (5.000) salariés avec des variations saisonnières. Si l'encadrement des salariés au niveau de la hiérarchie supérieure est essentiellement constituée

d'expatriés, celui de la maîtrise et du personnel subalterne est composé surtout des nationaux.

L'ensemble des ouvriers et employés est estimé à environ quatre mille (4.000) personnes permanentes. Afin de faire face aux problèmes d'absentéisme, de maladies et/ou de décès et faute de disposer de jeunes centrafricains qui sortent du système scolaire nantis de diplômes techniques, chaque poste de travail, dans la plupart des entreprises d'exploitation et de transformation forestières, est doublé par une, voire deux (2) personnes. Les ouvriers, qui disposent effectivement d'un savoir faire, sont généralement flanqués d'aides et apprentis ayant pour rôle principal de regarder travailler l'ouvrier qualifié ou spécialisé et d'imiter donc ses gestes.

Selon une récente enquête menée auprès des différentes entreprises forestières et industries du bois, le nombre d'ouvriers qui exercent effectivement un métier exigeant une qualification telle que définie par la Convention Collectives des Exploitations Forestières et de leurs Activités Complémentaires dont l'existence remonte à 1994 peut être estimé à deux mille (2.000) salariés.

De cet effectif dont presque la moitié est employée aux tâches de maintenance du matériel ainsi que des installations, les salariés qui exercent des métiers réellement forestiers seraient de l'ordre d'un peu moins d'un millier d'ouvriers.

Par ailleurs, il ressort de cette même enquête que les décès, maladies ou absences imposent un renouvellement minimum de l'effectif des salariés de l'ordre de 5% par an. Si ce pourcentage est rapporté aux différentes catégories de personnel exerçant effectivement un métier forestier, il faut déduire qu'il est nécessaire de former annuellement une cinquantaine de salariés qualifiés en vue d'assurer le maintien des effectifs.

C'est pourquoi, le maintien d'un effectif minimum d'ouvriers qualifiés est un enjeu vital pour les entreprises d'exploitation et de la première transformation forestières.

1-3-2- Les Qualifications

Conformément à l'organisation du travail dans les sociétés forestières, les besoins de formation sont exprimés différemment mais il y a trois (3) domaines sur lesquels fut portée l'attention des exploitants forestiers ; il s'agit de :

- La prospection préalable à l'exploitation ;
- L'exploitation proprement dite ;
- l'affûtage.

A ces trois (3) domaines, il convient d'ajouter les métiers liés au débardage qui sont déterminants pour le débusquage et la vidange des bois exploités. Il est certain qu'une pratique efficace de ces métiers permet non seulement d'éviter du gaspillage de la matière première mais de limiter aussi l'impact des exploitations sur le milieu naturel.

En somme, les métiers de base dans le domaine de l'exploitation forestière sont ceux des prospecteurs et abatteurs tandis que, dans une Scierie, le métier fondamental reste celui de l'affûtage.

1-3-3- Les Classifications de la Convention Collective des Exploitations Forestières et Activités Complémentaires

Comme il a été évoqué plus haut, ce Texte contractuel date de 1994 et classe les salariés de cette branche d'activités en diverses catégories et échelons en fonction de leur qualification professionnelle et de leur ancienneté dans l'entreprise.

Il convient de souligner que six (6) catégories différencient les ouvriers et employés, trois (3) en ce qui concerne les agents de maîtrise. Chaque catégorie professionnelle est subdivisée en échelon selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Les classifications relatives aux manœuvres et aide-ouvriers ne demandent, quant à elles, aucune qualification alors que les métiers d'ouvriers spécialisés qualifiés et ouvriers hautement spécialisés réclament des compétences précises.

Il est à noter que le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) est généralement exigé au niveau de la catégorie d'ouvriers spécialisés qualifiés.

1-3-4- L'Organisation du Travail

L'exploitation forestière est une activité saisonnière car, en période de pluies, la forêt est impraticable et l'activité temporairement suspendue. Cette situation n'a pas souvent de répercussions importantes sur les effectifs et types d'emplois.

En effet, en période d'activité, l'exploitation forestière nécessite le transport des équipes en forêt. Beaucoup de temps est par conséquent gagné dans une journée de travail lorsque l'équipe est logée la semaine durant dans des campements situés en forêt.

Dans les scieries ou les unités de déroulage, le travail posté est réglé en deux ou trois postes de travail selon la nature et l'importance de cet emploi.

La nécessité de sécuriser les postes de travail, en vue de faire face à certains aléas ou situations épidémiques, oblige les entreprises à doubler, voire tripler les effectifs sur un même poste de travail. Il en résulte, bien entendu, une charge salariale accrue pour une production identique.

C'est la raison pour laquelle, le renforcement par le biais de la formation professionnelle et de la qualification de différentes catégories de salariés entraîne un autre type d'organisation du travail dans les entreprises d'exploitation et de transformation forestières.

Aussi, convient-il de rappeler, à l'occasion, que la formation n'est jamais neutre ou un acte fortuit car une meilleure formation professionnelle des diverses catégories du personnel induit inévitablement une plus grande qualification et partant une amélioration de la rémunération des salariés.

CHAPITRE II- LES BESOINS EN FORMATION DANS LE DOMAINE FORESTIER

2-1- Le Secteur Forestier.

Le secteur forestier est très vaste et regroupe plusieurs modules de formation à savoir : Gestion forestière, Inventaire forestier, Aménagement forestier, Exploitation forestière, Sylviculture, Agroforesterie et Industrie du Bois.

En République Centrafricaine, en compte au plus deux (2) spécialistes par module qui sont affectés comme Directeurs dans les domaines de leur compétence. Ce qui fait qu'ils interviennent difficilement sur le terrain, sinon à la demande de certaines sociétés forestières qui voudraient bien avoir des informations précises de leur zone d'action.

Actuellement, il y a trois projets (ECOFAC-NGOTTO ; PARPAF et FORET BANGASSOU qui oeuvrent dans les domaines de la gestion forestière, d'inventaire forestier et d'aménagement forestier.

A part le Projet Forêt de Bangassou qui a interdit l'exploitation industrielle du bois dans sa zone d'intervention, les Projets ECOFAC- FORET DE NGOTTO et PARPAF aident les sociétés forestières à exploiter rationnellement la grande forêt du sud du Pays et ceci suivant l'inventaire et le plan d'aménagement mis en place par ces projets qui demandent le prélèvement de huit (8) à douze (12) pieds d'arbres sur une superficie de vingt cinq (25) ha. Ce qui occasionnera moins de dégâts sur les jeunes arbres et favorisera la croissance des recrues. Malheureusement ce quota d'abattage n'est toujours pas respecté car un texte officiel ne l'a pas encore entériné.

La sylviculture, directement sur une forêt naturelle, n'est pratiquement pas appliquée. Les compétences dans ce domaine sont recherchées. Par contre, les plantations artificielles des essences exotiques à croissance rapide existent dans le pays. Ceci est due à l'instauration de la Journée Nationale de l'Arbre en RCA célébrée chaque année dans la première quinzaine du mois de juillet. Actuellement, les centrafricains, soit en groupement, soit individuellement, mettent en place des plantations artificielles d'arbres exotiques à croissance rapide (Eucalyptus, tectoua grandis, Acacia Auriculiformis, Acacia mangium etc. ...). Dans ce domaine, les moyens matériels et financiers font défaut.

Quant à l'exploitation forestière et l'industrie du bois, ces domaines sont entièrement entre les mains des expatriés. Les compétences dans ce domaine sont localement inexistantes. L'action menée dans ce domaine est un contrôle dérisoire des abattages d'arbres effectués et de la transformation des grumes. Ce contrôle permet de déceler le gaspillage du bois, de verbaliser leurs auteurs aux fins d'une taxation. L'agroforesterie est un domaine tout à fait récent dans le pays. Les compétences sur le terrain sont rares. L'ICRA (Institut Centrafricaine de Recherche Agronomique) fait beaucoup des expérimentations en agroforesterie. Certains paysans ont bien réussi des essais agroforestiers sur tout avec l'essence Acacia Albida. La vulgarisation dans ce domaine est encore embryonnaire, car les cadres en la matière circulent très peu sur le terrain. Si l'enseignement de ces matières figure en bonne place dans les programmes, les travaux pratiques sur le terrain font cruellement défaut ce qui fait que les cours théoriques restent sans application sur le terrain.

Il est nécessaire de souligner que tous les modules d'enseignement inscrits dans le secteur forestier se heurtent à un certain nombre de problèmes.

- Le problème principal dans le domaine forestier est la dégradation des ressources forestières. Les causes majeures identifiées dans ce secteur forêt et classées par ordre de priorité sont les suivantes :
 - L'insuffisance de la connaissance de la ressource forestière à travers les inventaires multi-ressources ;
 - Le plan de zonage forestier inexistant et/ou inappliqué ;
 - La planification de l'utilisation des ressources forestières inexistante ou non participative ;
 - Les textes législatifs et réglementaires non respectés ;
 - Les mécanismes de contrôle inappropriés ;
 - La fiscalité forestière inadéquate ;

- L'industrialisation insuffisante.

LES ACTIONS STRATEGIQUES A MENER SONT :

- Renforcer la connaissance forestière et rechercher les moyens nécessaires pour l'accomplir ;
- Renforcer les stratégies d'élaboration des plans de zonage ;
- Renforcer le processus de planification et d'utilisation des ressources forestières suivant une approche participative ;
- Renforcer et adapter les textes législatifs et réglementaires ;
- Renforcer les mécanismes de contrôle ;
- Adapter la fiscalité forestière au contexte social, économique et environnemental ;
- Encourager l'industrialisation plus poussée surtout en produits finis sur les lieux de production ;
- Redynamiser la recherche forestière.

Entre autres actions forestières, il y a les besoins en formation dans le domaine de la faune.

2-2- Le Secteur Faune

Dans le domaine de la faune, le Programme de Développement des Zones Cynégétiques Villageoises (PDZCV) œuvre dans le Nord-Est du pays. Ce projet mène ses actions de manière participative, en associant la population locale à la gestion de la faune Sauvage.

Ce projet forme des Ecogardes et leur fournit des moyens nécessaires pour la conservation de la faune dans la zone d'action. Une sensibilisation est menée dans toute la zone d'action du Projet en vue d'informer, d'éduquer et communiquera à celle-ci le bien fondé d'une exploitation durable de la faune sauvage.

Ce projet mène un programme d'I.E.C à la base c'est-à-dire dans les écoles, dans les hôpitaux, dans les églises et dans les villages qui se trouvent dans la zone d'action.

Ce Projet mène également des recherches à savoir : le suivi écologique des animaux dans son périmètre d'action. Dans le domaine de la faune, les compétences en la matière existent dans le pays mais en nombre insuffisant. Des spécialistes formés à l'Ecole de Faune Garoua sont affectés dans la ZIC et œuvrent surtout dans le sens d'une conservation, d'une protection de la faune ainsi que de la sensibilisation de la population locale en vue d'une gestion participative, condition sine qua none de l'exploitation durable de la faune sauvage de la RCA. Ces efforts que mène le PDZCV connaissent certains problèmes qu'il est nécessaire de souligner.

En effet, dans le domaine de la faune deux problèmes prioritaires ont été identifiés :

- Le braconnage ;
- L'insuffisance de connaissance sur la faune sauvage caractérisée par :

- L'insuffisance de la capacité de protection ;
- L'absence de volonté politique de conservation.

Les causes à ces problèmes sont multiples à savoir :

- L'inadaptation des textes réglementaires et législatifs ;
- Le commerce national de viande de chasse entraîne des prélèvements abusifs et plus destructifs, accentue les phénomènes de pauvreté, du chômage et même de la corruption ;
- L'insuffisance d'encadrement dans la gestion de faune (manque de motivation) ;
- L'irrégularité de la sensibilisation ;
- La faible valorisation des ressources fauniques causée par la sous-évaluation de la faune dans les comptabilités nationales ;
- L'absence des ressources alternatives ;
- La prolifération des armes à feu favorisée par les conflits armés.

Les Actions Stratégiques à mener sont :

- Adapter et harmoniser les textes réglementaires et législatifs sur la faune ;
- Former et promouvoir les cadres nationaux dans la mise en application des lois et textes juridiques sur la faune ;
- Sensibiliser tous les acteurs concernés par la gestion de la faune ;
- Valoriser les ressources fauniques ;
- Développer l'élevage de la faune ;
- Encourager la gestion participative (population comprise) ;
- Doter de moyens adéquats les agents forestiers dans la prévention et la surveillance des espèces fauniques pour faire face aux armes de guerre en provenance des pays en conflit de la sous-région (Soudan, Congo Démocratique etc. ...);
- Encourager et dynamiser la recherche scientifique dans le domaine de la faune.

Dans la zic et la zcb, les actions en pisciculture et en pêches sont également menées

2-3- Secteur Pisciculture et Pêche

2-3-1- La Pisciculture

La pisciculture a été introduite en RCA depuis de nombreuses années.

Le premier organisme qui a suscité à la formation des Nationaux dans ce domaine est la FAO.

De 1970 à 1976, la pisciculture était très florissante grâce aux coopérants Européens, en particulier les Belges, qui œuvraient dans un but de produire des poissons élevés dans les étangs.

Des centres piscicoles furent créés tant à Bangui la Capitale de la RCA que dans l'arrière pays.

Le principal centre est celui de la LANDJIA, très perfectionné, qui produisait des alevins pour les pisciculteurs de Bangui et des régions environnantes telles que l'Ombella M'poko, la Lobaye, la Kémo etc. ...

Deux(2) centres secondaires furent également créés : celui de Bambari et celui de Bouar.

Le premier produit des alevins pour les pisciculteurs de la Ouaka, de la Basse-Kotto et de la Haute-Kotto.

Le second produit des alevins pour les pisciculteurs de la Nana-Mbaéré, de l'Ouham-Pendé et de l'Ouham. Des groupements de pisciculteurs furent formés, toujours avec l'appui de la FAO qui fournissait à ceux-ci du petit matériel (pelles, pioches, brouettes etc. ...) et qui formait en même temps lesdits pisciculteurs.

Avec l'arrêt des financements dans ce domaine par la FAO en 1987. le déclin de la pisciculture en RCA est devenu certain. Les cadres centrafricains qui œuvraient dans ce domaine ont été affectés à des postes qui ne sont pas de la matière piscicole.

De 1989 à 1999 le projet Centre Sud a tenté de relever le niveau piscicole dans la Ouaka et la Basse-kotto. Actuellement, certains pisciculteurs travaillent en groupement mais ils fournissent un faible rendement.

Les compétence en pisciculture existent, mais en nombre insuffisant. Leur affectation sur le terrain ne s'effectue pas toujours dans le domaine de leur compétence. Les produits piscicoles manquant sont compensés par ceux de la pêche.

2-3-2- La Pêche

Bien qu'il y ait un grand nombre de pêcheurs dans le pays (environ plus de 30.000 pêcheurs), la pêche n'est pas encore institutionnalisée. On note plusieurs groupements de pêcheurs dans le pays. Un effort est en train d'être fait dans le domaine de la pêche : des fiches ont été établies et ventilées sur l'ensemble du territoire pour le recensement des pêcheurs et des moyens utilisés pour la pêche ; c'est un travail qui se fait actuellement en cette année 2002.

Si un Code de Pêche est en cours d'élaboration, il n'y a pas encore de compétence en matière de la pêche. C'est un domaine encore vierge.

Faute de spécialistes, la pêche est pratiquée de manière anarchique sur l'ensemble du pays. Sa production moyenne est de 11.000 tonnes de poissons par an lesquels sont vendus très chers d'ailleurs sur les marchés locaux.

2-4- Définition des Besoins en Formation Forestière dans le Secteur Public et Privé

2-4-1- Estimation des Besoins en Formation pour l'Administration Forestière

2-4-2- Qui Former ?

Envisager d'établir un plan puis un programme de formation continue nécessite une interrogation sur le public à former : les anciens fonctionnaires près à être retraités ? les nouveaux diplômés encore à la touche ? les besoins en personnel qualifié sont importants mais il convient de bien cibler le public à former.

2-4-3- Les Stratégies

Le récent mouvement du personnel intervenu au niveau du MEFCPET au mois de juillet 2002, demande que les Services soient pris en main par leurs nouveaux responsables. Cette prise en main peut se faire en deux temps :

- Une phase de diagnostic et d'évaluation individuelle des cadres est nécessaire afin de repérer aux mieux les potentialités existantes et les faiblesses. Ce travail important et délicat doit être mené par un organisme extérieur ou une personne plus compétente. Les critères d'évaluation doivent être définis au préalable et en concertation étroite avec les responsables du Département ;
- Une seconde phase de proposition et d'organisation d'un programme de formation selon les faiblesses constatées dans le cadre des fonctions occupées au niveau du Département Ministériel.

2-4-4- Les Objectifs de la Formation

Les stratégies traduites en projet de formation permettent d'identifier des organigrammes fonctionnels et des fiches de postes.

A chaque poste correspondent : des objectifs particuliers de travail, des tâches à réaliser et un profil pour la personne qui doit occuper le poste.

Les objectifs de formation liés au poste résultent de l'écart entre la formation acquise antérieurement par l'intéressé qui occupe le poste et les savoir (savoir-faire et savoir être) qui lui manquent pour atteindre cet objectif.

Les pédagogues s'emparent de ces objectifs de formation pour les transformer en objectifs pédagogiques lesquels sont traduits en programme de formation et en actions de formation dont l'évaluation immédiate permettra de déterminer si l'apprenant a atteint ou non les objectifs pédagogiques.

Les grandes tâches liées à la formation sont les suivantes :

- La matière d'administration forestière ;
- Les matières techniques
 - foresterie et agroforesterie
 - cynégétique et faunistique

- halieutique.
- La matière d'encadrement des projets ;
- La matière de sensibilisation et de vulgarisation ;
- La matière des nouvelles technologies en Informatique.

A ses grandes tâches il faut ajouter :

Une sensibilisation sur les textes, lois et au droit de l'environnement ;
 La connaissances des principes de l'économie environnementale ;
 La réalisation des études d'impact ;
 Un perfectionnement dans les langues de communication (français anglais etc....).

Dans tous les cas, la nécessité d'un corps enseignant de qualité s'avère indispensable. L'ISDR pourrait augmenter sa capacité d'enseignement en créant un département de « Formation Continue » capable de proposer des actions de formation à la demande des différents partenaires intéressés.

2-4-5- La Formations Continue

Une politique de formation continue au sein d'une administration réclame une structure performante. Elle regroupera les fonctions de formation, de sensibilisation, de vulgarisation et de documentation. Le service de la documentation du Ministère réorganisé, à rassemblé une collection intéressante de documents. Cela constitue une base très importante pour la nécessaire autoformation que doivent poursuivre les cadres après leur formation.

Les missions de structure de la formation seront :

- Missions de conception
 - proposer un plan et un programme de formation
 - rechercher les financements nécessaires à l'exécution du programme
 - suivre les formations dans les établissements de formation initiale.
- Missions d'organisation et d'exécution
 - mise en œuvre du programme de formation
 - convocation des personnels concernés par les actions de formation
 - organisation matérielle
 - recherche des intervenants
 - contrôle pédagogique et évaluation des actions de formation.
- Mission d'administration
 - comptes rendus d'activités pédagogiques
 - comptes rendus financiers.

2-4-6- Le Public de la Formation Continue

Les formations continues seront organisée obligatoirement pour le personnel désigné par leur service et dans les défaillances notoires au poste qu'il occupe. Cette nécessité pourra être éventuellement tempérée par la suite dans la mesure où les résultats se feront sentir grâce à la formation. Il pourra être tenu compte des besoins particuliers et des aspirations du personnel en d'autres domaines. Le personnel en formation est en situation d'activité et doit participer à l'intégralité de l'action de formation.

Enfin la formation des formateurs, très pratique, peut être réaliser sur place de courte durée, par un organisme spécialisé en matière de formation de formateurs.

2-4-7- Les Besoins en Formation de L'ISDR

En se référant au programme de formation, surtout dans les matières optionnelles, une année de formation totalise 1240 H et ceci pour les deux cycles (BTS et Ingénieur).

L'option Eaux et Forêts est dans un besoin de :

Un professeur qualifié	en Anatomie du Bois en Industrie du Bois en Exploitation forestière
Un professeur qualifié	en Sylviculture générale en Sylviculture appliquée en Dendrologie.
Un professeur qualifié	en Pêche en Pisciculture en Faune ichtyologique en Anatomie des poissons
Un professeur qualifié	en Faune cynégétique en Aménagement des parcs et réserves
Un professeur qualifié	en Dendrométrie en Aménagement forestier en Génie forestier
Un professeur qualifié	en Economie forestière en Génétique forestière en Technologie du bois

Si l'ISDR pouvait disposer de six (6) professeurs permanents qualifiés dans les disciplines optionnelles dispensées sur le site central, la formation en foresterie aurait déjà pris un élan remarquable.

La formation en matière forestière au niveau de **I.S.D.R**, avec les deux cycles que sont : ceux des Techniciens Supérieurs et des Ingénieurs, ne pourra encore exister surtout dans ce domaine que si :

- Des Professeurs formés et compétents sont mis à la disposition de l'établissement en vue d'un meilleur encadrement des étudiants dans tous les

domaines (Cours théoriques, Travaux dirigés et Travaux pratiques sans oublier les Sorties pédagogiques).

- La fourniture régulière des ouvrages en foresterie, notamment les nouveaux livres, les bulletins d'information et les revues spécialisées à l'Institut pour permettre aux étudiants de se former, de s'informer et d'améliorer leurs connaissances de manière continue et toujours dans le but de l'exploitation rationnelle et durable des ressources naturelles.
- La mise à la disposition de l'I.S.D.R. des nouveaux moyens Technologiques d'Information, d'Education et de Communication, s'avère nécessaire. Ceci permettra à l'Institution d'être au même diapason des autres établissements de formation professionnelle dans le domaine des Eaux et Forêts en Afrique Centrale.
- Le renouvellement de tous les produits d'analyse des laboratoires de chimie, physique, biologie et autres pour rendre plus fiables et rassurants les résultats de ces analyses.
- Une dotation en petit outillage (pioches, arrosoirs, pelles, râteau etc. ...) en petit équipement (bottes, imperméables, boussoles, GPS etc. ...) et en matériels de mesure des arbres, permettra le bon déroulement des Travaux pratiques et dirigés.
- La réhabilitation de tous les bâtiments (salles de classe, campus universitaire, restaurant, ferme école et les logements de professeurs) devra être en adéquation avec la formation à l'I.S.D.R. D'ailleurs une expertise générale des établissements universitaires du pays a été effectuée sur la demande du gouvernement, avec les encouragements de la Direction de l'I.S.D.R. L'heureux aboutissement de ce travail par une réelle concrétisation des travaux de réhabilitation sera très salutaire pour l'I.S.D.R.
- Les moyens logistiques adéquates tels qu'un Mini-Bus d'une capacité de 30 places et une Pick-up tout terrain pour les Sorties Pédagogiques et les prospections de terrain faciliteront davantage les différents déplacements des étudiants et des professeurs dans les différentes disciplines.
- Dans tout les cas, certaines solutions aux multiples difficultés de l'I.S.D.R. doivent provenir des Centrafricains. La volonté ne fait pas défaut mais les nombreux et incessants soubresauts qu'a connu la RCA ne sont pas de nature à permettre le plein épanouissement de cet important établissement. Il y a un réel espoir de voir, dans les prochaines années, la relance sur de nouvelles bases et avec des moyens conséquents de la formation forestière au sein de l'I.S.D.R.

**2-4-8- Détermination des Besoins en Formation pour les Entreprises
d'Exploitation Forestière et de Transformation du Bois : Projet de
création d'un Centre d'Apprentissage et de Perfectionnement Forestier
Centrafricain (C.A.P.F.C.A)**

A la lumière de l'expérience du passé et, en particulier, la mise place, dans les années 1960-1970, par la FAO, des Centres Forestiers Pilotes dont celui de BIMBO témoigne, de manière éloquente, que les sociétés forestières sont réticentes à embaucher la main d'œuvre sortant du système de formation professionnelle si elles ne sont pas directement associées au recrutement et au cursus de ce même personnel.

En outre, il convient de rappeler que, conformément à l'organisation du travail dans les sociétés forestières, les besoins de formation, quoique exprimés différemment dans le cadre de l'enquête menée au cours de cette année 2002 en vue de la faisabilité du Projet de création d'un Centre d'Apprentissage et de Perfectionnement Forestier Centrafricain (CAPFCA) se ramènent à trois domaines priorités :

la prospection préalable à l'exploitation ;
l'exploitation proprement dite et
l'affûtage.

Suite à cette même enquête, il ressort de l'analyse des résultats que les besoins urgents en matière de formation forestière se situent à deux (2) niveaux :

Le recyclage et le perfectionnement des salariés déjà en poste dans les entreprises forestières et industries du bois ;
La formation initiale professionnelle.

En ce qui concerne le recyclage et le perfectionnement des salariés ayant déjà une qualification, l'objectif vise à donner aux opérateurs ou ouvriers spécialisés qualifiés :

- une actualisation ou remise à niveau de leur savoir faire ;
- des moyens en vue de la transmission de leur savoir-faire en encadrant les apprentis.

Quant à la formation initiale, elle vise plutôt à donner une capacité professionnelle permettant de déboucher dans une catégorie professionnelle reconnue par la Convention Collective des Exploitants Forestiers et Activités Complémentaires à :

- des aides et manœuvres qui sont déjà dans les entreprises mais n'ayant aucune qualification ;
- des jeunes déscolarisés.

Les dispositifs de formation pour ces deux (2) catégories de public doivent être organisés de manière cohérente afin d'utiliser au mieux les qualifications et énergies disponibles en vue de développer les savoir faire. Le CAPFCA doit, à partir des besoins exprimés par les Sociétés forestières, de l'identification des publics à former et de l'utilisation de moyens et des financements disponibles, mobiliser une pédagogie innovante.

2-4-9- Les Publics à Former

Dans le cadre de la formation sous forme de recyclage et de perfectionnement, le nombre des personnes à former pour ce projet, dont la durée est prévue pour trois (3) années, est estimée à une centaine de personnes qui doivent être choisies parmi les prospecteurs, abatteurs et affûteurs reconnus comme les plus capables de transmettre leur savoir-faire.

Ces personnes recyclées devront ensuite être mobilisées en vue d'encadrer les apprentis dans les entreprises.

Pour ce qui est des formations initiales, le nombre des prospecteurs, abatteurs, affûteurs et débardeurs à former est, pour la même période, globalement de cent cinquante (150) personnes, ce qui correspond au besoin minimum de recrutement tel qu'exprimé par les sociétés forestières.

De surcroît, il importe de préciser que les personnes appelées à recevoir la formation initiale aient des aptitudes tant physiques, psychologiques que morales pour travailler en forêt ou dans les scieries. Il y'a, d'ailleurs, de fortes probabilités pour que les enfants et les parents des personnes travaillants actuellement dans le secteur forestier aient plus de motivation que les jeunes citadins.

En outre, le recrutement des personnes à former doit être fait avec beaucoup de soin par la recherche d'un certain dosage entre plusieurs types de public présentant des capacités en vue de bénéficier d'une telle formation professionnelle. Il s'agit notamment :

- des personnes déjà en place comme les manœuvres ou aide-ouvriers qui pourront constituer la moitié de l'effectif soit environ 50% ;
- des enfants et parents des travailleurs en place environ 25% ;
- des jeunes déscolarisés : environs 25%.

Pour procéder au recrutement des personnes à placer, soit en formation de remise à niveau soit de formation professionnelle, il sera préférable de recourir à une certaine organisation du genre Comité de Pilotage et de Suivi du CAPFCA dont la mise en place a été jugée utile dans le cadre de ce projet.

D'une manière générale, il est nécessaire que l'employeur potentiel, pour s'investir effectivement dans la création du CAPFCA, donne son avis préalable sur le recrutement des jeunes à former ainsi que pour le recrutement des apprentis.

S'agissant des formations techniques professionnelles, elles requièrent, bien entendu, un certain niveau de culture générale car l'apprentissage sur le tas, de même que la simple transmission des savoir-faire par la reproduction des gestes des ouvriers qualifiés ou spécialisés ne permettent aucunement à celui qui les reçoit de progresser lui même dans son métier.

En raison des divers avis techniques recueillis dans le cadre de l'enquête effectuée en vue de la création du CAPFCA et compte tenu de la baisse générale du niveau scolaire

constatée en RCA, il a été retenu que le projet de création de ce Centre puisse s'articuler de manière cohérente avec d'autres projets.

C'est notamment le cas du pré-projet en cours de finalisation initié par la Délégation Générale à l'Insertion et à la Réinsertion qui relève des Services de la Primature et intitulé « Stage d'Accès aux Métiers Forestiers » (SAMF) qui aidera à régler la question du niveau pré requis avant de bénéficier de la formation forestière au CAPFCA.

Pour éviter les erreurs du passé, le CAPFCA, qui aura une tutelle unique à savoir celle du Ministère en Charge des Eaux et Forêts, sera dirigée par une direction devant réunir en son sein une triple compétence.

- Un bon gestionnaire pour la transparence dans la gestion des moyens qui seront alloués ;
- Un pédagogue averti qui sera le garant de la cohérence d'un système de formation éclaté dans le temps et l'espace ;
- Un organisateur performant qui doit être capable d'assurer la liaison Entreprise-Formation.

Le CAPFCA est un Centre de Formation qui doit être et rester, avant tout, une structure légère permettant l'encadrement de cycles de formation professionnels mais en aucun cas, cette structure ne doit tendre, de près ou de loin, à devenir un pseudo-lycée technique.

2-4-10- Choix du Site d'Implantation du CAPFCA

Bangui, la capitale de la RCA, n'est pas retenue en vue d'abriter ce centre de formation pour des raisons pratiques : son éloignement de la zone forestière ne peut favoriser des travaux pratiques.

Par ailleurs, les ressources extra scolaires que recèlent Bangui peuvent contribuer à démotiver ou à « fatiguer » les apprenants.

En revanche, Berberati qui peut être considérée comme la capitale de la zone forestière de la RCA se trouve au cœur même de l'implantation des douze (12) principales sociétés forestières, titulaires de Permis d'Exploitation Aménagement (PEA). La carte en annexe montre bien les avantages présentés par le choix de la ville de Berberati pour abriter le CAPFCA.

D'autres critères non moins importants ont également milité en faveur de Berberati :

- des locaux existant qui pourront, sans trop de frais, être adaptés aux besoins d'un Centre de Formation ;
- des possibilités de rassembler les stagiaires autour d'un centre urbain ;

- des développements, dans un proche avenir, des infrastructures notamment routières.

Berberati représente donc un pôle de déconcentration dans le cadre de la politique de décentralisation et régionalisation du Pays et est également intéressant pour organiser les formations sur le terrain et dans les entreprises forestières environnantes. Selon les conclusions de l'étude de faisabilité, le coût d'investissement est de l'ordre de deux cent vingt deux millions (**222.000.000**) de francs CFA par adaptation de locaux du Ministère des eaux, Forêts, Chasses, Pêches de l'Environnement et du Tourisme à Berberati car il ne s'agit nullement de la construction d'un centre flambant neuf.

La capacité d'accueil du CAPFCA est de l'ordre de vingt (20) stagiaires à la fois. Ce choix d'une dimension modeste pour la structure d'accueil permet :

- d'éviter de construire une grande structure d'internat qui serait lourde à gérer ;
- de concentrer les efforts pédagogiques sur un seul public à la fois ;
- de limiter les coûts d'investissements et de fonctionnement.

A ces dépenses d'investissement devront s'ajouter le coût d'une assistance technique expatriée sur une période de trois ans soit cent cinquante millions (**150.000.000**) francs CFA.

Les frais de fonctionnement du CAPFCA comprennent les frais de personnels neuf (9) personnes et des formateurs, les frais d'hébergement et de nourriture de stagiaires ainsi que les consommables. Environ cent millions (100.000.000) de francs CFA par an sont nécessaires pour faire fonctionner le projet durant les trois (3) années de son existence.

Globalement, le coût total du Projet pour les trois années est de six cent soixante millions (660.000.000) de francs CFA.

A l'issue des trois (3) années du projet, l'estimation des coûts de fonctionnement annuels se situe aux environs de cent quarante millions (140.000.000) de francs CFA repartis en trois grandes chapitres :

Le coût de fonctionnement normal soit environ cent millions (100.000.000) de francs CFA.

Le salaire d'un cadre national en remplacement de l'assistant technique expatrié soit environ seize millions (16.000.000) de francs CFA ;
La dotation aux amortissements en vue d'assurer la pérennité des équipements soit environ vingt quatre millions (24.000.000) de francs CFA.

Le financement de ce projet pourra être assuré par l'Union Européenne dans le cadre de la ligne budgétaire spécifique pour l'industrie forestière.

En effet, dans le cadre des obligations mutuelles pour l'utilisation des transferts STABEX bois, il est possible de mobiliser des ressources financières dont le montant prévu est de 750.000Euros correspondant à la somme de quatre cent quatre vingt douze millions (492.000.000) de francs CFA.

Ce montant devra donc permettre d'initier le projet ainsi que son fonctionnement pour la première année mais il serait nécessaire de prévoir une contre-partie centrafricaine au dit projet dont le montant du financement complémentaire serait de l'ordre de cent soixante huit millions (168.000.000) de francs CFA sur les trois (3) ans soit cinquante six millions (56.000.000) de francs CFA par an.

Cette contre partie centrafricaine peut provenir de deux (2) sources conjuguées à savoir :

- Une contribution de l'Agence centrafricaine pour la Formation Professionnelle et l'Emploi (ACFPE) : la profession forestière contribue comme toutes les autres entreprises au financement de la formation professionnelle par le versement à l'ACFPE d'une taxe de 2% sur la masse salariale.
- Il serait logique selon l'étude de faisabilité de ce projet, qu'une partie du montant de cette contribution qui se chiffre à environ cent millions (100.000.000) de francs CFA par an serve à financer les besoins de formation initiale des jeunes appelés à devenir des opérateurs qualifiés dans ce secteur d'activité ;
- Une autre contribution pouvant provenir du Compte d'Affectation Spéciale pour le Développement forestier et Touristique (CAS/DFT) : ce compte qui se trouve logé au Trésor Public est alimenté par les taxes forestières. Il serait donc nécessaire d'afficher clairement la participation du CAS-DFT au financement dudit projet.

Enfin le financement du CAPFCA peut être éventuellement complété par d'autres bailleurs de fonds tels que l'Organisation Internationale des Bois Tropicaux (OIBT) ainsi que le WWF qui s'est dit tout à fait disposé à collaborer à ce projet en organisant des formations de sensibilisation sur les exploitations à faible importance.

CHAPITRE III- DIAGNOSTIC DES INSTITUTIONS NATIONALES ET DES AUTRES STRUCTURES DE FORMATION EN MATIERE FORESTIERE

3-1- Le Collège Technique de Développement Rural (CTDR) de GRIMARI

3-1-1- Rappel Historique

Le Collège Technique de Développement Rural a pris la succession dans les années **1980** du Collège Technique Agricole (CTA) de **NGOULINGA** dont la création remonte en **1939**.

Il faut signaler que le site de **NGOULINGA** où est implanté le **CTDR** se trouve à six (6) kilomètres de la ville de **GRIMARI**.

Le **CTDR** est une Institution de l'Etat Centrafricain qui assure la formation des Techniciens de l'Agriculture, du Génie rural ainsi que des Eaux et Forêts.

C'est précisément en **1984** que fut créée au sein de cet établissement l'option « Eaux et Forêts » qui compte jusqu'à maintenant une quinzaine de promotions représentant une centaine de Techniciens Forestiers formés soit en moyenne quelques sept (7) étudiants par an qui ont obtenu leur diplôme à l'issue des trois (3) années d'étude que dure la formation.

3-1-2- Structure du C.T.D.R.

Le C.T.D.R. de Grimari est placé sous la tutelle du Ministère de la Promotion du Monde Rural (**MPMR**) et dirigé par une équipe composée de la manière suivante :

- Un Directeur, Chef de l'établissement qui s'occupe des affaires administratives ainsi que des relations non seulement avec le Ministère de la Promotion du Monde rural mais également avec les départements des Eaux, Forêts, Chasses, Pêches, de l'Environnement et du Tourisme ainsi que de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique ;
- Un Directeur des Etudes qui est chargé de toutes les questions pédagogiques ;
- Un Surveillant Général qui est chargé de veiller à l'application du règlement intérieur et de la gestion du personnel et des Etudiants notamment sur le plan de la discipline au sein de l'établissement ;
- Un Intendant qui a, en charge, le suivi de toutes les affaires financières ainsi que de la gestion des moyens logistiques nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement ;
- Un Chef de ferme pédagogique et son Assistant qui sont chargés, du moins théoriquement, de la production animale et végétale du CTDR mais, en réalité, limités sur le plan pratique par manque de moyens tant financiers que matériels ;
- Des professeurs permanents ;

- Des professeurs vacataires ;
- Du personnel d'appui dont un bibliothécaire, un Chef de Secrétariat, un Chef cuisinier etc....

Sur le site du CTDR, qui couvre une superficie de 25.000 ha, il y a une vingtaine de bâtiments dont un à étage qui abrite les services administratifs de l'Etablissement. Certains bâtiments, qui se trouvent dans un état de dégradation avancée, abritent des salles de classe, le dortoir pour les filles et garçons. D'autres servent de logements pour l'équipe dirigeante et les professeurs permanents de l'établissement.

3-1-3- Les Objectifs de L'institution

Le principal objectif du CDTR est et demeure la formation des agents de base directement opérationnels à leur sortie d'école.

Comme déjà évoqué, cet établissement assure la formation des Techniciens de l'Agriculture, du Génie Rural ainsi que des Techniciens Forestiers.

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.

Agent d'exécution, le Technicien Forestier est celui qui est chargé non seulement de la sensibilisation de la population à tous les niveaux sur des thèmes comme la lutte contre les feux de brousse et la pollution des eaux, le déboisement anarchique, le braconnage etc. ... mais aussi de la vulgarisation des techniques relatives aux diverses activités relevant du secteur des Eaux et Forêts comme la pisciculture, l'apprentissage à la population des techniques de pépinière et de plantation d'arbres.

3-1-4- La Formation

Il y'a trois (3) modes de recrutement au CTDR de GRIMARI qui répondent, non seulement au nombre de places au sein de l'établissement mais également aux besoins en ressources humaines des départements utilisateurs que sont le Ministère de la Promotion du Monde Rural et le Ministère des Eaux, Forêts, Chasses, Pêches de l'Environnement et du Tourisme.

Il s'agit des ressortissants centrafricains des deux (2) sexes ayant satisfait aux conditions d'entrée au CTDR à savoir :

- être âgé (e) de vingt trois (23) ans au plus à la date d'organisation du concours non-bachelier ;

- les élèves de la classe de terminale ayant obtenu le BAC des séries scientifiques C, D, E, F y entrent sur titre
- s'être acquitté des frais d'inscription dont le montant s'élève à la somme de trois mille (**3.000F**) francs CFA non remboursables.

Peuvent également être admis par voie de concours les stagiaires des Eaux et Forêts qui sont, en majorité, les gardes forestiers, anciens ressortissants de l'Ecole de Faune de Bamingui qui n'existe plus depuis une quinzaine d'années.

En ce qui concerne la formation proprement dite, il y a trois (3) options au niveau du CTDR de Grimari :

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

La mise en œuvre du programme de la formation dans le cadre de ces trois (3) options se caractérise tant par la formation théorique et pratique que par des visites sur le terrain et des voyages d'études.

Pour ce qui est de l'option « Eaux et Forêts », la formation du Technicien Forestier est étalée sur une période de trois (3) années d'étude dont le programme se trouve en annexe.

A la fin de la première année qui est celle du tronc commun, les étudiants optent soit pour les Eaux et Forêts soit pour l'Agriculture ou le Génie Rural.

Ainsi, le programme de formation des Techniciens Forestiers est conçu de telle sorte que certaines matières jugées utiles et nécessaires aux différentes options soient enseignées tant aux Techniciens Forestiers qu'à ceux de l'Agriculture et du Génie Rural.

L'année scolaire commence officiellement à partir du 1^{er} octobre et se termine le 30 juin de chaque année soit neuf (9) mois de cours théoriques entre-coupés de sorties pédagogiques.

A l'issue des examens de fin d'année, les étudiants de la première année partent en stage de découverte du milieu rural dont la durée est de trente (30) jours au minimum.

A la fin de la deuxième année, les étudiants sont autorisés à faire des stages professionnels dans les Sociétés Forestières, les Sociétés de Safari, les Projets relevant de la tutelle du Ministère des Eaux, Forêts, Chasses, Pêches de l'Environnement et du Tourisme ou encore dans les Services Centraux ou Provinciaux de l'Administration Forestière.

Un thème d'Etude ou de Recherche en matière de Foresterie, de Cynégétique, de Pisciculture etc. ... sur lequel un mémoire de fin de stage doit être écrit est proposé à l'étudiant forestier.

Après les trois (3) années de formation, les études sont sanctionnées par le Diplôme de Technicien des Eaux et Forêts qui correspond à la hiérarchie B1 dans la Fonction Publique Centrafricaine tandis que les étudiants ou stagiaires qui ne sont pas admis à leur examen de fin de cycle obtiennent le Diplôme de Technicien Adjoint des Eaux et Forêts qui, lui, correspond à la hiérarchie B2.

En dehors des sorties pédagogiques sur le terrain et des stages de découverte du milieu rural ainsi que ceux en situation professionnelle, les cours théoriques sur les différentes disciplines dispensées ont lieu sur le site de NGOULINGA où se trouve le CTDR de GRIMARI.

3-1-5- Les Enseignants du CTDR

Il y a deux (2) catégories d'enseignants au CTDR :

- La première catégorie est constituée de professeurs permanents des lycées et Collèges Agricoles ainsi que des Ingénieurs d'Agriculture, des Eaux et Forêts et du Génie Rural.

Des Techniciens Supérieurs en matière d'Agriculture, des Eaux et Forêts ainsi que du Génie Rural sont également autorisés par les textes organiques du CTDR à dispenser des cours.

- La deuxième catégorie est celle des professeurs vacataires qui interviennent périodiquement dans l'enseignement de certaines matières pour lesquelles il manque de compétences au sein même de l'établissement. Ces professeurs vacataires résident soit à Grimari soit à Bambari où Sibut qui sont des villes voisines de la première et où ils assurent des responsabilités administratives autres que dans le domaine de l'enseignement.

En plus du niveau Universitaire exigé des enseignants permanents ou vacataires du CTDR, ceux-ci doivent obligatoirement avoir accumulé au moins cinq (5) années d'expérience professionnelle dans leur domaine de compétence respective.

Pour la formation forestière, il n'y avait pour l'année académique 2001-2002 que deux professeurs permanents de niveau BTS au CTDR de Grimari pour environ une dizaine de matières forestières à enseigner.

Quant au troisième enseignant qui est intervenu dans l'enseignement de certaines disciplines avec le statut de vacataire au CTDR, c'est un Ingénieur des Eaux et Forêts, ancien ressortissant de l'ISDR de Mbaïki et qui réside dans la ville de Bambari, distante de quatre vingt (80) kilomètres de Grimari.

La conséquence du pléthore des disciplines à dispenser et du nombre insuffisant d'enseignants dans le cadre de l'option « Eaux et Forêts » est une formation au rabais des Techniciens Forestiers.

3-1-6- Les Donateurs du CTDR

Hormis quelques interventions ponctuelles dont a pu bénéficier assez récemment le CTDR dans le cadre de la coopération bilatérale, l'Etat centrafricain est et demeure l'unique pourvoyeur en ressources tant financières, matérielles qu'humaines de cet établissement.

En effet, un crédit de huit millions (**8.000.000 F**) de francs CFA est alloué annuellement pour le fonctionnement et les dépenses courantes du CTDR.

En ce qui concerne l'aide des pays amis de la RCA, le CTDR a reçu ces deux dernières années une dotation en petit outillage de la République Populaire de Chine, l'équipement par la France de la bibliothèque en certains ouvrages et supports didactiques et la fourniture par le Japon de lits et matériels de couchage pour les dortoirs du CTDR.

3-1-7- Les Points Forts du CTDR

Cet établissement qui se trouve implanté loin de l'agglomération de Grimari est une Institution Nationale ayant pour mission de former des cadres moyens dans les domaines de l'Agriculture, des Eaux et Forêts ainsi que du Génie Rural dont le programme des cours fut, à plusieurs reprises, revu et réorienté en vue de l'adapter aux réalités du pays.

De par sa situation géographique, le site de Ngoulinga qui s'étend sur un vaste domaine constitué de savanes arborées et de galeries forestières se prête bien, sur le plan pédagogique, aux démonstrations pratiques notamment pour les disciplines comme la botanique, la dendrologie et d'autres matières forestières.

Etant éloignée du Centre Ville de Grimari, cette zone est tout aussi propice à une communauté estudiantine soucieuse de se former dans le calme et un environnement naturel exempt de pollution et de nuisance urbaines.

Suite aux interventions multiformes dont a donc bénéficié ces dernières années le CTDR dans le cadre de la coopération entre la RCA et certains pays amis comme la France, la Chine Populaire et le Japon, il ne fait aucun doute que si le petit outillage et le matériel de couchage doivent être périodiquement renouvelés, les 25.000 ha de terroirs, de même que les ouvrages reçus de la France, peuvent être considérés comme des acquis solides et durables pour le CTDR.

3-1-8- Les Principales Contraintes Inhérentes à L'Institution

Situé dans la Préfecture de la Ouaka en zone Savane, à la différence de l'ISDR qui se trouve dans la zone forestière, le CTDR assure la formation des Techniciens Forestiers dans des conditions matérielles et financières particulièrement difficiles.

En ce qui concerne précisément l'option « Eaux et Forêts », la formation est également assurée dans des conditions pédagogiques inexistantes en raison essentiellement de l'absence ou du moins de l'insuffisance criarde d'enseignants permanents et à fortiori l'absence de travaux pratiques.

Par ailleurs, les bâtiments dont la construction date de 1939 sont vétustes et fissurés suite à une secousse sismique.

De même, les conditions d'hébergement sont précaires car une partie non négligeable des étudiants doit se « débrouiller » pour se loger à l'extérieur du Campus.

Le restaurant ne fonctionne pratiquement pas à cause surtout de la lenteur administrative légendaire pour le décaissement tant du crédit de fonctionnement et des dépenses courantes de l'établissement que de la bourse des étudiants des 2^e et 3^e Années qui en sont bénéficiaires.

L'épineux problème financier que connaît depuis longtemps le CTDR est à l'origine des périodes d'arrêt d'activités pédagogiques au niveau de cet établissement durant ces dernières années.

L'inconfort des infrastructures d'accueil et de formation ainsi que l'insalubrité du cadre de vie exposent les professeurs et étudiants à des accidents et maladies diverses.

Compte tenu du nombre insignifiant des tables-bancs dans les salles de classes, c'est le perpétuel déplacement d'une classe à une autre des tables-bancs dont chacun d'eux reçoit 4 à 5 étudiants pendant les cours magistraux.

De surcroît, aussi bien les enseignants que les étudiants ne peuvent utilement enrichir ou compléter leurs cours théoriques par des recherches personnelles du fait que la bibliothèque du CTDR ressemblait, jusqu'à une période récente, à un musée de vieux ouvrages rongés entièrement par des termites.

Le manque de matériel roulant du genre minibus ne permet non plus d'effectuer ni de sorties pédagogiques ni de voyages d'études.

L'éloignement du CTDR de la ville de Grimari rend plus que pénible la vie de la famille enseignante qui doit, quotidiennement, parcourir douze (12) kilomètres pour s'approvisionner en produits alimentaires et recevoir en cas de maladie des premiers soins médicaux étant donné que l'infirmerie de l'établissement est fermée depuis longtemps.

Les quelques contraintes ci-dessus énumérées constituent incontestablement un handicap sérieux à la formation des Techniciens Forestiers laquelle est plus théorique que pratique parce que basée uniquement sur des cours magistraux.

Les ressortissants du C.T.D.R en occurrence les cinq (5) premiers sont orientés à l'I.S.D.R. de M'baiki pour une formation en cycle supérieur

3-2- Institut Supérieur de Développement Rural (ISDR) de MBAÏKI

3-2-1- Historique

Dans le cadre de la Fondation pour l'Enseignement Supérieur en Afrique Centrale (**FESAC**), l'Institut Universitaire de Technologie Agricole (**I.U.T.A.**), ancienne appellation de l'actuel **I.S.D.R.** a ouvert ses portes en **1970** et ne formait que des Ingénieurs d'Agriculture pour une durée de trois (**3**) années. Les Etats membres de la **FESAC (République du Cameroun, République du Tchad, République du Congo Brazzaville, République du Gabon et la République Centrafricaine)** et le Fonds Européen de Développement (**FED**) finançaient les formations, le fonctionnement et les bourses des étudiants.

En **1973**, les formations dans les domaines forestiers ont été instaurées et **l'I.U.T.A.** est devenu Institut Universitaire de Technologie Agricole et Forestière en abrégé **I.U.T.A.F.** Ce fut la première fois que le Pays institue la formation des Ingénieurs Généralistes en Foresterie.

En **1976**, les membres de la **FESAC** se sont retirés. Le **FED** assure toujours les financements de la formation et les bourses des étudiants. Les cours étaient dispensés par des coopérants français. Les étudiants admis à **l'I.U.T.A.F.** sur titre étaient des Bacheliers de la Série D et C.

En **1981**, suite à un conseil d'Université tenu au mois de février, l'Institut Universitaire de Technologie Agricole et Forestière (**I.U.T.A.F**) est devenu Institut Supérieur de Développement Rural (**I.S.D.R.**). Les nouveaux Bacheliers, au lieu de rentrer à l'I.S.D.R., passaient une première année en Chimie, Biologie, Biochimie et Géologie (**C.B.B.G.**) à l'Université de Bangui et obtenaient le diplôme Universitaire de Technologie (**DUT**) avant leur admission à l'I.S.D.R.

En **1986**, les Coopérants français se sont également retirés de la formation des cadres à l'I.S.D.R. L'Etat Centrafricain s'est vu donc obliger de prendre à charge la formation de ses cadres.

En **1990**, la formation des Ingénieurs a été suspendue pour cause de financement.

En **1997**, le Gouvernement centrafricain a reconduit la formation des Ingénieurs car un besoin pressant des cadres au niveau des Ministères employeurs se faisait remarquer. L'I.S.D.R. est un établissement de l'Etat Centrafricain.

3-2-2- Structure de L'I.S.D.R.

L'Institut est structuré ainsi qu'il suit :

- Un bâtiment qui abrite l'Administration composée :
 - du Directeur qui est Chargé des Affaires Administratives et des relations avec l'Université de Bangui ;
 - du Directeur des Etudes Chargé de la Pédagogie. Il travaille en collaboration avec les Chefs de Département ;
 - du Chef de Département des Eaux et Forêts Chargé d'organiser les programmes des cours et de la discipline dans ces options ;
 - du Chef de département d'Agriculture et Elevage Chargé d'organiser les programmes des cours et de la discipline dans ces options ;
 - de l'Intendant Chargé des Affaires Financières de la Bibliothèque et une salle de lecture et d'un Secrétariat.

L'I.S.D.R. compte **5** bâtiments comportant quatorze salles dont :

Trois **(3)** classes pour les formations en Foresterie ;
 Trois **(3)** classes pour les formations en Agronomie ;
 Trois **(3)** classes pour les formations en Elevage ;
 Un **(1)** Laboratoire de Physique
 Un **(1)** Laboratoire de Chimie
 Un **(1)** Laboratoire de Biologie ;
 Un **(1)** Laboratoire de Foresterie
 Un **(1)** Laboratoire de Photo (vétuste).

Le Campus Universitaire, en plus du rez de chaussée, est un Immeuble à deux niveaux. La partie ouest compte soixante **(60)** chambres pouvant accueillir cent vingt **(120)** étudiants, un lavabo par chambre et une douche pour deux **(2)** chambres. Les toilettes sont situées en un coin du Bâtiment.

La partie **Est** comporte trente **(30)** grandes chambres de **6m** sur **5m** pouvant accueillir quatre vingt **(80)** étudiants. Les endroits pour les toilettes se trouvent dans le coin du Bâtiment.

- Un bâtiment abrite les services de l'atelier et se compose de :
 - Un bureau du Chef de service de l'atelier ;
 - Un garage ;
 - Un Service d'électricité Chargé de l'entretien du groupe électrogène ;
 - Un Service de menuiserie ;
 - Un Service de Soudure ;
 - Un Service des Eaux.
- Un bâtiment abritant le Département de la ferme de l'école.

Le Chef du Département est Chargé :

- De la production animale. Supervisé par un Technicien, ce Service comprend :
 - La porcherie
 - La bergerie
 - L'étable
 - La poussinière
 - Les poulaillers
 - La production de poissons élevés dans les étangs
 - Une animalerie où l'on élève des lapins.
- De la production végétale dont un Technicien s'en occupe et se compose de :
 - La production de boutures de café
 - La production des produits vivriers (maïs, arachides etc. ...)
 - Production en pépinière
 - Du reboisement.

◆ Au rez de chaussée du campus sont situés :

- Du côté ouest, le foyer des étudiants
- Du côté est, l'infirmerie

La salle de lingerie

Le magasin de stockage des vivres

La chambre froide et en retrait la cuisine.

Juste à côté du Campus Universitaire se trouve la salle de conférence pouvant servir aussi de salle de spectacles.

Dans l'enceinte de l'I.S.D.R. il y a exactement

- 14 villas** dont :
- ◆ quatre (4) de deux (2) chambres
 - ◆ huit (8) de trois (3) chambres
 - ◆ deux (2) de quatre (4) chambres
 - ◆ une (1) délabrée.

Il importe de souligner que le domaine de l'I.S.D.R. couvre une superficie de deux cent quarante (**240**) hectares.

Au nord du Campus, se trouvent six (6) cases dont deux (2) en double qui abritent le personnel d'appui à savoir :

- Le Bibliothécaire
- Le chargé de la Cité
- Le Chargé d'eau

- Le Chef cuisinier
- Le Chef de secrétariat et un cuisinier
- Le Chargé d'électricité et un chauffeur de l'I.S.D.R.

Il est à noter que l'établissement dispose de trois véhicules :

- Un véhicule à cabine avancée destiné à la Direction malheureusement accidenté et ramené à Bangui pour des réparations ;
- Une Pick-Up affectée à l'Intendance pour le ravitaillement du restaurant et de la Cité ;
- Un Bus de douze (12) places destiné au transport des professeurs vacataires. Il est utilisé aussi pour les sorties pédagogiques.

Il est à souligner qu'un Chef de Personnel supervise les activités du personnel d'appui et en rend compte à la Direction.

Un Chargé de sport entraîne les étudiants dans les disciplines sportives.

3-2-3- Les Objectifs de L'Institution

L'objectif principal de l'I.S.D.R. que le Gouvernement du pays lui a assigné est d'assurer la formation des cadres pour le Développement Rural.

En ce qui concerne spécifiquement le domaine forestier, le Gouvernement sollicite la formation de ces cadres pour :

- La conservation de la biodiversité environnementale ;
- La protection et l'amélioration de la faune aquatique et les pratiques piscicoles ;
- L'apprentissage à la population des techniques de pépinière et de plantation d'arbres, en un mot la régénération artificielle de la forêt ;
- L'apprentissage à la population des techniques d'agro-foresterie ;
- La lutte contre les feux de brousse ;
- La lutte contre la pollution des eaux ;
- En tout et pour tout l'exploitation rationnelle et durable de nos ressources naturelles.

L'I.S.D.R. assure également :

- Le recyclage des cadres du Ministère des Eaux et Forêts sur la demande du Ministre qui en assure le financement et ceci pour un sujet précis. Ex : comment planter un arbre ? ou comment confectionner un compost ?
- Le recyclage des pisciculteurs sur les techniques d'alimentation des poissons
- La formation continue de la population pour la conservation des ressources naturelles.

La durée de ce type de recyclage et de formation est généralement de deux (2) semaines à un (1) mois surtout pendant les vacances.

L'I.S.D.R. accueille les volontaires des Nations Unies (VNU) pour une formation en Sango et en Français.

Les personnes-ressources étant les professeurs permanents de l'Institut.

En ce qui concerne les visiteurs.

L'I.S.D.R. a reçu la visite de Son Excellence Madame l'Ambassadrice des Etats Unies en RCA. Celle-ci a promis le jumeler à l'une des Universités de son pays en vue de l'amélioration de la coopération inter-universitaire.

L'I.S.D.R. a reçu également une Délégation de CARPE conduite par Mr **TCHAMOU**. Le but réel de cette visite était de rencontrer les Organisations Non-Gouvernementales du pays qui œuvrent dans le cadre de la protection de l'environnement. A l'I.S.D.R. la Délégation de CARPE a mis l'accent sur la formation forestière et souhaiterait l'amélioration de la documentation en foresterie.

Il convient de signaler que des conférences ont eu lieu au cours de l'année académique 2001-2002 à l'I.S.D.R. notamment par :

- Le Projet d'Appui à la Recherche des Ressources Forestières (P.A.R.R.F) qui œuvre dans la forêt de Lollé à trente (30) kms de l'établissement, plante et suit les essences forestières locales ;
- Le Directeur du Compte d'Affectation Spéciale de Développement Forestier et Touristique (**CAS-DFT**) qui a entretenu les étudiants sur les expériences de reboisement effectuées à l'intérieur du pays.

3-2-4- La Formation à L'I.S.D.R.

L'entrée à L'I.S.D.R. est autorisée aux personnes de deux (2) sexes (masculin et féminin) dans la tranche d'âge de 21 à 24 ans pour les nouveaux bacheliers et plus pour les fonctionnaires ayant accompli 3 à 5 ans d'expérience de travail sur le terrain.

Les nouveaux bacheliers entrent au cycle de Brevet de Technicien Supérieur des Eaux et Forêts sur concours organisé par la Direction et sont formés en temps plein pour une durée de deux (2) années.

Dès leur entrée, ils s'acquittent des droits d'inscription d'un montant de quatre mille cinq cent (**4500 F**) et subissent un stage d'Initiation à l'Agriculture (**SIA**) dont la durée est de vingt un (**21**) jours.

Les cours théoriques entrecoupés de sorties pédagogiques durent vingt cinq (**25**) semaines. Après les examens finaux, les étudiants partent en stage de découverte du milieu Rural (**S.D.M.R.**) dont la durée est de quarante cinq (**45**) jours. A la fin de ce

stage, un rapport écrit est déposé au département qui programme la soutenance. La note est prise en compte dans le calcul des moyennes de la 2^e Année.

Les cours théoriques commencent généralement le 15 Novembre de chaque année. En cas de retard, ils débutent effectivement le 5 décembre de chaque année et prennent fin le 30 juin et si retard il y a le 31 juillet .

Après les cours de la 2^e année entrecoupés de sorties pédagogiques dans les différentes disciplines et au cas où les examens finaux sont terminés, les étudiants partent en stages professionnels : certains dans les Sociétés Forestières ou les projets sous tutelle du Ministère des Eaux et Forêts, chasses, Pêches de l'Environnement et du Tourisme et d'autres dans les Services Centraux ou Régionaux de l'Administration Forestière.

Un thème d'étude ou de recherche lui est proposé et sur lequel l'étudiant rédige un Mémoire.

L'étudiant est déclaré apte à obtenir son diplôme de Brevet de Technicien Supérieur des Eaux et Forêts si le Jury composé d'un Président, d'un Vice Président et de trois (3) Membres, tous de l'I.S.D.R. ainsi que des représentants de la structure où le stage a été effectué, le déclare compétent. La moyenne d'admission est de 10/20.

Après l'obtention de leur diplôme, les heureux lauréats sont intégrés dans la Fonction Publique en Hiérarchie A 3. Pour la promotion en cours de formation figurent deux (2) filles qui ont opté pour la formation forestière.

- Les Etudiants Ingénieurs sont recrutés sur concours organisé par la Direction de l'I.S.D.R. Il en est de même pour les anciens fonctionnaires Techniciens Supérieurs ayant acquis trois (3) à cinq (5) ans d'expérience professionnelle sur le terrain. Les Universitaires ayant obtenu leur Licence en Sciences de la Nature sont, par contre, admis sur titre. Ces anciens fonctionnaires, avant de subir le concours doivent payer le droit de participation qui est de quatre mille cinq cent (**4500 F**) et quand ils sont admis, ils s'acquittent d'un droit d'inscription dont le montant est de vingt un mille (**21.000 F**). Ceux qui sont admis sur titre honorent seulement le droit d'inscription s'élevant à quatre mille cinq cent (**4.500 F**).

Les stages dans le cycle des Ingénieurs sont les suivants :

- Stage d'initiation à l'Agriculture (**SIA**) d'une durée de vingt un (**21**) jours ;
- Stage de découverte du milieu rural (**S.D.M.R**) d'une durée de quarante cinq (**45**) jours ;
- Stage pré-professionnel (**S.P.P.**) d'une durée de trois (**3**) mois ;
- Et enfin un Stage Professionnel (**S.P.**) d'une durée de six (**6**) mois.

Pour tous ces stages, les étudiants présentent des rapports écrits qui sont notés ; les deux derniers rapports doivent être soutenus devant un Jury composé de six (**6**) membres : un Président, un Vice Président et quatre (**4**) Membres.

Les notes obtenues pour tous ces stages entrent en compte dans le calcul des moyennes de l'année suivante. Notons que la moyenne d'admission en classe supérieure ou à l'obtention du Diplôme d'Ingénieur Généraliste est fixée à **10/20**.

Les deux derniers stages constituent des périodes de recherche selon le thème proposé par le Directeur de Mémoire. En plus de ces stages, des cours théoriques, entre-coupés de sorties pédagogiques et des travaux pratiques, d'une durée de vingt cinq (25) semaines sont dispensés aux étudiants.

En ce qui concerne les sorties pédagogiques, ce sont les professeurs, chargés des disciplines qu'ils enseignent, qui les effectuent avec les étudiants sur le terrain.

1^{er} exemple : en Dendrologie ou Botanique Forestière, le professeur chargé de cette matière emmène les étudiants en forêt ou en savane pour l'étude de la Systématique et de la reconnaissance des arbres.

2^e exemple : en Industrie du Bois et Exploitation Forestière, le professeur chargé de ces matières emmène les étudiants dans les Sociétés Forestières et sur les lieux d'abattage des arbres pour observer les machines et voir comment les travaux s'effectuent.

Les travaux pratiques sont organisés au sein de l'Institut. Les étudiants forestiers font leur pratique en pépinière, à la ferme piscicole, également en matière de reboisement.

Les cours théoriques se déroulent aussi sur le site central de l'Institut. En cas d'empêchement d'un professeur vacataire qui se trouverait dans l'incapacité de descendre sur MBAÏKI, Ville située à 115 km de Bangui, les étudiants sont déportés sur Bangui pour prendre part à son cours. Il en est de même pour le cours en informatique dont le laboratoire adéquat se trouve à l'Université de Bangui précisément à l'Institut Supérieur de Technologie (**I.S.T.**) ou à l'Ecole Normale Supérieure (**ENS**).

Les Ingénieurs Généralistes, après obtention de leur Diplôme, sont intégrés dans la Fonction Publique en Hiérarchie A1.

Les étudiants étrangers sept (7) Tchadiens et trois (3) Congolais (ex Zaïre) reçoivent les mêmes traitements que les nationaux

3-2-5- Les Enseignants de L'I.S.D.R.

Dans le domaine Forestier, il n'existe que deux (2) Professeurs permanents dont l'un assure en même temps la fonction de Chef de Département.

Les autres Enseignants qui proviennent du Ministère des Eaux et Forêts interviennent à l'I.S.D.R. à titre de vacataire. Ce sont pour la plupart des Ingénieurs des Eaux et Forêts expérimentés à force d'avoir fait le terrain. Certains se sont spécialisés dans les disciplines qu'ils enseignent. Le niveau minimum d'un Enseignant

de l'I.S.D.R. est la Maîtrise, ensuite le Diplôme d'Etude Approfondie (**DEA**) et le Doctorat.

Chaque Professeur doit dispenser entièrement les cours de son programme en respectant le volume horaire et les étudiants forestiers doivent également les suivre. Les apprenants n'ont pas le droit de suivre un cours ni une partie du programme. Il sont tenus de suivre le programme en entier.

La formation n'est pas gratuite. Elle est financée par l'Etat centrafricain à raison de quatre mille cinq cent (**4.500 F**) l'heure.

L'orientation générale du Gouvernement est de former des cadres compétents aux fins d'une gestion durable de nos ressources naturelles. Il y a aussi des orientations spécifiques dans certaines domaines tels que :

- La vulgarisation de la pisciculture dans tout le pays ;
- Le respect des lois et textes pris dans un but de la protection de la biodiversité environnementale ;
- La vulgarisation de la pépinière et du planting d'arbre dans tout le pays, d'où la célébration chaque année de la Journée Nationale de l'Arbre dont la date de la cérémonie est fixée habituellement dans la première quinzaine du mois de Juillet ;
- La gestion participative (Etat et Populations locales) des ressources naturelles. Dans ce domaine, une sensibilisation accrue est menée par le Ministère des Eaux et Forêts dans tout le Pays et à partir de l'Année Académique 2002-2003 des modules seront enseignés à l'I.S.D.R..

3-2-6- Les Donateurs de L'I.S.D.R.

Le grand donateur de notre Institution est l'Etat Centrafricain. En dehors des frais de vacation versés directement aux ayant droits par le Trésor Public, l'Etat finance cet établissement à hauteur de soixante millions (**60.000.000**) de francs par an repartis comme suit :

- Fonctionnement restaurant	:	36.000.000 F
- Fonctionnement cité	:	12.000.000 F
- Carburant pour groupe électrogène et véhicules	:	12.000.000 F

Il est à noter que le Projet d'Aménagement et de Recherche des Ressources Forestières (P.A.R.R.F.), selon une convention signée avec l'I.S.D.R., aide l'Institut annuellement en fournitures de bureau. Ce Projet encadre chaque année deux (2) à trois (3) étudiants en stage dans leur structure.

3-2-7- Les Points Forts de L'I.S.D.R.

L'Institut arrive toujours à finir le programme des cours et ceci théoriquement. S'il y a des grèves ou des manifestations des étudiants qui perturbent le bon fonctionnement des enseignements, un délai compensateur d'une durée égale à celle des grèves ou des manifestations, est accordé aux professeurs pour terminer le programme des cours.

L'Etablissement arrive à terminer le programme parce que le Chef de Département, le Directeur des Etudes et le Directeur de l'Institut lui même ne se lassent pas de prendre contact avec les professeurs vacataires qui sont à Bangui et lesquels ont des fonctions administratives au Ministère des Eaux et Forêts, chasses, Pêches de l'Environnement et du Tourisme. Il arrive parfois qu'un professeur vacataire soit complètement empêché (mission à l'extérieur du pays ou cas de maladie grave). Dans ce cas, il faut trouver un professeur compétent en cette discipline pour pouvoir la dispenser.

En réalité, ces acquis avec les professeurs vacataires sont très fragiles. L'Institution est dans un grand besoin en professeurs permanents dans les différentes disciplines pour mieux encadrer les étudiants.

3-2-8- Les Principales Contraintes Internes A L'institut

- L'I.S.D.R. compte trois filières en double cycles.
- La filière Agriculture : Cycle B.T.S et Cycle Ingénieur soit en tout 46 étudiants ;
- La filière Elevage : Cycle B.T.S et Cycle Ingénieur soit en tout 65 étudiants ;
- La filière Foresterie : Cycle B.T.S et Cycle Ingénieur soit en tout 52 étudiants.

Cela représente un total de 163 Etudiants au sein de L'I.S.D.R.. Effectuer par ailleurs une sortie pédagogique avec le seul Bus de douze (12) places appartenant à l'Etablissement est un véritable problème. Une seule sortie pédagogique pour une discipline donnée est scindée en trois (3) ou quatre (4) fois. Ce qui représente de dépenses énormes en carburant ; c'est pourquoi les sorties pédagogiques sont onéreuses pour l'Institut. Si chaque filière avait à sa disposition un Bus de 25 à 30 places, le problème de sortie pédagogique se poserait avec moins d'acuité.

- Le fait que la Direction Pédagogique et les Départements n'ont aucun budget propre à leur fonctionnement est un grand handicap. Cette contrainte amène souvent une mésentente entre la Direction Pédagogique, l'Intendance et la Direction de L'I.S.D.R. quant à la manière de répartir le carburant et les fournitures de bureau.

- La crise aiguë qui frappe le pays depuis ces trois dernières années fait que le budget alloué annuellement à L'I.S.D.R. lui est versé à compte gouttes. Ce qui perturbe le bon fonctionnement de l'Etablissement.

- Les frais de vacation sont souvent versés aux ayant droits quand ceux-ci ont complètement fini leur volume horaire. Si au cours de l'année suivante, les professeurs vacataires ne sont pas rentrés en possession de leurs dûs, ils manifestent leur mécontentement par le refus de dispenser les cours. Ce qui rend inévitablement élastique l'année scolaire.

- la documentation en foresterie n'est pas suffisante. On ne compte qu'un exemplaire de chaque ouvrage dont la liste est annexé. Ceci constitue une grande difficulté quand plusieurs étudiants viennent à la fois à la Bibliothèque pour consulter un même le livre ou document technique.

- Le manque de carburant pour le groupe électrogène entraîne parfois son non-fonctionnement pour une durée d'une (1) à deux (2) semaines. Ces cas entravent la bonne marche des études. Il faut souligner que le groupe tourne de 18h à 22h soit 4 heures par jour. Ce temps est relativement court pour les étudiants persévérant dans leurs études surtout pendant les périodes d'évaluations ou des examens finaux.

- Par rapport à la crise financière qui sévit dans le pays, les bourses n'étant pas versées aux étudiants, ceux issus des familles pauvres exercent une sorte de mendicité auprès de ceux provenant des familles aisées. Ce cas ne permet pas aux étudiants de s'acheter des documents personnels pouvant les aider dans leurs études.

- L'infirmerie de l'institut étant fermé pour manque de produits pharmaceutiques, les étudiants malades se rendent à MBAÏKI qui est distante de l'Institut de 5km à pieds pour se faire soigner.

- Les produits dans les laboratoires n'ont pas été renouvelés compte tenu de la crise qui perdure dans le pays. Ce qui fait que les analyses qui s'y effectuent n'inspirent aucunement confiance.

- La cité en général est dans un état de délabrement avancé (persiennes enlevées, lits grinçants, circuit d'électricité rafistolé ...).

- L'Institut ne dispose pas de tables et chaises dans le restaurant ni de couvert. Les étudiants prennent deux (2) repas par jour, à midi et le soir, dans leurs assiettes personnelles et les font monter dans leurs chambres pour les manger. Toutes les tables et les chaises du restaurant sont installés dans les salles de classe car les tables bancs ont été saccagés et pillés lors des événements du 28 mai 2001 ; ce qui est sincèrement regrettable. Depuis lors, aucune solution adéquate n'a été trouvée pour palier à cette carence.

- Dans les villas des professeurs, tous les meubles sont vétustes tandis les murs des maisons et les portes se sont pas repeints. Les plafonds sont troués par ci par là laissant percoler l'eau de pluie.

- A part les chauffeurs, l'électricien, les cuisiniers et les secrétaires qui font preuve de beaucoup de courage en venant quand même travailler, le reste du personnel

d'appui notamment les manœuvres se rendent à leur lieu de travail et repartent comme bon leur semble en raison du non paiement des trente (36) mois d'arriérées de salaires. Ces derniers essayent de combler ce manque à gagner en effectuant temporairement certains travaux chez des particuliers à MBAÏKI. La conséquence de cette démotivation des manœuvres est que tous les bâtiments de L'I.S.D.R. sont entourés de hautes herbes.

3-3- Les Expériences Antérieures dans le Domaine de la Formation Forestière pour le Secteur Privé

Lors de l'enquête menée dans le cadre de l'étude devant conduire éventuellement à la création d'un Centre de Formation et de Perfectionnement relatif à cette importante branche d'activité, les exploitants forestiers ont unanimement affirmé assurer leurs propres besoins de formation.

Cela voudrait donc dire que les entreprises organisent elles mêmes l'embauche et les poste de travail à partir du marché national de l'emploi sans trouver le plus souvent les personnes requises ayant reçu une quelconque qualification professionnelle en matière forestière.

En conséquence, elle organisent à leur niveau le transfert des savoir-faire à travers des formations « sur le tas » et font ainsi face autant que faire se peut à leur besoins.

3-3-1- Aperçu de la Situation Actuelle de la Formation des Salariés

Les exploitants forestiers, en référence à l'enquête déjà évoquée, ont affirmé assurer leurs propres besoins de formation laquelle se fait à deux niveau.

- La formation sur le tas
- L'apprentissage.

En ce qui concerne la formation sur le tas beaucoup de Chefs de Site, qui sont généralement des expatriés, précisent que la meilleure école est celle de la vie et que eux mêmes dans la majorité des cas n'ont pas reçu de formation professionnelle mais se sont formés sur le tas.

En effet, la formation dite « sur le tas » se fait uniquement par mise en situation de mimétisme : les manœuvres et aide ouvriers placés auprès des ouvriers qualifiés n'apprennent pas leur métier en raison essentiellement de certains blocages :

- Les personnels en place qui disposent d'un certain savoir faire ne veulent pas le montrer à leurs collègues non qualifiés de peur que ceux ci ne prennent leur place ;
- Les personnels qui disposent du savoir-faire n'ont jamais été formés à transmettre leur qualification professionnelle.

Au-delà de ce constat, il serait donc nécessaire de réfléchir sur la meilleure manière de rendre possible la transmission des qualifications d'une génération de salariés à une autre ;

- en évitant les déperditions et les déformations dans le transfert des savoir-faire et ;
- en tenant compte du fait que les salariés disposant du savoir faire ont rarement des connaissances théoriques liées à l'exercice de leur métier.

S'agissant de la situation d'apprentissage avec contrat, il convient de faire remarquer qu'elle n'est pas encore développée dans les entreprises d'exploitation et de transformation forestières de la République Centrafricaine.

Est généralement considéré comme apprenti le manœuvre ou l'aide de l'ouvrier qualifié ou spécialisé.

En conséquence, la catégorie des manœuvres et des aides dans les sociétés forestières pourrait être une cible privilégiée qui dispose de capacités et des qualités déjà connues de leurs employeurs et dont il faudrait organiser leur formation professionnelle comme jadis à BIMBO dans la banlieue de la capitale Centrafricaine.

3-3-2- Le Centre de Formation Professionnelle Forestière de BIMBO

Le Centre de BIMBO fut un centre pilote qui a existé de 1963 à 1972 et avait pour objectif de mettre à la disposition de l'ensemble de la filière forestière du personnel qualifié c'est à dire de la prospection et de la deuxième transformation. Le financement de ce Centre était assuré par le Fond Spécial des Nations Unies tandis que l'exécution du projet était confiée au Centre Technique Forestier Tropical (CTFT). Pour l'ensemble de la période de 1963 à 1972 le Centre Forestier Pilote de BIMBO avait bénéficié d'une allocation globale d'un millions quatre cent vingt quatre mille quatre cent (1.424.400) dollars américains.

De l'existence de ce Centre qui avait assuré en sept (7) ans la formation professionnelle de quarante cinq (45) élèves et de trente deux (32) ouvriers dans le domaine de l'exploitation et de la transformation forestières, il faut surtout retenir qu'il avait été doté de moyens importants et qu'en dépit de certaines réalisations fort intéressantes en matière de formation professionnelle, il n'a pu survivre pour les raisons suivantes :

- Une insuffisante prise en compte des besoins des opérateurs économiques réels c'est à dire les sociétés forestières ;
- Une non possibilité de rentabiliser des productions industrielles scolaires par ce que le montage financier du fonctionnement de ce centre prenait en compte la commercialisation des produits fabriqués.

La durée de vie de ce centre qui ne fut pas exceptionnellement longue à cause des motifs ci-dessus nous rappelle justement cette vieille maxime : « *Pas plus que l'entreprise n'est l'école, l'école n'est l'industrie ou le Commerce* ».

3-3-3- Le Projet FAO-ONIFOP

Une dizaine d'années après la fermeture du Centre Forestier Pilote de BIMBO, la question de la formation forestière a fait l'objet d'une nouvelle étude en 1983.

En effet, la FAO a financé en 1983 une étude visant au « *Renforcement du Secteur Forestier par l'Enseignement et la Formation Professionnelle* ». Partant d'une projection sur les besoins en personnel de l'industrie forestière pour la période 1983-2000, le rapport de Messieurs **A ZAKI** et **L. DEHERVE** avait estimé les besoins annuels suivants en matière de formation d'ouvriers qualifiés :

- Exploitation forestière : 4 à 5
- Affûteurs : 4 à 5

En revanche, les besoins pour les métiers comme mécaniciens et opérateurs industriels étaient estimés beaucoup plus importants.

A partir de ces besoins, les auteurs de ce rapport de la FAO ont conclu à la mise en place d'un Centre de Formation pour une durée de cinq (5) années à compter du mois de juillet 1983. Placé sous la tutelle du Ministère du Travail, l'Organisation Nationale Interprofessionnelle pour la Formation Professionnelle (ONIFOP) devenue depuis par la Loi 99-08 Agence Centrafricaine pour la Formation Professionnelle et de l'Emploi (ACFPE) fut chargée de l'exécution du Projet. Le coût dudit projet était estimé à plus de quatre millions (4.000.000) de dollars américains sans compter le montant de la Contrepartie Centrafricaine qui ne fut d'ailleurs pas précisé dans le montage financier de ce projet.

Ce projet fondé sur une analyse précise et chiffrée des besoins en formation n'a pas connu un début d'exécution car son coût très important ainsi que sa tutelle étatique n'avaient pas permis aux entreprises forestières de s'investir dans la formation de leurs différentes catégories de personnels.

3-3-4- Le Projet ETEFCA de BAYANGA

L'utilisation des installations industrielles de BAYANGA devenu, depuis 1999, le siège de la Société des Bois de Bayanga (SBB), a généré également le Rapport d'un consultant en l'occurrence Monsieur **Michel ORCASBERRO** qui date du 10 août 1996.

Ce Rapport concluait à la préfaisabilité d'une Ecole Forestière sur le site industriel de BAYANGA pour la formation technique de la main d'œuvre au profit d'une dizaine de sociétés forestières de la sous région dont deux (2) pour le Congo, deux (2) pour le Cameroun et six (6) pour la République Centrafricaine.

Le coût du projet était estimé à un milliard huit cent vingt cinq millions (1.825.000.000) de francs CFA sans le coût de rachat des installations.

Ce projet ambitieux n'a pas connu non plus d'exécution.

Ainsi, l'examen de ces différents projets antérieurs appelle à une grande prudence quant à la dimension et au coût d'un Centre de Formation pour les métiers de l'exploitation forestière et de la première transformation du bois.

CONCLUSION

Au regard de l'ensemble des problèmes diagnostiqués en matière de formation forestière en RCA et compte tenu de l'insuffisance de formateurs dans ce domaine, il conviendrait que la République Centrafricaine puisse bénéficier de concours extérieurs pouvant permettre aux différents acteurs du secteur forestier de renforcer leur capacités en matière de ressources humaines.

Par ailleurs, en ce qui concerne les Institutions de formation forestière, comme le C.T.D.R et l'I.S.D.R, il est nécessaire que les enseignants soient associées à un système de formation continue des formateurs. Ce qui les dotera en nouveaux outils et connaissances indispensables à la formations forestière dans le pays.

ANNEXE I : TABLEAUX DES MENACES, OPPORTUNITES, FAIBLESSES ET FORCES (MOFF)

SECTEUR FORET

MENACES	OPPORTUNITES	FAIBLESSES	FORCES
<ul style="list-style-type: none"> - Dégradation des forêts - Feux de brousse - Exploitation anarchique - Défrichements pour les cultures extensives. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vaste étendue de forêt - Diversité d'essences - Domaine non exploré - Existence des forêts classées - Existence des espaces pour le reboisement 	<ul style="list-style-type: none"> - Non respect des textes législatifs réglementaires - Fiscalité inadéquate - Industrialisation insuffisante - Recherches forestières inexistantes - Insuffisance de cadres techniques qualifiés - Enclavement du pays - absence de nouvelles technologies forestières - Irrégularité de la sensibilisation et de l'I.E.C. 	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté du Gouvernement d'assurer la protection : code forestier centrafricain - Plan d'aménagement en cours d'élaboration dans le cadre du PARPAF - Nombreuse actions pour gestion durable des ressources forestières dans le cadre des Projets forêt ECOFAC-NGOTTO PROJET FORET BANGASSOU - Plusieurs plantations réalisées et entretenues annuellement par CAS/FDFT - Formation en dendrométrie dendrologie, inventaire, technique de pépinière, sylviculture artificielle, des animateurs et des vulgarisateurs

SECTEUR PECHE ET PISCICULTURE

MENACES	OPPORTUNITES	FAIBLESSES	FORCES
<ul style="list-style-type: none"> - Empoisonnement des cours d'eau 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombreux cours d'eau - Diversité d'es espèces de poisson - Existence de nombreux groupements coopératifs de pêcheurs et de pisciculteurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de texte réglementaire - Insuffisances criardes en ressources humaines - Faible intégration dans les autres Secteurs d'activités - Connaissances insuffisantes des ressources halieutiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des cadres Nationaux en aquaculture Boaké (C.I) et à Port-Harcourt (Nigéria)

SECTEUR FAUNE

MENACES	OPPORTUNITES	FAIBLESSES	FORCES
<ul style="list-style-type: none"> - Braconnage National - Braconnage International - Prolifération des armes de guerre - Prolifération des armes de fabrication artisanale - Introduction et vente illicite des munitions de chasse dans le pays - Pièges à câbles - Insécurité dans les zones de distribution de faune - Epizooties 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombreuses aires protégées - Eloignement de la ZIC des grands centres Urbains - Diversité d'es espèces animales 	<ul style="list-style-type: none"> - Non respect des textes - Connaissance Insuffisante de la faune - Enclavement des zones cynégétiques - Insuffisance criarde des cadres et agents en faune - Recherches insuffisante en faune - Absence de suivi sanitaire de faune. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existence du Code de Protection de la faune sauvage - Volonté du Gouvernement d'assurer la conservation de la faune - Existence des Projets de conservation des ressources fauniques : ECOFAC-ZCV-ZANGHA-SANGHA - Formation de quelques Spécialistes en Aménagement de la Faune à l'Ecole de Faune de Garoua au Cameroun.

INSTITUTIONS DE FORMATION FORESTIERE : I.S.D.R. ET C.T.D.R

MENACES	OPPORTUNITES	FAIBLESSES	FORCES
<ul style="list-style-type: none"> - Dégradation des Infrastructures - les diplômés préfèrent le travail de terrain que l'enseignement - Manque de motivation pour les enseignants 	<ul style="list-style-type: none"> - Bâtiments pour la formation existants - Superficie suffisante - Infrastructures nécessaires en place - Formation Scientifique de base suffisante - Domaine d'études : Foresterie Faunistique Halieutique, satisfaisant - Domaine de sortie pédagogique Plusieurs sites d'exploitation forestière et plusieurs sites d'aménagement forestier 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de financement pour la pédagogie - Professeurs permanents insuffisants - Insuffisance de sortie pédagogique sur le terrain - Insuffisance de travaux pratiques - Insuffisance de travaux dirigés - Insuffisance de la documentation - Insuffisance d'apprentissage des nouvelles technologies - Insuffisance de recherche en faune, foresterie et pêche - Insuffisance de moyens logistiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignement théoriques réalisés - Grand nombre de professeurs vacataires - Bibliothèque réhabilité - Stage de découverte du milieu rural réalisé - Stage préprofessionnel réalisé. - Subventions de l'Etat accordées.

ANNEXE II

PROGRAMME DE FORMATION DES TECHNICIENS DES EAUX ET FORETS AU C.T.D.R. DE GRIMARI

MATIERES ENSEIGNEES EN PREMIERE ANNEE- TRONC COMMUN

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Mathématiques - Physique - Chimie - Biologie animale - Botanique générale - Zoologie - Géologie - Conservation des eaux et sols - Ecologie - Travaux pratiques | <ul style="list-style-type: none"> - Phytotechnie générale - Phytogéographie - Arboriculture - Horticulture - Topographie - Zootechnie - Pisciculture - Education physique - Economie rurale |
|---|---|

MATIERES DISPENSEES EN DEUXIEME ANNEE

a) Matières de tronc commun :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Mathématique - Physique - Chimie - Biologie végétale - Comptabilité et gestion des entreprises - Phytotechnie générale - Techniques d'expression et rédaction administratives | <ul style="list-style-type: none"> - Hydraulique générale - Sociologie rurale - Vulgarisation - Pédologie - Machinisme agricole et culture attelée - Education physique - Travaux pratiques |
|---|--|

b) Matières d'option :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Cynégétique - Sylviculture générale - Dendrologie - Génie forestier | <ul style="list-style-type: none"> - Dendrométrie - Pisciculture - Phytopathologie forestière |
|--|--|

**les objectifs visés à travers les matières d'option pour les
2^{ème} et 3^{ème} Année Forestiers sont présentés dans
le tableau suivant :**

MATIERES	OBJECTIFS VISES
CYNEGETIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - étude du milieu de vie du gibier - identification et connaissance des principales espèces chassées en Centrafrique - dénombrement du gibier - le gardiennage.
SYVICULTURE GENERALE	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance des techniques de culture des essences forestières - connaissance des techniques d'entretien des peuplements forestiers
DENDROLOGIE	<ul style="list-style-type: none"> - identification et connaissance des principales essences forestières exploitées en Centrafrique - identification et connaissance des principales essences de savane.
DENDROMETRIE	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance des instruments et des techniques de mesure de l'arbre - cubage des arbres sur pied et abattus - estimation du volume des peuplements forestiers.
LA PISCICULTURE	<ul style="list-style-type: none"> - construction et entretien des bassins piscicoles - conduite de l'élevage du tilapia nilotica et du clarias lazera - la connaissance des techniques d'élevage associé : poulet-poisson, porc-poisson etc. ... - identification et connaissance des poissons d'eaux douces d'Afrique.
PHYTOPATOLOGIE FORESTIERE	<ul style="list-style-type: none"> - parasitisme et attaques des cryptogamiques en forêts tropicale - principaux types de lutte anti-parasitaire et anti-cryptogamique

GENIE FORESTIER	<ul style="list-style-type: none"> - identification et connaissance des matériaux de construction des chaussées forestières - identification et connaissance des chaussées forestières - entretien des chaussées forestières
SYLVICULTURE APPLIQUEE	<ul style="list-style-type: none"> - application des techniques sylvicoles pour les travaux d'aménagement forestier - connaissance des techniques de l'agro-forestierie
AMENAGEMENT FORESTIERS	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance des techniques et plan d'aménagement des forêts : de bois d'œuvre, de bois de feu et touristique-cynégétique
ANATOMIE ET TECHNOLOGIE DU BOIS	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance des propriétés physiques et mécaniques du bois en vue des utilisations spécifiques - connaissance des techniques de transformation des essences forestières - connaissance des techniques de préservation du bois contre les agents de détérioration
INVENTAIRE FORESTIER	<ul style="list-style-type: none"> - conduite des opérations d'inventaire forestier - établissement des cartes d'inventaire forestier - estimation du volume de peuplement dans un permis d'exploitation et d'aménagement
EXPLOITATION FORESTIERE	<ul style="list-style-type: none"> - conduite des opérations d'exploitation des essences forestières - transformation et vente des produits forestière - entretien des chaussées forestières
LEGISLATION FORESTIERE	<ul style="list-style-type: none"> - notion de droit publique et de droit forestier - connaissance et interprétation du code forestier et du code de protection de la faune sauvage

DISCIPLINES POUR LA TROISIEME ANNEE

a) Matières de tronc commun :

- Mathématiques
- Physique
- Chimie
- Statistique agricole
- Comptabilité et gestion des entreprises
- Hydraulique appliquée
- Nutrition humaine
- Organisation du chantier
- Educations physiques
- Travaux pratiques

b) Matières d'option :

- Sylviculture appliquée
- Aménagement forestier
- Anatomie et technologie du bois
- Inventaire forestier
- Exploitation forestière
- Législation forestière

ANNEXE III

PROGRAMME DE FORMATION A L'I.S.D.R DE MBAÏKI

LES MATIERES B.T.S. TRONC COMMUN 1^{ER} ANNEE

MATIERES	VOLUME HORAIRE
Agriculture Générale	80 heures
Zootecnie Générale	80 heures
Biologie Animale	50 heures
Biologie Végétale	50 heures
Génétique	20 heures
Mathématiques	20 heures
Economie Rurale	50 heures
Comptabilité	30 heures
Physique	40 heures
Chimie	40 heures
Topographie	20 heures
Statistique	30 heures
Anglais	20 heures
Ecologie	20 heures
Sociologie	30 heures
Entomologie	30 heures
Bioclimatologie	30 heures
Sylviculture Générale	40 heures
Phytopathologie Générale	30 heures
Technique d'expression	20 heures
Pédologie	30 heures
Travaux Pratiques	50 heures
 TOTAL	 810 HEURES

Le tronc commun englobe les étudiants qui, après leurs admission en 2^e Année, opteront soit :

- Pour le B.T.S. 2 Eaux et Forêts
- Pour le B.T.S. 2 Agriculture.

LES MATIERES B.T.S. 2 EAUX ET FORETS

MATIERES	VOLUME HORAIRE
Anatomie du Bois	40 heures
Dendrométrie	40 heures
Inventaire Forestier	20 heures
Dendrologie	30 heures
Aménagement Forestier	30 heures
Faune Ichtyologique	30 heures
Faune Cynégétique	30 heures
Exploitation Forestière	30 heures
Sylviculture appliquée	80 heures
Génie Forestier	30 heures
Droit Forestier	20 heures
Travaux Pratiques	50 heures
TOTAL	430 HEURES

LES MATIERES DE TRONC COMMUN

Pédologie Appliquée	20 heures
Expérimentation	30 heures
Biochimie	30 heures
Vulgarisation	30 heures
Anglais	20 heures
Economie Rurale	50 heures
Pisciculture	30 heures
Informatique	20 heures
TOTAL	230 HEURES

PROGRAMME DUT

MATIERES	VOLUME HORAIRE
Physiologie Végétale	70 heures
Physiologie Animale	60 heures

Mathématique	70 heures
Géologie	50 heures
Génétique	40 heures
Chimie	40 heures
Electronique	50 heures
Electricité	50 heures
Microbiologie	40 heures
Reproduction	30 heures
Informatique	25 heures

TOTAL **525 HEURES**
PROGRAMME DES COURS INGENIEURS 1^{ER} ANNEE

MATIERES **VOLUME HORAIRE**

Sociologie	45 heures
Systeme de Culture	25 heures
Technique d'expression	30 heures
Ethnologie	20 heures
Statistique	30 heures
Machinisme	60 heures
Fertilisation	30 heures
Environnement des Plantes	25 heures
Pédologie	45 heures
Pisciculture	30 heures
Dessin Technique	45 heures
Topographie	45 heures
Expérimentation	45 heures
Sylviculture	60 heures
Zootechnique Générale	70 heures
Compta-Gestion	30 heures
Economie Rural	90 heures
Bioclimatologie	45 heures
Phytopathologie	30 heures
Entomologie	30 heures
Informatique	25 heures

TOTAL **855 HEURES**

**MATIERES D'OPTION 2^{EME} ANNEE INGENIEUR OPTION : EAUX-
FORETS ET VOLUMES HORAIRES**

OPTIONS : **MATIERES** **VOLUMES HORAIRES**

Faune Cynégétique	40 H
Dendrologie	40 H
Dendrométrie & Inventaire	80 H
Exploitation forestière	60 H
Sylviculture Appliquée	90 H
Anatomie du Bois	60 H
Technologie du Bois	60 H
Industrie du Bois	50 H
Aménagement forestier	70 H

**TRONC COMMUN AVEC LES AGRONOMES ET
LES ZOOTECHNICIENS**

Economie Rurale	90 H
Construction Rurale	45 H
Aménagement Foncier	45 H
Vulgarisation	45 H
Hydraulique	45 H
Hydrologie	45 H
Pédologie Appliquée	45 H
Pollution des Eaux	30 H
Méthodologie de Recherche	20 H

3^e ANNEE D'INGENIEUR OPTION « EAUX ET FORETS »

MATIERES OPTIONNELLES

MATIERES	HEURES
Aménagement Forestier	60
Economie Forestière	50
Génétique Forestière	50
Génie Forestier	40
Droit Forestier	30
Pêche	30
TOTAL	260

MATIERES DE TRONC COMMUN

MATIERES	HEURES
-----------------	---------------

Droit Rural	45
Economie Rural	90
Téledétection	45
Agroforesterie	20
TOTAL	200

ANNEXE V

A- LISTE DES SOCIETES FORESTIERES

NOM	LOCALISATION	SUPERFICIE PERMIS	DATE D'ATTRIBUTION
IFB	Batalimo	119.000 ha	1967
	Ngotto	150.000 ha	1996
SCAD	Loko	296.306 ha	1996
SESAM	Salo	106.700 ha	1991
	Nola	306.600 ha	1995
SEFCA	Mbaéré Mambéré	333.000 ha	1998
THANRY	Bamban	228.000 ha	1996
CAMIF	Berbérati	452.221 ha	1998
SOFOKAD	Sosso Nakombo	139.200 ha	1999
SBB	Bayanga	307.600 ha	1999
NDOUNGA Meubles	M'baïki	150.013 ha	1996
BTD	Nana-mambéré	25.250 ha	2000
SAFT	Mambéré-Kadéï	25.000 ha	2000
SOFOCA	Mambéré-Kadéï	35.000 ha	2002
CFP	Lobaye	55.000 ha	2002

B- LISTE DES SOCIETES DE SAFARI

NOM	LOCALISATION	SUPERFICIE Amodiée (km²)
SAFARIA	Mbrés Bakala Ippy Bayanga	15.838
CENTRAFRIQUE SAFARI	Bamingui	2.863
AOUK SANGHA SAFARI	Ndélé Bayanga	3.473
NATIONAL SAFARI	Salo	3.60

NGOUMBIRI SAFARI	Ndélé	
TRANSAFRICA SAFARI	Ndélé Bria	4.760
HUNTERS AND GUIDES	Ndélé	4.740
GUIDES ASSOCIES	Ndélé	3.667
CHASSE VISION SAFARI	Sangba	1.400
YOUHAMBAMBA SAFARI	Ndélé	1.515
BONGO SAFARI	Bria	1.817
ZONE CYNEGETIQUE VILLAGEOISE	Sangba Tiroungoulou	20.235
GUIDES INDEPENDANTS	Ndélé, Sangba	5.130

ANNEXE VI : LISTE D'OUVRAGES EN FORESTERIE

- Botanique Forestière T1 T2 T3
- Mémento du Forestier
- Dendrométrie
- Anatomie du bois
- Usinage du bois
- La vie des animaux
- La Faune du Cameroun
- Arbres et Forêts denses de l'Afrique Centrale
- Dictionnaire Forestier
- L'Okoumé
- L'Analyse des Cernes (Dendrochronologie et Dendroclimatologie)
- Table de Cubage des arbres et des peuplements forestiers
- L'arbre en Afrique Tropicale (la fonction et le signe)
- Plantation forestière en Afrique Tropicale (FAO)
- Petite récolte de bois et d'autres produits forestiers (FAO)
- Estimations des volumes et accroissement des peuplements forestiers Vol2 : étude et prévision de la population (FAO)
- Les Forêts tropicales et l'énergie (FAO)
- Avant que Forêt ne meure-Delachaux
- Impact de l'homme sur la forêt
- Manuel d'inventaire Forestier (FAO)
- Espèce fruitière Forestière (FAO)
- Système de revenus forestiers dans les pays en développement
- Code Forestier en RCA
- Code de Protection de la Faune
- Comment reboiser
- Barème du cubage
- Manuel d'identification de bois commerciaux
- Etudes dendrometriques Arbres, moyen
- Ecologie appliquée
- Propriétés physiques et mécaniques des bois tropicaux de l'Union française
- Peuplement d'eucalyptus et de résineux tropicaux au Congo
- Technique de reboisement (guide technique du forestier méditerranéen français)
- La Foresterie et le développement (FAO)
- Plan d'action forestier Tropical (FAO)
- Les Ressources forestières Tropicales (AFO)

- Recherches et essais effectués sur les bois tropicaux par divers organismes de recherches-CTFT
- Méthodes artisanales d'aquaculture du Tilapia-CTFT
- La pisciculture en eau douce à petite échelle-Agridoc
- La pisciculture à la ferme-Agridoc
- Elevage des poissons chats africains en RCA J. JANSEN
- Guide pratique d'aménagement des bassins versants-Etude et planification
- La Sylviculture de l'Okoumé
- La Flore forestière de la Côte d'Ivoire
- L'Architecture des Forêts denses humides sempervirentes des plaines