

1. SUBJECT CLASSIFICATION	A. PRIMARY Education	JF50-0000-G112
	B. SECONDARY Technical and vocational education--Central Africa	

2. TITLE AND SUBTITLE
L'enseignement technique et la formation professionnelle en Afrique centrale

3. AUTHOR(S) (100) Abrams, E.B.
(101) Colloque sur la formation professionnelle en Afrique centrale, Banqui, 1969;
Organization for Rehabilitation through Training, Banqui, Central African Rep.

4. DOCUMENT DATE 1970	5. NUMBER OF PAGES 299p.	6. ARC NUMBER ARC
--------------------------	-----------------------------	----------------------

7. REFERENCE ORGANIZATION NAME AND ADDRESS
AID/AFR/REDSO/WA

8. SUPPLEMENTARY NOTES (Sponsoring Organization, Publishers, Availability)

9. ABSTRACT

10. CONTROL NUMBER PN-AAE-380	11. PRICE OF DOCUMENT
12. DESCRIPTORS Cameroon Central African Rep. Chad Gabon Meetings Organizations Personnel development Project planning Regional planning	13. PROJECT NUMBER
	14. CONTRACT NUMBER AID/AFR/REDSO/WA
	15. TYPE OF DOCUMENT

L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET
LA FORMATION PROFESSIONNELLE
EN
AFRIQUE CENTRALE

**ÉTUDE
SUR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE
EN AFRIQUE CENTRALE**

**CAMEROUN, GABON,
REPUBLIQUE GENTRAFRICAINE
ET TCHAD**

Effectuée par l'ORT à la demande de l'AID

Février 1970

TABLE DES MATIERES

1ère partie	Pages
Introduction	11
Conclusions et recommandations	14
Tableau des moyens et établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle des quatre pays	18
Liste des sigles	19
2ème partie	
Note concernant les budgets des avants-projets de programmes	21
Projet No 1 Avant-projet de la création d'un centre de formation de techniciens en automation	22
Projet No 2 Avant-projet pour la création d'une école régionale pour la formation de programmeurs et analystes	27
Projet No 3 Avant-projet en vue de la création d'une école régionale pour la formation des techniciens	32
Projet No 4 Avant-projet en vue de la création d'une école régionale normale d'enseignement technique (ERNET)	43
Projet No 5 Avant-projet en vue de la création d'un centre régional de matériel didactique et de recherche pédagogique appliquée.	56
Projet No 6 Avant-projet de la création d'un centre régional de formation du personnel hôtelier et des guides de chasse.	
Projet No 7 Avant-projet en vue de la création d'un centre régional de formation horlogère et de réparateurs d'instruments de contrôle et de mesure	70
Projet No 8 Avant-projet de la création d'une école régionale des métiers de la marine	76
Projet No 9 Avant-projet de la création d'un centre de formation de taxidermistes.	84
Projet No 10 Avant-projet de la création d'un centre régional de formation en mécanique agricole	88
Fusion des projets No 3 et 4 Avant-projet en vue de la création d'un institut régional pour la formation des cadres pour l'industrie et l'enseignement	95
Fusion des projets No 4 et 5 Avant-projet en vue de la création d'une école régionale normale d'enseignement technique (ERNET) et d'un centre de pédagogie appliquée	122
3ème partie	
Etude par pays	142

CAMEROUN	I. Inventaire de l'ensemble de l'appareil de formation technique et professionnelle dont dispose le Cameroun	144
	II. La situation de l'emploi et les besoins de formation	171
	III. Constatations et recommandations	177
	Annexes	181
GABON	I. Inventaire de l'ensemble de l'appareil de formation technique et professionnelle dont dispose le Gabon	200
	II. La situation de l'emploi et les besoins de formation	210
	III. Recommandations	214
	Annexes	217
REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE		
	I. Inventaire de l'ensemble de l'appareil de formation technique et professionnelle dont dispose la République Centrafricaine	230
	II. La situation de l'emploi et les besoins de formation	240
	III. Recommandations	247
	Annexes	248
REPUBLIQUE DU TCHAD		
	I. Inventaire de l'ensemble de l'appareil de formation technique et professionnelle dont dispose le Tchad	260
	II. La situation de l'emploi et les besoins de formation	278
	III. Constatations et recommandations.	285
	Annexes	287
4ème partie: Procès-verbal analytique du colloque sur la formation professionnelle en Afrique Centrale		
	Sommaire	295
	Annexe I	298
	Annexe II	299
	Annexe III.	301
	Liste des participants	302

INTRODUCTION

AVANT - PROPOS

L'Agence des Etats-Unis pour le Développement International (A.I.D.) a demandé à l'ORT (Organisation, Reconstruction, Travail) de faire une étude sur le Développement Régional et sur les besoins en formation professionnelle accélérée du Cameroun, du Gabon, de la République Centrafricaine et du Tchad.

Le but de cette étude était de déterminer la nature et l'étendue des besoins en formation au niveau d'ouvrier et au niveau de technicien et de suggérer des programmes de formation professionnelle correspondant aux besoins urgents de cette région de l'Afrique.

La désignation de l'ORT pour effectuer cette mission a été motivée par sa longue expérience dans le domaine de l'enseignement et de la formation technique, tant en Afrique que dans d'autres parties du globe.

Pour effectuer cette étude, l'ORT a détaché deux experts : MM. Eugene B. Abrams et Simon Guedj, qui se sont rendus dans les pays concernés en été 1969.

Après leur voyage d'étude, les experts ont rédigé un rapport préliminaire qui a servi de base au colloque sur la Formation Professionnelle et l'Enseignement Technique, à Bangui les 29 et 30 octobre 1969. Ce colloque, placé sous les auspices de l'Union Douanière et Economique d'Afrique Centrale (UDEAC), s'est déroulé avec la participation des représentants du Cameroun, du Gabon et de la République Centrafricaine. Le Congo (Brazzaville) a été représenté par un observateur. Le Tchad y a également participé.

Le présent rapport est le fruit des entretiens de ce colloque et de la mission d'étude. Il tient compte des critiques, commentaires et suggestions exprimés par les participants.

Le communiqué final du colloque insiste sur le vœu des participants de voir la mise en application des recommandations exprimées se réaliser aussi rapidement que possible.

Le présent rapport est soumis à l'Agence des Etats-Unis pour le Développement International (US-AID) ainsi qu'aux autres gouvernements et organisations intéressés, en vue d'obtenir leur appui et leur participation au financement d'avant-projets de programmes correspondant aux recommandations des participants au colloque.

REGION CONCERNEE PAR L'ETUDE

Les quatre pays concernés par le présent rapport : le Cameroun, le Gabon, la République Centrafricaine et le Tchad ont une superficie totale de 2.641.000 km. Cette surface présente une grande variété géographique, allant des forêts tropicales du sud du Gabon jusqu'aux savanes et brousses de la République Centrafricaine, du nord du Cameroun et du sud du Tchad en passant par les déserts du nord du Tchad.

La population se répartit d'une manière relativement régulière, la densité diminuant lorsqu'on s'éloigne des régions côtières.

La population totale de la région est estimée à un peu plus de 10.000.000, la croissance démographique à 2% par an. Plus des quatre cinquièmes de la population est rurale.

L'agriculture constitue la principale ressource de la majorité des habitants : on cultive principalement le mil, l'arachide, le manioc et le sorgho.

Au Tchad et dans le nord du Cameroun, l'élevage du bétail atteint une importance considérable.

La plupart des territoires sont dépourvus de ressources naturelles, sauf le Gabon où d'importantes quantités d'uranium, de pétrole, de manganèse et de bois exotique sont recueillies et exportées et où l'on procède à la mise en valeur de gisements considérables de minerais de fer à haute teneur (minerais dit "riche").

En République Centrafricaine, la prospection des diamants a donné naissance à une source importante de revenus au cours des dernières années.

Le secteur industriel commence maintenant à se développer et porte surtout sur les produits forestiers et agricoles et sur les industries de produits pour la consommation locale.

Le système d'éducation, aux niveaux primaire, secondaire et technique est largement inspiré du système français. On estime qu'il y a un nombre total d'environ 150 institutions d'éducation technique et professionnelle dans la région, surtout concentrées dans les secteurs urbains, bien que de nombreux efforts aient été entrepris dans divers pays pour mettre l'accent sur l'éducation technique rurale.

Précisons que la présente étude tient uniquement compte de la formation professionnelle dans les domaines industriel, para-industriel et commercial.

Dans le cadre du travail demandé par l'AID, il n'était pas prévu d'entreprendre l'étude de la formation professionnelle dans son sens le plus étendu. Nous n'y trouverons donc pas d'analyse de la formation professionnelle pour l'agriculture, l'administration, la santé, etc.

LE PLAN DU RAPPORT

La première partie

contient la présente introduction exposant le déroulement chronologique de l'étude, ses buts et les techniques d'investigation utilisées. Elle contient également un résumé de conclusions générales et de recommandations approuvées par le colloque, ainsi que l'inventaire des institutions existant dans la région concernée et la liste des abréviations utilisées dans les textes.

La deuxième partie

contient les avant-projets détaillés des programmes d'assistance technique proposés et approuvés au colloque.

La troisième partie

contient une étude détaillée et chiffrée pour chacun des pays concernés, à savoir

Cameroun

Gabon

République Centrafricaine

Tchad

Les quatre études ont servi de base à l'élaboration des recommandations et à la rédaction d'avant-projets analysés au colloque.

La quatrième partie

contient un compte rendu détaillé ainsi que les minutes du colloque UDEAC de Bangui.

TECHNIQUES D'INVESTIGATION UTILISEES

Conformément à l'accord avec l'US-AID, l'ORT a effectué l'étude qui lui a été confiée de la manière suivante :

1. Etablissement d'un inventaire des écoles techniques et cours professionnels, tant gouvernementaux que du secteur privé, dans chaque pays, et ce grâce à la mise au point d'un système de classification approprié.
2. Etude des statistiques de la main-d'oeuvre dans chaque pays et des besoins futurs, pour servir de base dans l'évaluation du nombre d'élèves à former.
3. Recherche dans chaque pays des possibilités de création des cours de formation "sur le tas" ou d'autres moyens potentiels dans le domaine de formation ou de perfectionnement.
4. Déterminer les priorités et les urgences des besoins dans le domaine de la formation professionnelle, pouvant être satisfaits avantageusement et rationnellement par la création des programmes inter-états.
5. Prise de connaissance auprès de chaque gouvernement concerné, des projets en cours et des réalisations récentes dans le domaine de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.
6. Des estimations relatives aux infrastructures nécessaires pour la bonne conduite des programmes de formation à l'échelle régionale, ont été effectuées. Ces estimations ont tenu compte des besoins en bâtiments, en équipement, en matériel nécessaire à l'enseignement ainsi qu'en spécialistes, et ce pour toute la durée des projets. Par conséquent, le coût total approximatif ainsi que la durée probable ont été déterminés pour chaque projet.
7. Les disponibilités en main-d'oeuvre susceptible d'être perfectionnée, formée ou recyclée, ont été déterminées, ainsi que le nombre d'élèves actuellement en formation dans les écoles techniques ou d'enseignement général, et ce par spécialité et par rapport au nombre de postes à pourvoir. C'est en somme une étude sommaire sur la planification de la main-d'oeuvre qui a été effectuée.
8. Le présent rapport final constitue un projet régional de planification de la formation professionnelle et de l'enseignement technique en Afrique Centrale, réalisé sous les auspices de l'UDEAC. Sa conception ne se limite nullement à la description des champs d'activités susceptibles d'être financés dans le cadre de l'Assistance Technique des USA. Le rapport tient compte de tous les besoins prioritaires d'Afrique Centrale, y compris ceux de l'industrie privée capable de former elle-même "sur le tas" ses propres spécialistes.

février 1970

Eugene B. Abrams
Directeur, Assistance Technique
ORT

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Dans ce chapitre nous récapitulerons toutes les recommandations faites dans l'étude détaillée pays par pays, qui intéressent deux pays ou plus.

Cette récapitulation ne sera cependant pas une répétition, en ce sens qu'elle sera conçue sous une optique régionale. Les recommandations nationales restent néanmoins valables.

1. Le lecteur non averti pourrait, après un rapide coup d'œil sur l'inventaire des moyens de formation de chaque pays, penser que l'éventail est assez large et que les différents établissements sont en nombre suffisant pour couvrir les besoins des pays. Une rapide confrontation de ces données avec la population et le développement économique de ces pays montrera aisément qu'il n'en est rien. Des insuffisances, compte tenu des nécessités, apparaîtront immédiatement dans la formation au niveau des cadres moyens, techniciens, adjoints techniques, personnel d'encadrement, dans l'industrie et souvent le commerce.

Dans les moyens de formation professionnelle au niveau de l'ouvrier qualifié, nous avons relevé une lacune : le système "*apprentissage auprès des Chambres de Métiers*" n'existe pas. Le BIT devrait se pencher sur cette situation pour établir un modèle de contrat d'apprentissage entre l'employeur et le jeune qui veut apprendre un métier dans l'entreprise. Des cours complémentaires seraient dispensés aux jeunes (langues, calcul professionnel, dessin industriel et technologie) sous l'égide de la Direction de l'Enseignement Technique.

2. Les spécialités dans les établissements d'enseignement technique (Lycées Techniques et CET) ne sont pas assez nombreuses. Compte tenu des exigences du marché du travail, il faut diversifier le plus possible les spécialités, à partir d'une base solide.

Nous recommandons à cet effet la création des sections suivantes :

- a) *électronique* (surtout au Cameroun et au Gabon), auprès des Lycées Techniques existants,
- b) *automation* (mécanisation, hydraulique, pneumatique et électrique) pour le Cameroun et le Gabon,
- c) *programmeurs et analystes pour ordinateurs*, puisque ces derniers existent et sont déjà utilisés au Cameroun, au Gabon et en RCA.

Ces deux dernières spécialités sous forme d'écoles régionales.

3. La mise au point d'une politique cohérente de formation intégrée au Plan de développement d'un Etat suppose d'abord une connaissance exacte des ressources disponibles et des besoins prévisibles, afin de définir les buts à atteindre dont dépendent les moyens à employer.

Il faut dresser des inventaires quantitatifs : personnel en fonction, prévisions d'emplois tenant compte des ressources financières et humaines, évaluation des besoins par secteur. Mais, il faut aussi procéder à des estimations qualitatives et à des choix : diagnostic des excès et des insuffisances, descriptions des postes à créer et des fonctions à exercer.

Ces inventaires ne sont pas suffisants car la planification de la formation ne saurait être purement numérique. Il convient encore de définir progressivement les obstacles

psycho-sociologiques auxquels se heurtent les cadres formés, dans leur vie professionnelle (africanisation des cadres, secteurs privé et public, les salaires).

Il importe de découvrir les procédés de sélection les meilleurs pour favoriser l'orientation judicieuse des jeunes gens vers l'emploi qui leur convient.

Il y a lieu, enfin, de mettre au point une gamme étendue de moyens de formation ou de perfectionnement, recourant aux méthodes et aux programmes les plus efficaces.

Nous avons pu voir dans les paragraphes II de la première partie, les difficultés rencontrées pour mettre au point la situation de l'emploi et les besoins en formation.

La politique de formation une fois définie gagnera en efficacité, si tous les moyens qu'elle met en œuvre sont étroitement coordonnés.

A cet effet nous recommandons la création, dans chaque Etat, d'un *Office National de la Formation Professionnelle* (à l'exemple de celui de la Côte d'Ivoire). Au Gabon, un tel appareil existe. Au Tchad, un embryon se développe mais rien de semblable au Cameroun et en RCA. Le rôle de cet Office est important, car la création dans chaque Etat de l'appareil de formation ne doit pas s'accomplir en ordre dispersé. Grâce à lui, les interventions successives échelonnées dans le temps s'effectueront d'une manière cohérente. Il contrôlerait l'ensemble des établissements de formation professionnelle extérieure à l'enseignement technique proprement dit, et présiderait parallèlement au développement ou à la création desdits établissements.

D'autre part, au sein de l'UDEAC, serait créé un *Office Régional de la Formation Professionnelle (O.R.F.P.)* qui soutiendrait les actions des offices nationaux en leur apportant une assistance technique et en assurant un échange de documentation et d'informations.

Cette harmonisation des politiques de formation professionnelle se traduira aisément par la création d'établissements à vocation régionale lorsque le cadre national se révèle trop étroit pour y implanter un établissement important ou très spécialisé, ou trop coûteux. Une telle entreprise requiert une action concentrée des pays "associés" qui leur permettrait de substantielles économies de moyens matériels et humains.

4. Dans tous les paragraphes IIB et IIC de l'étude par pays, nous l'avons déjà dit dans le paragraphe I, il nous a été donné de constater l'importance des besoins en agents de maîtrise et techniciens, surtout dans le domaine industriel. Nous avons pu constater dans les premières parties: "inventaire des moyens de formation", que la capacité de formation de personnel à ce niveau, dans tous les établissements existants, ne pourra jamais atteindre le nombre indiqué dans les besoins.

L'Université pourra former les ingénieurs de conception ou universitaires; l'Institut Universitaire de Technologie de Libreville les ingénieurs-techniciens ou techniciens supérieurs. Les Lycées Techniques abandonnent de plus en plus la formation des Brevets de Techniciens pour s'orienter vers celle du Baccalauréat de Technicien (au Cameroun notamment.)

Il faut donc créer une *Ecole Régionale pour la Formation de Techniciens* dans plusieurs spécialités.

5. Les projets de création d'une école normale, mais chaque fois nationale, existent dans les quatre pays. Des demandes de financement ont été adressées de toutes parts aux différents organismes internationaux. Nous pensons qu'elles doivent être groupées au bénéfice d'une *Ecole Régionale de Formation de PTA et PTET pour les quatre pays*. Cette demande est très largement justifiée et, pour s'en convaincre, il suffit d'examiner les tableaux (Annexes A) "Répartition du personnel enseignant" pour chaque pays, et les "Résultats aux divers examens" (Annexes B). Les pourcentages de reçus sont faibles en général. Plus inquiétants encore que les résultats médiocres aux examens, sont les

abandons en cours de scolarité. Nous trouverons (en Annexe C au Cameroun) une étude portant sur les résultats des années 1966/67, 1967/68 et une prospective pour l'année 1968/69, inquiétante quand on songe au faible rendement scolaire des établissements. Cette déperdition est une lourde charge sur les économies nationales.

La création d'une telle école même adoptée à l'unanimité ne résout tout de même pas les problèmes dans ce domaine. Un minimum d'une année -- et nous sommes optimistes -- est nécessaire à son implantation et à son fonctionnement. Or, les besoins sont immédiats.

Compte tenu de l'urgence, nous attirons l'attention des responsables sur la nécessité d'envoyer dans des institutions spécialisées, pour une courte durée, un certain nombre d'enseignants autochtones actuellement en place mais non qualifiés pédagogiquement, pour un stage de formation technique et pédagogique dans leur spécialité. De tels instituts existent qui ont une grande expérience dans ce domaine, et qui ont déjà fait leurs preuves dans d'autres pays africains. Nous nous plaisons ici à citer l'Institut Central ORT à Anières près de Genève, pour la formation de professeurs techniques, qui, à toutes les qualités déjà mentionnées, allie celle d'une grande souplesse de fonctionnement.

6. Nous venons d'envisager la formation et le perfectionnement du personnel enseignant technique. Il existe un autre problème relatif à la formation d'instituteurs de l'enseignement primaire. Nous l'avons rencontré au Cameroun, avec le projet UNESCO d'Ecole Normale à vocation rurale, et en RCA avec l'INPPPE. L'innovation dans ces projets est la conception d'une pédagogie mieux adaptée à la vie rurale (artisanat et agriculture) par l'introduction de travaux manuels et agricoles éducatifs, dans l'enseignement primaire. Cette même préoccupation se retrouve au Tchad.

Nous recommandons la création à l'échelle régionale d'un *Centre didactique et de construction d'auxiliaires audio-visuels* et autres pour l'enseignement.

Que ce Centre soit situé auprès de l'Ecole Normale à NGOUMOU ou à BANGUI, c'est une affaire à décider entre les pays intéressés. Signalons que l'ORT a déjà créé au Mali dès 1962 un tel Centre, et qu'il fonctionne encore aujourd'hui à la satisfaction générale. Ce Centre est lui-même semblable à celui qui fonctionne actuellement dans notre Institut Central ORT à Anières près de Genève.

7. Nous invitons ici le lecteur à se reporter aux recommandations faites dans l'étude de chaque pays. Il s'agit du tourisme et de l'hôtellerie qui sont l'objet d'investissements substantiels et auxquels les différents plans accordent une grande importance dans leurs prévisions. Il n'existe cependant aucun moyen de formation dans tous les pays étudiés. Nous recommandons la création d'une *Ecole Hôtelière* auprès d'un établissement existant, en particulier au Tchad, car la proposition nous a été faite par les responsables tchadiens.
8. Création d'une *Ecole Régionale de Formation Horlogère*. Dans le domaine de la formation de réparateurs en horlogerie, il y a une carence totale dans les quatre pays. En plus de la formation de réparateurs en horlogerie, l'école formerait des mécaniciens en fine mécanique et des réparateurs d'instruments de contrôle (instruments de bord pour l'aviation, instruments de mesure électrique, etc.). Notre organisation a pris contact avec la Fédération Horlogère Suisse qui est intéressée par le projet.
9. Création d'une *Ecole des Métiers de la Marine*. Nous avons signalé l'importance de la pêche et de la navigation pour le Cameroun, le Gabon, le Tchad et la RCA. Si, pour les deux premiers pays, cette affirmation peut sembler un truisme, de par leur situation géographique, elle prend toute son importance pour la RCA et le Tchad. Nous

renvoyons, pour les détails, les lecteurs aux différentes études par pays, et nous ne ferons que résumer nos appréciations.

Cette école formerait des mécaniciens pour moteurs diesel marins et pour petits moteurs hors-bord et in-board, des radios, des électriciens, des frigoristes pour les bateaux de pêche et la marine marchande.

Cette école régionale pourrait d'ailleurs desservir d'autres pays tels que le Congo Brazzaville et la Guinée Equatoriale. Il serait judicieux d'envisager son implantation avec le concours d'une compagnie maritime de navigation.

10. Nous recommandons, en particulier pour le Tchad et la RCA (pour ce dernier pays, voir demande de la Chambre de Commerce de Bangui, annexe), une mission d'études à l'intérieur du pays qui aurait pour objet de définir les circuits commerciaux afin de les restructurer et de les développer par une action de formation adéquate. En effet, dans le domaine commercial, si quelques grandes sociétés déjà en place suffisent à l'importation et à l'exportation des produits du pays, il n'en reste pas moins que tout le commerce intérieur et de distribution est à définir.
11. Nous recommandons le développement des écoles de Télécommunications du Tchad et de la RCA. Elles sont complémentaires mais ne jouent pas encore le rôle régional à la satisfaction des quatre pays.
12. Même recommandation pour l'Ecole des Travaux Publics du Tchad, qu'on devrait d'ailleurs dénommer Ecole Régionale des Travaux Publics, et dont la capacité permet l'admission de nombreux candidats de pays associés.

TABLEAU DES MOYENS ET ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Référence	Types de moyens	TCHAD	
		Etablissement	Effectif
A.-	Etablissements et moyens qui dépendent du MEN		
A 1	Etablissements d'enseignement technique long (2 ^e cycle)	L.T. industriel de Ft-Archambault + C.E.T. annexe	117
		L.T. commercial Fort-Lamy	322
A 2	Etablissements d'enseignement technique court (1 ^e cycle et CAP)		
A 3	Formation para- industrielle et artisanale	Neuf centres d'apprentissage	199
A 4	Enseignement féminin (ménager, couture)		
A 4-1	Sanctionné par un CAP	-	
A 4-2	sans CAP	Six centres de perfectionnement	?
A 5	Cours de perfectionnement (promotion sociale)	-	
B.-	Etablissements qui dépendent du Ministère du Travail		
B 1	Les Centres de Formation Professionnelle Rapide	C F P P Fort-Lamy	129
C.	Etablissements qui dépendent d'autres ministères		
C 1	du Service des Travaux Publics	Ecole Nationale Fort-Lamy	65
C 2	du Ministère des Postes et Télécommunications	Ecole Nationale Fort Archambault	28
C 3	Autres		
D.-	Formation dispensée dans l'entreprise	UAT, SEE, Banques ...	100
E.	Formation dispensée grâce aux aides bilatérales et multilatérales		
E 1	AFCA		
E 2	UNESCO BIT	2 Centres de Formation des artisans ruraux	?
E 3	Autres		
	Formation dispensée par d'autres organismes		

CHINIQUE ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES QUATRE PAYS

CAMEROUN		GABON		RCA	
Etablissement	Effectif	Etablissement	Effectif	Etablissement	Effectif
Six L.T. ind. et cour 1 ^{er} cycle 2 ^e "	955 881	LT Libreville	547	LT de Bangui	221
		Ecole Commerce Port-Gentil	16		
54 CET et assimilés	7810	4 CET	455	CET annexé au LT Bangui	244
		1 Section Commerce. BITAM	19	Ecole des métiers d'arts	53
26 Sections artisanales	1302	Deux Centres d'apprentissage	?	Des centres d'apprentissage	1090
- 3 Centres de formation civique et professionnelle	?	-		Ecoles artisanales	362
- Des Centres de jeunesse et d'Education populaire	?	-			
2 écoles ménagères	40	-		Ecole Notre Dame	193
		-		Lycée Caron	
Neuf sections ménagères auprès LT industriels	385 ?				
CFPR de Bassa	30	CFPR Libreville	120	CFPR de Bangui	65
CFPR de Yaoundé	30	CFPR Port-Gentil	45		
CFPR de Douala	30	CFPR "Sainte-Marie"			
Centre mécaniciens d'engins Douala	15			Centre de Board (fermé)	0
		Centre de formation des Postes	16	Ecole nationale (prévision pour 1970)	50
Renault, Régifercam...	170	COMILOG, COMUF, Shell...	?	SCKN, Renault	?
Très active	?	Peu active	?		
Oui (déjà ventilée)				Formation d'artisans INPPE (stages)	projets 50
I.P.D.	?				
Centres de formation féminine des municipalités et du parti politique UNC					

LISTE DES SIGLES

AFCA	Association pour la Formation des Cadres de l'Industrie et de l'Administration
A.I.D.	Agency for International Development L'Agence des Etats-Unis pour le Développement International
BAC	Baccalauréat
B.E.	Brevet Elémentaire
BEPC	Brevet Elémentaire du Premier Cycle
BEC	Brevet d'Enseignement Commercial
BEI	Brevet d'Enseignement Industriel
BP	Brevet Professionnel
BSEC	Brevet Supérieur d'Enseignement Commercial
BSEN	Brevet Supérieur d'Ecole Normale
BT	Brevet de Technicien
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPES	Certificat d'Aptitude Pédagogique pour l'Enseignement Supérieur
CAPET	Certificat d'Aptitude Pédagogique pour l'Enseignement Technique
CAPC	Certificat d'Aptitude Professionnelle Commerciale
CEAP	Certificat Elémentaire d'Aptitude Professionnelle
CEG	Collège d'Enseignement Général
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CEPE	Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires
CEPT	Certificat d'Etudes Primaires Tchadien
CET	Collège d'Enseignement Technique
CETC	Collège d'Enseignement Technique Commercial
CETI	Collège d'Enseignement Technique Industriel
CFA	Centre de Formation Accélérée
CFPP	Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement
CFPR	Centre de Formation Professionnelle Rapide

EPS	Ecole Primaire Supérieure
FPA	Formation Professionnelle Accélérée
IFA	Institut Français d'Afrique
ILO	International Labour Office
BIT	Bureau International du Travail
INPPPE	Institut National Permanent pour le Perfectionnement du Personnel Enseignant
IPD	Institut Panafricain de Développement
IUT	Institut Universitaire de Technologie
MEN	Ministère de l'Education Nationale
MESC	Ministère de l'Education de la Jeunesse et de la Culture
NSCKN	Nouvelle Société Commerciale du Komlou-Niari
ONFP	Office National de la Formation Professionnelle
ORFP	Office Régional de la Formation Professionnelle
ORT	Organisation Reconstruction Travail Organization for Rehabilitation through Training
PEG	Professeur d'Enseignement Général
PETT	Professeur d'Enseignement Technique Théorique
PNUD	Programme des Nations-Unies pour le Développement
UNDP	United Nations Development Program
PTA	Professeur Technique Adjoint
PTET	Professeur Technique pour l'Enseignement Théorique
SAR	Sections Artisanales Rurales
SEEE	Société Equatoriale d'Energie Electrique
TME	Travaux Manuels Educatifs
TP	Travaux Pratiques
UDEAC	Union Douanière et Economique de l'Afrique Centrale
UTA	Union des Transports Aériens
UIT	Union Internationale des Télécommunications

NOTE CONCERNANT LES BUDGETS DES AVANT-PROJETS DE PROGRAMMES

Dans tous les avant-projets qui suivent, il est à noter que

- Le coût du transport du matériel jusqu'au pays "receveur" est inclus dans le budget
- Les prix du matériel ne tiennent compte d'aucune taxe douanière, car le matériel sera exonéré.
- Dans tous les programmes, les élèves seront boursiers de leurs gouvernements respectifs, par conséquent, aucun internat n'a été prévu. Au besoin, cette question pourra être reconsidérée.
- La rétribution de l'ORT pour le détachement des spécialistes comprend non seulement les salaires des intéressés, mais aussi :
 - les indemnités d'éloignement
 - les allocations familiales
 - les allocations de scolarité
 - les fonds de prévoyance
 - les assurances maladie et accidents
 - la coordination et la supervision de l'ORT et les salaires du personnel des bureaux de Genève et de New York
 - la mise à la disposition des experts, des documents de l'ORT correspondant aux besoins des programmes
 - toutes les dépenses relatives à la rétribution des experts.
- Le pays ou l'organisme donateur peut ne pas prendre à sa charge toutes les dépenses inscrites au budget. Certaines d'entre elles pourront être assurées par les pays receveurs ou par d'autres organismes. La répartition de ces dépenses reste à faire.
- Il est à remarquer que le coût des deux premières années de fonctionnement d'un programme est toujours nettement plus élevé que le coût des années suivantes, et ce pour plusieurs causes. La principale réside dans le fait que les dépenses "uniques" (bâtiments, équipement, etc.) s'effectuent au début du projet.

PROJET No 1

AVANT-PROJET DE LA CREATION D'UN CENTRE DE FORMATION DE TECHNICIENS EN AUTOMATION

I. PREAMBULE

Lors de la mission d'études effectuée par l'ORT en été 1969 dans cinq pays d'Afrique Centrale et lors du colloque sur la Formation Professionnelle et l'Enseignement Technique qui s'est déroulé à Bangui en octobre de la même année, il a été constaté ce qui suit :

Bien qu'il existe dans tous les pays concernés, surtout au Cameroun, des appareils tels que

- ascenseurs
- machines d'imprimerie
- machines d'emballage
- etc.

il n'y a aucun technicien autochtone capable de les entretenir ou de les réparer. Ceci est malheureusement vrai non seulement pour les pays de l'UDEAC et pour le Tchad, mais aussi pour toute l'Afrique noire francophone.

La réparation d'un projecteur de cinéma ou d'un dispositif à copier d'un tour, doit être exécutée en Europe ou exige la venue d'un technicien européen.

Les responsables africains sont parfaitement conscients du problème, c'est pourquoi plusieurs personnalités rencontrées s'en sont ouverts aux experts de l'ORT et c'est aussi pourquoi le présent avant-projet a été accepté à l'unanimité au colloque.

II. BUT DU PROJET

Former en 3 ans des techniciens capables de réparer, de régler et d'entretenir n'importe quel appareil automatique, que sa commande soit

- mécanique
- pneumatique
- électro-magnétique
- hydraulique
- électronique

Le Centre devrait admettre 15 élèves par année ce qui correspondrait à environ 12 diplômés par an à partir de 1973, en supposant que le Centre soit créé en 1970 et que le pourcentage d'échecs pendant les études soit de 20%, ce qui est raisonnable compte tenu des difficultés dans cette spécialité.

III. DESCRIPTION DU PROJET

Le recrutement portera sur tous les pays d'Afrique Centrale, mais on pourra envisager également une formule permettant d'admettre des élèves d'autres pays.

La sélection des élèves admis devra être particulièrement soignée et tenir notamment compte des aptitudes naturelles des candidats au raisonnement logique, au sens d'initiative et aux mathématiques.

Le niveau de recrutement devra être supérieur au Brevet d'Enseignement Professionnel ou au C.A.P. Les candidats suivants pourront être admis comme élèves, après sélection et examen :

- Titulaires du C.A.P. électromécanique ayant une année de pratique industrielle
- Titulaires du B.E.P. d'électromécanique ayant une année de pratique industrielle
- Titulaires du B.E.I. d'électromécanique ou équivalent.

En tout état de cause, le candidat devra avoir reçu une formation complète en électromécanique.

En raison des très longs délais dans la livraison de l'équipement et des difficultés administratives et logistiques dans la construction des bâtiments, il serait souhaitable que la première année du projet soit consacrée à :

- l'étude approfondie des conditions locales et à la mise au point du présent avant-projet
- la sélection des élèves
- la passation des commandes du matériel
- la surveillance de la construction
- l'aménagement des ateliers et salles de classe, si l'état de la construction le permet
- la préparation des progressions compte tenu du niveau des élèves
- la construction et la création du matériel didactique adéquat

Cette période préparatoire nécessitera l'engagement de deux spécialistes seulement, dont le chef du projet ; le personnel enseignant complet entrera en fonction douze mois plus tard.

L'enseignement dispensé au Centre devra faire appel aux techniques pédagogiques les plus modernes, compte tenu de la complexité de cette spécialité, et l'utilisation du matériel audio-visuel et didactique tel que :

- projecteurs de films
- projecteurs d'images fixes
- rétroprojecteurs
- épidiscopes
- maquettes didactiques
- schémas explicatifs

est indispensable pour l'enseignement des matières théoriques (technologie d'automatisme, dessin technique, dessin de schémas, construction, théorie des ensembles, algèbre de Boole, électronique, circuits logiques, équipement, électrotechnique, hydro-pneumatique).

En atelier, on utilisera également des moyens didactiques et en particulier des *simulateurs de commande*. Pour l'étude des automatismes analogiques, il faudra prévoir un stand de démonstration didactique. Certains cours pourront être dispensés sous forme programmée.

Le projet pourra être africanisé environ six ans après son démarrage, mais les homologues africains désignés devront effectuer un stage d'une durée de deux ans au moins en Europe ou aux USA, avant leur titularisation.

IV. LOCAUX UTILITAIRES

A. Locaux scolaires pour l'enseignement théorique :

- 3 salles de cours
- 1 salle de préparation
- 1 amphithéâtre
- 1 bibliothèque -- salle d'études
- 1 salle de dessin
- 1 salle de professeurs
- 1 bureau d'études

Pour l'enseignement pratique :

- 1 atelier de mécanique
- 1 laboratoire d'automation (simulateurs, ordinateurs)
- 1 laboratoire de physique et d'électricité
- 1 magasin d'outillage et de matières premières

B. Locaux administratifs :

- 1 bureau du chef du projet
- 1 secrétariat

C. Locaux divers :

- sanitaires
- vestiaires

Surface totale : 900 à 1000 m²

V. PERSONNEL ENSEIGNANT

A. Personnel ORT :

Première année de fonctionnement (préparatoire)

- 1 chef du projet
- 1 instructeur d'automation

Deuxième année de fonctionnement

- même personnel qu'en première année, plus
- 1 professeur d'électronique et de mathématiques
- 1 magasinier

Troisième année de fonctionnement

- même personnel qu'en deuxième année, plus
- 1 instructeur d'automation
- 1 instructeur d'électro-mécanique

Quatrième année de fonctionnement

- même personnel qu'en troisième année, plus
- 1 instructeur d'automation
- 1 instructeur de mécanique

B. Personnel local :

- 1 secrétaire qualifiée
- * Professeurs à temps partiel de français, sports et autres matières théoriques jusqu'à concurrence de 1/2 homme par année
- * 1 concierge
- 2 manœuvres
- 1 gardien de nuit
- 1 chauffeur
- * 1 aide-magasinier

VI. BUDGET ESTIMATIF POUR LES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT USS

A. Bâtiments et abords		75.000
B. Personnel étranger		
Première année	56.000	
Deuxième année	112.000	168.000
Troisième année	144.000	
Quatrième année	192.000	
C. Personnel local		
Première année	8.000	
Dès la 2ème année	18.000	26.000
D. Equipement, matériel outillage		
Mobilier des bureaux et salles de classe		20.000
Matériel didactique		12.000
Atelier de mécanique		25.000
Laboratoire d'automation		60.000
Laboratoire de physique et d'électricité		12.000
Magasin (matières consommables, etc.)		
12.000 par an		24.000
Livres, manuels, films, papeterie,		
9.000 par an		18.000
E. Logement du personnel étranger (y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)		
Première année	14.000	
Deuxième année	28.000	42.000
Troisième année	42.000	
A partir de la 4e année	56.000	
F. Frais de fonctionnement		
Eau, électricité, gaz de l'école		
PTT		
	à reporter :	482.000

* à partir de la deuxième année seulement

		US\$
	report :	482.000
	Essence	
	Produits de nettoyage, divers	
	15.000 par an	30.000
G.	Deux véhicules utilitaires	6.000
H.	Voyages des experts et de leur famille et transport de leurs effets personnels	
	Première année 8.000	
	Deuxième année 16.000	24.000
	Troisième année 22.000	
	A partir de la 4e année 29.000	
I.	Inspections, voyages d'études, per diem divers	
	3.000 par an	6.000
		<hr/>
	TOTAL :	\$548.000

Remarques :

1. Le prix du transport du matériel scolaire est inclus dans le budget.
2. A partir de la 3ème année de fonctionnement, il y a lieu de prévoir un stage à l'étranger pour 8 homologues. Le coût approximatif de ce stage sera de \$50.000 par an.

PROJET No 2

AVANT-PROJET POUR LA CREATION D'UNE ECOLE REGIONALE POUR LA FORMATION DE PROGRAMMEURS ET ANALYSTES

I. PREAMBULE

En 1969, un groupe d'experts de l'ORT a effectué au Cameroun, au Tchad, en République Centrafricaine et au Gabon, une étude pour déterminer les besoins régionaux de ces pays dans le domaine de la formation professionnelle. Les premiers résultats de cette étude ont fait l'objet d'un rapport préliminaire qui a servi de base aux discussions du colloque qui s'est tenu en octobre 1969 à Bangui, sous les auspices de l'Union Douanière et Economique de l'Afrique Centrale (UDFAC). Les représentants des gouvernements membres de l'UDEAC : Cameroun, Rép. Centrafricaine, Congo (observateur) et Gabon, étaient présents à cette conférence, ainsi d'ailleurs que des représentants du gouvernement tchadien.

Ainsi qu'on peut le voir dans la quatrième partie du rapport final, les représentants approuvèrent à l'unanimité, à l'issue du colloque, la recommandation de l'ORT de créer un Centre Régional de Formation de Programmeurs et Analystes. En plus de l'étude faite en Afrique Centrale même par l'équipe de l'ORT, des contacts ont été pris avec l'Overseas Division d'IBM France afin de définir, d'une manière plus détaillée et plus complète, le problème de la formation.

L'avant-projet ci-après tient compte à la fois des contestations faites sur place et des entretiens avec les représentants de IBM France chargés de ce problème en Afrique.

Les besoins actuels en programmeurs ont été estimés à environ 100 à 150 en Afrique Centrale. Comme nous l'avons mentionné dans le rapport, ces postes sont actuellement occupés dans les cinq Etats d'Afrique Centrale par des Européens, et pourtant les plus grands constructeurs d'ordinateurs ont plusieurs fois tenté de former des programmeurs sur place. Ils se sont heurtés à plusieurs difficultés et nous ne citerons que la plus importante, celle du recrutement. En effet, après analyse des différentes tentatives, il est apparu que les candidats n'avaient pas toujours les aptitudes nécessaires pour suivre cet enseignement particulier qui, dans la plus grande partie, se fait sous forme d'enseignement programmé. Ce problème n'est pourtant pas particulier et il est même très fréquent en Afrique. L'ORT l'a résolu très souvent en créant des cours spéciaux préparatoires dont le contenu permettait aux futurs élèves d'atteindre le niveau de connaissances requis et la formation d'esprit leur permettant d'assimiler au mieux les différentes disciplines qu'elles soient abstraites ou techniques, ou les deux à la fois.

En ce qui concerne la formation des analystes, et bien que les constructeurs d'ordinateurs estiment qu'il serait prématuré d'instituer de tels programmes, nous pensons qu'une étude plus approfondie dans les pays et auprès des utilisateurs est nécessaire. Il y a en effet deux voies possibles pour la formation d'analystes. La première, et la plus directe, s'adresserait à de jeunes cadres déjà en poste et qui présentent les qualités requises pour ce type de formation, et la seconde à des programmeurs sélectionnés parmi les plus aptes à suivre un cours de perfectionnement dans le domaine technique ou celui de la gestion administrative.

Les besoins en programmeurs, estimés ci-dessus à 100 - 150, l'ont été sur la base du nombre des ordinateurs installés dans les entreprises publiques et privées de ces pays et du nombre de programmeurs expatriés, actuellement en fonction dans ces entreprises. En plus de ces

besoins, il faut tenir compte de l'augmentation annuelle de 10 à 20 programmeurs nécessaire aux nouvelles installations d'ordinateurs déjà décidées.

II BUT DU PROJET

Le but de ce projet est de créer une école régionale – ou des sections dans des institutions qui existent déjà – en vue de former des programmeurs pour l'immédiat, puis des analystes et des programmeurs.

Les cours seraient donnés à environ 40 étudiants par année, ce qui, en tenant compte des chutes normales en cours de scolarité et des chiffres moyens de besoins, permettrait de rattraper le retard en 1976, et, à partir de cette date, de couvrir annuellement les nouveaux besoins. Les étudiants seront préparés pendant une année au cours de programmeurs qui durera aussi environ un an. L'ORT jouera un rôle important dans la préparation du matériel didactique et la mise au point des méthodes d'enseignement adaptées aux réalités africaines. Une importance prépondérante sera donnée aux méthodes audio-visuelles surtout pendant l'année préparatoire. Les programmes d'enseignement, ainsi que les manuels et les progressions pour la formation de programmeurs, s'inspireront de ceux utilisés par les fabricants d'ordinateurs pour la formation qu'ils dispensent en Europe ou en Amérique du Nord. D'ores et déjà, mentionnons que le matériel qu'ils utilisent fait largement appel à l'enseignement programmé. Il devra être validé et remanié pour tenir compte des conditions et des mentalités africaines.

III FONCTIONNEMENT

Le niveau de recrutement idéal serait évidemment celui du baccalauréat. Nous pensons cependant que celui de la première terminale ou même de la seconde conviendrait si l'on applique les critères adéquats d'une bonne sélection pour une telle profession. En effet, la sélection devra tenir compte non seulement des connaissances, mais des dispositions des candidats à la mathématique et surtout à la logique. Une batterie de tests devra être spécialement mise au point par l'ORT en liaison avec les spécialistes des constructeurs d'ordinateurs.

Quatre ou cinq salles de classe d'environ 60 m² de superficie seront nécessaires pour abriter les élèves de l'année préparatoire et ceux de l'année de formation. Les travaux pratiques se feront sur les ordinateurs locaux et l'on peut même envisager que le temps employé sera payé par le Centre aux entreprises propriétaires. Il serait donc souhaitable que l'École soit installée dans les locaux abritant l'ordinateur ou, au pis aller, très rapprochée de ces locaux.

Avant la mise en application effective de ce projet, une période de trois mois sera nécessaire au service pédagogique de l'ORT pour préparer un cours d'enseignement programmé s'inspirant des manuels actuellement utilisés par les fabricants, compte tenu de ses expériences africaines.

La formation des homologues africains – pour remplacer les enseignants étrangers – commencera trois ans après le début du programme. Ces homologues seront choisis parmi les étudiants qui auront non seulement fait leurs preuves dans le domaine professionnel mais qui, selon l'avis de l'ORT, auront de réelles aptitudes pédagogiques.

Les équipements nécessaires à la réalisation de ce projet sont relativement minimes : matériel didactique, auxiliaires audio-visuels, mobilier et équipement de classe. A notre avis,

la location ou l'achat d'un ordinateur pour l'usage exclusif des étudiants pendant leur formation n'est pas indispensable. Mais pour qu'il en soit ainsi, il faut que l'Ecole soit installée auprès d'un ordinateur existant.

IV. LOCAUX UTILITAIRES

4 salles de cours
 1 salle de préparation
 1 salle de professeurs
 1 bureau pour le responsable du projet
 1 secrétariat
 1 magasin
 1 cagibi
 1 vestiaire
 sanitaires

Surface totale : 450 à 500 m²

V. PERSONNEL

A. Personnel ORT :

Première année de fonctionnement :
 4 professeurs, dont un responsable du projet

Deuxième année et années suivantes :
 7 professeurs, dont un responsable du projet

B. Personnel local :

1 secrétaire qualifiée
 1 manœuvre-nettoyeur
 1 gardien
 1 concierge

Enseignants locaux (sports, français au besoin, etc) 16 heures/semaine

VI. BUDGET ESTIMATIF POUR LES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT

	US\$
* A. Bâtiments et abords	38.000
B. Personnel ORT	
Période préparatoire à Genève	
3 mois = 16.000	
Première année 100.000	286.000
Deuxième année 170.000	
C. Personnel local	
15.000/an	30.000
	à reporter: 354.000

	USS
	report : 354.000
D. Equipement	
* Mobilier des bureaux et salles de classe	14.000
* Matériel didactique	18.000
* Matériel accessoire	12.000
Magasin	4.000
* Climatisation	2.000
Papeterie, manuels, livres	8.000
Divers	4.000
E. Logement du personnel ORT (y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)	
Première année	28.000
2ème année et années suivantes	49.000
	77.000
F. Frais de fonctionnement	
Eau, électricité, gaz, essence	
Transports, produits de nettoyage	
Divers 16.000/an	32.000
G. Voyage des experts et de leur famille et transport de leurs effets personnels	42.000
H. Inspections, voyages d'études, per diem divers	6.000
	<hr/>
	TOTAL : 5573.000

PROJET No 3

SOMMAIRE

- I Préambule
- II Objectifs du projet
- III Description du projet
- IV Personnel
- V Locaux
- VI Equipement
- VII Budget

TABLEAUX

- No 1 Prévision des effectifs et branches de formation
- No 2 Nombre de classes d'études par année de fonctionnement
- No 3 Répartition de l'enseignement en disciplines et par année d'enseignement
- No 4 Besoins en personnel enseignant par année de fonctionnement
- No 5 Besoins en locaux d'enseignement par année de fonctionnement
- No 6 Détermination de la surface des locaux d'enseignement

AVANT-PROJET EN VUE DE LA CREATION D'UNE ECOLE REGIONALE POUR LA FORMATION DES TECHNICIENS

I. PREAMBULE

La recommandation pour la création d'une "Ecole Régionale pour la Formation des Techniciens" a été examinée et retenue par le colloque de Bangui.

A titre indicatif, nous aimerions la rappeler ici :

"Dans tous les paragraphes IIB et IIC de l'étude de chaque pays, nous l'avons déjà dit dans le paragraphe I, il nous a été donné de constater l'importance des besoins en agents de maîtrise et techniciens, surtout dans le domaine industriel. Nous avons pu constater dans les premières parties : inventaire des moyens de formation, que la capacité de formation de personnel à ce niveau, dans tous les établissements existants, ne pourra jamais atteindre le nombre indiqué dans les besoins.

L'Université pourra former les ingénieurs de conception ou universitaires ; l'Institut Universitaire de Technologie de Libreville les ingénieurs-techniciens ou techniciens supérieurs. Les Lycées Techniques abandonnent de plus en plus la formation des Brevets de Techniciens pour s'orienter vers celle du Baccalauréat de Technicien (au Cameroun notamment).

Il faut donc créer une Ecole Régionale pour la Formation de Techniciens dans plusieurs spécialités."

Comme on peut le constater, cette recommandation définit, d'une part, le niveau auquel la formation devrait être dispensée et, d'autre part, indique qu'elle est le complément vital et indispensable pour l'utilisation des cadres ingénieurs formés dans les Universités ou à l'Institut Universitaire de Technologie de Libreville.

En effet, on constate dans la pratique que l'action d'un ingénieur universitaire trouve toute sa plénitude et rendement s'il est secondé par une équipe de 5 à 10 techniciens, le rôle de ces derniers consistant à être la charnière entre la conception théorique d'un projet et la mise en pratique de sa réalisation.

Les estimations des besoins en main-d'œuvre qualifiée dans l'immédiat et pour la décennie qui va commencer font apparaître, pour chacun des pays de la région, des chiffres importants dans les domaines de l'industrie et du bâtiment. Par voie de conséquence, il est indispensable de prévoir l'intensification de la formation des cadres de maîtrise et de techniciens.

II. OBJECTIFS DU PROJET

Compte tenu de l'ensemble de l'effort de formation à faire dans les différents domaines, l'action de l'Ecole Régionale de Techniciens se limitera essentiellement dans la promotion des cadres pour l'industrie. Une section de cette Ecole sera toutefois consacrée au "bâtiment" et, plus particulièrement, à la formation des conducteurs de travaux dirigeant des chantiers (éventuellement de génie civil).

L'accent sera mis essentiellement sur la préparation des techniciens dans les familles de métiers de la mécanique et de l'électricité, métiers de base par excellence. Dans un premier temps, nous envisagerons les sections suivantes :

- mécanique générale
- mécanique automobile et diesel
- installation électrique pour le bâtiment et l'industrie
- électro-mécanique
- technique du froid
- bâtiment travaux publics

L'effectif global de l'école comprendra quelque 420 élèves au moment de son fonctionnement intégral. La durée des études étant prévue pour quatre ans, chaque promotion comprendra environ 15 techniciens diplômés dans chacune des sections ci-dessus énumérées. Aux six sections mentionnées, il y a lieu d'ajouter la section de diesel. La spécialisation dans cette branche se fera au cours de l'année terminale.

TABLEAU No 1

Prévision en effectifs et branches de formation

Branches	Année de formation		3ème année	4ème année
	1ère et 2ème années communes			
	1ère	2ème		
Mécanique générale	cent élèves répartis en 5 classes parallèles	quatre-vingt-dix à cent élèves répartis en 5 classes parallèles	15	15
Mécanique automobile et diesel			20	10 + 10
Electro mécanique			15	15
Installation électrique			15	15
Technique du froid			15	15
Bâtiments et travaux publics			20	18
TOTAL	120	108 à 118	95	95
TOTAL POUR L'ENSEMBLE	428 pour 7 sections terminales			

Lorsque le Centre sera en plein fonctionnement, le nombre de classes pour l'ensemble des sections sera de vingt-cinq. Des six groupes de travail en 1ère et 2ème années, cinq suivront un enseignement commun avant de commencer la spécialisation en 3ème année. La section du bâtiment de par sa nature dispensera son enseignement spécifique dès la 1ère année.

Les six sections en troisième année deviendront sept en quatrième année. En effet, la section automobile se scindera en deux afin de promouvoir un groupe de dieselistes.

TABLEAU No 2

Nombre de classes d'étude par année de fonctionnement

Année de formation	Nombre de classes-sections
1ère	5 communs 1 bâtiment
2ème	5 communs 1 bâtiment
3ème	6 sections spécialisées
4ème	7 sections dont une diesel
TOTAL	25 classes

III. DESCRIPTION DU PROJET

A. Les élèves

– **niveau d'entrée.**

Leur recrutement se ferait au niveau du BEPC, c'est-à-dire après 9 ans de scolarité. Cependant, il serait judicieux de prévoir des passerelles pour permettre l'admission également à des éléments valables, titulaires d'un CAP professionnel, et plus particulièrement pour des élèves de seconde ou première des Lycées Techniques. A cet effet, on pourrait envisager une année préparatoire pour ceux ayant le CAP et l'intégration en 2ème ou 3ème année pour ceux des Lycées Techniques.

En tout état de cause, un examen préliminaire est à instaurer, de même qu'une période probatoire en 1ère année de l'ordre d'un semestre d'études par exemple.

– **niveau de sortie.**

Au terme de leur formation et après avoir défendu un travail de fin d'études devant un jury, les élèves obtiennent le titre de TECHNICIEN.

B. Conception de l'enseignement

L'enseignement qui sera dispensé doit s'inspirer des méthodes et techniques les plus modernes. Il s'agit d'appliquer une pédagogie et une méthodologie actives afin de parvenir à un rendement optimum.

Sauf pour la section de bâtiment - génie civil, les autres sections suivront durant les deux premières années un tronc commun. En effet, les bases mathématiques et scientifiques des diverses spécialités enseignées dans l'école ont des éléments communs.

Par une observation judicieuse des élèves, de même que par la conception de l'enseignement, on sera en mesure, au bout de deux ans, de procéder à une orientation valable. Cette orientation tiendra compte des aptitudes des élèves et de leurs aspirations personnelles.

Comme le montre le tableau No 3 les disciplines enseignées en plus de la culture générale seront :

- la théorie technique inhérente à chaque métier de même que le management
- la théorie scientifique et mathématique
- les travaux pratiques et laboratoire

Il s'agit de donner des bases et des habitudes de travail solides et cela non seulement pour l'emploi immédiat des diplômés dans le circuit économique de la région, mais également en vue de leur recyclage permanent par la suite. Les programmes d'enseignement doivent être conçus dans un esprit de parfaite coordination entre la théorie et la pratique. En plus, des stages pratiques dans l'industrie sont à organiser pendant une partie des vacances scolaires. Un stage de durée plus importante pourrait être introduit avant la défense des travaux de fin d'études.

TABLEAU No 3

Répartition de l'enseignement en disciplines et par année de formation

DISCIPLINES	Année de formation			
	1ère	2ème	3ème	4ème
Culture générale	10%	10%	10%	—
Théorie technique et management	15 %	15 %	30%	50%
Théorie scientifique et mathématique	40%	35%	20%	10%
Travaux pratiques laboratoires	35%	40%	40%	40%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

C. Africanisation du projet – formation d'homologues

Dès le démarrage du projet, il faut se préoccuper du problème de la relève des experts expatriés, nécessaires à son lancement. Donc parallèlement à l'implantation des structures qui amèneront l'école à son plein emploi au bout de quatre ans, il faut étudier et mettre sur chantier le recrutement et la formation des homologues. Deux formules, par ailleurs complémentaires, sont à envisager.

D'une part, recrutement et formation sur place, complétés par des stages de moyenne durée à l'étranger.

D'autre part, formation partielle et perfectionnement de plus longue durée à l'étranger.

L'africanisation du projet, quant au personnel enseignant spécialisé, pourrait commencer dès l'année qui suit la première promotion des diplômés.

D. Proposition de calendrier d'action

1ère étape : Etablissement du projet définitif.

Etude de 3 mois, menée éventuellement par une équipe constituée par le chef du projet chargé de sa réalisation et le chef des travaux.

2ème étape : Aménagement de l'école c, plus particulièrement en vue du fonctionnement normal de la première année de scolarité. Cette étape devrait commencer deux à trois mois avant le début de la première année scolaire. Seront nécessaires sur place, en plus du chef du projet et du chef des travaux, un chef des études et le personnel enseignant spécialisé mentionné sur le tableau No 4 ci-après.

3ème étapes et suivantes par année de fonctionnement de l'école : Faire précéder de quelques mois l'arrivée du personnel devant assurer le fonctionnement de l'année scolaire à venir.

TABLEAU No 4

Besoins en personnel enseignant

GENRE D'ENSEIGNEMENT A DISPENSER	Nombre de professeurs spécialisés par année				TOTAL
	1ère	2ème	3ème	4ème	
Culture générale	1	1	1	...	3
Théorie technique et management	1,5	1,5	3	7	13
Théorie scientifique mathématique	4	4	2	1	11
Travaux pratiques laboratoires	4	4	4	4	16
Besoins en enseignants par année de fonctionnement	10,5	10,5	10	12	43

E. Localisation de l'école

Nous aimerions, sous ce point, attirer l'attention des personnes qui auront à décider du lieu de l'implantation de l'école de la nécessité absolue d'avoir à proximité aussi immédiate que possible, des établissements industriels pouvant accueillir des stagiaires.

IV. PERSONNEL

Pour plus de clarté, le personnel global nécessaire au fonctionnement de l'école, sera réparti dans les trois catégories suivantes :

- Direction
- Enseignants spécialisés
- Personnel complémentaire

Par ailleurs et conformément au tableau No 4, les effectifs de la 2ème catégorie (enseignants spécialisés) évolueront d'année en année jusqu'au plein emploi de l'école.

A) Direction

- 1 directeur chef de projet
- 1 chef des travaux
- 1 chef d'études coordonateur de l'enseignement
- 1 chef de bureau d'études, conception de matériel didactique

B) Enseignants spécialisés

- 1ère année 10,5
- 2ème année $10,5 + 10,5 = 21$
- 3ème année $10,5 + 10,5 + 10 = 31$
- 4ème année $10,5 + 10,5 + 10 + 12 = 43$

A ces chiffres, il y aurait lieu d'ajouter des aide-instructeurs et préparateurs recrutés sur place. Il en serait de même pour les professeurs chargés de l'enseignement de la culture générale.

C) Personnel complémentaire

- Secrétariat
- Comptabilité
- Magasinier
- Infirmier
- Personnel de maison

V. LOCAUX

Afin de déterminer les besoins en locaux, nous avons établi le tableau No 5. Ce dernier indique le nombre de salles de cours, laboratoires et ateliers par année de fonctionnement. Il est bien entendu qu'à la superficie ainsi déterminée, il y aura lieu d'ajouter celle nécessaire aux locaux administratifs et d'usage commun selon liste ci-dessous.

Tableau No 5 Besoins en locaux d'enseignement

Par année / Genre	1ère	2ème	3ème	4ème	Total
Salles de classes	5	4	4	4	17
Ateliers	3 communs 1 bâtiment	3 communs	6 par spécial.	1 diesel	14
Laboratoires	3	2	4	—	9
Total des locaux par année de fonctionnement	12	9	14	5	40

Tableau No 6 Détermination de la surface nécessaire pour l'enseignement

17 classes à 60 m ²	1020 m ²	
14 ateliers à 150 m ² moyenne	2100 m ²	
9 labor. à 120 m ² de moyenne	1080 m ²	
Total pour les 40 locaux	4200 m ²	

Locaux administratifs et divers

- Directeur
 - Chef des travaux
 - Chef des études
 - Bureau d'études
 - Secrétariat
 - Comptabilité
 - Magasins
 - Salle des maîtres
 - Infirmerie
 - Bibliothèque
 - Aula (salle de conférences)
 - Locaux communs (douches -- WC -- Salle gymnastique -- etc--)
 - environ 1300 m²
- Soit 4200 + 1300 = 5500 m² de surface construite

VI. EQUIPEMENT

A part les locaux administratifs et d'usage commun, il faut prévoir l'équipement suivant par année de fonctionnement.

1ère année de fonctionnement

- 5 salles de classes (dont 1 de dessin industriel)
- 2 ateliers communs de mécanique (peu de machines-outils)
- 1 atelier commun de forge et soudure
- 1 atelier pour le bâtiment (servira également pour la 2ème année)
- 2 laboratoires de physique
- 1 laboratoire de chimie et de métallurgie
- 1 magasin central

2ème année de fonctionnement

- 4 salles de classes (dont 1 de dessin industriel)
- 2 ateliers communs de mécanique
- 1 atelier de mécanique montage
- 1 laboratoire d'électricité
- 1 laboratoire d'essais mécaniques

3ème année de fonctionnement

- 4 salles de classes (aménagées respectivement pour les technologies)
 - mécanique
 - électricité et froid
 - automobile et diesel
 - bâtiment
- 1 atelier de mécanique machines-outils
- 1 atelier installation électrique
- 1 atelier électro-mécanique
- 1 atelier froid industriel
- 1 atelier automobile
- 1 atelier bâtiment (éventuellement aménagement avec laboratoire pour l'étude des matériaux de construction)
- 1 laboratoire de thermodynamique
- 1 laboratoire de froid
- 1 laboratoire d'électricité
- 1 laboratoire de mécanique et traitement thermique

4ème année de fonctionnement

- 4 salles de classes (dont 1 de dessin industriel)
- 1 atelier de diesel

VII. BUDGET ESTIMATIF POUR LA PREMIERE ANNEE (PREPARATOIRE) USS

A.	Mission d'étude préliminaire	
	2 spécialistes pour 3 mois, voyage,	
	1 spécialiste bureau de Genève	18.000
B.	Période préparatoire (9 mois)	
	1. Personnel de l'ORT :	
	1 chef du projet	
	1 coordonnateur pédagogique (chef des études)	
	1 coordonnateur technique (chef des travaux)	
	6 chefs de section	
	1 chef magasinier	
	1 chef du bureau d'études	198.000
	2. Personnel local :	
	1 secrétaire qualifiée	
	1 comptable qualifié	
	1 magasinier	
	4 manœuvres	
	1 gardien	
	1 chauffeur	18.000
* 3.	Bâtiments scolaires et administratifs	525.000
		à reporter : 759.000

* dépenses uniques

	USS
	report : 759.000
4. Equipement, matériel, fournitures	
* Locaux communs et administratifs	30.000
* 17 salles de classe	44.000
* 14 ateliers :	
2 ateliers de mécanique générale	
1 atelier de machines-outils	
1 atelier de mécanique-automobile	
1 atelier diesel	
2 ateliers d'installations électriques	
1 atelier d'électromécanique	
2 ateliers de réfrigération	
2 ateliers de maçonnerie-bâtiment	
1 atelier de forge, soudure, tôlerie	
1 atelier pour traitements thermiques	
	400.000
Magasin central desservant 14 ateliers	80.000
* 9 laboratoires :	
2 laboratoires de physique chimie	
1 laboratoire de résistance des matériaux (mécanique)	
1 laboratoire de technique du froid	
1 laboratoire thermodynamique	
2 laboratoires de mesures électriques	
1 laboratoire de matériaux de construction	
1 laboratoire de résistance des matériaux (bois)	
	70.000
* Matériel didactique	110.000
Divers	30.000
5. Frais de fonctionnement	
Matières consommables, dépenses courantes	12.000
6. Logements du personnel expatrié	
(comprenant l'eau, l'électricité, le gaz)	57.000
* 7. Véhicules utilitaires	10.000
8. Voyages du personnel et de leurs familles	
Transport d'effets personnels	37.000
9. Inspections, voyages d'étude	2.000
	<hr/>
	<u>1.641.000</u>
* Dépenses uniques	Total de la 1ère année : <u>1.641.000</u>

VIII. BUDGET ESTIMATIF POUR LA DEUXIEME ANNEE DU PROJET		US\$
1.	Personnel ORT : même personnel que pour la 1ère année, soit 11 spécialistes plus 4 instructeurs	360.000
2.	Personnel local : le même personnel que pour la 1ère année, plus 5 préparateurs l'équivalent de 40 heures d'enseignement théorique	34.000
* 3.	Equipement complémentaire : Outillage, pièces détachées, meubles matières consommables, livres, matériel didactique	80.000
4.	Logements du personnel expatrié (y compris l'eau, l'électricité, le gaz)	105.000
5.	Dépenses de fonctionnement	36.000
6.	Voyages des spécialistes et de leurs familles transport d'effets personnels	47.000
7.	Voyage d'études, inspection, voyages divers	<u>2.000</u>
	Total 2ème année :	664.000
	Total 1ère année :	<u>1.641.000</u>
	TOTAL GENERAL :	<u><u>\$2.305.000</u></u>

* Dépenses uniques

PROJET No 4

SOMMAIRE

I. PREAMBULE

II. OBJECTIF DU PROJET

III. DESCRIPTION DU PROJET

- A. Tâches des diplômés
- B. Recrutement et niveau de sortie
- C. Effectifs et branches de formation
- D. Conception de l'enseignement et programme
- E. Proposition de calendrier d'action
- F. Localisation de l'ERNET

IV. PERSONNEL

- A. Direction
- B. Enseignants spécialisés
- C. Personnel complémentaire

V. LOCAUX

VI. EQUIPEMENT

VII. BUDGET

- A. Mission d'étude préalable
- B. Personnel de direction et d'enseignement
- C. Personnel complémentaire
- D. Construction
- E. Equipement
- F. Dépenses de fonctionnement

LISTE DES TABLEAUX

- No 1 Effectifs P.T.A.
- No 1a Effectifs P.T.E.T.
- No 2 Répartition de l'enseignement par discipline PTA
- No 2a Répartition de l'enseignement par discipline PTET
- No 3 Besoins en personnel enseignant spécialisé
- No 4 Besoins en locaux d'enseignement
- No 5 Détermination de la surface à construire

AVANT-PROJET EN VUE DE LA CREATION D'UNE ECOLE REGIONALE NORMALE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE E R N E T

I. PREAMBULE

L'examen des statistiques récentes concernant l'enseignement technique et professionnel de l'UDEAC fait apparaître d'éclatante manière la carence du corps professoral technique. Cette carence est d'autant plus marquée et lourde de conséquence pour le corps professoral autochtone. Pour s'en convaincre, il n'est que de s'attarder sur les échecs scolaires dans le technique et sur la déperdition énorme dans ce type d'enseignement en cours d'étude. Or, il n'est contesté par personne que l'enseignement technique et professionnel est, à court et moyen terme, l'élément le plus dynamique de développement économique et social d'un pays ou d'une région. Par ailleurs, les besoins immédiats concrètement prévisibles et chiffrés en main-d'œuvre qualifiée font apparaître avec plus d'acuité encore le problème des cadres enseignants techniques.

L'importance de ce problème n'a échappé à aucun des pays de l'UDEAC. Le colloque de Bangui a retenu la recommandation de la création d'une ERNET en lui accordant la priorité qu'elle mérite.

Nous nous permettons de reproduire ci-dessous la partie essentielle de cette recommandation :

“ Les projets de création d'une Ecole Normale, mais chaque fois nationale, existent dans les quatre pays. Des demandes de financement ont été adressées de toutes parts aux différents organismes internationaux. Nous pensons qu'elles doivent être groupées au bénéfice d'une Ecole Normale Régionale de Formation de PTA et PTET pour les quatre pays. Cette demande est très largement justifiée et, pour s'en convaincre, il suffit d'examiner les tableaux (Annexes A) “Répartition du personnel enseignant” pour chaque pays, et les “Résultats aux divers examens” (Annexes B). Les pourcentages de reçus sont faibles en général. Plus inquiétants encore que les résultats médiocres aux examens sont les abandons en cours de scolarité. Nous trouvons dans le rapport (Annexes C) une étude portant sur les résultats des années 1966/67, 1967/68 et une prospective pour l'année 1968/69 inquiétante quand on songe au faible rendement scolaire des établissements. Cette déperdition est une lourde charge sur les économies nationales.

La création d'une telle école, même adoptée à l'unanimité, ne résout tout de même pas les problèmes dans ce domaine. Un minimum d'une année et nous sommes optimistes est nécessaire à son implantation et à son fonctionnement. Or, les besoins sont immédiats.”

II. OBJECTIFS DU PROJET

A notre avis, le rôle de l'ERNET serait triple, notamment :

Formation des cadres nouveaux pour l'enseignement technique et professionnel, tant au niveau des instructeurs d'atelier (type PTA) que de celui des professeurs d'enseignement technique théorique (type PTET)

- Perfectionnement et recyclage périodiques des cadres enseignants en exercice.
- Contribution et collaboration à un centre de matériel didactique régional également chargé de la recherche pédagogique et méthodologique pour l'enseignement technique et professionnel.

Il est évident que cette action doit être menée parallèlement pour les divers types d'enseignement, à savoir principalement :

- **Industriel** : concernant les diverses branches des familles des métiers de la mécanique et de l'électricité
- **Bâtiment** : concernant essentiellement les métiers du bois et la construction des bâtiments.

Commercial : relatif à la comptabilité, le secrétariat et la vente

Dans notre étude, nous ébaucherons un avant-projet axé essentiellement sur la formation des cadres pour les secteurs industriel et du bâtiment, et cela pour les niveaux PTA et PTET.

III. DESCRIPTION DU PROJET

A. Tâche des diplômés

Il est important, pour les propositions qui vont suivre, de déterminer aussi précisément que possible les tâches des enseignants PTA et PTET.

Les PTA auront comme tâche principale l'enseignement des travaux pratiques au niveau du type C.A.P. dans les écoles professionnelles et les lycées techniques. Cependant, ils doivent être en mesure de dispenser également la technologie d'atelier, de même que le dessin professionnel de leur spécialité, ne serait-ce qu'aux élèves de 1ère année.

Les PTET seront chargés de l'enseignement de théorie technique inhérent aux métiers, tant dans les écoles professionnelles que dans les lycées techniques. Chacun, dans sa spécialité, doit être en mesure d'assurer également l'enseignement du laboratoire. Les connaissances pratiques des PTET doivent être suffisamment poussées et récentes afin d'être à même de dispenser un enseignement parfaitement coordonné avec la réalité industrielle moderne.

B. Recrutement et niveau de sortie

La formation devra se faire à deux niveaux. Il en sera de même pour le recrutement des élèves futurs enseignants PTA et PTET.

Niveau PTA

Le niveau minimum de recrutement devrait être le BEI ou, à la rigueur, le CAP, avec quelques années de pratique dans la profession dans les deux cas. Cependant,

on pourrait également envisager le recrutement des professionnels chevronnés, nantis de culture générale mais sans diplôme technique. Dans ce dernier cas une période préparatoire est à prévoir.

Niveau PTET

Le niveau de recrutement serait celui du Baccalauréat technique, de technicien ou, éventuellement, du BEI. Dans ce dernier cas, on pourrait examiner la possibilité d'une année ou d'un semestre préparatoire à l'entrée à l'école. Dans tous les cas, la pratique de quelques années dans l'industrie serait souhaitable.

Diplôme

Au terme des études, et après avoir accompli avec succès les stages technique et pédagogique et défendu un travail de fin d'études, les diplômés auront les titres respectifs de PTA et de PTET.

Durée des études

Elle sera de trois ans y compris les stages technique et pédagogique, de même que la préparation et la défense des travaux de fin d'études.

C. Effectifs et branches de formation

Compte tenu des besoins immédiats les plus aigus, les premières formations aux niveaux PTA et PTET seront dispensées dans les branches et avec les effectifs mentionnés dans les tableaux No 1 et No 1a.

Bien entendu, la souplesse d'orientation et de conversion de l'ERNET doit lui permettre d'instaurer, par la suite, des formations dans d'autres branches de l'activité économique de la région.

Tableau No1 Effectifs PTA

Branches	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Mécanique générale	18	15	15
Mécanique automobile	18	15	15
Diesel	18	15	15
Installations électriques	18	15	15
Electromécanique	18	15	15
Froid	18	15	15
Menuiserie	18	15	15
Maçonnerie	18	15	15
TOTAL = 384 pour 24 groupes d'études	144	120	120

Tableau No 1a

Effectifs PTET

Branches	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Mécanique générale et dessin de construction	18	15	15
Mécanique auto et diesel	18	15	15
Electricité (dessin de schéma, labo)	18	15	15
Menuiserie	18	15	15
Maçonnerie	18	15	15
TOTAL = 240 pour 15 groupes d'études	90	75	75

D. Conception de l'enseignement et du programme

Comme nous l'avons vu plus haut, la durée des études serait de trois ans.

En principe, les futurs enseignants sont censés connaître l'essentiel de leur métier, le rôle primordial de l'ERNET se bornant à une formation pédagogique et méthodologique. Cependant, compte tenu de la rapidité avec laquelle les techniques industrielles évoluent, il est nécessaire de consacrer une partie du temps disponible pour remettre à jour les connaissances déjà acquises et les compléter.

Les tableaux No 2 et No 2a montrent, à titre d'exemple, la ventilation des différentes disciplines à enseigner durant la formation.

Tableau No 2 Répartition de l'enseignement par discipline et par année P.T.A.

Disciplines	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Culture générale	10%	10%	10%
Calcul professionnel	10%	10%	-
Théorie technique et organisation d'atelier	20%	15%	20%
Pédagogie et psychologie appliquées	20%	25%	30%
Méthodologie des travaux pratiques	40%	40%	40%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau No 2a

Répartition de l'enseignement PTET

Disciplines	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Culture générale	10%	10%	10%
Théorie scientifique et mathématique	20%	15%	15%
Théorie technique	20%	20%	10%
Pédagogie et psychologie appliquées	20%	25%	35%
Méthodologie de l'enseignement des branches respectives	30%	30%	30%
TOTAL	100%	100%	100%

Complément de formation et d'information à l'étranger

Il serait particulièrement utile, pour ne pas dire indispensable, d'introduire dans le cycle global des études un stage spécialisé en Europe au cours de l'année terminale. On pourrait également envisager que les travaux de fin d'études soient préparés pendant le stage et défendus au terme de cette période.

L'importance d'une telle action donnant la possibilité aux futures formations de se plonger dans le creuset de ce qu'il y a de plus moderne en matière d'industrie et de pédagogie, n'échappe à personne. Cette éventualité serait, en plus d'une motivation puissante lors du recrutement des candidats, un complément d'information et de spécialisation bénéfique aux futurs élèves des PTA et PTET.

E. Proposition de calendrier d'action**1ère étape : Etablissement du projet définitif**

Etude de trois mois, menée éventuellement par une équipe constituée par le chef du projet chargé de la réalisation et le chef d'études pédagogiques et méthodologiques.

2ème étape : Aménagement de l'Ecole

Il s'agit plus particulièrement de la préparation et de l'implantation des installations en vue du fonctionnement normal de la 1ère année scolaire.

Lors de cette étape, en plus de la direction administrative du projet, il est nécessaire d'avoir sur place au moins huit spécialistes, un par branche de formation.

Le tableau No 4 montre à titre indicatif, et pour autant que la ventilation des branches d'enseignement préconisées par les tableaux No 2 et No 2a soit agréée, les besoins numériques en spécialités par année de fonctionnement de l'ERNET.

3ème étape et suivantes jusqu'au fonctionnement total de l'ERNET

Retenir le principe de faire venir sur place les spécialistes nécessaires à la réalisation de l'étape, quelques mois avant le début de l'année scolaire.

F. Localisation de l'ERNET

Il nous semble ici indispensable d'attirer l'attention des personnes qui auront à décider du choix du lieu d'implantation de l'ERNET, de l'impérieuse nécessité de la situer dans une localité offrant des possibilités de contacts industriels et pédagogiques.

IV. PERSONNEL

Conformément aux données exprimées sur les tableaux Nos 1 et 1a, les effectifs des PTA et PTET seraient de 384 et 240. Les huit sections PTA et les cinq sections PTET constituent treize groupes de travail par année scolaire, soit au total : 39 groupes lorsque l'ERNET sera en plein fonctionnement. Les besoins en personnel enseignant pour l'ensemble des groupes sont schématisés sur le tableau No 3.

Tableau No 3 Besoins en personnel enseignant spécialisé

Genre d'enseignement à dispenser	Nombre de professeurs par année						
	1ère		2ème		3ème		Total
	PTA	PTET	PTA	PTET	PTA	PTET	
Culture générale	1 1/3	5/6	1 1/3	5/6	1 1/3	5/6	6 1/2
Calcul professionnel Théorie scientifique et mathématique	1 1/3	1 2/3	1 1/3	1 1/4		1 1/4	6 5/6
Théorie technique Organisat. des ateliers	2 2/3	1 2/3	2	1 2/3	2 2/3	5/6	11 1/2
Pédagogie et psychologie appliquées*	2 2/3	1 2/3	3 1/3	2 1/12	4	2 11/12	16 2/3
Méthodologie**	5 1/3	2 1/2	5 1/3	2 1/2	5 1/3	2 1/2	23 1/2
1 professeur = 24 h	21 2/3		21 2/3		21 2/3		65

* Sous la dénomination de professeurs de pédagogie et de psychologie, il faut comprendre deux catégories de spécialités : la première chargée de l'enseignement de la pédagogie et de la psychologie pures, la deuxième constituée par des professionnels dans les branches techniques dispensées à l'ERNET ayant en plus de solides connaissances de psychopédagogie. Ces derniers assureront les travaux pratiques en pédagogie.

** Il s'agit des professionnels dans diverses branches de formation à l'ERNET ayant en plus une expérience et des compétences psychopédagogiques en vue d'apprendre les techniques de la transmission aux futurs enseignants.

Compte tenu de ce qui précède, et pour plus de clarté, l'ensemble du personnel nécessaire au fonctionnement de l'ERNET sera réparti dans les trois catégories suivantes :

- Direction
- Enseignants spécialisés
- Personnel complémentaire

A. Direction

1 directeur chef de projet
1 chef des travaux
1 directeur d'études pédagogiques – coordonnateur
1 chef du bureau d'étude conception du matériel didactique

Remarque :

Il serait souhaitable de prévoir un chef de section pour chacune des huit branches de formation. Ceux-ci seraient partiellement chargés de cours (par ex. 8 h/24) et consacraient le reste de leur temps disponible à la coordination des travaux (en liaison avec le chef des travaux) et à la conception de matériel didactique. Cette dernière tâche sera d'autant plus importante à assurer que le "Centre Didactique" dont il était question dans le préambule, était affecté à l'ERNET.

B. Enseignants spécialisés

Leur recrutement se fera en tenant compte des observations mentionnées après le tableau No 3.

Pour la 1ère année de fonctionnement

(8 classes PTA et 5 classes PTET)

- 2 professeurs de culture générale
- 3 professeurs de théorie scientifique et de mathématiques
- 5 professeurs de théorie technique (1 par spécialité de PTET – voir tableau No 1a)
- 4 professeurs de pédagogie et de psychologie appliquées
- 8 professeurs de méthodologie (1 par spécialité PTA voir tableau No 1)
- 22 professeurs

Pour la 2ème année de fonctionnement et en plus de ceux pour la 1ère année :

- 2 professeurs de culture générale
- 2 professeurs de théorie scientifique et de mathématiques
- 5 professeurs de théorie technique correspondant aux spécialités des branches PTET
- 5 professeurs de pédagogie et de psychologie appliquées
- 8 professeurs de méthodologie, soit 1 par spécialité des branches PTA
- 22 professeurs

Pour la troisième année de fonctionnement et en plus de ceux pour la 1ère et la 2ème années

- 2 professeurs de culture générale
- 1 professeur de mathématiques
- 4 professeurs de théorie technique et d'organisation d'atelier
- 6 professeurs de pédagogie et de psychologie appliquées
- 8 professeurs de méthodologie
- 21 professeurs

C. Personnel complémentaire nécessaire pour :

- Secrétariat
- Comptabilité
- Service d'achat et magasins
- Infirmerie
- Personnel de maison
- Préparateurs

V. LOCAUX

La détermination approximative des locaux a été établie en tenant compte, d'une part, du nombre de groupes de travail (39 pour l'ensemble de l'école au bout de trois ans), et, d'autre part, en considérant la répartition des disciplines à enseigner (voir tableaux No 2 et No 2a).

Locaux administratifs et divers

- Directeur
- Coordonnateur pédagogique
- Chef des travaux
- Chef du bureau d'étude du matériel didactique
- Bureau d'étude (pour les chefs de section éventuels)
- Secrétariat
- Comptabilité
- Magasins
- Salle des maîtres
- Infirmerie
- Bibliothèque
- Aula - salle de conférences
- Locaux communs (salle de gymnastique, WC, douches, etc).

environ : 1'400 m²

Soit, comme surface construite : $5'460 \text{ m}^2 + 1'400 \text{ m}^2 = 6'860 \text{ m}^2$

Tableau No 4

Détermination des locaux d'enseignement

Genres	Par année			
	1ère	2ème	3ème	Total
Salles de classes (simple et d'application pour la technologie et le dessin)	8	9	8	25
Ateliers d'application	10	8	2	20
Laboratoires	5	3		8
TOTAL des locaux par année de fonctionnement	23	20	10	53

Tableau No 5

Détermination de la surface à construire

Année de fonctionnement	Genre de locaux			Total
	Classes	Ateliers	Laboratoires	
1ère année	8 x 60 m ² 480 m ²	10 x 150 m ² 1.500 m ²	5 x 120 m ² 600 m ²	2.580
2ème année	9 x 60 m ² 540 m ²	8 x 150 m ² 1.200 m ²	3 x 120 m ² 360 m ²	2.100
3ème année	8 x 60 m ² 480 m ²	2 x 150 m ² 300 m ²	--	780
TOTAL	1.500 m²	3.000 m²	960 m²	5.460

VI. EQUIPEMENT

Dans ce point de l'étude, nous nous arrêterons plus particulièrement sur l'équipement des locaux destinés exclusivement à l'enseignement.

Les besoins d'équipement seront énumérés par année de fonctionnement

Remarque :

L'aménagement des locaux de l'ERNET est particulier, et cela en raison de la destination et de l'utilisation de ces derniers.

Ainsi, nous prévoyons que chaque section (métier) dispensée dans l'école disposera d'au moins une classe spécialement aménagée pour l'enseignement de la technologie. Le local devra être en liaison avec un réduit contenant les collections de matériel didactique correspondant. Il sera aménagé afin de permettre toutes sortes d'expériences techniques et pédagogiques.

Il en sera de même pour certaines salles destinées à l'enseignement du dessin, des sciences, etc.

Equipement des locaux pour la 1ère année de fonctionnement

- 8 salles de classe, soit une par branche dispensée pour les PTA
- 8 ateliers d'application, soit une par branche dispensée pour les PTA
- 2 ateliers auxiliaires, soit 1 de soudure et 1 de forge
- 5 laboratoires, soit 1 par branche dispensée pour les PTET

Equipement pour la 2ème année de fonctionnement

- 9 salles de classe dont 5 pour le dessin professionnel
- 8 ateliers d'application correspondant à chacune des branches dispensées aux PTA
- 3 laboratoires, soit :
 - 1 d'électricité
 - 1 de thermodynamique
 - 1 de métallurgie

Equipement pour la 3ème année de fonctionnement

- 8 salles de classes normales
- 1 atelier d'application pour les branches de l'électricité
- 1 atelier d'application pour les traitements thermiques

VII. BUDGET POUR LES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT USS

A. Mission d'études

2 experts pour 3 mois, coordination du bureau de Genève,
déplacements

12.000

		USS
B.	Personnel ORT	
	report :	12.000
	9 premiers mois :	
	1 chef du projet	
	1 coordonnateur pédagogique	
	1 chef de travaux	
	1 chef du bureau d'études	
	3 chefs de sections	
	1 responsable des magasins	\$144.000
	2ème année, même personnel plus	
	20 professeurs	= \$672.000
		816.000
C.	Personnel local	
	Equivalent de 2 hommes/année enseignants théorie et sports	
	1 secrétaire qualifiée	
	1 comptable	
	1 aide magasinier	
	5 préparateurs	
	8 manœuvres	
	1 chauffeur	
	2 gardiens	60.000
D.	Bâtiments et abords	500.000
E.	Équipement, matériel (voir Tableau 4)	
	Équipement des bureaux et locaux communs	35.000
	Équipement des locaux scolaires, 25 salles de classe dont :	
	1 techno. mécanique générale	
	1 technol. automobile	
	1 technol. diesel	
	1 technol. installations électriques	
	1 technol. électromécanique	
	1 technol. froid	
	1 technol. menuiserie	
	1 technol. maçonnerie	
	(tous avec local attenant de préparation)	
	5 classes de dessin	
	12 classes normales	120.000
	Équipement des 20 ateliers d'application, dont :	
	1 mécanique générale	
	1 mécanique machine-outils	
	2 automobiles	
	2 diesel	
	3 installations électriques	
	2 électromécaniques	
	2 froid	
	2 menuiserie	
	2 maçonnerie	
	1 forge	
	à reporter :	1.543.000

	USS
report :	1.543.000
1 soudure	
1 traitement thermique	240.000
Equipement des 8 laboratoires, dont :	
1 physique	
1 mécanique résistance matér.	
1 froid	
1 automobile diesel (thermo-dynamique)	
2 électricité	
1 matériaux de construction pour le bâtiment	
1 matériaux de construction utilisés en menuiserie	70.000
Equipement didactique	120.000
Magasins (stocks des matières consommables, et de petit outillage)	80.000
F. Dépenses de fonctionnement	
\$2.000 par mois	48.000
G. Logement du personnel étranger (y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)	
1ère année \$ 60.000	
2ème année \$ 196.000	256.000
H. Véhicules utilitaires	5.000
I. Voyages des experts et de leur famille, transport de leurs effets	
1ère année \$ 30.000	
2ème année \$ 98.000	128.000
J. Inspections, voyages d'étude, per diem, divers :	
\$ 3.000	6.000
TOTAL :	<u>\$2.496.000</u>

PROJET No 5

SOMMAIRE

- I Préambule
- II Objectifs du projet
- III Description du projet
 - A. Personnel
 - B. Locaux
 - C. Equipement
 - D. Localisation
 - E. Proposition de calendrier d'action
- IV Budget
 - A. Mission d'étude préalable
 - B. Personnel
 - C. Locaux
 - D. Equipement
 - E. Dépenses de fonctionnement

AVANT-PROJET EN VUE DE LA CREATION D'UN CENTRE REGIONAL DE MATERIEL DIDACTIQUE ET DE RECHERCHE PEDAGOGIQUE APPLIQUEE

I PREAMBULE

L'examen des moyens existant à l'heure actuelle dans le domaine de la formation technique et professionnelle des pays de l'UDEAC, fait apparaître la quasi inexistence d'un système ou organe ayant pour tâche exclusive tant l'étude **des méthodes pédagogiques appliquées** aux différents types d'enseignements que la conception et la gestion d'un centre de création de documentation et de diffusion de **matériel didactique**.

Cette carence, constatée lors de l'étude préalable, a été soulignée au colloque de Bangui. Il en est résulté la recommandation No 6 stipulant en substance :

“Nous recommandons la création à l'échelle régionale d'un **centre didactique et de construction d'auxiliaires audio-visuels** et autres pour l'enseignement.”

Avant d'énoncer les idées maîtresses qui doivent présider à la conception de cette institution, nous aimerions nous arrêter brièvement sur le **rendement** actuel de l'enseignement de divers types tel qu'il apparaît dans les statistiques récentes de la région. Ce rendement ne justifie pas, et de beaucoup s'en faut, l'investissement financier fait par les états concernés.

Une des raisons, et non des moindres, consiste dans le fait que les dépenses d'enseignement sont considérées très souvent comme des dépenses à fonds perdu et pour lesquelles on ne recherche pas un rendement effectif. Or, que se passerait-il dans une entreprise industrielle conçue de la même manière ? La réponse est claire : à brève échéance elle ferait faillite. Cette faillite est moins apparante dans l'enseignement officiel.

Quels sont les critères qui déterminent le dynamisme et la prospérité d'une entreprise industrielle ? A notre avis et principalement : l'adaptation de ces **moyens de production** à l'exigence du marché et la **recherche constante** afin de se maintenir au niveau des besoins actuels, voire ceux de demain.

Il nous semble que l'enseignement devrait également tenir compte de ces principes et se **doter des moyens d'action et de recherche**, afin de sortir de sa situation actuelle où souvent il dispense une formation “au rabais” qui coûte très cher.

Le rôle d'une telle institution ne devrait pas se limiter exclusivement à l'enseignement technique. Elle devrait se préoccuper également de l'enseignement primaire et secondaire classique. N'oublions pas que les programmes d'enseignement et de formation du secondaire ne pourront être valablement réalisés que si ceux du primaire l'ont également été.

Sans entrer ici dans les détails, la recherche et l'utilisation des moyens audio-visuels et matériel didactique doivent être envisagées tant pour le primaire que pour les divers types du secondaire. L'enseignement ménager et agricole, de même que les travaux manuels éducatifs (TME) ne doivent pas être absents des préoccupations globales du Centre à créer.

II OBJECTIFS DU PROJET

Création d'un Centre dont les objectifs principaux seraient d'être en mesure de :

- Faire de la recherche pédagogique appliquée pour les différents types d'enseignement et plus particulièrement le technique.
- Etudier, en vue d'adapter aux conditions locales, des nouvelles techniques d'enseignement et plus particulièrement la promotion de méthodes actives et de l'enseignement programmé.
- Examiner, adapter et mettre constamment à jour les programmes d'enseignement.
- Créer et superviser des écoles, sections ou classes pilotes en vue d'expérimenter de nouvelles méthodes.
- Concevoir, créer des manuels et progressions d'enseignement.
- Concevoir, en vue de la fabrication, -- après expérimentation et validation -- du matériel didactique spécifique aux différents types d'enseignement.
- Maintenir des contacts étroits avec l'ERNET et les autres Ecoles Normales afin d'assurer une coordination efficace.
- Etablir des contacts sous forme de colloques et conférences avec le corps inspectoral des différents types d'enseignement afin de superviser l'application des nouvelles méthodes et moyens mis en chantier.
- Organiser des colloques, séminaires, à l'intention des enseignants et dirigeants de l'enseignement à titre d'information et de recyclage.
- Posséder une exposition permanente de moyens audio-visuels et matériel didactique.
- Posséder une bibliographie aussi complète que possible de même qu'une documentation constamment tenue à jour afin de répondre aux demandes telles que :
 - création des écoles, leur construction
 - aménagement, équipement, implantation de laboratoires, salles spécialisées, ateliers, etc.
 - fabrications à promouvoir dans le cadre de l'enseignement technique et professionnel, etc.
 - Diffuser un périodique d'information pédagogique et technique
- Se tenir au courant des manifestations telles qu'expositions et conférences internationales relatives à l'enseignement et aux techniques de la transmission afin d'y participer.

III DESCRIPTION DU PROJET

Afin de faire face aux tâches énumérées sous le point II OBJECTIF DU PROJET, le Centre doit disposer de moyens correspondant à l'action qu'il aura à mener et notamment en matière de :

- personnel
- locaux
- équipement

A. Personnel

Pour plus de clarté, nous distinguons entre personnel de direction, spécialistes des différents domaines et réalisateurs.

Direction. Il s'agit d'une équipe dirigée par le chef du projet comprenant en plus

- un psycho-pédagogue
- un chef de bureau d'études chargé de la conception et du lancement de la fabrication de prototype, de la réalisation des progressions, de l'établissement des dessins de fabrication scolaire. Une équipe de 2 à 3 dessinateurs sera affectée à son service.
- un chef des travaux chargé de la supervision de la réalisation.

Spécialistes des différents types d'enseignement.

Feront partie de ce groupe des enseignants chevronnés des différents types et branches d'enseignement dotés de qualités pédagogiques certaines.

Nous prévoyons :

- un psycho-technicien chargé de l'évaluation
- un spécialiste de l'enseignement programmé
- un spécialiste de l'enseignement primaire
- un spécialiste de l'enseignement secondaire classique
- un spécialiste de travaux manuels éducatifs (TME)
- un spécialiste de l'enseignement agricole
- un spécialiste de l'enseignement ménager

Des spécialistes des branches spécifiques de l'enseignement technique et plus particulièrement

- l'enseignement de la mécanique
- l'enseignement de l'électricité
- l'enseignement des branches commerciales
- l'enseignement des métiers du bâtiment
- l'enseignement du bois
- un bibliothécaire, archiviste diplômé.

Equipe chargée de la réalisation

Cette dernière comprendra dans son sein deux ou trois dessinateurs et des préparateurs professionnellement capables de réaliser des travaux de mécanique, d'électricité, de menuiserie.

B. Locaux

L'efficacité et le rayonnement du Centre dépendent dans une très large mesure de la judicieuse prévision en locaux. Il doit être en mesure de montrer des locaux d'enseignement type desquels s'inspireront les personnes chargées de la construction et de l'aménagement des bâtiments scolaires. Nous prévoyons en substance et en plus des locaux administratifs et bureaux d'études :

– Salles types d'enseignements spécialisés, dotées de tout le matériel permettant un enseignement moderne et rationnel, (mobilier et matériel pédagogique). Dans un premier temps on pourrait prévoir :

- salle type pour l'enseignement primaire
 - salle type pour l'enseignement secondaire (par exemple laboratoire de sciences)
 - salle type pour l'enseignement agricole
 - salle type pour l'enseignement de la technologie mécanique
 - salle type pour l'enseignement de la technologie électricité
 - salle type pour l'enseignement de la technologie bâtiment
 - salle type pour l'enseignement de la technologie bois
 - salle type pour l'enseignement de la technologie commerciale
 - salle type pour l'enseignement de la technologie mécanique auto-diesel
- Ateliers
de reproduction de documents doté de l'équipement nécessaire à la diffusion en quantité de diverses publications du Centre
- de fabrication, montage et entretien de matériel didactique
- Bibliothèque générale et spécialisée dans les domaines techniques et pédagogiques
 - Salles de conférences et de projections.
 - Exposition permanente de matériel didactique et moyens audio-visuels conçue sous forme de stands comprenant également un laboratoire de langues.
 - Divers : magasins, archives, dépôt de collections destinée: au prêt, etc.

C. Equipement

Doit correspondre aux affectations des différents locaux ci-dessus énumérés.

D. Localisation

A notre avis, l'implantation du Centre doit tenir compte entre autres des facteurs suivants :

- Possibilité de rayonnement au point de vue communications
- Présence aussi proche que possible d'industries ou écoles techniques susceptibles d'assurer la fabrication en série du matériel didactique conçu par le Centre.
- Proximité de l'ERNET qui, par son corps professoral, hautement qualifié, pourra contribuer à son action. Par ailleurs, l'ERNET étant la pépinière des futurs enseignants, elle profitera largement des équipements et des expériences du Centre (et vice versa).

REMARQUE : on pourrait également envisager que le Centre régional de matériel didactique et l'ERNET constituent un complexe unique. Les avantages d'une telle solution sont incontestables.

E. Proposition de calendrier d'action

1ère étape : Etablissement du projet définitif.

Etude de 5 à 6 mois, menée éventuellement par une équipe constituée par le chef du projet chargé de la réalisation et le chargé de la coordination psycho-pédagogique. L'objectif de l'étude doit comprendre aussi bien l'examen de la réalité sur place que l'information auprès des centres similaires en Europe et en Amérique.

2ème étape : Commande du matériel, implantation et équipement du Centre.

Cette étape pourrait nécessiter environ une année selon les délais de construction ou d'aménagement des bâtiments. En tout état de cause, dès que les locaux seront en mesure de recevoir le matériel commandé, il est indispensable de faire venir sur place quelques-uns des spécialistes sélectionnés afin de leur faire diriger les travaux d'implantation. Les membres de la direction ainsi que le personnel administratif seront à cette période également sur place.

3ème étape : ouverture du Centre.

L'ensemble des collaborateurs du Centre se trouve sur place.

4ème étape : formation des homologues

Elle doit, à notre avis, commencer dès la 2ème année de fonctionnement normal du Centre. Cette formation fera bien entendu l'objet d'une étude séparée. On peut, à priori, envisager la prise en charge progressive du Centre par des autochtones dès la 4ème année du fonctionnement intégral du Centre.

IV. BUDGET APPROXIMATIF POUR LES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT

A. Mission d'étude préalable	USS
2 personnes pour 6 mois	
Tenir compte des voyages sur place, en Europe et en Amérique pour se documenter, ainsi que d'un spécialiste au bureau de Genève	32.000
B. Personnel ORT	
Dès la première année et pour toute la durée du contrat :	
– Direction : 4 personnes	
– Directeur chef du projet	
– Psycho-pédagogue	
– Chef bureau d'études	
– Chef de fabrication	
– Spécialistes : 14 personnes, dont 3 arriveront 1 année avant l'ouverture officielle du Centre, en vue de son aménagement	
1 spécialiste de psycho-technique pour l'évaluation des résultats	
1 spécialiste d'enseignement programmé	
1 bibliothécaire archiviste	
1 spécialiste de l'enseignement primaire	
à reporter :	32.000

	report :	USS 32.000
	1 spécialiste de l'enseignement secondaire de type classique	
	1 spécialiste de travaux manuels éducatifs TME	
	1 spécialiste de l'enseignement commercial	
	1 spécialiste de l'enseignement agricole	
	1 spécialiste de l'enseignement ménager	
	1 spécialiste de l'enseignement professionnel en mécanique	
	1 spécialiste de l'enseignement en électricité	
	1 spécialiste de l'enseignement en automobile diesel	
	1 spécialiste de l'enseignement en bâtiment	
	1 spécialiste de l'enseignement en travaux sur bois	
—	Personnel complémentaire	
	2 dessinateurs	
	3 préparateurs hautement qualifiés, un par spécialité :	
	mécanique, électricité, menuiserie	
	magasinier et achat	
	Soit, 24 spécialistes, dont 7 pour 2 ans	744.000
C.	Personnel local	
	1 secrétaire qualifiée	
	1 aide-magasinier	
	1 chauffeur	
	4 manœuvres	
	1 gardien	26.000
D.	Locaux	
	— bureaux administratifs	
	— bureaux pour les chargés des différents types d'enseignement	
	— bureau psycho-technique : évaluation des résultats	
	— bureaux enseignement programmé	
	— bureaux d'études pour dessinateurs	
	— salles types par genre d'enseignement	
	— primaire	
	— secondaire classique (labo sciences)	
	— agricole	
	— commercial	
	— ménager	
	— technologie mécanique générale	
	— technologie électricité	
	— technologie méc. auto & diesel	
	— technologie bâtiment	
	— technologie bois	
—	Ateliers :	
	1 reproduction	
	1 mécanique générale	
	1 électro mécanique	
	1 menuiserie	
	1 de montage	
	à reporter :	802.000

	USS
report :	802.000
<ul style="list-style-type: none"> - Bibliothèque - Salles de conférences : <ul style="list-style-type: none"> 1 pour 8 à 10 personnes 1 pour 20 à 30 personnes 1 pour 150 personnes avec possibilité de projection - Local d'exposition permanente : <ul style="list-style-type: none"> -- matériel de projection de divers types pour images fixes et mobiles, cinéma -- le son -- télévision en circuit fermé -- laboratoire de langues -- collections diverses - Magasins, archives, dépôt des collections pour prêt, etc. 	
Soit au total environ 2.700 m2 de surface construite	225.000
E. Equipement	
4 bureaux de direction et administratifs	12.000
14 bureaux par type d'enseignement	8.000
1 bureau d'étude	2.500
10 salles types	25.000
5 ateliers	45.000
1 bibliothèque	8.000
3 salles de conférences	8.000
1 exposition permanente	12.000
1 laboratoire de langues	20.000
1 magasin central (matières premières)	25.000
matériel didactique	28.000
livres, panneaux, manuels	6.000
F. Dépenses de fonctionnement	
Essence, huile, matières consommables, papeterie, eau, électricité, gaz, PTT, etc.	
\$18.000 par an	36.000
G. Véhicules utilitaires	
	6.000
H. Logement du personnel étranger :	
(y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)	
1ère année: \$ 35.000	
2ème année: \$168.000	203.000
I. Voyages des experts et de leurs familles	
transport des effets personnels	96.000
TOTAL :	1.567.500

PROJET No 6

AVANT-PROJET DE LA CREATION D'UN CENTRE REGIONAL DE FORMATION DU PERSONNEL HOTELIER ET DES GUIDES DE CHASSE

I PREAMBULE

En été 1969, un groupe d'experts de l'ORT a effectué au Cameroun, en République Centrafricaine, au Gabon et au Tchad, une étude pour déterminer les besoins régionaux de ces pays dans le domaine de la formation professionnelle. Les premiers résultats de cette étude ont fait l'objet d'un rapport préliminaire qui a servi de base aux entretiens du colloque sur la Formation Professionnelle et l'Enseignement Technique, qui s'est tenu en octobre 1969 à Bangui. Ce colloque placé sous les auspices de l'UDEAC (Union Douanière et Economique de l'Afrique Centrale) a réuni les représentants des gouvernements membres de l'UDEAC, ceux du Congo (observateur) et du Tchad ainsi que plusieurs observateurs d'organismes intéressés.

Ainsi qu'on a pu lire dans la quatrième partie du rapport final, les participants au colloque approuvèrent à l'unanimité le projet de la création d'un Centre de Formation du Personnel Hôtelier et des Guides de Chasse, et le recommandèrent avec insistance.

En effet, la plupart des gouvernements intéressés font d'importants efforts pour promouvoir le tourisme en Afrique Centrale ; doivent être considérés comme tels, entre autres :

- la création de l'Office Inter-Africain du Tourisme, très actif,
- l'amélioration de l'infrastructure aéronautique (construction de nouveaux aéroports)
- le développement des moyens d'accueil (construction de plusieurs sociétés de safaris, construction de nouveaux hôtels)
- l'accroissement de la publicité dans les pays développés.

Malheureusement, la gestion des moyens d'accueil (hôtels, restaurants, safaris) reste entièrement tributaire de l'étranger puisque les pays d'Afrique Centrale ne disposent, à l'heure actuelle, ni du personnel qualifié nécessaire, ni même d'une école permettant de former ce personnel. Or, les besoins ont été chiffrés, notamment par la Direction du Tourisme Centrafricain. Ils sont les suivants pour les dix années à venir.

	RCA	CAMER.	TCHAD	GABON	CONGO	TOTAL
Hôteliers	35	35	35	25	25	155
Restaurateurs	50	50	50	30	50	230
Guides de chasse	20	20	20	10	10	80
TOTAL	105	105	105	65	85	465

Environ 50% de ces chiffres correspondent à un besoin immédiat, car presque tout le personnel actuellement en service est européen.

Ceci est d'autant plus regrettable qu'après une longue interruption qui a commencé au début de la seconde guerre mondiale, le tourisme est en train de renaître en Afrique Centrale, en partie grâce aux efforts des gouvernements locaux mentionnés plus haut, mais aussi pour d'autres raisons dont les plus importantes sont, d'une part, l'encombrement des lieux de vacances dans les pays développés et la propension des vacanciers à "aller toujours plus loin", et d'autre part certaines initiatives privées particulièrement heureuses dans le domaine des safaris-chasse, et notamment celles de certaines vedettes de cinéma fort connues.

Quant à l'importance du tourisme et de l'hôtellerie pour un pays, ou pour une région, celle-ci n'est plus à démontrer. Elle se situe, tant sur le plan culturel que sur le plan financier, en augmentant les ressources et en favorisant la balance des comptes des pays receveurs. En outre, le développement du tourisme favorise celui de l'artisanat local et crée un grand nombre d'emplois dans des secteurs annexes : alimentation donc agriculture, transports, art local, distractions, commerce, services, etc...

En somme, le tourisme contribue dans une importante mesure à l'épanouissement d'une région.

II BUTS DU PROJET

L'Ecole aura pour but de fournir des cadres moyens destinés à l'industrie touristique dans les spécialités suivantes :

- hôteliers
- restaurateurs
- guides de chasse.

Les futurs hôteliers auront une formation leur permettant aussi bien de diriger un établissement hôtelier que d'occuper n'importe quel poste de responsable dans un tel établissement, par exemple :

- la réception
- l'économat
- le restaurant
- la comptabilité
- la réservation
- le nettoyage, etc...

Leur formation sera en conséquence et devra comprendre aussi bien les travaux pratiques dans tous les services, que l'étude théorique des matières techniques telles que comptabilité, gestion, relations humaines, législation hôtelière, etc., sans oublier l'enseignement d'une langue étrangère au choix de l'élève.

Les futurs restaurateurs recevront une formation similaire à celle des hôteliers, mais axée davantage sur les questions relatives aux problèmes

- de l'approvisionnement
- de la préparation des aliments
- de la restauration.

On tiendra compte, bien entendu, des aptitudes des élèves en les dirigeant sur l'une ou l'autre spécialité (hôteliers ou restaurateurs).

Les futurs guides de chasse seront sélectionnés parmi les meilleurs éléments des sections "hôtellerie" et "restauration", ayant parfaitement réussi dans toutes les disciplines techniques de l'école.

Le guide de chasse est avant tout un hôtelier qui doit d'abord pourvoir à l'hébergement et au confort de ses hôtes, et ce parfois dans des conditions difficiles. Il doit joindre à un goût approfondi de la nature, à un sens particulier des relations humaines, la connaissance de certaines techniques dont la plupart ne s'apprennent que "sur le tas", telles que :

- connaissance de la nature
- le tir
- l'organisation des safaris
- les premiers soins, etc...

Par conséquent, la formation complémentaire du guide se fera à sa sortie de l'école hôtelière sous forme de stages pratiques appropriés, complétés par de brefs cours techniques :

- de zoologie
- d'animation de groupes
- de premiers soins
- d'armurerie.

III DESCRIPTION DU PROJET

Le recrutement des élèves se fera au niveau de la classe de première ou de seconde des lycées. Les élèves devront par conséquent avoir le niveau s'approchant de la première partie du baccalauréat, sans toutefois être nécessairement titulaires de ce diplôme.

Dans la sélection on tiendra compte du goût des candidats pour les contacts humains ainsi que d'un sens d'organisation inné.

Une période préparatoire au programme sera nécessaire pour sélectionner les élèves, pour aménager les locaux scolaires, pour commander le matériel, pour la préparation des programmes et, s'il y a lieu, pour surveiller la construction des bâtiments. Cette période préparatoire, estimée à une année, nécessitera l'engagement d'un seul spécialiste : le futur chef du projet.

Les locaux de l'École Hôtelière devront être situés dans un établissement annexé à un hôtel existant ou dans un bâtiment érigé spécialement et qui fonctionnera comme hôtel à prix modique avec les élèves et les professeurs comme seul personnel. Cet hôtel "bon marché" favoriserait la venue en Afrique Centrale d'une clientèle moins riche que la clientèle habituelle.

La formation essentiellement pratique (60% environ de travaux pratiques pour 40% de cours techniques théoriques), se fera selon les méthodes actives les plus modernes et expérimentées avec succès par l'ORT dans plusieurs pays en voie de développement.

La durée des études sera de deux ans pour les sections "hôtellerie" et "restauration" et de quatre ans pour les guides de chasse.

Les deux années d'études complémentaires pour la formation des guides de chasse seront composées :

- par deux périodes de un mois de cours spéciaux
- par un stage dans une Inspection Forestière en zone de savane

- par un stage en tant qu'assistant de guide de chasse confirmé
- par un stage à l'École de la Nature à Garoua (Cameroun)

Au début de la seconde année du projet, on admettra à l'École 50 élèves répartis en deux classes parallèles dispensant un enseignement similaire (tronc commun). Après une année d'études, les élèves seront répartis en deux classes différentes, l'une des restaurateurs, l'autre des hôteliers, selon les désirs des élèves d'une part, et d'autre part, selon leurs aptitudes. Une deuxième promotion d'élèves sera alors admise à l'école. A la fin de l'année terminale, on sélectionnera une dizaine d'élèves en vue de leur formation en tant que guides de chasse.

De cette façon, on obtiendra annuellement une volée d'environ :

- 19 restaurateurs par an à partir de la 3ème année du projet
- 19 hôteliers par an à partir de la 3ème année du projet
- 10 guides de chasse par an à partir de la 5ème année du projet.

Après dix années d'activités (y compris l'année préparatoire), le programme permettra de disposer d'environ :

- 133 restaurateurs
- 133 hôteliers
- 50 guides de chasse

ce qui couvrira environ 60% des besoins prévus.

A partir de la cinquième année du projet, on peut envisager l'africanisation de l'enseignement dans les sections "hôtellerie" et "restauration" après un stage à l'étranger d'une année des homologues désignés : l'École pourra être entièrement remise aux autorités locales dès la 7ème année de fonctionnement.

Il est à remarquer qu'à partir de la seconde année du programme aucun financement autre que celui relatif à l'affectation des professeurs n'est nécessaire, car l'École-hôtel suffira elle-même à ses besoins.

IV LOCAUX UTILITAIRES

Locaux scolaires

- 5 salles de classe
 - 1 cabine audio-visuelle
 - 1 salle de dactylographie et bureau modèle
 - 1 bibliothèque
 - 1 laboratoire de langues avec salle audio-visuelle
 - 1 salle de professeurs
 - 1 bureau du responsable du projet
 - un secrétariat
 - 1 magasin
 - sanitaires
 - vestiaires
- soit 750 m² environ.

Au cas où l'École ne serait pas attachée à un hôtel existant, il faudrait en construire un d'une surface de 1000 à 1200 m².

V PERSONNEL

A Personnel ORT

1ère année :

1 chef de projet

2ème année :

1 chef de projet

2 professeurs d'hôtellerie

1 professeur de restauration

1 professeur d'enseignement commercial

1 responsable du laboratoire de langues

3ème année :

même personnel plus :

2 professeurs d'hôtellerie et restauration

4ème année :

même personnel, plus :

1 guide de chasse

B Personnel Local

1ère année

1 secrétaire qualifiée

1 manoeuvre

à partir de la

2ème année :

1 secrétaire qualifiée

1 jardinier

1 concierge

1 gardien

1 chauffeur

2 manoeuvres

Personnel enseignant local : équivalent de 20 heures/semaine d'enseignement théorique : français, sports, etc...

VI. BUDGET DES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT USS

A. *Bâtiments 90.000

Au cas où il s'avèrerait nécessaire de construire un petit établissement hôtelier, sa construction, son mobilier et son équipement complet se monteraient à \$200.000 environ

B. Personnel étranger

Première année 24.000

Deuxième année 150.000

Troisième année \$173.000/an

C. Personnel local

Première année 6.000

à partir de la deuxième année 18.000

à reporter : 288.000

	US\$
report :	288.000
D. Matériel équipement	
* matériel didactique	9.000
* un laboratoire de langues 25 places	20.000
* appareillage de bureau et polycopie	3.500
* machines à écrire	2.500
* mobilier de bureau	4.000
* mobilier pour 5 salles de classe	9.000
* mobilier divers	3.000
livres, papeterie, manuels, etc.	8.000
matières premières 5.000/an	10.000
magasins 4.000/an	8.000
divers 5.000/an	10.000
frais de fonctionnement 14.000/an	28.000
E. Logement du personnel étranger (y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)	
Première année	7.000
Deuxième année	42.000
à partir de la troisième année \$49.000	
F. Véhicules utilitaires	
* 1 camion, 1 jeep	6.000
G. Voyages des experts et de leur famille et Transports des effets personnels	
Première année	4.000
Deuxième année	25.000
H. Inspection voyages d'études et per diem divers 3.000/an	6.000
TOTAL :	\$493.000

I REMARQUE :

A partir de la cinquième année du projet, il y a lieu de prévoir un stage à l'étranger pour huit homologues. Le coût de ce stage sera approximativement de \$50.000.

* Dépenses uniques

PROJET No 7

SOMMAIRE

- I Préambule
- II Description du projet
 - A. Objectifs
 - B. Fonctionnement du Centre
 - 1. Principe
 - 2. Elèves
 - 3. Enseignement
 - 4. Effectifs
 - 5. Personnel
 - 6. Locaux
 - 7. Equipement
 - C. Localisation du Centre
- III. Proposition de calendrier d'action
- IV. Budget
 - A. Période préparatoire, construction, implantation
 - B. Personnel ORT
 - C. Personnel local
 - D. Bâtiments et abords
 - E. Equipement
 - F. Dépenses de fonctionnement
 - G. Logement du personnel étranger
 - H. Véhicule utilitaire
 - I. Voyages des experts et transport des effets personnels
 - J. Voyages d'études, inspections

AVANT-PROJET EN VUE DE LA CREATION D'UN CENTRE REGIONAL DE FORMATION HORLOGERE ET DE REPARATEURS D'INSTRUMENTS DE CONTROLE ET DE MESURE

I PREAMBULE

La mission d'études qui a précédé le colloque de Bangui a mis en évidence l'inexistence pure et simple d'une formation horlogère. Il en est de même pour la formation de spécialistes capables d'effectuer la réparation et d'assurer l'entretien des appareils de mesure et de contrôle utilisés dans des laboratoires et centrales de divers types et natures. Cette situation est commune à tous les pays de l'UDEAC.

La recommandation relative à cet aspect de la question a été exprimée en substance en ces termes lors du colloque :

"Le projet de création d'une école régionale de formation horlogère et de réparateurs d'instruments de contrôle a rencontré l'accord unanime des délégations..."

En effet, la situation paradoxale qui existe en la matière n'échappe à personne. Il est quasiment impossible de trouver sur place (l'ensemble des pays de l'UDEAC) des autochtones capables d'effectuer des réparations ou d'assurer la bonne marche tant en matière d'horlogerie que pour les divers types d'appareils de contrôle. Il en résulte qu'en cas de besoin, il faut soit faire appel sur place à des spécialistes étrangers fort coûteux, soit procéder à l'expédition des appareils pour leur réparation à l'étranger. Dans ce dernier cas, la perte de temps s'ajoute au coût de la réparation. De même, l'existence sur place d'une main-d'œuvre autochtone spécialisée et en quantité suffisante permettrait un meilleur entretien qui se reflète d'une manière indiscutable sur le rendement attendu. Il nous semble donc évident de procéder à la solution de ce problème.

II DESCRIPTION DU PROJET

A. Objectifs

La création d'un Centre de formation horlogère ayant également pour tâche la formation des réparateurs d'appareils de mesure et de contrôle, correspond à un réel besoin. Le marché du travail pour l'ensemble des pays de l'UDEAC est tout à fait en mesure d'absorber annuellement quelque 10 à 15 spécialistes en la matière. Et ceci aussi bien pour le secteur privé en tant que réparateurs de montres que pour le secteur public en tant que spécialistes de l'entretien et de la réparation d'appareils de contrôle et de mesure pour les laboratoires d'analyses ou de recherche appliquée.

Les promus de ce Centre auraient également un rôle important à jouer en cas de lancement de fabrications intégrales ou partielles dans le domaine de l'horlogerie ou de l'appareillage de mesure. La fine mécanique pourrait y trouver de même une main-d'œuvre compétente nécessaire à son développement.

B. Fonctionnement du Centre

1. Principe

La durée des études, compte tenu du niveau de recrutement, serait de deux ans. Une année complémentaire sera organisée à l'intention d'une partie des diplômés

en horlogerie les plus capables, pour les spécialiser en tant que réparateurs d'appareils de contrôle et de mesure.

Le Centre fonctionnera avec une classe unique, c'est-à-dire qu'il y aura des diplômés et des recrutements tous les deux ans.

Chaque troisième, cinquième, septième année, etc., il y aura une promotion de diplômés en tant que réparateurs d'instruments de contrôle. Cette disposition initiale pourrait aisément être modifiée afin de permettre la sortie des diplômés chaque année, ceci pour autant que le marché du travail le nécessite.

Le tableau ci-dessous schématise la proposition de fonctionnement du Centre.

Année de fonctionnement	1ère	2ème	3ème	4ème	5ème	6ème	7ème	etc.
Nombre de classes	1	1	2	1	2	1	2	etc.
Type d'élèves diplômés		H	R	H	R	H	R	etc.

H = horlogers diplômés

R = réparateurs diplômés

2. Les élèves

Recrutement :

Il se fera au niveau du BEPC ou équivalent. Des passerelles seront aménagées pour permettre l'intégration dans le Centre des candidats provenant d'une formation de CAP (essentiellement mécanique ou électro-mécanique).

Les critères de sélection pour un bon horloger sont la minutie, le sens de l'ordre et de la propreté, l'intérêt évident pour la petite mécanique. Sur le plan physique, une main habile, sans tremblement et exempte de sudation, est indispensable. Il faut également une bonne vue, de même qu'un certain pouvoir de concentration.

Le recrutement pour la classe des réparateurs en appareils de contrôle et de mesure se fera essentiellement parmi les horlogers diplômés. Ils devront être dotés en plus du sens de l'abstraction et de dispositions pour l'électricité et l'électronique.

3. L'enseignement

Le rapport entre l'enseignement pratique et théorique devrait être de 2/3 pour la pratique et 1/3 pour la théorie.

L'enseignement pratique : doit débiter par la micromécanique en vue d'une formation manuelle générale. Par la confection d'un outillage personnel et d'exercices appropriés, l'élève apprend les procédés d'usinage : limage, tournage, perçage, polissage, roulage de pivots, affûtage de burins, forêts, tarauds, taillage de roues, trempe et revenu.

Suivent ensuite des manipulations se rapportant à des travaux typiques tels que : mise plate de roues, chassage de pierres, de bouchons, pose de pieds, etc.

Puis montage de mouvements en suivant une progression dans les difficultés. Débuter par de la grosse horlogerie (réveils ou autres) et par des mécanismes présentant peu de difficultés, soit : montage de mécanismes de remontage et de mise à l'heure, barillet, rouages et ensuite échappement.

Interviendront ensuite la pose de spiraux et les manipulations y relatives. **Cet entraînement est des plus importants** pour le réparateur. Réglage. Remontage complet. Pratique des opérations de réparations. Réparations d'horloges. Réparations de montres de tout genre : automatiques, calendriers, chronographes. Montage et réparations de pendulettes, de montres électriques et électroniques. Pratique du réglage et des appareils de contrôle.

L'enseignement théorique: habituel doit être complété par les connaissances professionnelles comprenant : théorie d'horlogerie, électricité, montres compliquées, service après vente, notion de qualité, méthodes actuelles de stockage et de commandes des fournitures.

4. Effectifs

Nous envisagerons 25 élèves pour la première année, ce qui, compte tenu de la déperdition lors du passage en deuxième année, permettra d'obtenir un effectif d'environ 20 horlogers diplômés.

Lors de la troisième année de fonctionnement du Centre, l'effectif total comprendra en plus des 25 élèves nouvellement recrutés, un groupe de sept à dix élèves dans la section des réparateurs d'instruments de contrôle.

Les effectifs par année de fonctionnement du Centre se présentent comme suit :

Année de fonctionnement	1ère	2ème	3ème	4ème	5ème	6ème	7ème	etc.
Effectifs	25	20 H	25+10 R	20 H	25+10 R	20 H	25+10 R	etc.

H = horlogers diplômés
R = réparateurs diplômés

Remarque liminaire

Compte tenu du principe du déroulement des études, nous constatons qu'à chaque deuxième année de fonctionnement, les effectifs passent de 35 à 20. On pourrait envisager, dès la quatrième année de fonctionnement, la création d'une coopérative de travail formée de 4 ou 5 anciens élèves horlogers et réparateurs. Ces derniers effectueraient, sous la supervision de la direction du Centre, des travaux pour l'extérieur.

Etant donné que cette éventualité ne pourrait être prise en considération qu'après plusieurs années de fonctionnement, nous pensons qu'il est inutile d'approfondir le projet dans ce sens. Nous le signalons donc uniquement pour mémoire.

5. Personnel

A part le personnel auxiliaire et celui nécessaire pour l'enseignement de la culture générale (environ 4 h. par semaine pour les horlogers) qui sera recruté sur place et à temps partiel, le bon fonctionnement du projet nécessite :

- Un directeur du Centre chargé de l'enseignement technique théorique dès la 1ère année de fonctionnement
- Un spécialiste pour les travaux pratiques dès la première année de fonctionnement
- Un spécialiste complémentaire dès la 3e année de fonctionnement

6. Locaux

Locaux administratifs :

-- bureau du directeur	20 m ²
-- bureau des enseignants, pouvant également servir de bureau d'études	40 m ²
-- secrétariat	20 m ²
-- magasin	50 m ²
-- locaux communs	50 m ²

Locaux d'enseignement :

-- une salle d'enseignement théorique	60 m ²
-- un atelier principal	140 m ²
-- un atelier complémentaire, nécessaire dès la 3e année	60 m ²

Surface totale construite : env. 440 m²

7. Equipement

Les éléments relatifs à ce poste seront présentés en détail sous le point correspondant dans le budget. Nous tenons compte pour ce faire d'un effectif de 35 élèves.

C. Localisation du Centre

La meilleure solution réside dans la création d'un Centre entièrement indépendant et autonome. Cependant, on pourrait aussi envisager de le placer auprès d'un Lycée Technique disposant de locaux appropriés. Si une telle solution devait être retenue, il serait indispensable que la direction du Centre soit tout à fait autonome.

III. PROPOSITION DE CALENDRIER D'ACTION

Première étape :

Mission d'étude en vue de l'établissement du projet définitif d'une durée d'un mois. Elle pourrait être effectuée par un spécialiste, éventuellement le futur directeur du Centre.

Deuxième étape :

Passation de commandes et implantation du Centre. Durée : environ 4 mois. Lors de cette période, la présence du directeur et du spécialiste de l'enseignement pratique sur place est indispensable. Il en est de même pour le personnel auxiliaire.

Troisième étape :

Ouverture du Centre (section horlogerie seulement), nécessitant l'engagement d'un collaborateur à temps partiel pour l'enseignement de la culture générale.

Quatrième étape :

Dès la 3e année de fonctionnement, nécessité d'un spécialiste complémentaire dans le domaine de la réparation des appareils de contrôle et de mesure.

La prise en charge progressive du Centre par les autochtones peut être envisagée dès la fin de la 4e année de son fonctionnement normal.

IV. BUDGET ESTIMATIF POUR LES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT	USS
A. Période préparatoire, construction, implantation (6 mois)	25.000
B. Personnel ORT: 2 experts (2 ans)	98.000
C. Personnel local: 1 secrétaire qualifiée 2 manœuvres 1 gardien personnel enseignant local 19.000/an	38.000
D. * Bâtiments et abords	40.000
E. Equipement	
* 25 postes individuels de travail à \$600	15.000
* Mobilier	3.000
* Machines-outils	12.000
* Appareillage collectif	6.000
* Magasin (matières premières, outillage)	6.000
* Salle de cours	2.500
* Matériel didactique	5.000
* Livres, manuels, panneaux, papeterie	5.000
Divers	6.000
F. Dépenses de fonctionnement \$1.200/mois	28.800
	à reporter: 290.300

* Dépenses uniques

	US\$
	report : 290.300
G. Logement du personnel étranger (y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)	
première année : \$14.000	
deuxième année : \$18.000	32.000
H. Véhicule utilitaire	3.000
I. Voyages des experts et de leurs familles, transport des effets personnels	7.000
J. Voyages d'études, inspections, per diem divers	5.000
	TOTAL : \$337.300

PROJET No 8

AVANT-PROJET DE LA CREATION D'UNE ECOLE REGIONALE DES METIERS DE LA MARINE

I. PREAMBULE

Lors de la mission d'études effectuée par deux experts de l'ORT dans quatre pays d'Afrique Centrale, on a constaté qu'une importante quantité de moteurs de bateaux diesel et des moteurs hors-bord à essence se trouvait hors d'usage dans la plupart des villes côtières, faute de spécialistes capables de les remettre en état.

Par ailleurs, dans les chantiers des villes portuaires d'Afrique Centrale (Douala, Libreville, Port-Gentil, et autres), on ne trouve pas de personnel qualifié africain. Il en va de même dans l'intérieur des pays où l'on ne parvient pas à faire réparer un bateau à moteur.

Or, il ressort du rapport sur la Formation Professionnelle en Afrique Centrale que la pêche industrielle est appelée à connaître une grande expansion, surtout au Cameroun et au Gabon. Les gouvernements intéressés font actuellement d'importants investissements dans ce domaine, mais il n'existe pas de personnel qualifié ni pour réparer, ni pour faire fonctionner et entretenir

- les installations frigorifiques à bord des bateaux
 les moteurs (essence et diesel)
- les installations électriques
 l'appareillage mécanique
- l'appareillage électronique (radios, radars, sonars, interphones, etc.).

On ne parvient parfois pas à réparer les bateaux endommagés dans les ports d'Afrique Centrale, non par manque d'installations adéquates, mais à cause du manque de personnel qualifié en quantité suffisante, le personnel en service étant expatrié, donc très onéreux.

Or, rien qu'au Cameroun, il existe actuellement une flotille composée de 23 unités, qui sera portée prochainement à 34, comprenant des chalutiers-congélateurs, des chalutiers-crevettiers et des navires pour la pêche pélagique (voir le rapport : Cameroun tableau "Exécution du Plan Quinquennal dans différents secteurs industriels" et 2 pages plus loin recommandation No 4).

L'importance de la pisciculture et de la pêche lacustre et maritime est primordiale pour l'Afrique, tant pour permettre d'apporter des solutions aux problèmes nutritifs des populations, que pour créer une industrie poissonnière rentable du point de vue économique.

C'est pourquoi plusieurs responsables africains ont demandé aux experts de l'ORT de recommander la création d'une Ecole des Métiers de la Marine Marchande et que cette recommandation a été accueillie avec un empressement particulier au colloque de Bangui (voir Recommandation No 9).

II. BUT DU PROJET

Former en trois ans des ouvriers hautement qualifiés dans les spécialités suivantes :

- Electro-mécanique navale
 - Réfrigération navale
 - Construction mécanique navale
 - Motoristes
 - Electroniciens de la marine
- Les électro-mécaniciens seront formés de manière à savoir installer, entretenir et, au besoin, réparer les installations et l'appareillage électriques (courant fort) existant sur les bateaux et dans les chantiers navals.
 - Les frigoristes devront être capables d'installer, d'entretenir, de déceler les pannes éventuelles et de réparer les installations frigorifiques à bord et au port.
 - Les mécaniciens devront connaître toute la construction métallique (acier et métaux non ferreux) et plus particulièrement, ils connaîtront les travaux :
 - de forge
 - de soudure
 - d'ajustage
 - de machines-outils
 - de tôlerie
 - de rivetage

de manière à pouvoir monter des ensembles mécaniques de bateaux, de réparer au besoin des organes, tels que les coques, les treuils, les organes de transmission, les palans, les barrières, les dispositifs de mouillage, les escaliers métalliques, les chaudières, les cheminées, les hélices et autres.

- Les motoristes devront être spécialisés tant dans les moteurs diesel que dans les moteurs à explosion. La plupart d'entre-eux travailleront à bord des bâtiments en tant que mécaniciens ; d'autres effectueront des réparations à terre.
- Les électroniciens seront formés de manière à pouvoir installer et réparer au besoin tout appareil électronique utilisé dans la marine et plus spécialement des installations de radio, de téléphone, de Morse, etc. Ils devront également être à même d'occuper le poste de radio à bord des bateaux.

III. DESCRIPTION DU PROJET

Le recrutement des élèves ainsi que leur sélection s'adresseront à des jeunes gens ayant le niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.) ou du Brevet d'Enseignement Professionnel (B.E.P.), sans que ce diplôme soit exigé pour l'admission.

Les futurs motoristes devront avoir effectué au moins deux ans d'études dans une section mécanique-automobile d'un Collège d'Enseignement Technique (C.E.T.).

Les futurs électroniciens, électromécaniciens et frigoristes devront avoir effectué au moins deux ans d'études dans une section d'électricité d'un C.E.T.

Quant aux futurs mécaniciens, ils devront répondre à la même condition dans une section mécanique.

La première année du programme serait consacrée :

1. à la présélection des élèves
2. à la surveillance de la construction des bâtiments
3. à l'aménagement des ateliers et des locaux
4. à la passation des commandes
5. à l'affinement de l'étude des besoins (micro-analyse)
6. à la mise sur pied d'un programme de collaboration avec une compagnie maritime locale (par exemple SOPECOBA) ou étrangère (par exemple ZIM), de manière à ce que les élèves puissent effectuer des stages pratiques en été.

Cette première année préparatoire ne nécessiterait que la présence de deux spécialistes de l'étranger : le futur chef du projet et le futur coordonnateur technique.

La deuxième année préparatoire serait consacrée à la formation des 2 classes de 20 élèves-mécaniciens (futurs motoristes et futurs spécialistes de construction métallique) et des 3 classes de 20 élèves-électriciens (futurs électromécaniciens, frigoristes et électroniciens).

Au début de la troisième année du programme (qui correspondrait à la 2e année de formation), les élèves seraient divisés selon leurs futures spécialités. En même temps, le recrutement devrait être effectué pour l'entrée en première année ; par conséquent, l'école serait composée de 10 classes : 5 de première année et 5 de deuxième année.

Pendant la quatrième année du programme, l'Ecole compterait 5 nouvelles classes de première année et son nombre d'élèves serait ainsi stabilisé à près de 300.

De cette façon, l'Ecole pourrait promouvoir environ 90 élèves par an, à partir de la fin de la quatrième année du programme (voir le tableau ci-dessous : effectif des élèves).

Spécialités	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Motoristes	20	19	18
Construction métallique	20	19	18
Électromécanique	20	19	18
Froid	20	19	18
Électronique	20	19	18
Total: 285	100	95	90
répartis sur 15 classes			

A partir de la fin de la quatrième année du programme, commencerait l'africanisation du projet. Parmi les majors de la première promotion, sans exclusion d'autres candidats

éventuels, on sélectionnerait les futurs homologues aux spécialistes expatriés. Leur formation technico-pédagogique durerait deux ans et se déroulerait à l'étranger.

La septième et dernière année du projet serait consacrée à l'africanisation complète du projet et le personnel étranger serait alors réduit de moitié. Les homologues travailleraient avec quelques anciens professeurs pendant une année scolaire, puis le programme serait achevé et transmis aux autorités locales compétentes.

Il va sans dire que la formation à l'Ecole des Métiers de la Marine Marchande se fera selon les méthodes actives les plus modernes et expérimentées avec succès par l'ORT dans plusieurs pays africains, et que l'accent sera mis sur les travaux pratiques d'atelier (environ 60 % du temps total de la formation).

Remarque : L'Ecole devra être située à proximité immédiate d'un port, avec possibilités d'accès au chantier naval, ou bien elle devra disposer d'un petit port privé.

IV. LOCAUX UTILITAIRES

Locaux administratifs

- 1 bureau du chef de projet
- 1 secrétariat
- 1 bureau du coordonnateur technique
- 1 bureau du chef des études (surveillant général)

soit 1000 m² environ

Locaux scolaires (théorie)

- 10 salles de classe
- 5 cabines audio-visuelles constituant aussi les salles de préparation
- 1 amphithéâtre (100 places)
- 1 bureau d'études
- 1 bibliothèque
- 1 salle de professeurs
- 2 salles de dessin

soit 1000 m² environ

Locaux scolaires (travaux pratiques)

- 1 atelier de mécanique (salle de machines)
- 1 atelier d'électromécanique
- 1 atelier moteurs
- 1 laboratoire diesel climatisé
- 1 atelier de froid
- 1 atelier de forge - soudure - tôlerie
- 1 atelier d'ajustage
- 1 laboratoire d'électronique
- 1 laboratoire d'électricité, physique, chimie
- 1 laboratoire de résistance des matériaux

soit 1500 m² environ

Locaux divers

Magasin
Sanitaires
Infirmierie
Vestiaire
Cagibi
soit 350 m2 environ
Surface totale: 3000 m2 environ

V. PERSONNEL

A. Personnel ORT:

Première année: 1 chef de projet
1 coordonnateur technique

Deuxième année: même personnel, plus
1 chef des études
1 responsable du bureau d'études
1 magasinier
1 spécialiste motoriste
1 " en construction métallique
1 " en électro-mécanique
1 " en réfrigération
1 " en électronique
1 " en mécanique générale
soit 11 experts

Toisième année: le même personnel, plus
1 professeur de physique, chimie, résistance des matériaux
1 assistant administratif
1 spécialiste-motoriste
1 " en force-soudure
1 " en électricité
1 " réfrigération
1 " en radio
soit 18 experts

Quatrième, cinquième, sixième années:
le même personnel, plus
1 spécialiste en mécanique
1 " en construction métallique
1 " en électro-mécanique
1 " en installations frigorifiques
1 " en électronique
soit 23 experts

Septième et dernière année:
1 chef du projet
1 coordonnateur technique
1 chef des études
1 responsable du bureau d'études
1 magasinier
1 spécialiste-motoriste

1 spécialiste en construction métallique
 1 " en électromécanique
 1 " en réfrigération
 1 " en électronique
 1 " en mécanique générale
 1 " en physique, chimie, résistance des matériaux
 1 assistant administratif
 soit 13 experts

B. Personnel local

Première année : (préparatoire)

1 secrétaire qualifiée
 2 manœuvres
 1 gardien de nuit
 1 chauffeur

Deuxième année :

le même personnel, plus
 1 dactylo
 2 manœuvres-nettoyeurs
 1 jardinier
 1 concierge
 1 chauffeur
 1 aide-magasinier

Personnel enseignant local : équivalent de 50 h/semaine de l'enseignement théorique : français, mathématiques, sports, etc.

Troisième année :

le même personnel, plus
 50 h/semaine d'enseignement théorique

Quatrième année et années suivantes :

le même personnel, plus
 50 h/semaine d'enseignement théorique

VI. Budget des deux premières années

US\$

A. *Bâtiments

230.000

B. Personnel étranger

Première année	– 2 spécialistes		48.000
Deuxième année	– 11 spécialistes		274.000
Troisième année	– 19 spécialistes	432.000	
4e, 5e, 6e années	– 23 spécialistes	552.000	
Septième année	– 13 spécialistes	312.000	

à reporter: 552.000

		US\$
	report :	552.000
C. Personnel local		
	Première année	11.000
	Deuxième année	33.000
	Troisième année	47.000
	4e année et années suivantes	61.000
D. Equipement, matériel, outillage		
	Magasin (matières consommables, petit outillage, pièces détachées, etc.)	
	Première année	40.000
	Années suivantes	20.000
		60.000
*	Mobilier de bureaux	5.000
*	Mobilier scolaire	25.000
*	Matériel didactique audio-visuel (appareillage)	16.000
*	Matériel didactique (panneaux, manuels, maquettes)	
	6000/an	12.000
*	Atelier de mécanique	55.000
*	Atelier d'électromécanique	22.000
*	Atelier moteurs	18.000
*	Laboratoire diesel	15.000
*	Atelier du froid	50.000
*	Forge, soudure, tôlerie	7.500
*	Atelier d'ajustage	4.500
*	Laboratoire électronique	20.000
*	" physique, chimie, électricité	18.000
*	" résistance des matériaux	4.500
	Divers 24.000/an	48.000
	Frais de fonctionnement 12.000/an	24.000
E. Logement du personnel étranger		
	(y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)	
	Première année	15.000
	Deuxième année	77.000
	Troisième année	126.000
	4e, 5e, 6e années	161.000
	Septième année	91.000
	à reporter	1.092.500

* Dépenses uniques

		US\$
	report :	1.092.500
F. *Véhicules utilitaires		
1 camion, 1 jeep		
1 voiture de service		10.000
G. Voyages des experts et de leurs familles		
Transport des effets personnels		
Première année		6.000
Deuxième année		33.000
Troisième année	54.000	
4e, 5e, 6e années	66.000	
Septième année	39.000	
H. Voyage d'études, inspections, per diem divers		6.000
	TOTAL :	<u>\$1.147.500</u>

* Dépense unique

PROJET No 9

AVANT-PROJET DE LA CREATION D'UN CENTRE DE FORMATION DE TAXIDERMISTES

I. PREAMBULE

Lors de la mission d'études effectuée par l'ORT en été 1969 dans quatre pays d'Afrique Centrale et lors du colloque sur la Formation Professionnelle et l'Enseignement Technique qui s'est déroulé à Bangui en octobre de la même année, certains responsables ont attiré l'attention des experts de l'ORT sur la carence dans les pays concernés en particulier, et en Afrique en général, dans le domaine de la taxidermie.

Le Directeur du Service du Tourisme de la République Centrafricaine, ainsi que d'autres personnalités, ont insisté au colloque pour souligner l'importance du problème.

Il s'agit du traitement, de la conservation et de la naturalisation des

- animaux
- oiseaux
- poissons
- insectes
- reptiles
- trophées de chasse

en vue de leur exportation dans les pays développés où de tels articles sont recherchés, non seulement par des particuliers pour les décorations, mais aussi par les écoles (l'enseignement des sciences naturelles) et muséums d'histoire naturelle.

Pour quiconque connaissant les pays d'Afrique Centrale, il est notoire qu'il n'est pas possible d'obtenir sur place une peau de serpent ou de crocodile utilisable, à cause du tannage défectueux, ni de trouver à fortiori un reptile ou mammifère quelconque naturalisé.

Or, un tel artisanat permettrait non seulement à plusieurs dizaines d'autochtones de subvenir largement à leurs besoins, mais représenterait en outre pour les gouvernements concernés une appréciable source d'entrée de devises.

II. BUTS DU PROJET

Former environ 60 artisans taxidermistes (durée de formation : 3 ans), capables de naturaliser les animaux, les oiseaux, les insectes, les poissons et les reptiles et de tanner les peaux de valeur.

La présence de tels artisans aurait pour effet :

- la création d'un artisanat florissant et rentable
- de créer une exportation rémunérative
- de favoriser le tourisme en permettant aux amateurs de la chasse de naturaliser leurs trophées et aux visiteurs de se procurer les animaux naturalisés du pays.

III. DESCRIPTION DU PROJET

Le niveau scolaire et l'âge des élèves admis au Centre ne comportent pas d'exigences particulières.

Le niveau du certificat d'études primaires (classe de 6e) serait suffisant et l'âge des élèves pourrait varier entre 17 et 22 ans.

L'enseignement dispensé serait essentiellement pratique, mais comporterait certains cours de théorie technique et en particulier :

- les sciences naturelles
- des notions de comptabilité artisanale
- la correspondance commerciale
- des révisions d'arithmétique
- la technologie de la taxidermie
- la technologie du tannage
- des notions de chimie appliquée à la taxidermie
- l'étude des instruments et leur application

Les travaux pratiques (en moyenne 25 heures par semaine) seront complétés par des leçons sur le terrain.

La durée des études sera de 3 ans. Le Centre admettra une seule classe de vingt élèves tous les 3 ans, ce qui permettra de satisfaire progressivement les besoins des pays de l'UDEAC et du Tchad et de les couvrir entièrement en dix ans environ.

Après la première promotion du Centre, on sélectionnera les quatre meilleurs promus pour une formation complémentaire de deux ans en vue de leur nomination en qualité d'instructeurs, remplaçant les spécialistes de l'U.C.T. Cette formation des homologues se déroulera pendant la première année au Centre même (en qualité d'aides instructeurs) et pendant la deuxième année à l'étranger, auprès d'un Muséum d'Histoire Naturelle.

Par conséquent, la durée totale du projet est de cinq ans ; en ce moment non seulement le Centre sera africanisé, mais il sera entièrement autonome sur le plan financier, grâce à la production et à la vente de ses produits.

Remarque : Le Centre pourra organiser des cours de perfectionnement pour les tanneurs locaux.

IV. LOCAUX UTILITAIRES

Locaux scolaires :

- 1 laboratoire de taxidermie
- 1 atelier de tannage
- 1 salle de cours
- 1 salle de préparation
- 1 salle des professeurs
- 1 magasin

Locaux administratifs:

- 1 bureau du chef du projet
- 1 secrétariat

Locaux divers:

- Vestiaire
- Infirmierie
- Sanitaires

Surface totale: environ 600 m²

V. PERSONNEL**A. Personnel ORT:**

- 1 chef du projet (chargé de certains cours)
- 2 spécialistes en taxidermie

B. Personnel local:

- 1 secrétaire qualifiée
- 1 chauffeur
- 2 manœuvres - nettoyeurs
- 1 concierge
- 1 gardien de nuit
- 1 magasinier

Enseignants de théorie à temps partiel équivalent de 12 heures/semaine

VI. BUDGET ESTIMATIF POUR LES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT

		US\$
*	A. Bâtiments et abords	50.000
	B. Personnel étranger	144.000
	72.000/an	
	C. Personnel local	44.000
	22.000/an	
	D. Equipement, matériel, outillage:	
	--* Mobilier des bureaux et salles de classe	10.000
	--* Matériel didactique et documentation	8.000
	--* Laboratoire de taxidermie	22.000
	--* Atelier de tannage	8.000
	-- Magasin de matières premières et petit outillage:	
	Première année	12.000
	Années suivantes	6.000
		18.000
	-- Papeterie, manuels, livres, etc. 3.000/an	6.000
	--* Matériel et armes de chasse	3.000
	-- Divers 4.000/an	8.000
	--* Climatisation	1.800
	à reporter:	322.800

* Dépenses uniques

	USS
	report : 322.800
E. Logement du personnel étranger (y compris le courant électrique, l'eau, le gaz) 28.000/an	56.000
F. Frais de fonctionnement Eau, électricité, gaz PTT Essence Transports Produits de nettoyage divers 10.000/an	20.000
* G. Deux véhicules utilitaires (un camion 1 t, une camionnette)	5.000
H. Voyage des experts et de leurs familles, transport de leurs effets personnels	28.000
I. Inspection, voyages d'études per diem divers 2.000/an	4.000
TOTAL des 2 années :	\$435.800

Remarques :

1. Le prix du transport du matériel scolaire est inclus dans le budget, mais non les taxes douanières, car le matériel devra être exonéré.
2. A partir de la fin de la quatrième année de fonctionnement, il y a lieu de prévoir un stage à l'étranger pour quatre homologues. Le coût de ce stage sera approximativement de \$25.000.
3. Le coût des deux premières années du fonctionnement, et en particulier celui de la première année est évidemment nettement plus élevé que celui des autres années et ce, entre autres, à cause des investissements uniques.

* Dépenses uniques

PROJET No 10

AVANT-PROJET DE LA CREATION D'UN CENTRE REGIONAL DE FORMATION EN MECANIQUE AGRICOLE

I. PREAMBULE

Quatre-vingts pour cent de la population des pays de l'Union Douanière et Economique d'Afrique Centrale et du Tchad, soit plus de 9 millions d'habitants, ont pour principale activité l'agriculture. On y cultive le coton, le mil, l'arachide, le manioc et le sorgho.

Par ailleurs, le secteur industriel concerne presque exclusivement les produits forestiers et agricoles. C'est dire l'importance que revêt pour ces pays tout ce qui touche à l'agriculture et en particulier, sa modernisation.

Les experts de l'ORT qui ont effectué deux missions d'études dans les pays de l'UDEAC et au Tchad en 1969, se sont entretenus avec les responsables de ce problème. Il s'avère que les populations ont pris conscience de l'intérêt et du profit qu'elles ont à utiliser – dans un grand nombre de cas – la motorisation agricole, particulièrement dans la préparation et la mise en valeur des sols ainsi que pour les récoltes.

Cette prise de conscience est renforcée par l'action des Ministères d'Agriculture dans les pays étudiés qui désirent vulgariser les travaux de mécanique agricole et introduire l'utilisation des machines. Or, ces projets et ces actions risquent d'être freinés par manque de personnel qualifié pour l'entretien, les réparations du matériel et la révision (bulldozers, tracteurs et accessoires tractés et portés, machines pour la récolte...)

Actuellement ces travaux sont, en partie, dirigés et surveillés par du personnel étranger qui coûte cher.

Il y a bien des programmes de formation dans ce domaine (voir rapport par pays), mais ils n'intéressent que le premier échelon de la profession.

Or, les besoins se situent surtout au niveau du cadre moyen : chef de section et chef d'atelier. La formation d'ouvriers spécialisés en mécanique agricole peut se réaliser à l'échelon national : elle est déjà assurée dans certains pays.

II. BUT DU PROJET

Créer un centre régional (qui pourrait même devenir Inter-Etats) de formation du personnel de maîtrise de la mécanique agricole, à deux niveaux :

1. Premier niveau :
Chefs d'atelier de réparation et d'entretien de tout l'équipement utilisé dans l'agriculture
2. Deuxième niveau :
 - a) Chefs-motoristes spécialisés dans la réparation et la mise au point des moteurs à essence et diesel, ainsi que de leurs accessoires

b) Chefs de section de réparation de matériel agricole.

La capacité du Centre permettra de former :

15 à 20 chefs d'atelier tous les 3 ans

15 à 20 chefs de section motoriste tous les 2 ans

15 à 20 chefs de section matériel agricole tous les 2 ans

Leur formation se fera selon les méthodes actives les plus modernes et expérimentées avec succès par l'ORT dans plusieurs pays africains, et elle comprendra des cours de pédagogie pratique et de méthodologie d'enseignement technique.

De cette façon, chaque diplômé du Centre pourra former des ouvriers qualifiés à son futur lieu d'affectation.

III. DESCRIPTION DU PROJET

Le recrutement des élèves se fera au niveau du CAP (ou plus) de mécanique automobile ou mécanique agricole.

La sélection se fera après tests psycho-techniques et examens de connaissances.

Les futurs chefs d'atelier devront avoir au moins 3 ans de pratique de leur métier avant leur admission. Cette condition n'est pas nécessaire pour leur admission dans les deux autres sections.

La durée des études sera de trois ans pour les chefs d'atelier et de deux ans pour les deux autres spécialités. Chaque classe comprendra 20 élèves.

Le responsable du projet prendra les mesures nécessaires pour que le Centre soit africanisé 6 ans après le début du programme.

Dès les premières promotions, on sélectionnera les élèves capables de devenir homologues des professeurs de l'ORT. Un recrutement des homologues à l'extérieur du Centre pourra aussi être envisagé. Le régime de l'Ecole est l'externat. Avec accord des pays intéressés un internat pourrait être envisagé ; dans ce cas le budget est à reconsidérer.

Le matériel agricole qui équipera le Centre devra correspondre à celui utilisé dans la région. Ce matériel sera inventorié après une étude faite dans ces pays par le futur chef de mission. Cette étude durera environ 3 semaines ; elle portera aussi bien sur le matériel qui pourrait être introduit dans ces pays pour la modernisation des travaux que sur la détermination des besoins réels et détaillés de toute la région.

IV. LOCAUX UTILITAIRES

Locaux administratifs :

1 bureau chef de projet

1 secrétariat

Locaux scolaires :

3 salles de classe
3 cabines audio-visuelles (salles de préparation) (1 salle stockage matériel didac-
tique)
1 amphithéâtre
1 bureau d'études
1 bibliothèque
1 salle de professeurs
1 magasin (outillage, pièces détachées, matières premières)
1 atelier d'agromécanique (hangar)
1 salle révision moteurs
1 atelier de mécanique générale
1 atelier de forge, soudure, tôlerie
1 salle d'électricité
1 salle d'hydraulique
1 laboratoire injection diesel climatisé

Locaux divers :

Sanitaires
Vestiaires

Surface totale : 1500 m² – 2000 m²

V. PERSONNEL**A. Personnel ORT :**

1 chef du projet
1 chef des travaux et responsable bureau d'études
1 professeur de mécanique générale, forge, soudure
1 spécialiste injection – diesel
5 professeurs mécanique agricole (théorie et pratique)
1 magasinier

B. Personnel recruté localement :

1 secrétaire qualifiée
1 dactylo
1 concierge
1 jardinier
4 manœuvres
1 gardien de nuit
2 chauffeurs
1 aide-magasinier

C. Personnel enseignant local à temps partiel :

(entre 2 et 10 heures par semaine)
1 maître de sport
1 professeur de comptabilité et stocks
1 professeur de français (rédaction des rapports, etc.)

VI. BUDGET PREMIERE ANNEE (ANNEE DE PREPARATION)	USS
A. Bâtiments scolaires et administratifs	90.000
B. Personnel étranger (chef de mission + chef travaux)	48.000
C. Personnel local (1 secrétaire, 1 dactylo, 2 gardiens, 1 chauffeur)	11.000
D. Equipement, matériel, outillage :	
Magasin (matières premières, pièces détachées)	30.000
Atelier mécanique agricole	60.000
Atelier révision moteurs	5.000
Atelier de mécanique	25.000
Atelier forge, soudure, tôle	7.000
Atelier électricité	4.000
Atelier hydraulique	4.000
Laboratoire diesel	15.000
Matériel didactique (classes et ateliers)	32.000
Manuels, films, papeterie	8.000
Mobilier des bureaux, bibliothèque, salle des professeurs, bureau d'études	17.000
E. Logement du personnel étranger (y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)	14.000
F. 1 véhicule utilitaire + 1 bus scolaire	10.000
G. Voyages des experts et de leur famille et transport de leurs effets personnels	6.000
Divers	44.000
H. Voyage d'études, inspection, per diem divers	2.500
TOTAL :	432.500

VI. BUDGET DEUXIEME ANNEE (PREMIERE ANNEE DE FONCTIONNEMENT)	USS
A. Personnel étranger	240.000
B. Personnel local	30.000 (pays)
C. Equipement, matériel, outillage :	
Magasin (matières premières, pièces détachées)	6.000
Atelier mécanique agricole	12.000
Atelier révision moteurs	1.000
Atelier de mécanique	3.000
Atelier forge, soudure, tôle	1.500
Atelier électricité	1.000
Atelier hydraulique	1.000
à reporter :	295.500

	US\$
report :	295.500
Laboratoire diesel	3.000
Matériel didactique (classes et ateliers)	8.000
Manuels, films, papeterie	1.000
Mobilier des bureaux, bibliothèque, salle des professeurs, bureau d'études	3.000
D. Logement du personnel étranger (y compris le courant électrique, l'eau, le gaz)	70.000 (pays)
E. Frais de fonctionnement	8.000 (pays)
Eau, électricité, gaz de l'école	
PTT	
- Essence et entretien des véhicules	
- Papeterie	
- Produits nettoyage, divers	
F. Voyages des experts et de leur famille et transport de leurs effets personnels	24.000
Divers	47.500
TOTAL :	<u>\$460.000</u>
TOTAL général 2 années :	<u><u>\$892.500</u></u>

NOTA :

Par souci de rationalisation et sur suggestion de l'US/AID, les avant-projets no : 3 et 4 se rapportant respectivement à la formation des techniciens et à celle des enseignants techniques ont été étudiés non seulement en tant que programmes autonomes mais également comme un seul projet, celui de la création d'un "Institut Régional pour la Formation des Cadres pour l'Industrie et l'Enseignement".

Une autre variante est constituée par la fusion des avant-projets no : 4 et 5, correspondant à la création d'une Ecole Régionale Normale pour l'Enseignement Technique et d'un Centre de la Pédagogie Appliquée.

On trouvera ces avant-projets ci-après.

FUSION DES PROJETS No 3 et 4

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

I. PREAMBULE

II. OBJECTIFS DU PROJET

III. DESCRIPTION DU PROJET

A. Formation des enseignants

1. Tâches des diplômés
2. Recrutement et niveau de sortie
3. Durée des études
4. Effectifs et branches de formation
5. Conception de l'enseignement
6. Complément de formation à l'étranger

B. Formation des techniciens

1. Niveau d'entrée
2. Niveau de sortie
3. Effectifs et branches de formation
4. Conception de l'enseignement

IV. PROPOSITION DE CALENDRIER D'ACTION ET LOCALISATION

A. Etapes de l'action

B. Localisation

C. Africanisation du projet et formation des homologues

V. PERSONNEL

A. Généralités

B. Organigramme

C. Liste du personnel non enseignant

D. Personnel enseignant par année de fonctionnement

VI. LOCAUX

A. Locaux d'enseignement

B. Locaux administratifs et divers

VII. EQUIPEMENT

A. Pour l'enseignement

B. Complémentaire

VIII. BUDGET

ANNEXES

TABLEAU No 1 Effectifs

TABLEAU No 2 Répartition de l'enseignement, besoins en professeurs

TABLEAU No 3 Organigramme de l'IRFCIET

TABLEAU No 4 Nombre de groupes d'étude par année de fonctionnement

TABLEAU No 5 Locaux nécessaires à l'enseignement

TABLEAU No 6 Surface à construire pour l'enseignement

AVANT-PROJET
EN VUE DE LA CREATION D'UN INSTITUT REGIONAL
POUR LA FORMATION DES CADRES POUR L'INDUSTRIE ET
L'ENSEIGNEMENT

AVANT – PROPOS

Le but du présent avant-projet est d'établir une étude en vue de la création d'un Institut Régional de Formation des Cadres pour l'Industrie et l'Enseignement.

Il s'agit, en substance, de la création d'une institution qui doit répondre à un double besoin, lequel se fait sentir avec acuité dans tous les pays de l'Afrique Centrale.

Nous nous proposons, en conséquence, d'atteindre conjointement deux objectifs essentiels qui pourraient être poursuivis séparément. L'importance de chacun d'eux – l'un consistant en la formation des cadres pour l'industrie, et l'autre des cadres pour l'enseignement technique et professionnel – est suffisamment apparente pour justifier une action particulière dans chaque domaine.

Toutefois, du "mariage" de ces deux actions, il résulte un certain nombre d'avantages qui méritent d'être passés en revue.

L'un des plus importants réside dans le fait que, par son ampleur, l'Institut permettra une utilisation plus rationnelle de certains facteurs matériels, notamment : des locaux d'enseignement, des équipements. En outre, il facilitera l'attribution des tâches au corps professoral et aux services administratifs. Ainsi, sur le plan financier, en découlera-t-il une économie substantielle.

Placée sous la même direction, cette double formation de cadres donnera aux responsables la possibilité de mieux coordonner les enseignements. Les futurs P.T.A. et P.T.E.T. pourront ainsi faire très utilement des stages pratiques "sur le vif" en 1ère et 2ème années de la formation de techniciens.

Pendant la durée des études, la cohabitation des techniciens, futurs cadres de l'industrie, et des P.T.A. et P.T.E.T., futurs formateurs d'ouvriers qualifiés, sera la base d'une meilleure compréhension et de la collaboration postérieure entre les diplômés de ces deux types de formation.

La direction unique de l'Institut pourra orienter plus aisément les étudiants qui lui seront confiés dans les secteurs qui correspondront le mieux à leurs dispositions naturelles. Cette orientation pourra non seulement s'opérer avant le début de la scolarité, mais encore et surtout au cours de sa phase initiale. Ainsi pensons-nous réduire, dans une certaine mesure, les échecs et la déperdition scolaires.

Les préoccupations, plus techniques des uns et plus pédagogiques des autres, ne manqueront pas d'influencer l'ensemble de la population scolaire de l'établissement, pour son plus grand bien d'ailleurs.

Bien entendu, l'implantation d'une unité de formation d'une telle importance occasionnera de nombreux problèmes, ne serait-ce que celui de sa localisation. Il appartiendra donc aux rédacteurs du projet définitif d'en décider, de concert avec les responsables des bénéficiaires.

* * *

Pour plus de clarté, nous présenterons les grandes lignes du projet en passant en revue, successivement, en premier lieu les éléments relatifs à la formation des futurs enseignants, et, ensuite, ceux concernant les techniciens.

I. PREAMBULE

A. Formation des P.T.A. et des P.T.E.T.

L'examen des récentes statistiques concernant l'enseignement technique et professionnel de l'UDEAC fait apparaître d'éclatante manière la carence du corps professoral technique. Cette carence est d'autant plus marquée et lourde de conséquences pour le corps professoral autochtone. Pour s'en convaincre, il n'est que de s'attarder sur les échecs scolaires dans le technique, et sur la déperdition énorme dans ce type d'enseignement en cours d'étude. Or, il n'est contesté par personne que l'enseignement technique et professionnel est à court et moyen terme l'élément le plus dynamique de développement économique et social d'un pays ou d'une région. Par ailleurs les besoins immédiats concrètement prévisibles et chiffrés en main-d'œuvre font apparaître avec plus d'acuité encore le problème des cadres enseignants techniques.

L'importance de ce problème n'a échappé à aucun des pays de l'UDEAC. Le colloque de Bangui a retenu la recommandation de la création d'une ERNET en lui accordant la priorité qu'elle mérite.

Nous nous permettons de reproduire ci-dessous la partie essentielle de cette recommandation :

“ Les projets de création d'une école normale, mais chaque fois nationale, existent dans les quatre pays. Des demandes de financement ont été adressées de toutes parts aux différents organismes internationaux. Nous pensons qu'elles doivent être groupées au bénéfice d'une école normale régionale de formation de P.T.A. et de P.T.E.T. pour les quatre pays. Cette demande est très largement justifiée et, pour s'en convaincre, il suffit d'examiner les tableaux (Annexes A) “Répartition du personnel enseignant” pour chaque pays, et les “Résultats aux divers examens” (Annexes B). Les pourcentages de reçus sont faibles en général. Plus inquiétants encore que les résultats médiocres aux examens sont les abandons en cours de scolarité. Nous trouverons ci-joint (Annexes C) une étude portant sur les résultats des années 1966/67, 1967/68, et une prospective pour l'année 1968/69 inquiétante quand on songe au faible rendement scolaire des établissements. Cette déperdition est une lourde charge sur les économies nationales.

La création d'une telle école, même adoptée à l'unanimité, ne résout tout de même pas les problèmes dans ce domaine. Un minimum d'une année – et nous sommes optimistes – est nécessaire à son implantation et à son fonctionnement. Or, les besoins sont immédiats.”

B. Formation des techniciens

La recommandation pour la création d'une "Ecole Régionale pour la Formation des Techniciens" a été examinée et retenue par le colloque de Bangui.

A titre indicatif, nous aimerions la rappeler ici :

“ Dans tous les paragraphes IIB et IIC de l'étude de chaque pays, nous l'avons déjà dit dans le paragraphe I, il nous a été donné de constater l'importance des besoins en agents de maîtrise et techniciens, surtout dans le domaine industriel. Nous avons pu constater dans les premières parties : inventaire des moyens de formation, que la capacité de formation de personnel à ce niveau, de tous les établissements existants, ne pourra jamais atteindre le nombre indiqué dans les besoins.

L'Université pourra former les ingénieurs de conception ou universitaires : l'Institut Universitaire de Technologie de Libreville, les ingénieurs-techniciens ou techniciens supérieurs. Les Lycées Techniques abandonnent de plus en plus la formation des Brevets de Techniciens pour s'orienter vers celle du Baccalauréat de Technicien (au Cameroun notamment).

Il faut donc créer une Ecole Régionale pour la Formation de Techniciens dans plusieurs spécialités.”

Comme on peut le constater, cette recommandation définit, d'une part, le niveau auquel la formation devrait être dispensée, et, d'autre part, indique que la formation de technicien est le complément vital et indispensable pour l'utilisation des cadres ingénieurs formés dans les universités ou à l'Institut Universitaire de Technologie de Libreville.

En effet, on remarque dans la pratique que l'action d'un ingénieur universitaire trouve toute sa plénitude et son rendement s'il est secondé par une équipe de plusieurs techniciens. Ces derniers doivent remplir le rôle de charnière entre la conception théorique d'un projet et sa réalisation.

Les estimations des besoins en main-d'œuvre qualifiée, dans l'immédiat et pour la décennie qui a commencé, font apparaître, pour chacun des pays de la région, des chiffres importants dans les domaines de l'industrie et du bâtiment. Par voie de conséquence, il est indispensable de prévoir l'intensification de la formation des cadres de maîtrise et de techniciens.

II. OBJECTIFS DU PROJET

A. Formation des enseignants

A notre avis, le rayonnement de cette formation se diffusera essentiellement dans les trois domaines suivants :

- Formation de cadres nouveaux pour l'enseignement technique et professionnel, tant au niveau des instructeurs d'atelier (type PTA) que de celui des professeurs d'enseignement technique théorique (type PTET).

- Perfectionnement et recyclage périodiques des cadres enseignants en exercice.
- Contribution et collaboration à un centre de matériel didactique régional également chargé de la recherche pédagogique pour l'enseignement technique et professionnel.

Il est évident que cette action doit être menée parallèlement pour les divers types d'enseignement, à savoir principalement :

- **Industriel** : concernant les diverses branches des familles des métiers de la mécanique et de l'électricité.
- **Bâtiment** : concernant essentiellement les métiers du bois et la construction des bâtiments.
- **Commercial** : relatif à la comptabilité, le secrétariat et la vente.

Dans notre étude, nous ébaucherons un avant-projet axé essentiellement sur la formation des cadres pour les secteurs industriel et du bâtiment, et cela pour les niveaux PTA et PTET.

B. Formation des techniciens

Compte tenu de l'ensemble de l'effort de formation à apporter dans les différents domaines, l'action des sections de techniciens se limitera essentiellement à la promotion des cadres pour l'industrie. Une section sera toutefois consacrée au "bâtiment" et, plus particulièrement, à la formation des conducteurs de travaux chefs de chantiers (éventuellement de génie civil).

L'accent sera mis spécialement sur la préparation des techniciens dans les familles des métiers de la mécanique et de l'électricité, métiers de base par excellence. Dans un premier temps, nous envisagerons les sections suivantes :

- mécanique générale
- mécanique automobile et diesel
- installation électrique pour le bâtiment et l'industrie
- électromécanique
- technique du froid
- bâtiment, travaux publics

L'effectif global des sections de techniciens comprendra quelque 524 élèves au moment de son fonctionnement intégral. La durée des études étant prévue pour quatre ans, chaque promotion comprendra environ 12 à 20 techniciens diplômés dans chacune des sections ci-dessus énumérées. Aux six sections mentionnées, il y a lieu d'ajouter celle du diesel. La spécialisation dans cette branche se fera au cours de l'année terminale.

III. DESCRIPTION DU PROJET

A. Formation des enseignants

1. Tâche des diplômés

Il est important, pour les propositions qui vont suivre, de déterminer aussi précisément que possible les tâches des enseignants P.T.A. et P.T.E.T.

Les P.T.A. auront pour tâche principale l'enseignement des travaux pratiques au niveau du type C.P.A. dans les écoles professionnelles et les lycées techniques. Cependant, ils doivent être en mesure de dispenser également la technologie d'atelier, de même que le dessin professionnel de leur spécialité, ne serait-ce qu'aux élèves de première année.

Les P.T.E.T. seront chargés de l'enseignement de théorie technique inhérent aux métiers, tant dans les écoles professionnelles que dans les lycées techniques. Chacun, dans sa spécialité, doit être en mesure d'assurer également l'enseignement du laboratoire. Les connaissances pratiques des P.T.E.T. doivent être suffisamment poussées et récentes afin d'être à même de dispenser un enseignement parfaitement coordonné avec la réalité industrielle moderne.

2. Recrutement et niveau de sortie

La formation devra se faire à deux niveaux. Il en sera de même pour le recrutement des élèves futurs enseignants P.T.A. et P.T.E.T.

Niveau P.T.A. (durée des études : 3 ans)

Le niveau minimum de recrutement devrait être le BEI ou, à la rigueur, le CAP, avec quelques années de pratique dans la profession dans les deux cas. Cependant, on pourrait également envisager le recrutement des professionnels chevronnés possédant une culture générale mais pas de diplôme technique. Dans ce dernier cas, une période préparatoire est à prévoir.

Niveau P.T.E.T. (durée des études : 3 ans)

Le niveau de recrutement serait celui du Baccalauréat technique ou, éventuellement, du B.E.I. Dans ce dernier cas, on pourrait examiner la possibilité d'une année ou d'un semestre préparatoire à l'entrée à l'École. Dans tous les cas, la pratique de quelques années dans l'industrie serait souhaitable.

Variante P.T.E.T. (durée des études : 1 an)

Dans cette éventualité, les critères de recrutement seraient plus sévères. Pourront faire acte de candidature les techniciens confirmés ayant quelques années de pratique industrielle. Il nous semble en effet peu probable qu'un professionnel déjà intégré dans le circuit économique et ayant charges de famille puisse se distraire de la vie active durant trois ans pour acquérir le titre de P.T.E.T.

En tout état de cause, la formule de formation des enseignants sera arrêtée définitivement à la lumière de l'étude préalable au lancement de l'Institut.

Diplôme

Au terme des études, et après avoir accompli avec succès les stages techniques et pédagogiques et défendu un travail de fin d'études, les diplômés auront les titres respectifs de P.T.A. et P.T.E.T.

3. Durée des études

Elle sera de trois ans, sauf pour la variante P.T.E.T. dont la durée de la formation a été portée à un an, y compris les stages techniques et pédagogiques, de même que la préparation et la défense des travaux de fin d'études.

4. Effectifs et branches de formation

Compte tenu des besoins immédiats les plus aigus, les premières formations aux niveaux P.T.A. et P.T.E.T. seront dispensées dans les branches et avec les effectifs mentionnés dans le tableau No 1.

Bien entendu, la souplesse d'orientation et de conversion de l'Institut doit lui permettre d'instaurer, par la suite, des formations dans d'autres branches de l'activité économique de la région.

Le tableau No 1 qui groupe l'ensemble des effectifs de l'Institut nécessite quelques remarques explicatives. Certaines d'entre-elles concernent plus particulièrement la formation des enseignants. Il s'agit notamment de :

Déperdition en cours d'étude : Elle peut paraître faible à première vue. Nos prévisions se justifient cependant car nous tenons compte de la possibilité accordée aux élèves de "doubler" une année au cours de leur scolarité.

P.T.E.T. maçonnerie : Le recrutement des candidats pour cette section se fera parmi certains élèves de la classe terminale (ou la troisième année) de la section "Bâtiment et travaux publics". Pourront faire acte de candidature, également des P.T.A. maçonnerie d'un niveau théorique satisfaisant, (c'est la raison pour laquelle les effectifs P.T.A. dans cette branche ont plus d'élèves que dans les autres sections P.T.A.) de même que des chefs d'équipe ou des conducteurs de travaux de secteur privé.

P.T.E.T. menuiserie : seront formés en partant des meilleurs P.T.A. dans la branche (effectifs P.T.A. menuiserie : 22 au lieu de 15). Le recrutement pourrait également s'opérer parmi les personnes compétentes travaillant dans la pratique.

5. Conception de l'enseignement et du programme

Comme nous l'avons vu plus haut, la durée des études serait de trois ans.

En principe, les futurs enseignants sont censés connaître l'essentiel de leur métier, le rôle primordial de l'Institut se bornant à une formation pédagogique et méthodologique. Cependant, compte tenu de la rapidité avec laquelle les techniques industrielles évoluent, il est nécessaire de consacrer une partie du temps disponible pour remettre à jour les connaissances déjà acquises et les compléter.

Le tableau No 2 montre, à titre d'exemple, la ventilation des différentes disciplines à enseigner durant la formation, tant pour les enseignants que pour les techniciens.

Remarque explicative concernant le tableau No 2 : Répartition de l'enseignement et besoins en professeurs

Conformément à la description antérieure, le recrutement pour les sections PTET pourrait se faire parmi les étudiants ayant terminé, ou du niveau de la classe terminale des sections de techniciens. Ainsi, une ouverture complémentaire tenant compte des dispositions et des vocations tardives est offerte à ceux qui, pour des motifs divers, ne se dirigeraient pas vers les secteurs industriels.

Pourraient être également intégrés dans ces classes, des anciens techniciens (de l'IRFCIET ou d'établissements similaires) qui désireraient changer d'orientation et qui auraient fait quelques années dans l'industrie.

D'autres cadres de l'industrie, sans diplôme correspondant à celui de technicien, pourraient aussi postuler pour une place de P.T.E.T. Dans ce dernier cas, un examen préalable serait nécessaire. Si le nombre de candidats le justifie, on pourrait envisager un semestre ou une année préparatoire à l'entrée aux sections de P.T.E.T.

Si, pour des raisons diverses, la formation des P.T.E.T. devait se faire en trois ans, les incidences, sur le plan des prévisions en professeurs et en locaux d'enseignement, seraient les suivantes :

- le nombre d'élèves passerait de 65 à 225 environ
- le nombre de locaux d'enseignement serait augmenté de 10 unités
- le nombre de professeurs serait augmenté de 15 personnes et passerait ainsi de 92 à 107.

6. Complément de formation et d'information à l'étranger

Il serait particulièrement utile, pour ne pas dire indispensable, d'introduire dans le cycle global des études, un stage spécialisé en Europe au cours de l'année terminale. On pourrait encore envisager que les travaux de fin d'études soient préparés pendant le stage et défendus au terme de cette période.

L'importance d'une telle action donnant la possibilité aux futurs formateurs de se plonger dans le creuset de l'industrie et de la pédagogie modernes n'échappe à personne. Cette éventualité serait, en plus, une motivation puissante lors du recrutement des candidats, un complément d'information et de spécialisation bénéfique pour les futurs enseignants.

B. Formation des techniciens

1. Niveau d'entrée

Pour les sections de techniciens, le recrutement se ferait au niveau du BEPC, c'est-à-dire après neuf ans de scolarité. Il serait néanmoins judicieux de

prévoir des passerelles pour permettre l'admission d'éléments valables titulaires d'un CAP industriel et, plus particulièrement, pour des élèves de première ou seconde année des lycées techniques. A cet effet, on pourrait envisager une année préparatoire pour ceux qui posséderaient un CAP, et l'intégration en 2ème ou 3ème année pour ceux provenant des lycées techniques.

En tout état de cause, un examen préliminaire est à instaurer, ainsi qu'une période probatoire en première année de l'ordre d'un semestre d'études, par exemple.

2. Niveau de sortie

Au terme de leur formation, et après avoir défendu un travail de fin d'études devant un jury, les élèves obtiennent le titre de TECHNICIEN SUPERIEUR.

3. Effectifs

Comme le montre le tableau No 1, les effectifs des sections de techniciens s'élèveront à 524 élèves lorsque l'Institut aura atteint son plein rendement, soit :

- 144 en 1ère année pour 6 classes d'études
- 132 en 2ème année pour 6 classes d'études
- 124 en 3ème année pour 6 classes d'études
- 124 en 4ème année pour 6 classes d'études

Deux remarques explicatives en relation avec la formation des techniciens concernant le tableau No 1. Et notamment :

La première et la deuxième années sont communes (voir explication dans le développement relatif à la conception de l'enseignement).

La formation des techniciens diesellistes : la spécialisation se fera lors de la quatrième et dernière année d'études. C'est pourquoi les effectifs de la troisième année en section automobile sont plus élevés (24 élèves) que dans les autres branches (20 élèves).

4. Conception de l'enseignement

L'enseignement qui sera dispensé doit s'inspirer des méthodes et des techniques les plus modernes. Il s'agit d'appliquer une pédagogie et une méthodologie actives afin de parvenir à un rendement optimum.

Toutes les sections, sauf celle du bâtiment-génie civil, suivront un tronc commun durant les deux premières années. Les bases mathématiques et scientifiques des diverses spécialités enseignées dans l'École ont, en effet, certains éléments communs.

Par une observation judicieuse des élèves et la conception de l'enseignement, on sera en mesure de procéder à une orientation valable au bout de deux ans. Cette orientation tiendra compte des aptitudes des élèves et de leurs aspirations personnelles.

Comme le montre le tableau No 2, les disciplines enseignées en plus de celles formant la culture générale seront :

- la théorie technique inhérente à chaque métier, de même que le management,
- la théorie scientifique et mathématique
- les travaux pratiques et le laboratoire

Il s'agit de donner des bases et des habitudes de travail solides, et ce, non seulement pour l'emploi immédiat des diplômés dans le circuit de la région, mais encore en vue de leur recyclage permanent, par la suite. Les programmes d'enseignement doivent être conçus dans un esprit de parfaite coordination entre la théorie et la pratique.

En outre, des stages pratiques dans l'industrie sont à organiser pendant une partie des vacances scolaires. Un stage de durée plus importante pourra être introduit avant la défense des travaux de fin d'études.

IV. PROPOSITION DE CALENDRIER D'ACTION ET LOCALISATION

A. Etapes de l'action

1ère étape : Etablissement du projet définitif

Etude de trois mois, éventuellement menée par une équipe constituée par le Directeur général – chef du projet chargé de la réalisation, le Directeur des études pédagogiques et le Doyen des sections de techniciens, soit un total de trois personnes.

2ème étape : Aménagement de l'Ecole

Il s'agit plus particulièrement de la préparation et de l'implantation des installations en vue du fonctionnement normal de la 1ère année scolaire. Lors de cette étape, en plus de la direction administrative du projet, il est nécessaire d'avoir sur place au moins huit spécialistes, un par branche de formation.

Le tableau No 2 montre, à titre indicatif et pour autant que la ventilation des branches d'enseignement préconisées soit agréée, les besoins numériques en spécialistes par année de fonctionnement de l'IRFCIET.

3ème étape et suivantes jusqu'au fonctionnement total de l'Institut

Retenir le principe de faire venir sur place les spécialistes nécessaires à la réalisation de l'étape, quelques mois avant le début de l'année scolaire.

B. Localisation

Il nous semble indispensable d'attirer ici l'attention des personnes qui auront à décider du choix du lieu d'implantation de l'IRFCIET, de l'impérieuse nécessité de le situer dans une localité offrant des possibilités de contacts industriels et pédagogiques.

C. Africanisation du projet – formation d’homologues

Dès le démarrage du projet, il faut se préoccuper du problème de la relève des experts expatriés nécessaires à son lancement. Donc parallèlement à l’implantation des structures qui amèneront l’École à son plein emploi, au bout de quatre ans, il faut étudier et mettre sur chantier le recrutement et la formation des homologues. Deux formules, par ailleurs complémentaires, sont à envisager :

D’une part, le recrutement et la formation sur place complétés par des stages de moyenne durée à l’étranger,

D’autre part, une formation partielle et un perfectionnement de plus longue durée à l’étranger.

L’africanisation du projet, quant au personnel enseignant spécialisé, pourrait commencer dès l’année qui suit la première promotion des diplômés.

V. PERSONNEL

A. Généralités

L’examen de ce chapitre de l’étude se réfère constamment aux deux tableaux suivants :

- **Tableau No 2 :**
Récapitulation de l’enseignement, besoins en professeurs
- **Tableau No 3 :**
Organigramme de l’IRFCIET

Conformément aux données exprimées sur le tableau No 1, les effectifs de techniciens seront de 524, et ceux des enseignants de 491 (426 PTA et 65 PTET).

Le nombre de groupes de travail (classes) sera de 25 pour les techniciens, et de 29 pour les enseignants.

Toutefois, si la formation des P.T.E.T. devait se faire en trois ans au lieu d’un, les chiffres s’élèveraient à 1172 pour les élèves, et à 64 pour les classes (groupes de travail).

Les besoins en personnel enseignant pour l’Institut sont schématisés, tant en ce qui concerne les activités (plein fonctionnement), que par année de fonctionnement, sur le tableau No 2. Ce dernier nécessite une remarque explicative quant à la détermination du nombre des professeurs.

La formule arithmétique permettant de “calculer” le nombre de professeurs en considérant uniquement la quantité de classes et le nombre d’heures d’enseignement dispensées par chacun d’eux dans les différentes branches, est inapplicable dans la réalité. En effet, des impératifs dus à la constitution des emplois du temps, d’une part, et à la spécialisation particulière des enseignants, d’autre part, font qu’en pratique il faut considérer environ 5 à 10% d’heure-professeur disponible en plus de ce qui est strictement nécessaire en théorie.

Par ailleurs, le professeur qui se verra chargé, en cours d'année scolaire, d'un horaire inférieur à la normale (24 h/semaine) mettra ces quelques heures à profit pour la réalisation de divers travaux techniques ou pédagogiques que lui confiera la Direction.

Ainsi, le total théorique de 90 professeurs passe, dans nos prévisions, à 92.

Par ailleurs, si la formation des P.T.E.T. se fait en trois ans, le nombre des professeurs devra être augmenté de 15 personnes et passera, de ce fait, à 107 enseignants lors du fonctionnement intégral de l'Institut.

Il nous semble opportun d'expliquer brièvement ci-dessous ce que l'on doit entendre par professeurs de psychologie et de pédagogie appliquées, de même que par professeurs de méthodologie.

– Professeurs de pédagogie et de psychologie appliquées

Sous la dénomination de professeurs de pédagogie et de psychologie, il faut comprendre deux catégories de spécialités : la première, chargée de l'enseignement de la pédagogie et de la psychologie pures, la deuxième, constituée par des professionnels dans les branches techniques dispensées à l'Institut et possédant en plus de solides connaissances de psychopédagogie. Ces derniers assureront les travaux pratiques en pédagogie.

– Professeurs de méthodologie

Il s'agit des professionnels dans diverses branches de formation à l'Institut, et possédant en plus une expérience et des compétences psychopédagogiques en vue d'apprendre les techniques de la transmission aux futurs enseignants.

B. Organigramme – Tableau No 3

Le tableau No 3 indique schématiquement la structure de l'Institut ainsi que les grandes lignes de communication entre les divers services. Bien entendu, cet organigramme est susceptible de subir d'importantes modifications au moment où l'étude définitive sur place sera terminée.

Deux éléments de l'organigramme demandent à être expliqués :

- **Rôle du Conseil d'Administration** : sa constitution et son action devront être déterminées par des responsables représentant les pays de l'UDEAC. En effet, la portée du projet dépassera les limites d'un seul Etat. La supervision de son activité, ainsi que les grandes options doivent dépendre et être faites avec l'accord de l'ensemble des bénéficiaires.
- **Rôle de la Commission consultative** : Comme son nom l'indique, elle aura pour tâche primordiale de donner des avis consultatifs à la Direction de l'établissement, sur le plan des programmes d'enseignement et sur l'orientation générale.

Les fonctions et les relations entre les autres éléments de l'organigramme semblent suffisamment explicites par l'emplacement qui leur a été réservé dans le schéma général.

C. Liste du personnel de direction, d'administration, du personnel complémentaire, en plus du personnel enseignant

1. Direction

- 1 directeur général
- 1 directeur pédagogique
- 2 doyens
- 6 chefs de section
- 1 orienteur professionnel (Psychotechnicien)
- 1 assistante sociale
- 1 assistant administratif
- 1 "Procurement Officer", responsable aussi de la gestion des stocks
- 1 chef du bureau d'études

2. Administratif et complémentaire

- secrétariat
- comptabilité
- 4 bureau d'études
- 1 reproduction des documents
- 1 infirmier
- 4 préparateurs

3. Auxiliaires

- chauffeurs
- nettoyeurs
- gardiens
- etc.

D. Détermination du personnel enseignant par année de fonctionnement

Les besoins en personnel enseignant sont déterminés sur le tableau No 2. Leur nombre a été arrêté en tenant compte des deux facteurs suivants :

- Charge d'un poste d'enseignant = 24 h/semaine
- Nombre de groupes d'études par année scolaire

Ainsi, nous avons besoin, par année de fonctionnement de l'Institut, des enseignants suivants :

1ère année de fonctionnement : 760 h/semaine à dispenser

- 3 professeurs de culture générale
- 5 professeurs de théorie technique et management
- 6 professeurs de théorie scientifique et de mathématiques
- 4 professeurs de travaux pratiques et de laboratoire
- 5 professeurs de psychologie et de pédagogie appliquées
- 9 professeurs de méthodologie de l'enseignement

Deux remarques importantes sont à faire à ce point de l'étude :

- Selon le calcul arithmétique, les besoins en enseignants sont exprimés, dans certaines disciplines et pendant certaines périodes, par des nombres fractionnaires. Il n'est pas possible d'avoir $1/4$ ou $1/2$ professeur. La solution consiste à faire venir un professeur que l'on ne chargera que partiellement, ou à confier à un professeur quelques heures supplémentaires qui seront résorbées lors de l'engagement de nouveaux professeurs au cours de l'année suivante.
- Pour certaines branches pratiques, au cours de la première année de fonctionnement de l'Institut, nous n'aurons besoin que de quatre enseignants, nombre déterminé arithmétiquement. Or, il existe plus de quatre spécialités différentes dans l'Ecole ! Là, il appartiendra aux chefs des différentes sections d'en assurer l'enseignement.

2ème année de fonctionnement : 560 h/semaine à dispenser

- 3 professeurs de culture générale
- 4 professeurs de théorie technique et management
- 5 professeurs de théorie scientifique et de mathématiques
- 4 professeurs de travaux pratiques et de laboratoire
- 4 professeurs de psychologie et de pédagogie appliquées
- 6 professeurs de méthodologie de l'enseignement

3ème année de fonctionnement : 560 h/semaine à dispenser

- 2 professeurs de culture générale
- 5 professeurs de théorie technique et management
- 2 professeurs de théorie scientifique et de mathématiques
- 4 professeurs de travaux pratiques et de laboratoire
- 4 professeurs de psychologie et de pédagogie appliquées
- 5 professeurs de méthodologie de l'enseignement

4ème année de fonctionnement : 280 h/semaine à dispenser

- 6 professeurs de théorie technique et management
- 2 professeurs de théorie scientifique et de mathématiques
- 4 professeurs de travaux pratiques et de laboratoire

Soit un total de 92 professeurs. A ce chiffre, il y a lieu d'ajouter 15 professeurs complémentaires si les P.T.E.T. sont formés en trois ans au lieu d'un.

VI. LOCAUX

La détermination approximative des locaux a été établie en tenant compte, d'une part, du nombre de groupes de travail (voir tableau No 4) et, d'autre part, en considérant le genre des disciplines enseignées.

Cette dernière considération a été matérialisée par le tableau No 5 qui indique le nombre et le genre de locaux à prévoir et à équiper par année de fonctionnement.

A. Locaux d'enseignement

1ère année de fonctionnement – 26 locaux – 19 groupes d'études

- 10 salles de cours
- 11 ateliers
- 5 laboratoires

2ème année de fonctionnement – 21 locaux – 14 groupes d'études

- 6 salles de cours
- 11 ateliers
- 4 laboratoires

3ème année de fonctionnement – 9 locaux – 14 groupes d'études

- 7 salles de cours
- 2 ateliers

4ème année de fonctionnement – 6 locaux – 7 groupes d'études

- 6 salles de cours

Remarque

Si la formation des P.T.E.T. se fait en trois ans, le nombre de locaux d'études va augmenter de 10 unités afin de permettre les 400 heures complémentaires d'enseignement.

Les locaux supplémentaires seront alors nécessaires :

- 1 laboratoire de sciences
- 1 laboratoire de mécanique
- 1 laboratoire d'électricité
- 1 salle de dessin
- 6 salles de cours

B. Liste des locaux complémentaires administratifs et divers

- 1 bureau du Directeur général
- 1 bureau du Directeur pédagogique coordonnateur des études
- 2 bureaux de Doyens
- 1 bureau secrétariat
- 1 bureau comptabilité
- 1 bureau des achats
- 1 bureau d'études
- 1 bureau d'orientation professionnelle
- 1 salle pour faire passer les tests
- 1 bureau pour l'assistante sociale
- 6 bureaux pour les chefs de section
- 2 salles de conférences
- 2 salles de maîtres

- 1 bibliothèque pour les professeurs
- 1 bibliothèque pour les élèves
- 1 salle-type pour l'enseignement audio-visuel avec local attenant pour la préparation
- 1 laboratoire de langues
- 1 laboratoire de photographies
- 1 magasin pour collections et matériel didactique
- 1 atelier de reproduction des documents (déjà mentionné comme local d'études)
- 1 aula de 100 places
- 1 aula de 200 places communiquant avec la première
- 1 infirmerie
- 4 salles d'études pour les élèves, ainsi que pour leurs activités personnelles (comité d'élèves, rédaction d'un journal, etc.)
- 1 magasin central
- 6 magasins, un par section
- locaux communs (salle de gymnastique, douches, W.C., etc.)

Environ: 3000 m²

VII. EQUIPEMENT

A. Equipement pour l'enseignement

A ce point de l'étude, nous nous arrêterons plus particulièrement sur l'équipement des locaux destinés exclusivement à l'enseignement.

Remarque

L'aménagement de certains locaux de l'Institut est particulier, et cela en raison de la destination et de l'utilisation de ces derniers.

Ainsi, nous prévoyons que chaque section (métier) créée dans l'école disposera d'au moins une classe spécialement aménagée pour l'enseignement de la technologie. Le local devra être relié à un réduit contenant les collections de matériel didactique correspondant. Il sera aménagé afin de permettre toutes sortes d'expériences techniques et pédagogiques.

Il en sera de même pour certaines salles destinées à l'enseignement du dessin, des sciences, etc.

Les besoins d'équipement seront énumérés par année de fonctionnement.

Le tableau No 5 récapitule l'ensemble des locaux à équiper en tenant compte des distinctions suivantes :

- salles de classe simples
- salles de classe pour l'enseignement du dessin
- salles de classe pour l'enseignement des technologies
- laboratoires
- ateliers

Equipement des locaux pour la 1ère année de fonctionnement

10 salles de classes, dont :

- 3 pour le dessin
- 1 pour la technologie mécanique
- 1 pour la technologie électricité
- 1 pour la technologie menuiserie
- 1 pour la technologie du bâtiment
- 3 simples

11 ateliers dont :

- 2 pour la mécanique générale
- 1 pour les machines outils
- 1 pour la mécanique automobile
- 1 pour le diesel
- 1 pour l'électromécanique
- 1 pour les installations électriques
- 1 pour le froid
- 1 pour la menuiserie
- 1 pour la maçonnerie et le bâtiment
- 1 pour la reproduction des documents

5 laboratoires, dont :

- 1 de mécanique et résistance des matériaux
- 1 de froid
- 1 d'électricité
- 1 de sciences (physique, chimie)
- 1 de mécanique des sols et du bâtiment

Devront être prévus les équipements pour les locaux suivants :

- passages de tests d'orientation et de sélection
- salle-type pour l'enseignement audio-visuel
- laboratoire de langues

Equipement des locaux pour la 2ème année de fonctionnement

6 salles de classe, dont :

- 2 de dessin
- 1 de technologie du froid
- 1 de technologie automobile
- 2 simples

11 ateliers, dont :

- 1 d'application mécanique
- 1 d'application automobile
- 1 d'application diesel
- 1 d'application électricité
- 1 d'application électromécanique
- 1 d'application du froid
- 1 d'application de la menuiserie
- 1 d'application de la maçonnerie

- 1 de montage mécanique et électromécanique
- 1 forge
- 1 soudure

4 laboratoires, dont :

- 1 de thermodynamique
- 1 d'électricité
- 1 de sciences (physique, chimie)
- 1 de métallurgie et traitements thermiques

Equipement des locaux pour la 3ème année de fonctionnement

7 salles de classe dont :

- 1 de dessin
- 1 de technologie diesel
- 1 de technologie électromécanique
- 4 simples

2 ateliers

pour la conception des prototypes et la fabrication du matériel didactique

Equipement des locaux pour la 4ème année de fonctionnement

6 salles de classe simples

Remarque :

Si la formation des P.T.E.T. se fait en trois ans, il faut prévoir l'équipement des 10 locaux suivants :

- 1 laboratoire de sciences
- 1 laboratoire de mécanique
- 1 laboratoire d'électricité
- 1 salle de dessin
- 6 salles de cours simples

B. Equipement complémentaire

Il devra être budgété en tenant compte des prévisions en locaux divers énumérés sous le point VI. B.

**BUDGET ESTIMATIF DE LA MISSION PRELIMINAIRE
ET DES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT**

	US\$
I. Mission préparatoire	
3 spécialistes pour 3 mois ; voyages en Europe, Afrique, USA	
1 spécialiste bureau de Genève, frais de consultants	
Rédaction de l'étude détaillée	
TOTAL de la mission préparatoire :	41.000
II. Période préparatoire (12 mois)	
A. Personnel de l'ORT :	
Personnel d'encadrement (voir paragr. 5 - Personnel)	
15 experts	380.000
B. Personnel local :	
1 secrétaire qualifiée	
1 aide-magasinier	
2 chauffeurs	
4 manœuvres-nettoyeurs	
2 gardiens	
4 préparateurs	16.000
* C. Bâtiments et abords	850.000
D. Equipement, matériel :	
* 1. Equipement des bureaux et locaux communs (voir paragr. 6 - Locaux)	80.000
* 2. 35 salles de classe	175.000
* 3. Ateliers :	
(voir paragr. 7 - Equipement)	
au total 22 ateliers	367.000
* 4. Laboratoires :	
(voir paragr. 7 - Equipement)	
au total 12 laboratoires	130.000
* 5. Equipement spécial :	
télévision en circuit interne, laboratoire de langues,	
salles de conférences, aula, systèmes anti-vol, etc.	52.000
* 6. Bibliothèque	8.000
* 7. Magasins (stocks des matières premières et petit outillage)	90.000
* 8. Equipement didactique	130.000
à reporter :	2.278.000

* Dépenses uniques

	USS
	report : 2.278.000
E. Dépenses de fonctionnement :	
Essence, huile, matières consommables, papeterie, eau, électricité, gaz, PTT, divers	18.000
F. Logement du personnel ORT	120.000
G. Voyages des experts et de leurs familles	
Transport de leurs effets personnels	
Voyages de fonction des responsables du projet, consultations	55.000
H. Inspections, voyages d'études, per diem	2.000
	<hr/>
TOTAL première année:	2.473.000

III. Deuxième année

A. Personnel ORT :	
Personnel d'encadrement : 15 experts	
Personnel enseignant (voir paragr. 5 - Personnel)	
32 spécialistes	1.195.000
B. Personnel local :	
Même personnel qu'en première année, plus :	
le personnel requis pour l'enseignement des matières annexes théoriques (français, législation, sports, etc.)	
1 infirmier	
1 comptable	
1 sténodactylographe	
2 préparateurs	
1 chauffeur	
3 manœuvres-nettoyeurs	
1 gardien	50.000
	à reporter : 1.245.000

		US\$
	report :	1.245.000
C.	Complément de l'équipement et du matériel	150.000
D.	Magasins (stocks de matières premières et de petit outillage)	88.000
E.	Frais de fonctionnement	40.000
F.	Logement du personnel ORT	376.000
G.	Voyages des experts et de leurs familles Transport de leurs effets personnels et voitures Voyages divers	152.000
H.	Inspections, voyages d'études, per diem, etc.	6.000
	TOTAL 2ème année :	<u>2.057.000</u>
Total mission préparatoire	\$ 41.000	
Total première année	2.473.000	2.514.000
	TOTAL GENERAL :	<u><u>4.571.000</u></u>

Tableau No 1

I R F C I E T – EFFECTIFS

Type de formation SPECIALITES		Techniciens				PTET Année spéciale de forma- tion péda- gogique	PTA			PTET-variante		
		Effectifs par année d'étude					Effectifs par année d'étude			Effectifs par année d'étude		
		1ère et 2ème années communes (4)		3ème	4ème		1ère	2ème	3ème	1ère	2ème	3ème
1	Mécanique générale - Construction	24	22	20	20	15	18	15	15	18	15	15
2	Mécanique-automobile	24	22	24	12	15	18	15	15	18	15	15
3	Diesel (5)	-	-	-	12		18	15	15			
4	Electro-mécanique	24	22	20	20	15	18	15	15	18	15	15
5	Installations électriques	24	22	20	20		18	15	15			
6	Technique du froid	24	22	20	20		18	15	15			
7	Bâtiment-travaux publics - Maçonnerie	24	22	20	20	10 ⁽²⁾	25	22	22	15	12	12
8	Menuiserie					10 ⁽³⁾	25	22	22	15	12	12
TOTAUX	Elevés 1015 (1172)	144	132 (1)	124	124	65	158	134	134	84	69	69
		524					426			222		
	Classes 54 (64)	6	6	6	7	5	8	8	8	5	5	5
		25					24			15		

Tableau No 2

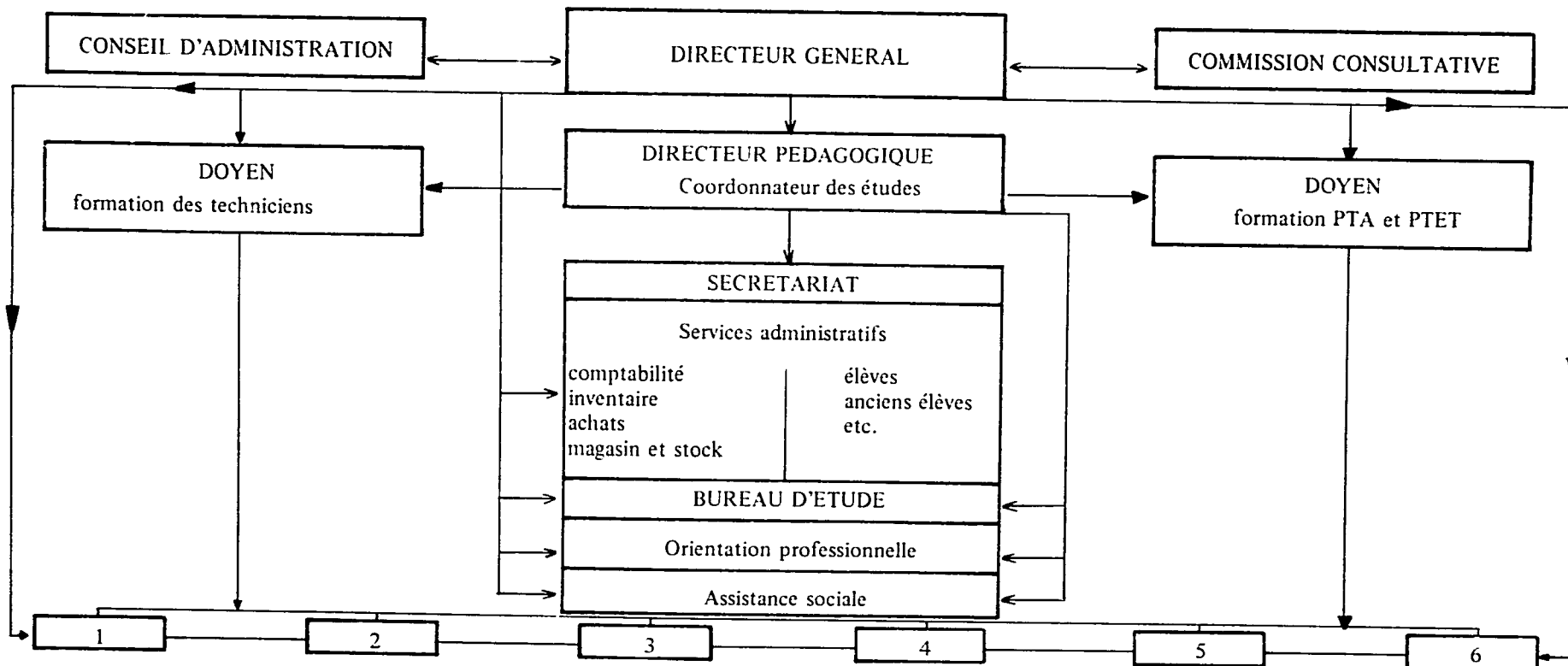
IRFCIET : REPARTITION DE L'ENSEIGNEMENT – BESOINS EN PROFESSEURS

1 prof. = 24 h/sem. 1 classe = 40 h/sem.

Disciplines enseignées	Techniciens				PTET*	PTA			Nombre d'heures d'enseignement à assurer				Besoins globaux en enseignants par spécialité	Besoins en prof. par année				
	Année de formation					Formation en une année	Année de formation			Techniciens	PTA	PTET*		TOTAL	1ère	2ème	3ème	4ème
	1ère-2ème années communes	3ème	4ème				1ère	2ème	3ème									
Nombre de classes	6	6	6	7	5	8	8	8	25	24	5	54	**					
Culture générale	10%	10%	10%	-	10%	10%	10%	10%	72	20	96	188	7 $\frac{20}{24}$	3 $\frac{4}{24}$	2 $\frac{8}{24}$	2 $\frac{8}{24}$	-	
Nbre d'heures par année	24	24	24		20	32	32	32						76	56	56	-	
Théorie technique, management (organisation d'école PTA, PTEI)	15%	15%	30%	50%	10%	20%	15%	20%	284	20	176	480	20	5	3 $\frac{12}{24}$	5 $\frac{16}{24}$	5 $\frac{20}{24}$	
Nbre d'heures par année	36	36	72	140	20	64	48	64						120	84	136	140	
Théorie scientifique, mathématique (calcul professionnel)	40%	35%	20%	10%	10%	10%	10%	-	256	20	64	340	14 $\frac{4}{24}$	6 $\frac{4}{24}$	4 $\frac{20}{24}$	2	1 $\frac{4}{24}$	
Nbre d'heures par année	96	84	48	28	20	32	32							448	116	48	28	
Travaux pratiques et laboratoires	35%	40%	40%	40%	-	-	-	-	388	-	-	388	16 $\frac{4}{24}$	3 $\frac{12}{24}$	4	4	4 $\frac{16}{24}$	
Nbre d'heures par année	84	96	96	112										84	96	96	112	
Psychologie et pédagogie appliquées	-	-	-	-	30%	20%	25%	30%	-	60	240	300	12 $\frac{12}{24}$	5 $\frac{4}{24}$	3 $\frac{8}{24}$	4	-	
Nbre d'heures par année					60	64	80	96						124	80	96	-	
Méthodologie de l'enseignement théorique et pratique	-	-	-	-	40%	40%	40%	40%	-	80	384	464	19 $\frac{8}{24}$	8 $\frac{16}{24}$	5 $\frac{8}{24}$	5 $\frac{8}{24}$	-	
Nbre d'heures par année					80	128	128	128						208	128	128	-	
TOTAUX	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	1000	200	960	2160	90	31 $\frac{16}{24}$	23 $\frac{8}{24}$	23 $\frac{8}{24}$	11 $\frac{16}{24}$	
Nbre d'heures par année	240	240	240	280	200	320	320	320	1000	200	960	2160	90 (92)	760 (822)	560 (624)	560 (624)	280 (320)	

Tableau No 3

ORGANIGRAMME DE L'IRFCIET



117

1 à 6 Chefs de section partiellement chargés d'enseignement

1. mécanique générale
2. mécanique automobile et Diesel
3. électromécanique et installations électriques
4. technique du froid
5. bâtiment travaux publics maçonnerie
6. menuiserie

Bureau d'étude

Equipe de : 2 mécaniciens constructeurs
 1 électrotechnicien
 1 dessinateur bâtiment
 chargé de la mise au net des
 - progression
 - dessins de fabrications diverses
 - fiches techniques
 - manuels, etc.

Tableau No 4

NOMBRE DE GROUPES D'ETUDE PAR ANNEE DE FONCTIONNEMENT

Année de fonctionnement	Type de formation			TOTAL
	Techniciens	P.T.A.	P.T.E.T.*	
1ère année	6	8	5	19
2ème année	6	8	- (5)	14 (19)
3ème année	6	8	- (5)	14 (19)
4ème année	7	-	-	7
TOTAL	25	24	5 (15)	54 (64)

* Si la formation des PTET se fait en trois ans, le nombre de groupes d'étude va augmenter de dix unités et passera de 54 à 64 classes d'étude lorsque l'Institut aura atteint son plein fonctionnement.

Tableau No 5

I R F C I E T – LOCAUX D'ENSEIGNEMENT

Nombre d'heures	Genre		Salles de classe dessin technologie	Ateliers	Laboratoires	TOTAL
	Année					
760		1ère	10 salles dont : 3 de dessin 1 techno mécanique 1 techno électricité 1 techno menuiserie 1 techno bâtiment 3 simples	11 ateliers dont : 2 mécanique générale 1 machine-outil 1 mécanique auto 1 Diesel 1 électromécanique 1 installation électrique 1 froid 1 menuiserie 1 bâtiment 1 reproduction documents	5 laboratoires dont : 1 mécanique résistance des matériaux 1 froid 1 physique chimie 1 électricité 1 mécanique des sols et bâtiment	26
560 (760)		2ème	6 salles dont : 2 de dessin 1 techno du froid 1 techno automobile 2 simples	11 ateliers dont : 1 application mécanique 1 appl. automobile 1 appl. Diesel 1 appl. électricité 1 appl. électroméc. 1 appl. froid 1 appl. menuiserie 1 appl. maçonnerie 1 forge 1 soudure 1 montage	4 laboratoires dont : 1 thermodynamique 1 électricité 1 physique chimie 1 métallurgie traitements thermiques	21
560 (760)		3ème	7 salles dont : 1 de dessin 1 techno Diesel 1 techno électroméc. 4 simples	2 ateliers pour la conception de prototypes et la fabrication de matériel didactique		9
280		4ème	6 salles simples			6
2160 (2560)		TOTAL	29 (36)	24	9 (12)	62 (72)

Si PTET formation en trois ans, il faut prévoir pour les 400 heures complémentaires de cours

10 locaux : 1 labo science
1 labo mécanique
1 labo électricité
1 salle de dessin
6 salles simples

Tableau No 6

DETERMINATION DE LA SURFACE A CONSTRUIRE – LOCAUX D'ENSEIGNEMENT

Année de fonctionnement	Genre de locaux			TOTAL
	Classes	Ateliers	Laboratoires	
1ère Année	10 x 60 m ² = 600 m ²	11 x 150 m ² = 1650 m ²	5 x 120 m ² = 600 m ²	2850 m ²
2ème Année	6 x 60 m ² = 360 m ²	11 x 150 m ² = 1650 m ²	4 x 120 m ² = 480 m ²	2490 m ²
3ème Année	7 x 60 m ² = 420 m ²	2 x 150 m ² = 300 m ²		720 m ²
4ème Année	6 x 60 m ² = 360 m ²			360 m ²
TOTAL	1740 m ²	3600 m ²	1080 m ²	6420 m ²
Locaux complémentaires si formation PTET en trois ans	7 x 60 m ² = 420 m ²		3 x 120 m ² = 360 m ²	780 m ²

1 salle de classe = 60 m²
 1 atelier = 150 m²
 1 laboratoire = 120 m²

Si PTET formation en trois, la surface totale serait de **7200 m²**
 Locaux administratifs et divers, environ **3000 m²**
 soit surface totale à construire **9420 à 10200 m²**

FUSION DES PROJETS 4 et 5

- I. PREAMBULE**
- II. OBJECTIFS DU PROJET**
 - A. Charges de l'E.R.N.E.T.
 - B. Charges du Centre de Pédagogie
- III. DESCRIPTION DU PROJET**
 - A. Description de l'E.R.N.E.T.
 - 1. Tâches des diplômés
 - 2. Recrutement et niveau de sortie
 - 3. Effectifs et branches de formation
 - 4. Conception de l'enseignement et du programme
 - B. Description du Centre de Pédagogie Appliquée
 - 1. Personnel
 - 2. Les locaux
- IV. PERSONNEL**
 - A. Direction
 - B. Enseignants spécialisés
 - C. Personnel affecté au Centre de Pédagogie
 - D. Personnel complémentaire
- V. LOCAUX**
- VI. EQUIPEMENT**
- VII. PROPOSITION DU CALENDRIER D'ACTION**
- VIII. BUDGET ESTIMATIF**
- IX. ANNEXE : ORGANIGRAMME**

FUSION DES PROJETS No 4 et 5

AVANT – PROJET EN VUE DE LA CREATION D'UNE ECOLE REGIONALE NORMALE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE (E.R.N.E.T.) ET D'UN CENTRE DE PEDAGOGIE APPLIQUEE

I PREAMBULE

L'examen des statistiques récentes concernant l'enseignement technique et professionnel de l'UDEAC fait apparaître d'éclatante manière la carence du corps professoral technique. Cette carence est d'autant plus marquée et lourde de conséquences pour le corps professoral autochtone. Pour s'en convaincre, il n'est que de s'attarder sur les échecs scolaires dans le technique et sur la déperdition énorme dans ce type d'enseignement en cours d'étude. Or, il n'est contesté par personne que l'enseignement technique et professionnel est à court et moyen terme l'élément le plus dynamique de développement économique et social d'un pays ou d'une région. Par ailleurs, les besoins immédiats concrètement prévisibles et chiffrés en main-d'œuvre qualifiée font apparaître avec plus d'acuité encore le problème des cadres enseignants techniques.

L'importance de ce problème n'a échappé à aucun des pays de l'UDEAC. Le colloque de Bangui a retenu la recommandation de la création d'une ERNET en lui accordant la priorité qu'elle mérite.

Nous nous permettons de reproduire ci-dessous la partie essentielle de cette recommandation :

“ Les projets de création d'une école normale, mais chaque fois nationale, existent dans les quatre pays. Des demandes de financement ont été adressées de toutes parts aux différents organismes internationaux. Nous pensons qu'elles doivent être groupées au bénéfice d'une école normale régionale de formation de PTA et PTET pour les quatre pays. Cette demande est très largement justifiée et, pour s'en convaincre, il suffit d'examiner les tableaux (Annexes A) “Répartition du personnel enseignant” pour chaque pays, et les “Résultats aux divers examens” (Annexes B). Les pourcentages de reçus sont faibles en général. Plus inquiétants encore que les résultats médiocres aux examens sont les abandons en cours de scolarité. Nous trouverons, ci-joint, (Annexes C) une étude portant sur les résultats des années 1966/67, 1967/68 et une prospective pour l'année 1968/69 inquiétante, quand on songe au faible rendement scolaire des établissements. Cette déperdition est une lourde charge pour les économies nationales.

La décision de la création d'une telle école, même adoptée à l'unanimité, ne résout même pas tous les problèmes dans ce domaine. Un minimum d'une année et nous sommes optimistes est nécessaire à son implantation et à son fonctionnement. Or, les besoins sont immédiats.”

Par ailleurs, l'examen des moyens existant à l'heure actuelle dans le domaine de la formation technique et professionnelle des pays de l'UDEAC, fait apparaître la quasi inexistence d'un système ou organe ayant pour tâche exclusive tant l'étude des méthodes pédagogiques appliquées aux différents types d'enseignements que la conception et la gestion d'un centre de création de documentation et de diffusion de matériel didactique.

Cette carence, constatée lors de l'étude préalable, a été soulignée au colloque de Bangui. Il en est résulté la recommandation No 6 stipulant en substance :

“Nous recommandons la création à l'échelle régionale d'un centre didactique et de construction d'auxiliaires audio-visuels et autres pour l'enseignement.”

Avant d'énoncer les idées maîtresses qui doivent présider à la conception de cette institution, nous aimerions nous arrêter brièvement sur le **rendement** actuel de l'enseignement de divers types, tel qu'il apparaît dans les statistiques récentes de la région. Ce rendement ne justifie pas, et de beaucoup s'en faut, l'investissement financier fait par les états concernés.

Une des raisons, et non la moindre, consiste dans le fait que les dépenses d'enseignement sont considérées très souvent comme des dépenses à “fonds perdu” et pour lesquelles on ne recherche pas un rendement effectif. Or, que se passerait-il dans une entreprise industrielle conçue de la même manière ? La réponse est claire : à brève échéance elle ferait faillite. Cette faillite est moins apparente dans l'enseignement officiel.

Quels sont les critères qui déterminent le dynamisme et la prospérité d'une entreprise industrielle ? A notre avis et principalement : l'adaptation de ses **moyens de production** à l'exigence du marché et la **recherche constante** afin de se maintenir au niveau des besoins actuels, voire de ceux de demain.

Il nous semble que l'enseignement devrait également tenir compte de ces principes et se **doter des moyens d'action et de recherche**, afin de sortir de sa situation actuelle où souvent il dispense une formation “au rabais” qui coûte très cher.

Le rôle d'une telle institution ne devrait pas se limiter exclusivement à l'enseignement technique. Elle devrait se préoccuper également de l'enseignement primaire et secondaire classique. N'oublions pas que les programmes d'enseignement et de formation du secondaire ne pourront être valablement réalisés que si ceux du primaire l'ont également été.

Sans entrer ici dans les détails, la recherche et l'utilisation des moyens audio-visuels et du matériel didactique doivent être envisagées tant pour le primaire que pour les divers types du secondaire. L'enseignement ménager et agricole, de même que les travaux manuels éducatifs (T.M.E.) ne doivent pas être absents des préoccupations globales du Centre à créer.

Nous préconisons que l'Ecole Normale et le Centre de Pédagogie Appliquée soient intégrés dans le cadre d'un seul programme régional et ce pour les raisons suivantes :

1. Parce que c'est dans la nature des choses : il est cohérent et rationnel que deux entités, dont l'activité essentielle est basée sur la méthodologie de l'enseignement, constituent un ensemble
2. L'efficacité et le rendement s'en trouveront améliorés :
 - les élèves de l'E.R.N.E.T. effectueront des stages pratiques au Centre de Pédagogie où ils acquerront l'habitude de créer ultérieurement leurs propres auxiliaires didactiques

- inversement, les homologues africains du Centre de Pédagogie devant remplacer les experts de l'ORT, pourront effectuer des stages en tant que professeurs techniques et leur travail de recherche et de mise au point sera plus proche des réalités techniques et mieux adapté aux besoins réels. En outre, les méthodes et le matériel didactique créés pourront être directement expérimentés sur les élèves de l'E.R.N.E.T.
- 3. Le matériel didactique conçu par le Centre de Pédagogie pourra être fabriqué en série à l'E.R.N.E.T.
- 4. L'économie réalisée en intégrant le Centre de Pédagogie Appliquée à l'E.R.N.E.T. est appréciable pour un rendement accru.

Elle porte sur les ateliers et salles de classe en premier lieu, car il est inutile de créer des locaux "modèles" pour autant que ceux-ci existent déjà à l'E.R.N.E.T. Elle porte également sur le personnel affecté au projet.

II. OBJECTIFS DU PROJET

Les buts de l'ensemble du projet sont évidemment multiples. Nous les diviserons en deux parties : la première consacrée au rôle de l'E.R.N.E.T., la seconde à celui du Centre de Pédagogie.

A. Charges de l'E.R.N.E.T.

- Formation des cadres nouveaux pour l'enseignement technique et professionnel, tant au niveau des instructeurs d'atelier (type PTA) que de celui des professeurs d'enseignement technique théorique (type PTET).
- Perfectionnement et recyclage périodiques des cadres enseignants en exercice.

B. Charges du Centre de Pédagogie

- Faire de la recherche pédagogique appliquée pour les différents types d'enseignement, et plus particulièrement l'enseignement technique
- Etudier, en vue d'adapter aux conditions locales des nouvelles techniques d'enseignement, et plus particulièrement la promotion de méthodes actives et de l'enseignement programmé.
- Examiner, adapter et mettre constamment à jour les programmes d'enseignement.
- Créer et superviser des écoles, sections ou classes pilotes en vue d'expérimenter de nouvelles méthodes.
- Concevoir, créer des manuels et progressions d'enseignement.
- Concevoir, en vue de la fabrication, – après expérimentation et validation – du matériel didactique spécifique aux différents types d'enseignement.

- Maintenir des contacts étroits avec l'ERNET et les autres écoles normales afin d'assurer une coordination efficace.
- Etablir des contacts sous forme de colloques et conférences avec le corps inspectoral des différents types d'enseignement afin de superviser l'application des nouvelles méthodes et moyens mis en chantier.
- Organiser des colloques, séminaires, à l'intention des enseignants et dirigeants de l'enseignement à titre d'information et de recyclage.
- Posséder une exposition permanente de moyens audio-visuels et matériel didactique.
- Posséder une bibliographie aussi complète que possible, de même qu'une documentation constamment tenue à jour afin de répondre aux demandes telles que :
 - création des écoles, leur construction
 - aménagement, équipement, implantation de laboratoires, salles spécialisées, ateliers, etc.
 - fabrications à promouvoir dans le cadre de l'enseignement technique et professionnel. etc.
- Diffuser un périodique d'information pédagogique et technique
- Se tenir au courant des manifestations telles qu'expositions et conférences internationales relatives à l'enseignement et aux techniques de la transmission, afin d'y participer.
- Créer et produire des diapositives et des films correspondant aux programmes scolaires et adaptés aux besoins des pays africains.

III. DESCRIPTION DU PROJET

A. DESCRIPTION DE L'E.R.N.E.T.

1. Tâches des diplômés

Il est important, pour les propositions qui vont suivre, de déterminer aussi précisément que possible, les tâches des enseignants PTA et PTET.

Les PTA auront comme tâche principale l'enseignement des travaux pratiques au niveau du type C.A.P. dans les écoles professionnelles et les lycées techniques. Cependant, ils doivent être en mesure de dispenser également la technologie d'atelier, de même que le dessin professionnel de leur spécialité, ne serait-ce qu'aux élèves de première année.

Les PTET seront chargés de l'enseignement de la théorie technique, inhérent aux métiers, tant dans les écoles professionnelles que dans les lycées techniques. Chacun, dans sa spécialité, doit être en mesure d'assurer également l'enseignement du laboratoire. Les connaissances pratiques des PTET doivent être suffisamment poussées et récentes afin d'être à même de dispenser un enseignement parfaitement coordonné avec la réalité industrielle moderne.

2. Recrutement et niveau de sortie

La formation devra se faire à deux niveaux. Il en sera de même pour le recrutement des élèves, futurs enseignants PTA et PTET.

Niveau PTA

Le niveau minimum de recrutement devrait être le BEI ou, à la rigueur, le CAP, avec quelques années de pratique dans la profession dans les deux cas. Cependant, on pourrait également envisager le recrutement des professionnels chevronnés, nantis d'une culture générale, mais sans diplôme technique. Dans ce dernier cas, une période préparatoire est à prévoir.

Niveau PTET

Le niveau de recrutement serait celui du Baccalauréat technique, de technicien ou, éventuellement, du BEI. Dans ce dernier cas, on pourrait examiner la possibilité d'une année ou d'un semestre préparatoire à l'entrée à l'Ecole. Dans tous les cas, la pratique de quelques années dans l'industrie est souhaitable.

Diplôme

Au terme des études, et après avoir accompli avec succès les stages techniques et pédagogiques et défendu un travail de fin d'études, les diplômés auront les titres respectifs de PTA et PTET.

Durée des études

Elle sera de trois ans y compris les stages techniques et pédagogiques, de même que la préparation et la défense des travaux de fin d'études.

3. Effectifs et branches de formation

Compte tenu des besoins immédiats les plus aigus, les premières formations aux niveaux PTA et PTET seront dispensées dans les branches et avec les effectifs mentionnés dans les tableaux No 1 et No 1a.

Bien entendu, la souplesse d'orientation et de conversion de l'E.R.N.E.T. doit lui permettre d'instaurer, par la suite, des formations dans d'autres branches de l'activité économique de la région.

Tableau No 1

Effectifs PTA

Branches	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Mécanique générale	18	15	15
Mécanique automobile	18	15	15
Diesel	18	15	15
Installations électriques	18	15	15
Electromécanique	18	15	15
Froid	18	15	15
Menuiserie	18	15	15
Maçonnerie	18	15	15
TOTAL = 384 pour 24 groupes d'études	144	120	120

Tableau No 1a

Effectifs PTET

Branches	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Mécanique générale et dessin de construction	18	15	15
Mécanique auto et diesel	18	15	15
Electricité (dessin de schéma, labo)	18	15	15
Menuiserie	18	15	15
Maçonnerie	18	15	15
TOTAL = 240 pour 15 groupes d'études	90	75	75

4. Conception de l'enseignement et du programme

Comme nous l'avons vu plus haut, la durée des études serait de trois ans.

En principe, les futurs enseignants sont censés connaître l'essentiel de leur métier, le rôle primordial de l'ERNET se bornant à une formation pédagogique et méthodologique. Cependant, compte tenu de la rapidité avec laquelle les techniques industrielles évoluent, il est nécessaire de consacrer une partie du temps disponible pour remettre à jour les connaissances déjà acquises et les compléter.

Les tableaux No 2 et No 2a montrent, à titre d'exemple, la ventilation des différentes disciplines à enseigner durant la formation.

Tableau No 2 Répartition de l'enseignement par discipline et par année P.T.A.

Disciplines	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Culture générale	10%	10%	10%
Calcul professionnel	10%	10%	--
Théorie technique et organisation d'atelier	20%	15%	20%
Pédagogie et psychologie appliquées	20%	25%	30%
Méthodologie des travaux pratiques	40%	40%	40%
TOTAL	100%	100%	100%

Tableau No 2a Répartition de l'enseignement PTET

Disciplines	Années de formation		
	1ère	2ème	3ème
Culture générale	10%	10%	10%
Théorie scientifique et mathématique	20%	15%	15%
Théorie technique	20%	20%	10%
Pédagogie et psychologie appliquées	20%	25%	35%
Méthodologie de l'enseignement des branches respectives	30%	30%	30%
TOTAL	100%	100%	100%

Complément de formation et d'information à l'étranger

Il serait particulièrement utile, pour ne pas dire indispensable, d'introduire dans le cycle global des études un stage spécialisé en Europe au cours de l'année terminale. On pourrait également envisager que les travaux de fin d'études soient préparés pendant le stage et défendus au terme de cette période.

L'importance d'une telle action donnant la possibilité aux futures formations de se plonger dans le creuset de ce qu'il y a de plus moderne en matière d'industrie et de pédagogie n'échappe à personne. Cette éventualité serait, en plus d'une motivation puissante lors du recrutement des candidats, un complément d'information et de spécialisation bénéfique aux futurs élèves des PTA et PTET.

B. DESCRIPTION DU CENTRE DE PEDAGOGIE APPLIQUEE

Les tâches du Centre ont été clairement définies au paragraphe précédent. Pour pouvoir les mener à bien, le Centre devra disposer des moyens nécessaires, et notamment en matière de

- personnel
- locaux
- équipement

1. Personnel

En plus du personnel d'encadrement relevant du directeur du projet, responsable de l'E.R.N.E.T. et du Centre, et comprenant deux personnes (le responsable du Centre et le chef du bureau d'études), le Centre comprendra les organes suivants avec le personnel spécialisé correspondant :

- Un bureau d'études (3 dessinateurs)
- Un bureau de conception avec 7 spécialistes de différents types d'enseignement, notamment :
 - un psycho-technicien, chargé de l'évaluation
 - un spécialiste de l'enseignement programmé
 - un spécialiste de l'enseignement primaire
 - un spécialiste de l'enseignement secondaire classique
 - un spécialiste de travaux manuels éducatifs (TME)
 - un spécialiste de l'enseignement agricole
 - un spécialiste de l'enseignement ménager
- Un bureau de préparation et de confection de diapositives et de films pour l'enseignement (2 spécialistes)
- Un bureau de réalisation du matériel (lancement, planning coordination), comprenant deux techniciens
- Une bibliothèque avec un bibliothécaire (archiviste diplômé)

Remarque : Le Centre doit disposer de spécialistes des principales branches d'enseignement technique et en particulier :

- l'enseignement de la mécanique
- l'enseignement de l'électricité
- l'enseignement des branches commerciales
- l'enseignement des métiers du bâtiment
- l'enseignement du bois

Ce sont les chefs de sections de l'E.R.N.E.T. qui rempliront cette tâche et ils seront rattachés simultanément à l'E.R.N.E.T. et au Centre. De cette façon, la collaboration entre les deux services d'un même programme sera doublement assurée :

- au sommet (directeur commun)
- à la base (responsables des sections techniques communes)

2. Les locaux

Les locaux du Centre devront comprendre, en plus des locaux administratifs et bureaux d'études, des salles types (modèles) pour tous les enseignements spécialisés n'existant pas à l'E.R.N.E.T.

Ces salles seront dotées d'un matériel audio-visuel et didactique permettant un enseignement moderne, rationnel et adapté aux besoins.

Il faut prévoir notamment :

- 1 salle type pour l'enseignement primaire
- 1 salle type pour l'enseignement secondaire (non technique) et d'autres salles selon les besoins.

Le Centre devra également comprendre :

- 1 laboratoire ciné-photographique
- 1 atelier de fabrication de prototypes
- des salles de conférences et de projections
- une exposition permanente de matériel didactique et de moyens audio-visuels
- des locaux divers

Quant à la formation des homologues, celle-ci commencerait dès la deuxième année du programme, partiellement à l'étranger. On peut envisager "l'africanisation" du Centre entre la quatrième et la sixième année de son fonctionnement réel.

IV. PERSONNEL

Conformément aux données exprimées sur les tableaux No. 1 et 1a, les effectifs des PTA et PTET seraient de 384 et 240. Les huit sections PTA et les cinq sections PTET constituent treize groupes de travail par année scolaire, soit au total : 39 groupes lorsque l'E.R.N.E.T. sera en plein fonctionnement. Les besoins en personnel enseignant pour l'ensemble des groupes sont schématisés sur le tableau No 3.

Tableau No 3

Besoins en personnel enseignant spécialisé

Genre d'enseignement à dispenser	Nombre de professeurs par année						Total
	1ère		2ème		3ème		
	PTA	PTET	PTA	PTET	PTA	PTET	
Culture générale	11/3	5/6	11/3	5/6	11/3	5/6	61/6
Calcul professionnel Théorie scientifique et mathématique	11/3	12/3	11/3	11/4		11/4	65/6
Théorie technique Organisat. des ateliers	22/3	12/3	2	12/3	22/3	5/6	111/2
Pédagogie et psychologie appliquées*	22/3	12/3	31/3	21/12	4	211/12	16 2/3
Méthodologie**	51/3	21/2	51/3	21/2	51/3	21/2	23 1/2
1 professeur = 24 h	2123		2123		2123		65

* Sous la dénomination de professeurs de pédagogie et de psychologie, il faut comprendre deux catégories de spécialités : la première chargée de l'enseignement de la pédagogie et de la psychologie pures, la deuxième constituée par des professionnels dans les branches techniques dispensées à l'ERNET ayant en plus de solides connaissances de psychopédagogie. Ces derniers assureront les travaux pratiques en pédagogie.

** Il s'agit des professionnels dans diverses branches de formation à l'ERNET ayant en plus une expérience et des compétences psychopédagogiques en vue d'apprendre les techniques de la transmission aux futurs enseignants.

Compte tenu de ce qui précède, et pour plus de clarté, l'ensemble du personnel nécessaire au fonctionnement du programme sera réparti dans les trois catégories suivantes :

- Direction
- Enseignants spécialisés
- Personnel affecté au Centre de Pédagogie
- Personnel complémentaire

A. Direction

- 1 directeur chef du projet
- 1 directeur technique (ERNET)
- 1 chef des études (ERNET)
- 1 responsable du Centre de Pédagogie
- 8 chefs de section
- 1 psycho-pédagogue
- 1 chef du bureau d'études
- 1 coordonnateur administratif

B. Enseignants spécialisés

Leur recrutement se fera en tenant compte des observations mentionnées après le tableau No 4.

Pour la 1ère année de fonctionnement

(8 classes PTA et 5 classes PTET)

2 professeurs de culture générale (dont un responsable du laboratoire de langues)

3 professeurs de théorie scientifique et de mathématiques

5 professeurs de théorie technique (1 par spécialité de PTET - voir tableau No 1a)

4 professeurs de pédagogie et de psychologie appliquées

8 professeurs de méthodologie (1 par spécialité de PTA - voir tableau No 1)

22 professeurs

Pour la 2ème année de fonctionnement et en plus de ceux pour la 1ère année

2 professeurs de culture générale

2 professeurs de théorie scientifique et de mathématiques

5 professeurs de théorie technique correspondant aux spécialités des branches PTET

5 professeurs de pédagogie et de psychologie appliquées

8 professeurs de méthodologie, soit 1 par spécialité des branches PTA

soit 22 professeurs supplémentaires

Pour la 3ème année de fonctionnement et en plus de ceux pour la 1ère et la 2ème années

2 professeurs de culture générale

1 professeur de mathématiques

4 professeurs de théorie technique et d'organisation d'atelier

6 professeurs de pédagogie et de psychologie appliquées

8 professeurs de méthodologie

soit 21 professeurs supplémentaires

C. Personnel affecté au Centre de Pédagogie

15 spécialistes attachés au Centre

(voir paragraphe précédent : Description du Centre)

D. Personnel complémentaire nécessaire pour :

- l'enseignement de certaines matières annexes
- le secrétariat
- la comptabilité
- le service d'achat et magasins
- l'infirmier
- manœuvres
- préparateurs
- gardiens
- chauffeurs

V. LOCAUX

La détermination approximative des locaux a été établie en tenant compte, d'une part, du nombre de groupes de travail (39 pour l'ensemble de l'École au bout de trois ans), et, d'autre part, en considérant la répartition des disciplines à enseigner (voir tableaux No 2 et No 2a).

Tableau No 4 Détermination des locaux d'enseignement (E.R.N.E.T.)

Par année	Genres			
	1ère	2ème	3ème	Total
Salles de classes (simple et d'application pour la technologie et le dessin)	8	9	8	25
Ateliers d'application	10	8	2	20
Laboratoires	5	3	-	8
TOTAL des locaux par année de fonctionnement	23	20	10	53

Tableau No 5 Détermination de la surface à construire (E.R.N.E.T.)

Année de fonctionnement	Genre de locaux			Total
	Classes	Ateliers	Laboratoires	
1ère année	8 x 60 m ² 480 m ²	10 x 150 m ² 1.500 m ²	5 x 120 m ² 600 m ²	2.580
2ème année	9 x 60 m ² 540 m ²	8 x 150 m ² 1.200 m ²	3 x 120 m ² 360 m ²	2.100
3ème année	8 x 60 m ² 480 m ²	2 x 150 m ² 300 m ²		780
TOTAL	1.500 m ²	3.000 m ²	960 m ²	5.460

Locaux administratifs et divers (E.R.N.E.T.)

- Directeur
- Coordonnateur pédagogique (chef des études)
- Directeur technique
- Secrétariat
- Comptabilité
- Magasins
- Salle de maîtres
- Infirmerie
- Bibliothèque
- Aula - salle de conférences
- Locaux communs (salle de gymnastique, W.C., douches, etc)
environ: 1400 m²

Centre de Pédagogie Appliquée 1500 m²

Soit au total 8360 m² surface construite.

VI. EQUIPEMENT

Dans ce point de l'étude, nous nous arrêterons plus particulièrement sur l'équipement des locaux destinés exclusivement à l'enseignement.

Les besoins d'équipement seront énumérés par année de fonctionnement.

Remarque :

L'aménagement des locaux de l'E.R.N.E.T. est particulier, et cela en raison de la destination et de l'utilisation de ces derniers.

Ainsi, nous prévoyons que chaque section (métier) créée dans l'Ecole disposera d'au moins une classe spécialement aménagée pour l'enseignement de la technologie. Le local devra être en liaison avec un réduit contenant les collections de matériel didactique correspondant. Il sera aménagé afin de permettre toutes sortes d'expériences techniques et pédagogiques.

Il en sera de même pour certaines salles destinées à l'enseignement du dessin, des sciences, etc.

Equipement des locaux pour la 1ère année de fonctionnement

- 8 salles de classe, soit une par branche dispensée pour les PTA
- 8 ateliers d'application, soit une par branche dispensée pour les PTA
- 2 ateliers auxiliaires, soit 1 de soudure et 1 de forge
- 5 laboratoires, soit 1 par branche dispensée pour les PTET

Equipement pour la 2ème année de fonctionnement

- 9 salles de classe dont 5 pour le dessin professionnel
- 8 ateliers d'application correspondant à chacune des branches dispensées aux PTA
- 3 laboratoires, soit :
 - 1 d'électricité
 - 1 de thermodynamique
 - 1 de métallurgie

Equipement pour la 3ème année de fonctionnement

- 8 salles de classes normales
- 1 atelier d'application pour les branches de l'électricité
- 1 atelier d'application pour les traitements thermiques

Equipement du Centre de Pédagogie Appliquée

- L'équipement du bureau d'études
- 7 bureaux par type d'enseignement
- 3 salles types (n'existant pas à l'E.R.N.E.T.)
- 1 laboratoire de langues
- 1 atelier (prototypes)

- 1 salle de conférences
- 1 exposition permanente didactique
- 1 laboratoire cinéphoto
- matériel audio-visuel (télévision circuit fermé, rétroprojecteurs, caméras, projecteurs, etc)
- matériel didactique (livres, panneaux, maquettes, etc)
- matières premières
- équipement des locaux administratifs
- un bureau psycho-technique

VII. PROPOSITION DU CALENDRIER D'ACTION

Première étape : Etablissement du projet détaillé définitif.

Une étude de 3 mois menée si possible par une équipe de 3 experts, dont le futur chef du projet.

Deuxième étape : Construction de l'Ecole

Il s'agit d'une période préparatoire ayant pour but

- la mise au point de la répartition des locaux et des installations intérieures (prises de courant, etc).
- la surveillance des travaux de la construction
- l'établissement des listes de commandes de matériel

Cette étape, dont la durée dépendra en réalité de celle de la construction des bâtiments, peut être estimée à environ 6 mois. Le travail devra se faire en partie sur place, en partie au bureau de Genève. Cette étape nécessite un travail à temps complet des 3 spécialistes ainsi que des consultants occasionnels.

Troisième étape : Aménagement de l'Ecole

Environ six mois avant l'achèvement de la construction, il faudra :

- Passer les commandes de matériel
- Mettre au point les premiers programmes d'enseignement
- Sélectionner les élèves
- Aménager les locaux scolaires
- Installer le matériel au fur et à mesure de son arrivée

Lors de cette étape, qui durera environ six mois, la présence sur place de la direction et des principaux responsables (chef des sections et certains spécialistes des méthodes d'enseignement ainsi que le magasinier, soit en tout 15 personnes) est indispensable.

Remarque :

On considère les étapes 2 et 3 comme la période préparatoire du projet. La durée totale de ces deux périodes est d'un an, mais il n'est pas certain que ces deux étapes se suivront. Une interruption peut survenir au cas où la durée de la construction et des démarches y afférentes dépasserait 9 mois.

Quatrième étape : l'ouverture des cours

Il est à remarquer que l'ouverture effective de l'E.R.N.E.T. devra obligatoirement avoir lieu au moment de la rentrée scolaire, c'est-à-dire en automne.

Remarque : La durée totale du projet jusqu'à son "africanisation" complète peut être estimée à sept ans, à partir de l'ouverture effective de l'E.R.N.E.T. Le Centre de Pédagogie Appliquée pourra être transmis aux autorités africaines plus tôt.

VIII. BUDGET ESTIMATIF DE LA MISSION PREPARATOIRE ET DES DEUX PREMIERES ANNEES DE FONCTIONNEMENT **USS**

I. Mission préparatoire (1ère étape)	
3 spécialistes pour 3 mois	
voyages en Europe, Afrique, aux U.S.A.	
1 spécialiste bureau de Genève	
Rédaction détaillée de l'étude	
Frais de consultants	
TOTAL de la mission préparatoire :	39.000
II. Période préliminaire (Première année)	
A. Personnel ORT :	
3 spécialistes + 1 consultant 6 mois	
15 spécialistes 6 mois	245.000
B. Personnel local :	
1 secrétaire qualifiée	
1 aide magasinier	
2 chauffeurs	
4 manœuvres	
2 gardiens	
tous pour 3 mois	4.500
*C. Bâtiments et abords	600.000
D. Equipement, matériel :	
* 1. Equipement des bureaux et locaux communs	40.000
* 2. Salles de classe	130.000
* 3. Ateliers :	
1 mécanique générale	
1 mécanique machines outils	
2 automobile	
à reporter :	1.019.500

* Dépenses uniques

	US\$
report :	1.019.500
2 diesel	
3 installations électriques	
2 électromécanique	
2 froid	
2 menuiserie	
2 maçonnerie	
1 forge	
1 soudure	
1 traitement thermique	
1 atelier de fabrication de prototypes	
Total :	260.000
* 4. Equipement des 8 laboratoires, dont	
1 physique	
1 mécanique résistance des matériaux	
1 froid	
1 automobile diesel	
2 électricité	
1 matériaux de construction pour le bâtiment	
1 matériaux de construction utilisés en menuiserie	
Total :	70.000
* 5. Equipement didactique	150.000
* 6. Magasins (stocks des matières premières et petit outillage)	70.000
* 7. Laboratoire ciné-photo, télévision circuit interne	25.000
* 8. Véhicules utilitaires	10.000
* 9. Bibliothèque	8.000
* 10. Laboratoire de langues	20.000
* 11. Exposition permanente	12.000
* 12. Bureaux techniques spécialisés	
-- bureaux d'études	
-- bureaux psychotechniques	
-- bureaux pour différents types d'enseignement	14.000
à reporter :	1.658.500

* Dépenses uniques

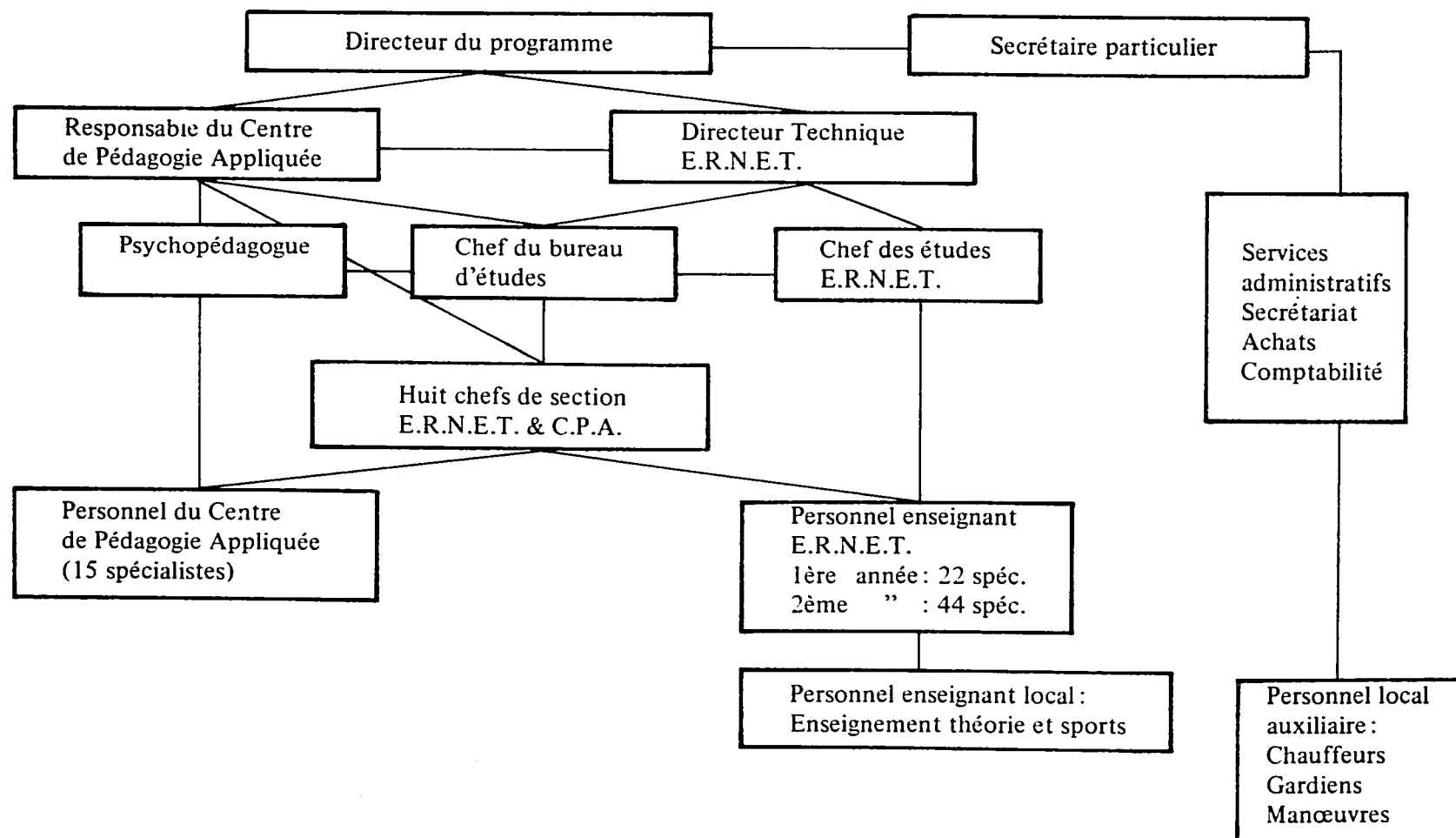
	USS
	report : 1.658.500
E. Dépenses de fonctionnement :	
Essence, huile, matières consommables papeterie, eau, électricité, gaz, PTT, divers	15.000
F. Logement du personnel étranger	52.500
G. Voyage des experts et de leurs familles	
Transport de leurs effets personnels	
Voyages de fonction du responsable du projet, consultations	50.000
H. Inspections, voyages d'études, per diem, etc.	2.500
	1.778.500
TOTAL Première Année :	1.778.500

III. Deuxième année USS

A. Personnel ORT :	
Direction :	
1 directeur du projet	
1 directeur technique	
1 chef des études	
1 responsable du Centre de Pédagogie	
1 psycho-pédagogue	
1 chef du bureau d'études	
1 coordinateur administratif	
8 chefs de section	
Personnel enseignant :	
22 professeurs d'enseignement technique (voir détails page 16)	
Personnel du Centre de Pédagogie :	
15 spécialistes	
soit 52 experts =	1.268.000
B. Personnel local :	
Personnel enseignant local (équivalent de 2 hommes/année)	
Secrétaire qualifiée	
Comptable	
	à reporter : 1.268.000

	US\$
report :	1.268.000
Sténo-dactylographie	
5 préparateurs	
Aide-magasinier	
10 manœuvres-nettoyeurs	
3 chauffeurs	
4 gardiens	53.000
C. Complément de l'équipement et du matériel	130.000
D. Magasins (stock des matières consommables et de petit outillage)	40.000
E. Frais de fonctionnement	30.000
F. Logement du personnel étranger (y compris le courant électrique, l'eau et le gaz)	364.000
G. Voyage des experts et de leurs familles Transport de leurs effets Voyages divers	155.000
H. Inspections, voyages d'études, per diem, etc.	5.500
TOTAL 2ème année :	<u>2.045.500</u>
Total Mission préparatoire :	\$ 39.000
Total Première année :	\$1.778.500
TOTAL GENERAL :	<u><u>\$3.863.000</u></u>

ORGANIGRAMME DU PERSONNEL



ETUDE PAR PAYS

REPUBLIQUE FEDERALE DU CAMEROUN

	Pages
I. Inventaire des moyens	144
II. Inventaire des besoins	171
III. Constatations et recommandations	177
Annexe I. Structure actuelle de l'enseignement au Cameroun Oriental.	181
" II. Organigramme du M.E.J.C.	182
" III. Structure de l'enseignement anglophone au Cameroun Occidental.	183
" IV. Population active et salariés	185
" V. Effectifs rémunérés par l'Etat.	190
" VI. L'enseignement privé au Cameroun	191
" VII. Centre international de formation statistique.	193
" A/1 Personnel enseignant technique	194
" B/1 Résultats des examens	195
" C/1 et C/2 Effectifs de l'enseignement technique	196 à 198

I.

INVENTAIRE DE L'ENSEMBLE DE L'APPAREIL DE FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE DONT DISPOSE LE CAMEROUN

- A. ÉTABLISSEMENTS ET MOYENS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE LA JEUNESSE ET DE LA CULTURE
- A1. Etablissements d'enseignement technique long.
6 lycées techniques industriels et commerciaux et écoles assimilées premier et second cycle, dont 3 privés.
- A2. Etablissements d'enseignement technique court ou assimilés.
54 collèges d'enseignement technique, industriel, commercial et écoles privées assimilées, dont 44 privés.
- A3. Formation para-industrielle et artisanale.
26 sections artisanales rurales.
Des centres de jeunesse et d'éducation populaire dans les villes.
3 Centres de formation civique et professionnelle dans les zones rurales.
- A4. Enseignement féminin (ménager et couture).
A4.1 2 écoles ménagères.
A4.2 9 sections ménagères.
(Les chiffres ne sont qu'indicatifs car il existe de nombreuses sections privées non déclarées au bureau de l'enseignement privé).
- A5. Cours de perfectionnement et de promotion sociale auprès des lycées techniques.
- B. ÉTABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL
- B1. Centre de formation professionnelle rapide de Bassa.
- B2. Centres de formation professionnelle rapide d'employés de bureau de YAOUNDE et DOUALA.
- C. ÉTABLISSEMENTS DÉPENDANT D'AUTRES MINISTÈRES
- C1. Le centre de formation de mécaniciens de Douala, dépendant directement de la Présidence de la République.
- D. FORMATION PROFESSIONNELLE DISPENSÉE DANS L'ENTREPRISE PRIVÉE

E. LA FORMATION DISPENSÉE GRACE AUX AIDES ÉTRANGÈRES BILATÉRALES ET MULTILATÉRALES

E1. Activités de l'Association pour la Formation des Cadres de l'Industrie et de l'Administration en langue française (AFCA).

E2. Diverses : plusieurs pays, le BIT, l'UNESCO et l'I.P.D.



Collège d'Enseignement Technique de Yaoundé

F. FORMATION DISPENSÉE PAR D'AUTRES ORGANISMES CAMEROUNAIS

Les municipalités, le parti politique U.N.C.

Il s'agit principalement des Centres de formation féminine qui donnent un enseignement ménager et de couture, de secrétariat et de relations publiques.

A. ETABLISSEMENTS RELEVANT DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Introduction

La constitution dispose que l'enseignement supérieur, la recherche scientifique, l'enseignement secondaire et technique, sont de la compétence du Gouvernement Fédéral, l'enseignement primaire restant de celle des Autorités Fédérées.

Le Ministère de l'Education de la Jeunesse et de la Culture assure dans le Gouvernement Fédéral la plupart des responsabilités en matière d'enseignement. Cependant, il convient de noter que lui échappent :

- l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (dépendant du Ministre Adjoint délégué à la Fonction publique);
- l'Enseignement Médical et Social Moyen (rattaché au Commissariat Général à la Santé Publique et à la Population);
- l'Ecole Militaire Interarmes (placée sous la tutelle du Ministère des Forces Armées);
- l'Ecole Fédérale de Police (rattachée à la Délégation Générale à la Sûreté);
- l'Ecole Fédérale des Postes et Télécommunications (rattachée au Ministère des Transports, des Postes et Télécommunications).

Au Cameroun Oriental, l'enseignement primaire est dirigé par le Secrétariat d'Etat à l'Enseignement. L'enseignement agricole, forestier, zootechnique et coopératif moyen relève des Secrétariats d'Etat au Développement Rural et à l'Elevage.

Au Cameroun Occidental, les responsabilités sont concentrées entre les mains du Secrétariat d'Etat à l'Enseignement Primaire, sauf quelques exceptions.

L'enseignement technique au Cameroun Oriental a une structure inspirée de celle de la France. Il y a cependant lieu de signaler l'existence de Sections Ménagères et de Sections d'Artisanat Rural qui comportent 2 années d'études.

On trouvera en annexes :

- La structure actuelle de l'enseignement au Cameroun Oriental : annexe 1 ;
- L'Organigramme du Ministère de l'Education, de la Jeunesse et de la Culture : annexe 2 ;
- La structure de l'Enseignement anglophone au Cameroun Occidental : annexe 3.

L'évolution des effectifs de l'enseignement technique (portant exclusivement sur les points A1 et A2) es' indiquée dans le tableau suivant :

EVOLUTION DES EFFECTIFS DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Cameroun oriental

Années d'études	1eA ou 6e		2eA ou 5e		3eA ou 4e		4eA ou 3e		Seconde		Première		Terminale		Total général	
	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
1965-66	3 346	(1 290)	1 531	(576)	1 308	(302)	577	(86)	278	(109)	123	(6)	61	-	7 324	(2 639)
1966-67	3 177	(1 359)	2 106	(825)	1 438	(434)	938	(179)	403	(85)	186	(61)	98	(4)	8 346	(2 947)
1967-68	3 659	(1 564)	2 391	(915)	1 503	(468)	1 251	(248)	467	(111)	291	(67)	123	(18)	9 685	(3 391)
1968-69	4 304	(1 929)	2 962	(1 222)	1 718	(567)	1 327	(337)	480	(137)	346	(72)	135	-	11 272	(4 279)

147

Cameroun occidental - année scolaire 67-68

1967-68	500	340	340	160	30	Au total : 1 370 dont 230 filles
---------	-----	-----	-----	-----	----	----------------------------------

T : Total

F : Filles

Les sections artisanales rurales (SAR) et les sections ménagères (S.M.) ne sont pas comprises.

Source : Annuaire Statistique 1967-68 et compléments.

A1. ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE LONG
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ANNEE D'ETUDES

Premier cycle

Année 1967/1968
(Cameroun Oriental)

A1.1 ENSEIGNEMENT PUBLIC

Année d'études	6e		5e		4e		3e		Ensemble		
	G	F	G	F	G	F	G	F	G	F	T
Lycée Technique Douala	100	--	116	--	114	--	106	--	436	--	436
Lycée Technique Commercial Filles, Yaoundé	--	86	--	45	--	41	--	34	--	206	206
Lycée Technique Commercial Garçons Yaoundé	89	--	45	--	43	1	40	1	217	2	219
Total (1)	189	86	161	45	157	42	146	35	653	208	861

A1.2 ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Collège Alfred Saker Douala*	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Collège des Nations Douala*	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Ecole de Formation Professionnelle R.F.C. Douala	23	--	26	--	19	--	26	--	94	--	94
Total (2)	23	--	26	--	19	--	26	--	94	--	94
Total (1 + 2)	212	86	187	45	176	42	172	35	747	208	955

* Ces deux collèges n'ont pas de 1er Cycle.

G: garçons F: filles

Second cycle

Etablissement	Année d'études	Seconde			Première				Classe terminale				Total
		Commer.	Industr.		Commer.		Industr.		Commer.		Industr.		
I - ENSEIGNEMENT PUBLIC													
L. Tech. Douala	G	42	26	103	-	39	26	62	-	20	19	40	377
	F	55	-	-	-	28	-	-	-	2	-	-	85
L. Tech. Comm. Filles	G	24	-	-	-	10	-	-	-	6	-	-	40
Yaoundé	F	33	-	-	-	19	-	-	-	14	-	-	66
L. Tech. Comm. Garçons	G	55	-	-	-	33	-	-	-	20	-	-	108
Yaoundé	F	4	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	7
Ensemble (1)	T	213	26	103	-	130	26	62	-	64	19	40	683
	F	92	-	-	-	48	-	-	-	18	-	-	158
II - ENSEIGNEMENT PRIVÉ													
Collège Alfred Saker	G	-	-	-	-	27	-	-	-	-	-	-	27
Douala	F	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Collège des Nations	G	95	-	-	-	19	-	-	-	-	-	-	114
Douala	F	19	-	-	-	17	-	-	-	-	-	-	36
Ecole de Formation	G	-	-	11	-	-	-	8	-	-	-	-	19
Prof. R.F.C. Douala	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ensemble (2)	T	114	-	11	-	65	-	8	-	-	-	-	198
	F	19	-	-	-	19	-	-	-	-	-	-	38
Total général (1 + 2)		327	26	114	-	195	26	70	-	64	19	40	881

Note: B : Préparation au baccalauréat économique
T : Préparation au baccalauréat technique
TI : Préparation au brevet ou au baccalauréat de technicien
II : Préparation au baccalauréat technique économique
G : garçons F : filles

Source: Annuaire Statistique 1967-68.

A2. Etablissements d'enseignement technique court (CET) et écoles privées assimilées

Ils préparent en 4 ans (année de stage dans l'industrie comprise) au CAP industriel et commercial. La liste de ces établissements est donnée ci-dessous. Si pour les établissements publics il nous a été possible de mentionner les spécialités pour lesquelles les élèves sont formés, il a été par contre impossible de les obtenir pour le secteur privé. Dans cette liste d'établissements, nous avons pu faire figurer les établissements privés d'enseignement technique ouverts au cours de l'année scolaire 1968/1969.

A2.1. PUBLIC

No. ETABLISSEMENTS	Nombre d'élèves en 1968	Fréquenté par	Créé en	Spécialités enseignées
I. Centre Sud				
1 CETI d'Ebolowa	164	Garçons	1954	Maçon, Menuisier
2 CETI Filles Yaoundé	132	Filles	1956	Couture
3 CETI Garçons Yaoundé	119	Garçons	1956	Mécanique générale Mécanique auto Electricité auto
II. Littoral				
4 CETC Bonadoumbé Douala	133	Mixte		Sténo-dactylo Aide-comptable
5 CETI Filles Douala	124	Filles		Couture
6 CETI d'Edéa	152	Garçons	1954	Mécanique générale Monteur électricien frigoriste, serrurier
7 CETI du Nkongsamba	114	Garçons	1954	Affûteur-Scieur Menuisier
III. Nord				
8-9 CETI et CETC de Garoua	136	Mixte	1954	Maçon, menuisier Mécanicien-auto Sténo-dactylo
IV. Ouest				
10 CETI de Bafoussam	138	Garçons	1954	Maçon, Mécanicien-auto

A. 2.2 PRIVE (chiffres de 1968)

No	ETABLISSEMENTS	ANNEE D'ETUDES		1ère Année		2ème Année		3ème Année		4ème Année		TOTAL	
		G	F	G	F	G	F	G	F	G	F	G	F
	1 - CENTRE SUD												
	a) Catholique												
1	C.E.T. des Filles AKONOLINGA	-	31	-	26	-	13	-	-	-	-	-	70
2	C.E.T. Lablé BAFIA	39	62	-	23	12	8	27	-	-	-	78	93
3	C.E.T. Ste Thérèse Melané EBOLOWA	-	38	-	26	-	14	-	-	-	-	-	78
4	C.E.T. St-Joseph KRIBI	44	-	24	-	10	-	14	-	-	-	92	
5	C.E.T. des Filles Nkolvé SAA	-	58	-	40	-	25	-	-	6	-	-	129
6	C.E.T. Marie Vianney Nlong YAOUNDE	-	45	-	25	-	6	-	-	6	-	-	82
7	C.E.T. Privé NANGA EBOKO	-	32	-	12	-	-	-	-	-	-	-	44
8	C.E.T. St-Paul et St-Pierre Nsimalen YAOUNDE	-	16	-	11	-	-	-	-	-	-	-	27
9	C.E.T. des Filles Sacré-Coeur YAOUNDE	-	36	-	30	-	13	-	-	-	-	-	79
10	C.E.T. N.D. Victoires YAOUNDE	-	45	-	23	-	8	-	-	-	-	-	125
11	C.E.T. de la Retraite YAOUNDE	-	44	-	32	-	28	-	-	21	-	-	125
	TOTAL CATHOLIQUE	83	407	24	248	22	115	41	33	170			803
	b) Protestant												
12	C.E.T. Frank James EBOLOWA	18	-	12	-	3	-	6	-	-	-	39	
13	Séminaire Adventiste NANGA-EBOKO	-	16	-	4	4	1	-	1	4	22		
	TOTAL PROTESTANT	18	16	12	4	7	1	6	1	43	22		
	c) Privé Laïc												
14	C.E.T.I. MBALMAYO	40	-	2	-	-	-	-	-	-	-	42	
15	C.E.T. Charles Atangana YAOUNDE	211	-	45	-	36	-	28	-	-	-	320	
16	Cours Pratique de Secrétariat YAOUNDE	90	135	68	90	5	8	11	8	17	241		
	TOTAL PRIVE LAIC	341	135	115	90	41	8	39	8	536	241		
	TOTAL CENTRE SUD	442	558	151	342	70	124	86	42	749	1000		

No	ETABLISSEMENTS	ANNEE D'ETUDES								TOTAL	
		1ère An.		2ème An.		3ème An.		4ème An.		G	F
		G	F	G	F	G	F	G	F		
	II EST										
	a) Catholique										
17	C.E.T. Bakker ABONG MBANG	-	49	-	27	-	-	-	-	-	76
18	C.E.T. St-Joseph BERTOUA	38	-	26	-	18	-	15	-	97	-
19	C.E.T. NGUELEMENDOUKA	-	35	-	27	-	11	-	-	-	69
20	C.E.T. Privé YOKADOUMA	-	42	-	-	-	-	-	-	-	42
	TOTAL CATHOLIQUE	38	122	26	54	18	11	15	-	97	187
	b) Protestant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	c) Privé Laïc	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL EST	38	122	26	54	18	11	15	-	97	187
	III - LITTORAL										
	a) Catholique										
21	C.E.T. St-Esprit DOUALA	-	67	-	29	-	18	-	-	-	114
22	C.E.T. de la Salle DOUALA	88	-	72	-	58	-	54	-	272	-
23	C.E.T. des Filles EDEA	-	33	-	18	-	19	-	-	-	70
24	C.E.T. St-Jean MBANGA	95	-	60	-	41	-	44	-	240	-
	TOTAL CATHOLIQUE	183	100	132	47	99	37	98	-	512	184
	b) Protestant										
25	C.E.T. GEREC NDOUNGUE	69	-	19	-	13	-	9	-	110	-
	c) Privé Laïc										
26	Ecole Privée de Commerce et de Dactylographie DOUALA	78	60	62	14	39	6	20	1	199	81
27	Ecole des Sciences Appliquées et d'Orientation DOUALA	111	183	117	115	96	79	97	27	421	404

No	ETABLISSEMENTS	1ère Année		2ème Année		3ème Année		4ème Année		TOTAL	
		G	F	G	F	G	F	G	F	G	F
	III - LITTORAL (suite)										
28	c) Privé Laïc Ecole de Secrétariat Bali DOUALA	27	89	45	88	30	38	32	34	134	249
29	Ecole Privée Pratique de Commerce DOUALA	126	44	134	26	99	9	117	20	476	99
30	Centre d'Etudes Commerciales et Financières DOUALA	35	11	56	5	56	4	48	8	195	28
31	Centre Technique d'Enseigne- ment Commercial DOUALA	64	34	78	38	61	27	47	9	250	108
32	Centre Pratique de Formation Ouvrière DOUALA	90	--	50	--	32	--	35	--	207	
33	Annexe du Centre d'Etudes Commerciales et Financières EDEA	52	16	35	6	--	--	--	--	87	22
34	Centre Commercial de Comptabi- lité et de Secrétariat NKONGSAMBA	90	30	60	4	26	2	27	3	203	39
	TOTAL PRIVE LAIC	673	467	637	296	439	165	423	102	2172	1030
	TOTAL LITTORAL	925	567	788	343	551	202	530	102	2794	1214
	IV - NORD	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	V - OUEST										
35	a) Catholique C.E.T. Ste Marie BAFANG	--	74	--	26	--	23	--	--	--	123
	b) Protestant	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
36	c) Privé Laïc Ecole Privée d'Enseignement Technique BAFOUSSAM	218	25	82	20	20	--	4	--	324	45
	TOTAL OUEST	218	99	82	46	20	23	4	--	324	168
	TOTAL GENERAL (I+II+ III+ IV+ V)	1623	1346	1047	785	659	360	635	144	3964	2635

Source : Annuaire Statistique 1967-68.

ETABLISSEMENTS PRIVES D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

OUVERTS AU COURS DE L'ANNEE SCOLAIRE 1968/1969

NOM DE L'ETABLISSEMENT	LOCALITE
Institut Moderne et Technique	YDE
Ecole Privée de Dactylographie	N'SAMBA
Cours Privé de Secrétariat	MBOUDA
Ecole Normale et Privée de Secrétariat	BERTOUA
C.E.T. de Filles à Bikop	YDE
Ecole Privée de Commerce et de Dactylographie	BAFANG
C.E.T. Privé Sacré-Coeur	BAFOUSSAM
Centre de Formation Technique et Commerciale	N'SAMBA

Source: d'après les informations du Bureau de l'Enseignement Privé.

A3. Les sections artisanales rurales (SAR)

(d'après les indications fournies par la Direction de l'Enseignement Technique)

But :

Permettre au futur artisan et au futur citoyen de vivre d'une façon saine et heureuse dans le milieu rural, grâce à son travail. La section artisanale rurale doit être la suite naturelle de l'enseignement primaire, elle doit être un pont indispensable, qui assure sans heurt le passage de la vie d'écolier à celle d'adulte.

Recrutement :

Il se fait après la sortie de l'école primaire. Les élèves doivent avoir dépassé l'âge limite d'admission en classe de sixième et être, si possible, titulaires du C.E.P.

Durée et Sanction :

La durée des études est de deux années. Les jeunes gens ayant suivi régulièrement les cours durant ces deux années et ayant donné satisfaction reçoivent une attestation de scolarité avec mention portant la spécialité du futur artisan. Cette attestation, en aucun cas, ne peut avoir valeur de diplôme.

Nature de l'enseignement :

L'enseignement professionnel permet de passer dans diverses sections et d'y acquérir les principes nécessaires à l'exécution d'un travail correct. Les métiers artisanaux de base intéressent en général le travail du bois, du fer, le bâtiment ; cependant, les conditions de vie locale commandent le choix des sections.

En 1ère année l'apprenti s'initie à tous les genres de travaux pratiques ruraux avant de choisir au cours de la seconde année une orientation plus spécifique. L'instruction générale est, en premier lieu, au service de la profession, et en second lieu, elle élargit les connaissances de base de l'élève.

REPARTITION DES EFFECTIFS DES S.A.R. PAR ETABLISSEMENT

No	LOCALITES	ANNEES D'ETUDES							
		1ere Annee		2eme Annee		3eme Annee		TOTAL	
		G	F	G	F	G	F	G	F
	I. CENTRE SUD								
1	AKONOLINGA	25	-	8	-	-	-	33	-
2	BAFIA	68	-	32	-	-	-	100	-
3	EBOLOWA	47	-	20	-	-	-	67	-
4	ESEKA	37	-	19	-	-	-	56	-
5	KRIBI	27	-	22	-	-	-	49	-
6	MBALMAYO	49	-	20	-	-	-	69	-
7	NANGA-EBOKO	25	-	26	-	-	-	51	-
8	NDIKINIMEKI	30	-	25	-	-	-	55	-
9	SA'A	46	-	31	-	-	-	77	-
10	SANGMELIMA	45	-	35	-	-	-	80	-
11	YAOUNDE	24	-	10	-	-	-	34	-
	TOTAL I	423		248				671	
	II. EST								
1	ABONG MBANG	64	-	2	-	-	-	86	-
2	BATOURI	19	-	4	-	-	-	23	-
	TOTAL II	83		26				109	
	III. LITTORAL								
1	EDEA	60	-	31	-	2	-	93	-
2	MBANGA	43	-	18	-	-	-	61	-
	TOTAL III	103		49		2		154	
	IV NORD								
1	FORT FOUREAU	10	-	12	-	-	-	22	-
2	KAELE	21	-	5	-	-	-	26	-
3	GAROUA	19	-	17	-	-	-	36	-
4	GUIDER	17	-	-	-	-	-	17	-
5	MAROUA	31	-	2	-	-	-	33	-
6	MOKOLO	20	-	16	-	-	-	36	-
7	NGAOUNDERE	17	-	5	-	-	-	22	-
8	TCHOLIRE	10	-	18	-	-	-	28	-
9	YAGOUA	10	-	-	-	1	-	11	-
	TOTAL IV	155		75		1		231	
	V OUEST								
1	DSCHANG	55	-	30	-	-	-	85	-
2	FOUMBAN	27	-	25	-	-	-	52	-
	TOTAL V	82		55				137	
	TOTAL GENERAL (I + II + III + IV + V) + 846			453		3		1302	

A.4. Enseignement féminin (ménager et couture)

A.4.1. Etablissements préparant au C.A.P.

- a) Ecole ménagère de SANGMELINA avec un effectif de 40 filles.
- b) Ecole ménagère de MAROUA, effectif non communiqué.

A.4.2. Sections ménagères (S.M.)

But :

L'enseignement donné dans les sections ménagères a pour but essentiel de faire acquérir aux jeunes filles les connaissances indispensables à la bonne tenue de leur personne, de leur famille, de leur futur foyer. Ces jeunes filles doivent devenir des citoyennes éclairées qui seront capables d'améliorer leurs conditions d'existence et de participer à l'évolution matérielle, morale et intellectuelle de leur milieu.

Recrutement :

Parmi les jeunes filles des écoles régionales ayant dépassé l'âge d'admission d'entrée en 6ème. Le CEP n'est pas exigé.

Durée et Sanction :

La durée des études est de 2 années. Les élèves ayant suivi régulièrement les cours pendant ces 2 années sont classées par ordre de mérite et reçoivent une attestation officielle de ménagère rurale, signée par le Directeur de l'Enseignement Technique. Cette attestation n'a pas valeur de diplôme. Il est à remarquer toutefois que cette attestation peut servir de référence lorsque le titulaire désire solliciter un emploi chez des particuliers : garde d'enfants ou emploi assimilé.

L'enseignement :

Il comprend un enseignement général (français, calcul, hygiène élémentaire, puériculture et sciences ménagères) et un enseignement pratique (couture, cuisine, lavage, repassage, raccommodage, tricot et nettoyage).

REPARTITION DES EFFECTIFS FEMININS DES S.M. PAR ETABLISSEMENT

No	LOCALITES	ANNEES D'ETUDES			
		1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL
<u>I. CENTRE SUD</u>					
1	BAFIA	22	22
2	EBOLOWA	72	32	..	104
3	KRIBI	27			27
4	TOTAL I	121	32	..	153
<u>II. EST</u>					
1	ABONG MBANG	30	30
2	BATOURI	65	89		154
3	BETARE OYA	5	1	..	6
	TOTAL II	100	90	..	190
<u>III. LITTORAL</u>					
1	MBANGA	10	2	..	12
	TOTAL III	10	2	..	12
<u>IV. NORD</u>					
1	GAROUA	14	10	..	24
	TOTAL IV	14	10	..	24
<u>V. OUEST</u>					
1.	FOUMBAN	5	1	..	6
	TOTAL V	5	1	..	6
TOTAL GENERAL I+II+III+IV+V		250	135	..	385

Source: Annuaire Statistique 1967-68.

A.5. Cours de Perfectionnement et de Promotion Sociale auprès des Lycées Techniques

Ces cours sont destinés aux ouvriers adolescents ou adultes déjà en place, désirant améliorer leur situation dans l'entreprise. En cours du soir ou du jour (mais toujours partiels), ils peuvent préparer auprès des établissements d'enseignement technique publics (ou par correspondance dans certaines entreprises privées) les examens du Brevet Professionnel ou BEI. C'est une initiative récente, et nous n'avons pas pu obtenir au moment de notre passage des statistiques précises.

Monsieur Ozanon, Inspecteur de l'Enseignement Technique, nous les a promises pour octobre 1969.

B. ETABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Cette formation est faite sous la responsabilité du Ministère du Travail. Elle s'adresse aux adultes (au-dessus de 18 ans).

Méthode de travail : Formation professionnelle accélérée type AFPA.

B1. Centre F.R.P. de Bassa

Année 1967-68

Section	Durée	Nombre de candidats au stage	Admis
Réparation automobile	9 mois	459	15
Tôlerie - carrosserie	9 mois		15

L'éventail des métiers est restreint et le nombre d'admis aux cours est insuffisant par rapport à la demande (30 places pour 459 demandes de stage).

Il faudrait étendre l'éventail des métiers.

Après enquête, les besoins les plus urgents révélés sont dans les domaines de l'électricité et l'entretien général.

B2. Centre FPR d'employés de Bureau de Yaoundé et Douala

Le centre de Yaoundé fonctionne depuis quelques années déjà (4) et récemment celui de Douala vient d'ouvrir ses portes. La formation est du type FPA, mais il s'agit en réalité de perfectionnement.

Durée : 9 mois

Nombre de stagiaires : environ 30

Sections : employés de bureau, sténo-dactylo

Un service de placement des jeunes formés est prévu.

Il y a 2 concours pour l'admission. L'un s'adresse à ceux qui n'ont pu terminer leurs études et l'autre aux employés en service qui désirent se perfectionner.

C. ETABLISSEMENTS DEPENDANT D'AUTRES MINISTERES

C1. Le Centre de Formation de Mécaniciens de Douala, dépendant directement de la Présidence de la République

Ce Centre doit ouvrir ses portes à la rentrée de 1969 avec de nouveaux locaux. Il sera géré par le Parc National de Matériel de Génie Civil, ex Parc des Travaux Publics, à Douala-Bassa. Un autre parc existe aussi à Yaoundé.

Ces Parcs sont autonomes, et ils louent le matériel aux Services Administratifs. Leurs problèmes de formation sont :

- Le remplacement des 15 assistants techniques français, de niveau moyen et supérieur.
- La formation d'ouvriers qualifiés et hautement qualifiés jusqu'au niveau de contremaître.
- La formation des utilisateurs du matériel loué, principalement de conducteurs d'engins.

Monsieur Castel est le responsable du Centre de Formation.

Actuellement fonctionne un cours de mécaniciens d'entretien, d'une durée d'environ 3 mois, de bas niveau technique. Des élèves du niveau de CEP ont été sélectionnés à la suite d'une série de tests psycho-techniques. Dès l'achèvement des nouveaux locaux que nous avons visités, et qui nous ont paru bien conçus et largement dimensionnés, sera entreprise la formation de mécaniciens réparateurs d'engins. Les candidats seront du niveau de CAP, la méthode appliquée sera celle de la FPA, durée un an. Le programme d'études ne comprendra pas l'injection.

Ce Centre de Formation de Mécaniciens de Douala a été largement financé par le FAC.

D. FORMATION PROFESSIONNELLE DISPENSEE DANS L'ENTREPRISE PRIVEE

Cette formation est très étendue au Cameroun mais elle est diffuse. Nous n'en citerons que quelques exemples.

D1. Collège ALUCAM d'Edéa

Cette entreprise qui produit 50.000 T d'aluminium par an et emploie environ 600 personnes, a sérieusement entrepris la camerounisation des cadres.

En plus des cours généraux dispensés, le Collège recrute des élèves munis du CAP ou du BEI pour les perfectionner et les spécialiser. Parfois le recrutement se fait au niveau du BEPC en vue d'une formation, en 2 ou 3 ans, d'agents de maîtrise.

D2. E.D.C. (Electricité du Cameroun)

Société anonyme au capital de 500 millions de Francs CFA, créée en 1963.
Douala : B.P. 4077, rue Duplex,

Objet : Production, transport et distribution d'énergie et d'eau.

Trois types de formation y sont dispensés :

1er Cycle: formation de base. Prépare aux divers examens de CAP (candidatures libres).

Effectif d'environ 10 élèves.

Durée : 13 à 17 semaines suivant le type de CAP. Surtout des électriciens.

2ème Cycle: Spécialisation dans les métiers suivants :

- mécanicien
- électricien
- électromécanicien

Effectif : 24 élèves.

Durée : 7 à 15 semaines suivant les spécialités.

3ème Cycle : s'adresse à des agents de niveau supérieur qui suivent un enseignement en électronique.

Effectif en 1967/1968 : 3 agents.

En plus de ces 3 types de formation à temps complet, il y a aussi une formation par correspondance préparant aux BP et aux BEI. Ces cours d'enseignement général professionnel s'adressent aux ouvriers de l'entreprise désirant améliorer leur situation.

D3. REGIFERCAM (Régie des Chemins de Fer du Cameroun).

Une formation complète est dispensée, à 2 niveaux.

1er degré : 3 ans de formation.

Un diplôme de fin d'apprentissage est délivré aux élèves ayant obtenu les moyennes exigées par le statut de la République Fédérale du Cameroun.

Spécialités existantes :		Effectif
Ajusteurs	Environ	20
Moteurs diesel	»	20
Ajusteurs, Monteurs électriciens Electro-mécaniciens	»	30
Mécanique générale	»	30

2ème degré : 4 ans de formation.

Ce cours supérieur d'apprentissage a pour but de former des chefs d'équipe dieselistes, électriciens et des chefs de district.

Nombre d'élèves : environ 30.

Les élèves ayant obtenu les moyennes exigées par le statut de la RFC reçoivent le diplôme de fin d'apprentissage correspondant, et sont ensuite envoyés en stage à l'étranger.

D4. RENAULT C.E.A.C.

Société anonyme au capital de 200 millions de Francs CFA, créée en 1950.
Yaoundé : B.P. 8.

Le Centre de Perfectionnement Technique Renault Saviem pour l'Afrique Centrale (CEREPAC) dispense 2 cycles de formation.

1er Cycle : durée 3 mois, suivi en 1967/68 par 7 stagiaires.

But : perfectionnement technique en matière d'automobile

sont dispensées :

- a) une formation de base de mécanique-auto
- b) une formation technique Renault.

Ces deux formations sont assurées par le personnel d'encadrement permanent du Centre.

- c) une formation générale, assurée par l'AFCA.

Sanction : pas de diplôme mais une attestation de fin de stage.

2ème Cycle : durée 6 mois, suivi en 1967/68 par 10 stagiaires.

Même type de formation mais un niveau plus élevé et plus poussé. Fonctionne sur une base régionale. On y trouve en effet des Camerounais, des Congolais, des Tchadiens, et des Gabonais.

Sanction : Attestation.

D5. UNALOR (Union Allumettière Equatoriale)

B.P. 988 à Douala.

But :

Former des mécaniciens allumettiers pouvant travailler sur les machines de production dans la fabrication d'allumettes.

Nombre d'élèves : 12, dont 6 seulement Camerounais, 4 Ivoiriens et 2 Voltaïques

Une attestation est délivrée à chaque élève en fin de formation suivant son classement.

E. LA FORMATION DISPENSEE GRACE AUX AIDES ETRANGERES BILATERALES ET MULTILATERALES

E1. Association pour la Formation des Cadres de l'Industrie et de l'Administration en langue française (AFCA)

Association française, privée, à but non lucratif, dérivée de la SIPCA (Groupement des entreprises françaises pour perfectionner leur personnel).

L'AFCA est liée au Gouvernement de la République Fédérale du Cameroun par une convention (du 2-2-1966) qui stipule que l'AFCA met à la disposition du Gouvernement ses programmes, ses méthodes et cours conçus et appliqués pour le perfectionnement des agents d'encadrement de l'industrie, du commerce, de l'Administration, de l'Agriculture et de l'Artisanat.

Aidée, financièrement ou en experts, par le Fonds d'aide et de coopération français, l'AFCA est aussi aidée par la Communauté Economique Européenne qui finance l'action auprès de la petite entreprise Camerounaise.

Programmes et activités de l'AFCA pour 1969

a) Programmes :

- Cycle de formation générale pratique
- Cycle de formation aux responsabilités d'encadrement
- Cycle de communications écrites
- Sténographie - Anglais - formation à la vente
- Gestion des stocks - Comptabilité - Techniques générales d'organisation - Gestion du personnel - Perfectionnement des cadres - Service psychotechnique.

b) Activités pour les 5 premiers mois de l'année 1968/1969 à Douala et Yaoundé.

- 1) **Agents de maîtrise :** 177 stagiaires provenant de 67 entreprises ont suivi les cycles en cours du soir ou partiels. Ces 67 entreprises se répartissent ainsi :
 - 3 entreprises du secteur primaire
 - 22 entreprises du secteur secondaire
 - 42 entreprises du secteur tertiaire

- 2) AFCA participe au perfectionnement des hôtesse d'accueil de l'Aéroport de Douala (anglais, français).
- 3) Séminaires auxquels participent les cadres des secteurs publics et privés.
- 4) Artisanat
 Au moyen de cours du soir et de conseils dans l'entreprise une action intéressante est menée auprès des artisans. Les efforts portent surtout sur la formation à la gestion.
- 5) Autres: Formation féminine, cours par correspondance, service psycho-technique.

Monsieur Xavier BOLON, délégué de l'AFCA au Cameroun est très efficace et mène son affaire avec dynamisme. Il sait parfaitement que l'AFCA ne s'occupe pas de formation industrielle et serait très désireux que nous nous en occupions. Comme nous avons pu le constater, l'AFCA s'occupe surtout de formation humaine et administrative.

Adresses :

A Douala : Immeuble BP, Carrefour PERSIDES, B.P. 438, Tel. 3658

A Yaoundé : Carrefour ELIG-ESSONO, B.P. 4012, Tel. 4110

E2. Diverses :

Les informations suivantes sont valables à la date du 1er novembre 1968.

a) Aide Française

Pour l'année scolaire 1967/68, et dans le domaine de l'enseignement technique, la France a engagé 99.300.000 Francs CFA. Au 1er novembre 1968, il y a 571 coopérants français dans l'enseignement public, assistants techniques ou militaires du contingent. L'enseignement privé bénéficie de la présence de 17 personnes ayant obtenu un contrat complémentaire, et de 58 militaires. En outre, 18 volontaires du Progrès sont affectés à des postes d'enseignement général ou technique.

b) L'aide de l'Allemagne Fédérale

Aucun volontaire allemand du Progrès n'assume au Cameroun des tâches d'enseignement. Le Gouvernement de Bonn subventionne le Centre de formation agricole et la ferme d'expérimentation de WUM au Cameroun occidental (434 millions Fr CFA, destinés à la construction des locaux et au fonctionnement pendant 5 ans, le personnel de Direction et les techniciens étant allemands): les autorités camerounaises contribuent pour 57 millions au projet qui a été signé en 1965 et n'est entré dans sa phase active qu'au milieu de 1967.

Un crédit de 124 millions a été réservé en 1962 à la construction d'une école de commerce à MUNTENGENE, près de TIKO. Les discussions n'ont toujours

pas abouti. Une aide de 80 millions est prévue à l'équipement de la future école d'infirmières de BAMENDA, à construire sur fonds FED en 1969.

Pour l'instant, la totalité de l'aide allemande va donc au Cameroun occidental, à l'exception de l'Ecole de GAROUA.

c) L'aide Britannique

Elle est très faible, tant en personnel (quelques enseignants) qu'en matériel (dons de livres). Le British Council fournit trois professeurs au Lycée de Buéa.

d) L'aide Canadienne

Elle tend à se diversifier et à se développer. En 1967/68, 64 enseignants ont été mis à la disposition du Cameroun, dont seulement 2 pour le Cameroun occidental. Ils sont entièrement à la charge de leur pays, le Cameroun devant seulement les transporter localement et leur affecter un logement meublé. Une aide en nature (fournitures scolaires, films éducatifs), est apportée aux établissements, tant publics que privés, où ce personnel enseigne. Du papier d'imprimerie a été offert au Centre Régional de production de manuels scolaires de Yaoundé.

Ont été acceptés la construction et l'équipement d'un Centre de rééducation des infirmes et des handicapés physiques à OTELE ainsi que l'extension et l'équipement du CES de BONABERI, auquel le Canada s'intéresse particulièrement.

e) L'aide de la Chine Nationaliste

Elle consiste en l'envoi de moniteurs agricoles dans 5 centres.

f) L'aide des Etats-Unis

Le Collège des Arts, Sciences et Technologie de BAMBILI, qui aura coûté 150 millions, a été achevé cette année. Il n'y reste qu'un seul professeur américain. L'aide au Collège technique d'OMBE s'achève également avec le retour de 3 stagiaires dans cet établissement. Enfin, un professeur enseigne au Lycée de BUEA.

Le nombre des membres du Corps de la Paix en service au Cameroun est en constante diminution : 9 enseignants au Cameroun oriental et 24 au Cameroun occidental.

g) L'aide Helvétique

Elle s'est traduite par la signature de deux conventions de financement (fermes-écoles à MAROUA et BANKARA GOYANG) et l'organisation de deux stages de recyclage des maîtres de l'enseignement privé durant l'été (320 participants).

Un accord de coopération technique entre le Cameroun et la Suisse a été signé dans le courant du mois de novembre 1968 par M. Simon Nko'o Etoungou, Ministre des Affaires Etrangères camerounais et l'Ambassadeur de Suisse au Cameroun. Aux termes de cet accord, la Suisse s'engage à financer une partie des frais d'équipement de l'Ecole Fédérale d'Educateurs et Assistants Sociaux (EFEAS) et à mettre à la disposition de cet organisme, outre un architecte constructeur, un directeur et un directeur adjoint pour une durée de 3 ans.

h) L'aide Irlandaise

Elle se manifeste par l'envoi de nombreux missionnaires enseignant à l'Ouest.

i) L'aide Israélienne

Elle porte essentiellement sur la jeunesse en dehors de la scolarisation. Néanmoins, une formation professionnelle simple est assurée dans les 6 clubs animés par les Israéliens et qui réuniraient environ 1800 jeunes. Six experts israéliens participent à ces réalisations ; l'un d'entre eux enseigne à l'Institut National de la Jeunesse, des Sports et de l'Education Populaire. Un cours itinérant de formation de contremaîtres du bâtiment fonctionne au Cameroun occidental. D'autres sont en projet.

j) L'aide Italienne

Elle est nulle dans le domaine qui nous intéresse. La signature d'un accord culturel serait envisagée.

k) L'aide Néerlandaise

Elle se concentre dans l'Est où les missions catholiques néerlandaises sont nombreuses (10 volontaires du Progrès) et au Cameroun occidental (7) où les missions sont également fort actives dans le domaine de l'enseignement.

l) L'aide Soviétique

Elle se manifeste dans le cadre du prêt consenti en 1966. Un accord a été signé le 11 novembre 1967 pour l'extension du Collège National d'Agriculture de DSCHANG et de l'Ecole Technique Forestière de MBALMAYO.

m) L'aide du Fonds Européen de Développement

Elle se présente de la façon suivante au 30 juin 1968, en milliers d'unités de compte : écoles primaires et Collège de NGAOUNDERE : 6507 ; extension du Collège Libermann à DOUALA : 619 ; école pratique d'agriculture : 113 ; formations sanitaires au Sud (qui comprennent l'Ecole d'infirmières de BAMBENDA) : 2729 ; étude de l'extension du Collège Vogt à YAOUNDE : 16 ; collège d'enseignement technique : 14.

n) L'aide des Nations-Unies et des institutions spécialisées

La liste du personnel de mai 1968 fait état de la présence des personnels suivants:

Nombre	Pays d'origine	Organisme recruteur	Affectation
1	Tunisie	B.I.T.	Education ouvrière
3	1 France 2 Belgique	B.I.T.	Centres de F.P.R. d'employés de bureau Yaoundé, Douala
1	Israel	B.I.T.	Centre national de formation coopérative Ebolowa
1	France	UNESCO	Centre de production de manuels, Yaoundé
6	4 France 2 Belgique	UNESCO	Ecole normale d'instituteurs à vocation rurale, Yaounde
1	Grande Bretagne	UNESCO	Centre Fédéral linguistique, Yaoundé
1	?	UNESCO	Secrétariat d'état à l'Education, Buéa
1	Canada	O.M.S.	Infirmière monitrice Victoria

n1) B.I.T.

Le siège du Bureau Sous-Régional du BIT est à Yaoundé. Le Directeur, Monsieur SIDIBE, s'occupe des pays suivants : République Démocratique du Congo, Rwanda, Burundi, Cameroun, Gabon, Congo Brazza, Tchad, République Centrafricaine.

Opérations et projets au Cameroun :

n1.1. Création d'un Centre National d'Assistance à la petite et moyenne Entreprise à Douala

Nous avons vu que l'AFCA œuvrait déjà dans ce domaine. Il faut aussi ajouter que cette assistance à la petite et moyenne entreprise se fait encore par d'autres organismes, tels que l'ONUDI. Le BIT désire mieux cristalliser ces diverses assistances et jouer en quelque sorte le rôle de coordination.

But du Centre :

Formation et perfectionnement des cadres moyens pour la petite et moyenne entreprise. Il s'agit principalement des cadres de gestion et non techniques industriels.

Bâtiments : disponibles

Financement : Fonds spécial

M. SIDIBE pense qu'il est possible et même souhaitable d'intégrer dans cette action d'autres organismes.

n1.2 Centres de formation rapide de personnel de bureau, Yaoundé et Douala

Nous en avons déjà parlé dans la FPR dépendant du Ministère du Travail.

n1.3 Centre de Perfectionnement des Cadres Administratifs du Travail

Siège : Yaoundé

Optique : régionale (pays de l'O.C.A.M. moins République Démocratique du Congo)

Ce centre dispense 2 types de cours :

- Cours de recyclage de 15 jours pour les inspecteurs du Travail
- Cours de formation de contrôleurs du travail, durée 6 mois. Les contrôleurs du travail ainsi formés peuvent poursuivre leurs études à l'I.I.A.P. à Paris.

n1.4 Création d'un Centre Fédéral du Développement des Entreprises Coopératives

Financement : R.F. Cameroun
Fonds Spécial et
BIT (qui en sera l'agent d'exécution).

Ce projet important, puisqu'il comporte 10 experts plus les consultants, a déjà vu signé son plan d'opérations.

Directeur du projet : l'Israélien Ben Yakov.

But : Promotion des coopératives dans les villages.

n2) L'effort principal de l'UNESCO porte actuellement sur l'Institut de Pédagogie Appliquée à vocation rurale, installée à Yaoundé dans des locaux provisoires, de nouveaux bâtiments devant être construits avec une éventuelle participation de la BIRD à NGOUMOU (40 km de Yaoundé). Cet établissement a pour but de former des instituteurs pour le milieu rural, de recycler les enseignants, de former des cadres pour les cours normaux, de concevoir une pédagogie mieux adaptée aux paysans, d'élaborer de nouveaux programmes et des prototypes de manuels. Cette action s'insère dans le projet camerounais de recherche d'une meilleure adaptation de l'enseignement primaire au milieu, et d'une meilleure articulation de cet enseignement avec d'autres formes d'éducation, telles que l'apprentissage de l'agriculture et l'animation rurale.

n3) Le Centre International de Formation Statistique.

n4) L'Institut Panafricain pour le Développement (I.P.D.)

L'IPD est une association internationale de droit privé sans but lucratif, régie par la législation Suisse sur les associations de ce type. Son siège est à Genève.

Sa première réalisation est une école de cadres dénommée Institut Panafricain de Développement, qui a commencé ses cours le 29 mars 1965 à Douala et qui,

admet des étudiants francophones de tous les pays d'Afrique Noire.

L'IPD à Douala cherche à répondre essentiellement aux besoins exprimés par les Gouvernements et Organisations Africains, afin de contribuer, par la formation des cadres nécessaires, à l'élaboration et à l'exécution du développement.

En 2 ans, l'IPD forme :

- a) des cadres du développement régional
- b) des cadres régionaux de l'animation rurale et l'éducation des adultes
- c) des cadres régionaux d'entreprises coopératives.

Applicant une pédagogie essentiellement active, l'IPD possède un équipement pédagogique complet utilisé tant par les étudiants que par les professeurs.

Recrutement :

Le niveau de recrutement est celui du 1er bac. Tout candidat doit être présenté par :

- Les Ministères intéressés de son Gouvernement,
- Les organismes privés s'occupant directement du développement,
- Les chambres d'agriculture et de commerce,
- Les sociétés de développement.

Ces organismes s'engagent par écrit à prendre ou à reprendre à leur service les candidats présentés à l'IPD. Aucun étudiant ne peut être admis s'il ne possède pas les garanties nécessaires d'un emploi après ses études.

Les matières principales enseignées sont : économie, démographie, psychologie et sociologie, organisation et méthodes de travail, pédagogie, comptabilité, statistique et gestion, agriculture, génie rural et habitat, santé et nutrition, doctrines économiques spéciales, etc.

Sanction des études : Diplôme de l'IPD qui donne droit au titre de «Cadre Technique du Développement» dans l'une des spécialités suivantes :

développement régional, animation rurale, éducation des adultes, organisation, animation et gestion de coopératives.

Cet Institut est régional, comme nous le montre le tableau récapitulatif des diplômés au 31 août 1968.

EVOLUTION DES EFFECTIFS

Pays	1ère promotion	2ème promotion	3ème promotion	Total
Cameroun	18	9	7	34
Tchad	1	5	7	13
Niger	3	2	6	11
Togo	3	6	2	11
RCA	4	3	2	9
Haute-Volta	--	2	5	7
Congo K.	1	2	1	4
Dahomey	1	1	2	4
Côte d'Ivoire	--	--	2	2
Mali	--	1	--	1
Rwanda	--	1	--	1
Sénégal	--	--	1	1

II.

LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES BESOINS DE FORMATION

Les difficultés rencontrées dans le domaine de la prévision et de la statistique sont les mêmes pour les 4 pays. Pourtant, le Cameroun est celui qui nous a paru, dans ce domaine, le plus avancé. Il faut comprendre et admettre que ces pays ne disposent pas d'un appareil statistique développé qui est déjà lui-même l'indice d'un bon développement. Quand les statistiques existent, elles portent surtout sur le commerce, les échanges internationaux et la comptabilité nationale.

Quoiqu'il en soit, nos prévisions et évaluation ont été établies :

- 1) en consultant les prévisions en ressources humaines et investissements.
- 2) en utilisant les études partielles et complètes faites dans ce domaine.
- 3) en contactant les représentants de l'entreprise privée.

Très souvent, les études faites en 2) ont servi de base à l'établissement du plan.

A. SITUATION DE L'EMPLOI

En 1966 (d'après l'ouvrage de Philippe HUGON «Analyse du sous-développement en Afrique Noire : l'exemple de l'économie du Cameroun», PUF 1968) l'ensemble du secteur moderne du Cameroun Fédéral comprend moins de 140 000 salariés.

Cameroun Oriental			Cameroun Occidental			Fédération		
Secteur :								
Public	Privé	Total	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total
46,000	59,000	105,000	11,000	22,750	33,750	57,000	81,750	138,750

De 1966 à 1970, la création d'emplois peut être estimée à moins de 50 000 salariés dont environ :

5 000 dans le secteur public,

16 000 dans l'industrie

10 000 dans le secteur commercial

10 000 dans les autres services.

Ces chiffres peuvent nous paraître peu précis. Nous disposons des chiffres de l'année 1967 (établis en août 1968) du Ministère du Travail et des Lois Sociales (voir Annexe IV).

Globalement, ils nous indiquent que l'effectif global des salariés (permanents et saisonniers) est d'environ 117 000. Mais il nous faut faire deux remarques :

- 1) les chiffres du secteur public ne tiennent pas compte des agents de l'Etat, fonctionnaires :
- 2) les chiffres du secteur privé sont sous-estimés, les déclarations n'étant pas arrivées à temps.

Nous disposons par contre des effectifs rémunérés par l'Etat au 1.7.1968 (voir tableau de prévisions, annexe V).

Même en faisant les corrections nécessaires sur le secteur public et en extrapolant pour le secteur privé en 1968, nous n'arrivons pas au total de 189 000 salariés indiqués par P. HUGON en fin 1968.

B. LES BESOINS EN PERSONNEL

Dans le cas particulier du Cameroun, l'étude « Les Problèmes d'emploi et de formation » de la Société d'Etudes pour le Développement Economique et Social (SEDES à Paris) a servi de base au Plan quinquennal 1965/66 - 1970/71. L'étude porte sur les 2 Etats Fédérés, Cameroun Oriental et Cameroun Occidental. Seul le personnel d'un niveau égal ou supérieur à celui de « qualifié » a fait l'objet de l'étude. Seuls ont été traités les besoins et les ressources du secteur moderne, les besoins en personnel d'encadrement du secteur traditionnel (cultivateurs, éleveurs, petits artisans et commerçants urbains et ruraux) étant considérés comme des besoins du secteur moderne.

Critères de classification des ressources et des besoins :

- main-d'œuvre banale et spécialisée
- main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée :

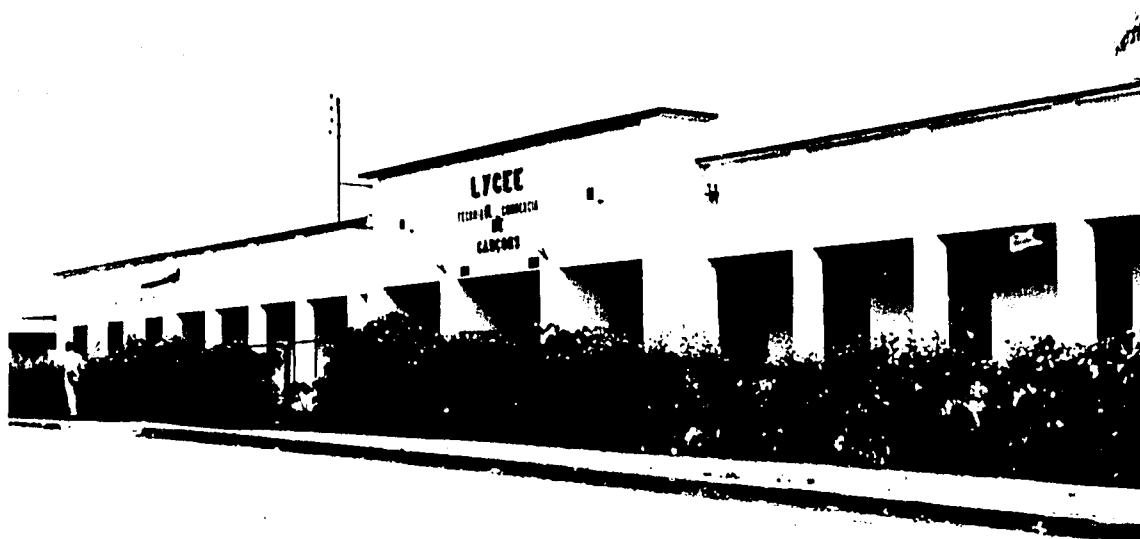
Ce personnel occupe des emplois qui supposent une connaissance générale du métier et parfois des connaissances techniques et pratiques approfondies. Il doit pouvoir organiser son travail sur de simples directives. Formation initiale : CAP, complété par une sérieuse expérience.

- Agents de maîtrise et d'encadrement :

chargés de contrôler et de distribuer le travail. Ils coordonnent les efforts d'un groupe de travailleurs.

- Techniciens :

Ils assistent les cadres dans leurs tâches techniques, mais ne possèdent pas de responsabilité dans la direction de l'entreprise. Diplôme de référence : technicien ou technicien supérieur.



Yaoundé
Lycée Technique Commercial pour garçons

— Cadres ou Cadres Supérieurs :

Ils participent à la Direction de l'entreprise et font preuve de larges initiatives. Diplôme de référence : établissements d'enseignement supérieur ou grandes écoles.

La première partie de cette étude traite de la «définition des ressources à la sortie des établissements d'enseignement et de formation existants ou prévus». Pour ce faire, elle s'est appuyée sur une structure de l'enseignement qui n'est pas celle de l'enseignement actuel. Peut-être une réforme était-elle alors à l'étude ?

Nous regrettons qu'une correction annuelle ne soit pas venue mettre à jour ce travail considérable et si bien mené.

Nous avons procédé à quelques recoupements entre les prévisions à 5 ans de cette étude et la réalité ou des prévisions à plus court terme (1 ou 2 ans). Dans le secteur public, les indications sont fort valables. Ceci nous a encouragés à utiliser les résultats de l'étude de SEDES comme une base sérieuse de travail aujourd'hui.

Besoins théoriques en personnel "Techniciens" pour la période 65/66 – 70/71

(Public et Privé)

Secteurs	Décomposition	Cameroun Oriental	Cameroun Occidental
1. <u>Formation Commerciale</u>		564	89
2. <u>Formation Industrielle</u>		463	
dont :			
-- Exploitations forestières et industrie du bois	33		13
-- Industries mécaniques et Constructions Navales	120		49
-- Bâtiments et Travaux Publics	128		12
Electricité	66		5
Transports engins divers	32		15
Mines et carrières	22		1
Divers	62		40
3. <u>Formation Médicale</u>		369	182
4. <u>Formation Agricole</u>		195	379
5. <u>Formation Pédagogique</u>		1263	334
dont :			
Instituteurs	108		
Professeurs d'enseignement général	731		
Instructeurs techniques et PTA	265		
Maîtres d'Education Physique	125		
Divers privé	34		
6. <u>Formation Administrative et financière</u>		424	42
7. <u>Formations diverses</u>		51	

Extrait de l'étude : "Les problèmes d'emploi et de formation" SEDES

C. CONTACTS AVEC LES EMPLOYEURS

Lors de notre visite, nous avons pu rencontrer :

1. Monsieur TEDJONG, Secrétaire Général de la Chambre de Commerce, d'Industrie et des Mines du Cameroun, à Douala.
2. Monsieur SOPPO PRISO Paul, Entrepreneur de Travaux Publics et Président du Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics.
3. Monsieur J. LEAUTE, Président du GICAM (Groupement Interprofessionnel pour l'Etude et la Coordination des Intérêts Economiques au Cameroun) et son successeur, M. A. HALIE.
4. Monsieur GIRMA, Secrétaire Général du Syndicat des Commerçants Export-Import du Cameroun.

Si la Chambre de Commerce n'a pu nous fournir de chiffres sur les besoins de l'économie en cadres moyens ou techniciens, elle nous a confirmé que son action en formation se limitait à un perfectionnement des employés, mais à un bas niveau. Le projet de l'Ecole Supérieure de Commerce, financée par le FED et sise à Douala, semble être mis en veilleuse, bien que le terrain soit déjà mis à disposition par le Gouvernement.

Par contre, les entretiens avec les autres responsables ont été pleins d'enseignements et de renseignements. Pour le développement harmonieux des entreprises, il est nécessaire de disposer de cadres moyens camerounais : techniciens et techniciens supérieurs. La carence dans ce domaine est flagrante (voir tableau du GICAM).

ESTIMATION DES BESOINS (EMPLOIS NOUVEAUX) DU SECTEUR PRIVÉ DU CAMEROUN ORIENTAL EN PERSONNELS QUALIFIES TOUS NIVEAUX Années 1969-70-71

Secteur	Cadres ou assimilés	maitrise Techniciens	Employés et/ou Ouvriers, qualifiés et hautement qualifiés
1. Industries de transformation	20	160	600
2. *Travaux Publics, bâtiment et industries annexes	?	50 ?	300 ?
3. Commerce	20	150	300
4. Banque	5	50	60
5. Prestations de service (transit, acconage, assurances, hôtellerie, compagnies de navigation)	10	50	50
6. Transport (y compris chem. de fer)	15	35	100

* La conjoncture actuelle dans cette branche d'activités rend aléatoire ces perspectives d'emplois nouveaux.

Source : Etude faite à fin janvier 1969 par le GICAM (Groupement inter-professionnel pour l'Etude et la Coordination des Intérêts Economiques au Cameroun).

Cette estimation des besoins s'appuie sur l'hypothèse de la situation actuelle des entreprises. Pas d'investissements nouveaux, pas d'extension, pas de création. Or le tableau récapitulatif suivant :

EXECUTION DU PLAN QUINQUENNAL
(juillet 1966-juin 1971)
DANS LES DIFFERENTS SECTEURS INDUSTRIELS A FIN JUIN 1968

En millions Fr CFA	Prévisions du plan (1966-67)	Inv. réalisés (1ère et 2ème année)	% d'exécution	Inv. prévus (3 dernières années)	TOTAL	% d'exec.
Industries animales	750	50	7	725	775	103
Pêche industrielle	1 575	250	15	1 350	1 600	101
Mines	2 062	2 120	100	2 760	3 830	185
— dont renouvellement	25					
Energie	6 280	2 075	33	6 140	8 215	130
TOTAL	10 667	4 495	30	10 975	14 420	130
Industries agricoles	5 056	2 653	52	1 675	4 328	85
— dont renouvellement	1 480	590		330	920	
Industries transf.	20 106	6 045	30	12 138	18 183	90
— dont renouvellement	6 310	1 350		2 500	3 850	
TOTAL	25 162	8 698	35	13 813	22 511	89
— dont renouvellement	7 790	1 940		2 830	4 770	
TOTAL GENERAL	35 829	13 193	36	24 788	36 931	102

Source: *L'Industrie Africaine en 1969 (Numéro spécial du Bulletin de l'Afrique noire).*

indique que 3 secteurs vont connaître une expansion notable :

- Pêche industrielle
- Energie
- Industries de transformation.

Les besoins indiqués dans le tableau GICAM vont s'en trouver accrus.

III.

CONSTATATIONS ET RECOMMANDATIONS

Nous avons pu avoir communication verbale de la liste des projets «enseignement» soumis à la BIRD pour son financement. Les lignes générales qui se dégagent de cette liste de projets dénotent, à notre avis, une tendance générale erronée dans la conception de l'enseignement au Cameroun.

Nous étions disposés à préconiser, pour la préparation du 3ème plan, les mesures suivantes :

- freiner le développement des Centres d'Enseignement Général (CEG). Il y a en effet beaucoup trop d'élèves dans les classes de 6ème, bien plus en octobre 1968 que ce que le 2ème plan a prévu pour octobre 1971.
- accroître le nombre, l'équipement et surtout la qualité de l'enseignement des CET.

Or, sur les 19 projets d'enseignement soumis à la BIRD, 15 portent sur l'enseignement général et seulement 4 sur l'enseignement technique. Ces derniers sont les suivants :

- a. Extension du Lycée Technique de Douala, avec modernisation de l'équipement et installation de laboratoires.
- b. Extension du CET d'EDEA (section chaudronniers)
- c. Extension du CET d'EBOWA (sections Mécanique-auto et Monteurs-Electriciens)
- d. Extension du Collège des Arts et de la Technologie du Cameroun Occidental.

Sur un financement global d'environ 3 milliards de Fr. CFA demandé pour des projets «enseignement» à la BIRD, 400 millions seulement intéressent des projets «enseignement technique et professionnel».

Les constatations et recommandations suivantes sont présentées pour considération :

1. Réalisation du projet Ecole Fédérale Supérieure de Technologie ou Ecole Fédérale Polytechnique.

Nous avons vu dans les paragraphes IIB et IIC, l'importance des besoins en Agents de Maîtrise et Techniciens dans le domaine industriel. Nous avons pu aussi constater dans la première partie «Inventaire des Moyens de Formation», que la capacité de formation de tous les établissements existants de personnel de ce niveau ne pourra jamais atteindre le nombre indiqué dans les besoins. Le Gouvernement du Cameroun ainsi que le fonds d'Aide et de Coopération ont fait cette constatation bien avant nous, puisqu'une première mission d'études pour la formation de techniciens, et ingénieurs a été effectuée il y a déjà 4 ans.

Le projet de création d'une Ecole Fédérale Supérieure de Technologie est à l'étude dans les services gouvernementaux et à la mission permanente d'Aide et de Coopération Française à YAOUNDE.

Ce qui semble pouvoir se réaliser au plus vite est la formation de techniciens avec un effectif au départ de 45 élèves.

Le recrutement se ferait au niveau du BEPC et la durée des études serait de 4 ans. Les élèves de 1ère des Lycées Techniques pourraient être admis en 3ème année.

Cette école est destinée uniquement à couvrir les besoins du secteur public. Le secteur privé sera alimenté par les élèves sortant des Lycées Techniques (BT) qui seraient formés pendant un an directement dans l'entreprise.

Nous recommandons cependant une étude approfondie portant sur les points suivants :

- Affinement de l'étude des besoins en techniciens pour la période 1970/75 (quantités et spécialités)
- Effectifs disponibles de candidats valables aux différents niveaux : BEPC, Seconde et Première du Lycée Technique
- Confier à une organisation qui a une grande expérience dans ce domaine, l'étude de ce projet.

Il nous est agréable de signaler que les autorités camerounaises responsables de ce projet aimeraient tirer davantage parti de cette école. En effet, les bâtiments et l'équipement des ateliers, laboratoires et salle de classe — coûteux si l'on désire donner en enseignement valable — seraient utilisés pour greffer sur cette école :

- un centre de formation de Professeurs Techniques d'atelier et de Professeurs Techniques d'Enseignement Théorique,
- un centre pédagogique de l'enseignement technique.

Nous avons pu voir dans le tableau «Répartition du personnel enseignant» (annexe A 1), le danger de cette situation. Nous avons pu constater que, dans les CET, l'africanisation des enseignants était presque totale, mais qu'il n'en était pas de même dans les Lycées Techniques. Mais ce personnel enseignant camerounais, quand il a les qualifications requises, et c'est loin d'être souvent le cas, n'a pas eu de formation pédagogique. Comment s'étonner alors des résultats médiocres aux divers examens de l'enseignement technique (Annexe B/1) ou du nombre d'abandons élevé en cours d'études techniques (annexes C/1 et C/2).

2. Projet UNESCO pour la formation d'instituteurs pour le milieu rural

Nous avons eu l'occasion, dans le paragraphe E2 (n2), de mentionner ce projet. Nous avons eu l'occasion d'en parler avec M. Matia, représentant de l'UNESCO au Cameroun. L'innovation dans ce projet est la conception d'une pédagogie mieux adaptée à la vie rurale (artisanat et agriculture) en somme ce que nous, ORT, avons appelé Travaux Manuels Educatifs (TME). Il nous semble que la collaboration de l'ORT dans un tel projet — sur des bases à

convenir — serait bénéfique à l'efficacité d'une telle école normale. Il y a en effet lieu de créer un «Centre de conception et Fabrication de Matériel Didactique» semblable à celui que nous avons par exemple créé au Mali en 1962 et tel qu'il fonctionne actuellement à notre Institut Central ORT à Anières près de Genève.

3. Le tourisme et l'hôtellerie

Nous avons eu l'occasion d'avoir un entretien avec Monsieur Paul FOKAM KAMGA, Ministre de l'Information et du Tourisme de la République Fédérale du Cameroun, et en même temps Président de l'Organisation pour le Développement du Tourisme Africain (ODETA) dont le siège est à Yaoundé. Il est inutile de rappeler l'importance du tourisme pour le Cameroun. Cependant, très peu d'efforts ont été consacrés à la structure d'accueil des visiteurs et touristes. Aux touristes étrangers il faut ajouter les touristes camerounais dont le nombre augmente d'année en année.

Le tourisme exige du personnel qualifié pour les transports (agents de voyage, transitaires, acconage, hôtesse d'accueil), du personnel pour le logement des visiteurs et des touristes, c'est-à-dire l'hôtellerie (cuisine, restaurant, réception).

Lors de notre entretien s'est dégagée la conviction commune qu'il y avait tellement à faire qu'une étude exploratoire dans ce domaine devait être entreprise pour dénombrer au moins les besoins.

4. La pêche et la navigation

Le secteur de la pêche industrielle a fait l'objet, pour la période 1966-1970, de 1 574 millions Fr. CFA de prévisions d'investissements sur un montant de 1 976 millions Fr. CFA prévus par le plan quinquennal pour les pêches maritimes.

Les investissements en cours de réalisation à fin 1968 représentaient un montant de 500 millions Fr. CFA. Près de 1 milliard Fr. CFA d'investissements supplémentaires sont déjà prévus d'ici 1971 qui permettraient d'atteindre les objectifs du plan malgré un certain décalage.

La production de la pêche maritime industrielle du Cameroun oriental a évolué du palier de 3000 T de 1956 à 1961 au palier de 8000 T en 1963, 1964 et 1965 et au palier de 11000 T en 1966 et 1967.

6 sociétés de pêche existent actuellement au Cameroun.

La flotille industrielle, composée au début de 1969 de 23 unités, comprend les 4 chaluts modernes de la SOPECOBA Cameroun, dont le dernier acheté en 1966, les 6 unités de l'armement Cotonnec, les 6 unités de PECAM, dont 1 chalut coque en fer, les 3 unités de la Sté africaine de pêche industrielle (SAPI), les 2 chalutiers congélateurs mis en service par la SIPEC et les 2 crevettiers congélateurs des Crevettes du Cameroun qui devaient arriver à Douala fin mai 1969.

La mise en place des équipements prévus par le plan qui comprennent la constitution d'un armement de pêche industrielle (1,2 milliard Fr CFA pour 3 chalu-

tiers congélateurs, 5 chalutiers crevettiers et 3 navires pour la pêche pélagique) et la création d'installations frigorifiques (384 millions Fr CFA), se poursuivent depuis 1968.

Un tel développement entraînera des besoins en personnel hautement qualifié et en techniciens dans les métiers de frigoristes, mécaniciens-dieselistes, radio-navigateurs, mécanique et chaudronnerie d'entretien et de réparation de bateaux.

5. Si «l'école-usine» existe dans quelques cas (comme nous l'avons vu dans le paragraphe D «Entreprise Privée») le système «apprentissage auprès des Chambres de Métiers» n'existe pas.

Le BIT devrait se pencher sur cette situation pour établir un modèle de contrat d'apprentissage entre l'employeur et le jeune qui veut apprendre un métier dans l'entreprise. Des cours complémentaires seraient organisés par la Direction de l'Enseignement Technique pour dispenser au jeune apprenti ce que l'entreprise ne pourra pas lui donner.

6. Les spécialités dans les CET et les Lycées Techniques ne sont pas assez nombreuses. Pour tenir compte des caractéristiques du marché du travail, il faut diversifier les métiers. Nous sommes convaincus :
 - qu'une section électronique auprès des LT correspondrait à des besoins réels,
 - qu'un centre ou au moins une section d'automatisation aurait rendu bien des services à la Brasserie de Douala, à la Chococam, etc.

D'autre part, les ordinateurs existent, et seront de plus en plus utilisés au Cameroun. La création d'un cours de formation dans ce domaine serait souhaitable.

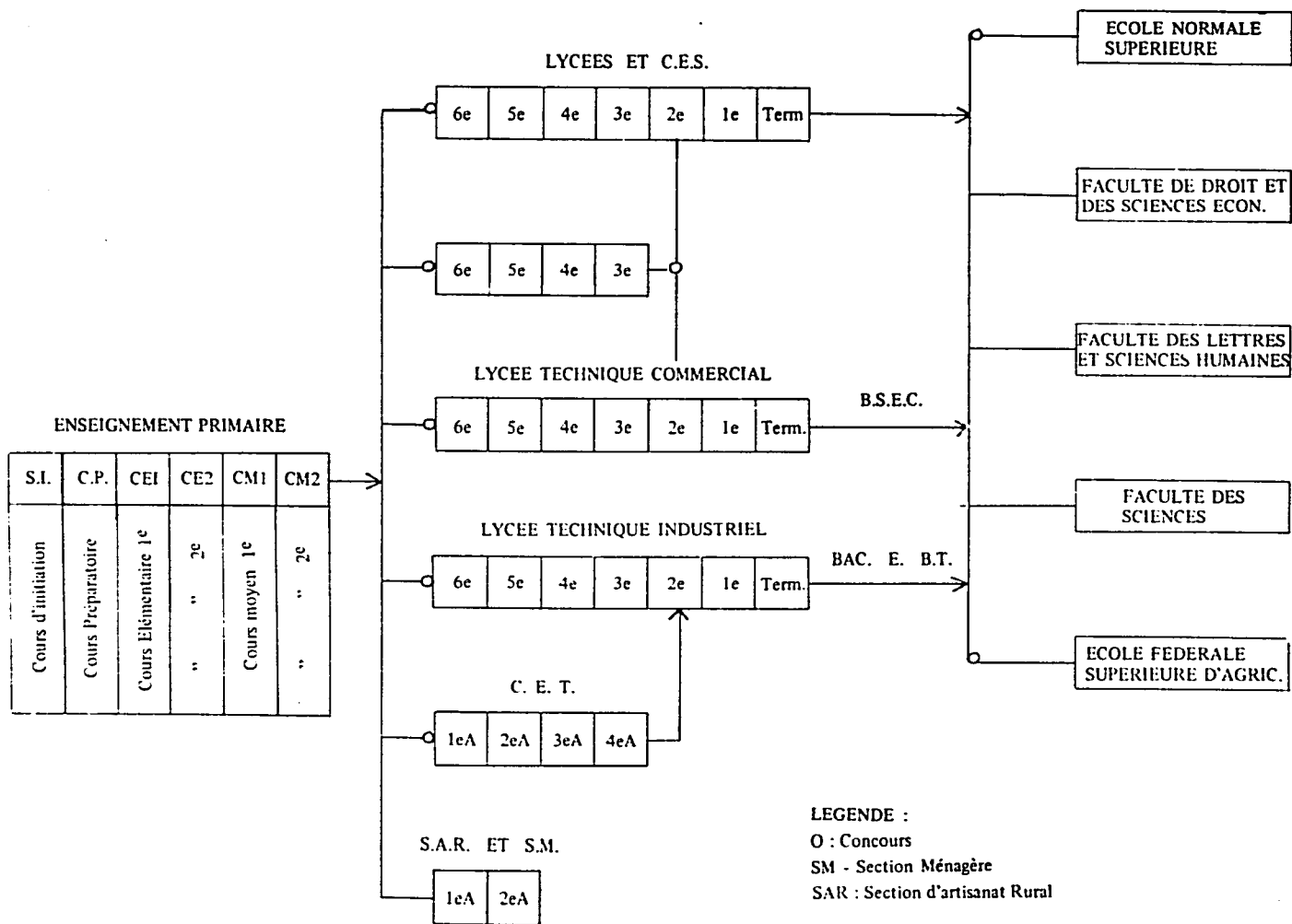
7. Nous préconisons la création d'un organisme coiffant l'ensemble de la formation professionnelle (exemple de l'ONFP en Côte d'Ivoire).

En effet, la politique de formation, une fois définie, gagnera en efficacité si tous les moyens qu'elle met en œuvre sont étroitement coordonnés. Le développement de l'appareil de formation ne doit pas s'accomplir en ordre dispersé. Cet organisme veillera à ce que les interventions successives échelonnées dans le temps s'effectuent d'une manière concentrée.

Il contrôlera l'ensemble des établissements de formation professionnelle extérieurs à l'enseignement technique proprement dit, et présidera au développement ou à la création des dits établissements.

ANNEXE 1: STRUCTURE ACTUELLE DE L'ENSEIGNEMENT AU CAMEROUN ORIENTAL

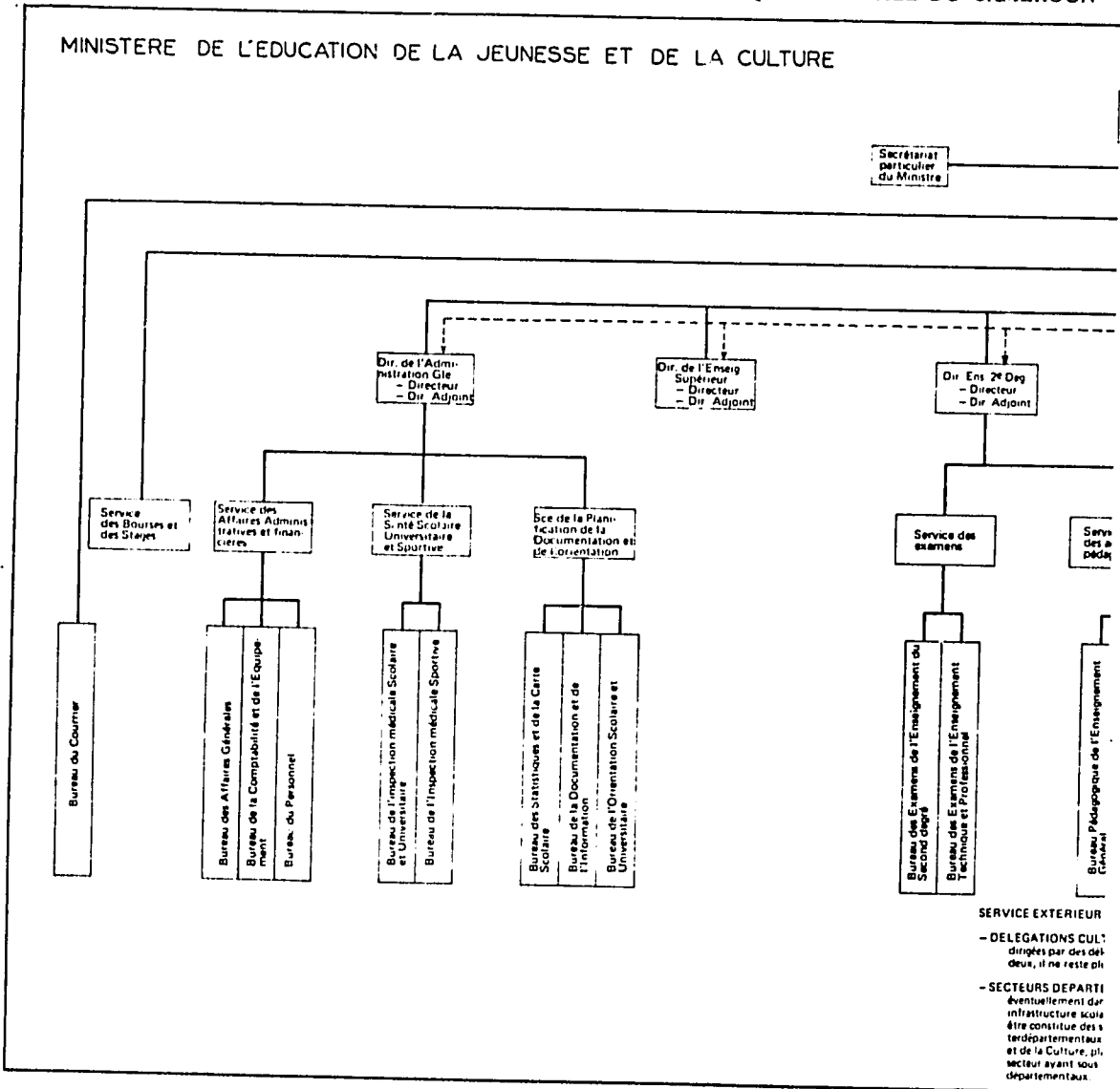
141



Source : Annuaire Statistique 67/68.

REPUBLIQUE FEDERALE DU CAMEROUN

MINISTRE DE L'EDUCATION DE LA JEUNESSE ET DE LA CULTURE

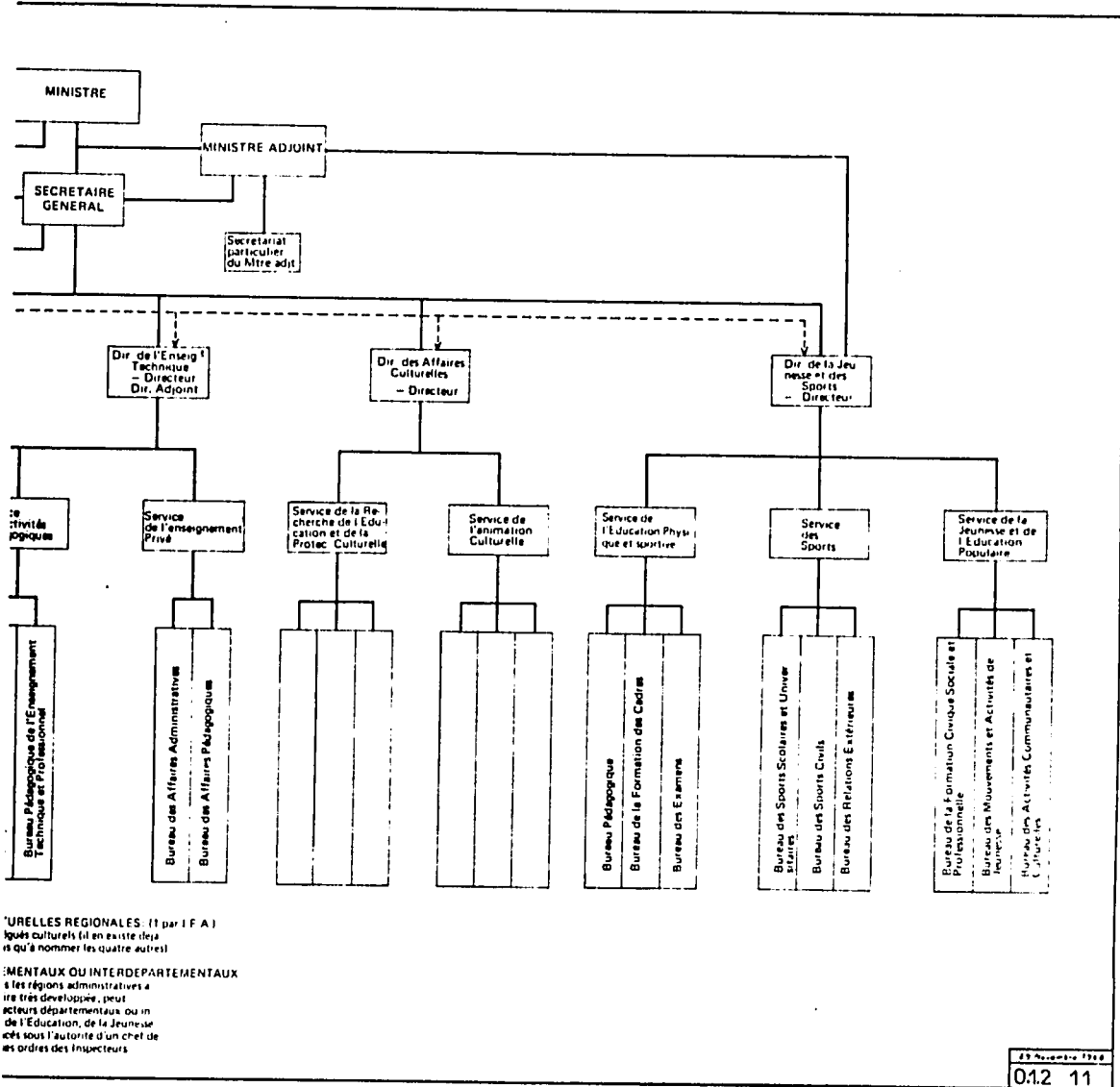


SERVICE EXTERIEUR

- DELEGATIONS CULT. dirigées par des délégués, il ne reste plus

- SECTEURS DEPARTI éventuellement par infrastructure scolaire être constituée des terdepartementaux et de la Culture, pl. secteur ayant sous departementaux.

ANNEXE II



Source : Ministère de l'Éducation de la Jeunesse et de la Culture.

ANNEXE III

STRUCTURE DE L'ENSEIGNEMENT ANGLOPHONE AU CAMEROUN OCCIDENTAL

I—ENSEIGNEMENT PRIMAIRE (7 ans)

- A) Classes I, II, et III : Juniors ;
- B) Classe IV : transition, à la fin de laquelle on passe un examen : «Entry to Seniors Primary Schools»,
- C) Classes V, VI et VII : Seniors. A la fin de la classe VII est passé le «First Leaving School Certificate» équivalent au CEP et éventuellement, le «Common Entrance Examination», en fait un véritable concours, qui permet de poursuivre les études. Les 1.000 premiers reçus sont autorisés à passer le concours d'entrée spécial, accompagné d'un entretien, pour le lycée bilingue de Buéa et le Collège bilingue de Yaoundé (70 admis).
- D) Il est envisagé pour les élèves ne continuant pas leurs études de créer à titre expérimental, puis de généraliser, des Craft Schools, où pendant deux ans serait donné un enseignement pratique à caractère agricole, industriel ou ménager.

II—ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

- A) Secondary Schools : (4 ans) : classes I à V ; à la fin de la classe V est passé le «General Certificate of Education, ordinary level».
- B) Colleges of Arts, Sciences and Technology : first year et final year, à l'issue de laquelle on passe le «General Certificate of Education, advanced level». Il s'agit d'un enseignement à caractère pré-universitaire (3 matières au choix seulement). Les «General Certificate of Education» présentés sont ceux de Londres, d'où viennent les sujets et où sont corrigées les copies.

III—ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Il est dispensé dans les «Technical College» et «Commercial College» où les études durent 4 (ou 5) années et sont sanctionnées par un examen.

IV—ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Deux années d'enseignement supérieur ont été créées au CAST de Bambili, par l'installation d'une section rattachée à l'Ecole normale supérieure de Yaoundé et d'une section agricole.

V—ENSEIGNEMENT NORMAL

A) Système ancien :

Les moniteurs (probationary teachers) sont directement recrutés parmi les titulaires du First School Leaving Certificate. Après 4 ou 5 ans d'enseignement, ils deviennent «confirmed teachers» et peuvent alors entrer dans les Elementary Teachers Training Schools (3 ans d'études). Echouant à l'examen de sortie, ils retournent dans l'enseignement sans le titre de grade III donné à ceux qui l'ont réussi. Ces derniers, après 2 nouvelles années d'enseignement, peuvent être admis dans les High Elementary Teachers Schools (2 ans d'études). La réussite à l'examen final donne le grade II. Quant au grade I, il est préparé en Grande-Bretagne, en un an d'études et correspond au «General Certificate of Education, advanced level».

B) Système nouveau :

Il est en cours d'installation et correspond à une tentative de rapprochement du système antérieur avec le système français. Dorénavant, les centres G III recruteront à la sortie de l'enseignement primaire et formeront le personnel enseignant en 4 ans (le recrutement a commencé) tandis que les centres G II (très souvent les mêmes) recruteront à la sortie de la classe III de l'enseignement secondaire ou technique et assureront une formation en deux ans.

En outre, il est prévu de créer une section pédagogique au CAST de Bambili, où des promotions de 50 élèves, recrutés avec le GCOL, prépareront en deux ans le grade I. Les maîtres seront utilisés dans les centres précités et dans les trois premières classes des enseignements secondaires et techniques.

POPULATION ACTIVE

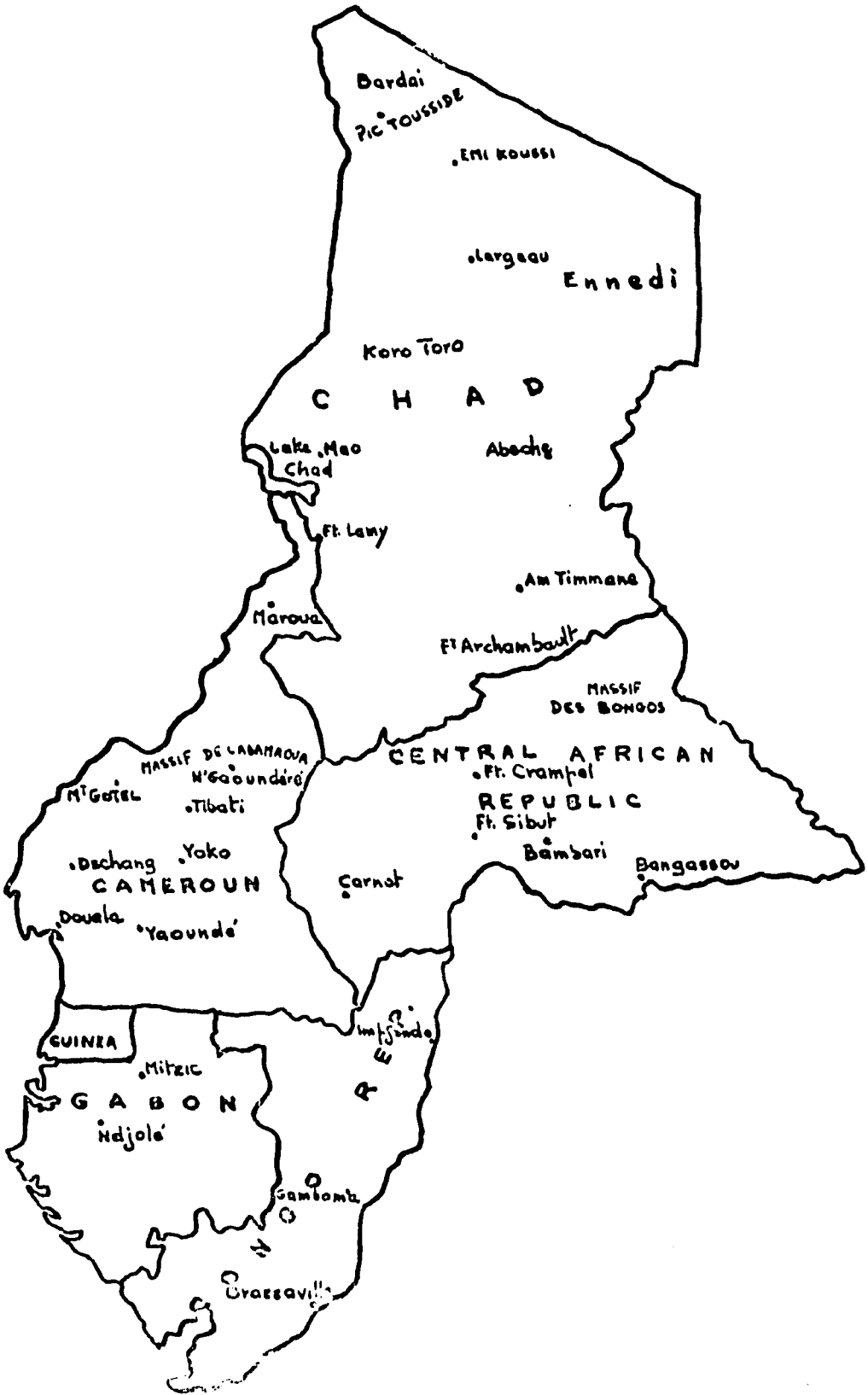
ANNEXE IV

ANNEE : 1967

Données disponibles en Août 1968

GROUPEMENTS D'ACTIVITES	EMPLOYEURS				SALARIES (9)			
	Personnes morales		Personnes Physiques		Permanents		Saisonniers	
	A	NA	A	NA	H	F	H	F
I.- SECTEUR PUBLIC								
- Administration Générale	99				7.387	480	753	7
- Service à forme industr. ou commerciale	11				992	49	82	25
- Autres organismes Publics	51				3.276	317	197	1
- TOTAL DU SECTEUR PUBLIC	511				25.705	2.036	1.221	33
II.- SECTEUR PRIVE	A	NA	A	NA	H	F	H	F
ACTIVITES PRIMAIRES								
- Pêche	.	3	.	.	277	5	56	.
- Forêts	1	22	.	5	5.116	85	104	.
- Agriculture, Elevage	3	52	5	27	11.492	445	6.161	2.728
T O T A L	4	77	5	32	16.885	535	6.321	2.728

Tableau 1



ANNEXE IV (suite 1)

GROUPEMENTS D'ACTIVITES	EMPLOYEURS				SALARIES				TRAVAIL- LEURS IN- DEPEND.	AIDES FAMILIALES
	Personnes Morales		Personnes Physiques		Permanents		Saisonniers			
	A	NA	A	NA	H	F	H	F		
ACTIVITES SECONDAIRES										
- Electricité	1	19	-	-	2 077	51	94	-		
- Pétrole et carburants	4	13	3	6	589	21	134	-		
- Extraction de minerais métall.	-	1	-	-	120	2	50	-		
- " de matériaux de constr.	-	2	1	1	87	1	57	-		
- " et préparation de minér.	-	-	-	-	-	-	-	-		
- Industries manufacturières	3	97	11	39	10 837	653	557	37		
- Bâtiment et Travaux Publics	-	102	1	16	14 814	91	1 090	13		
TOTAL	8	202	16	62	28 524	819	1 982	50		
ACTIVITES TERTIAIRES										
- Commerce	25	342	63	140	8 823	639	5 704	29		
- Transports routiers	1	34	1	11	3 274	12	165	-		
- " ferroviaires	-	1	-	-	3 102	12	92	-		
- " maritimes et fluviaux	-	9	-	1	9 756	15	1 960	-		
- " aériens	-	9	-	-	769	46	20	1		
- Auxiliaires de transports	-	14	-	-	3 446	22	-	-		
- Banques Assurances	1	40	2	1	1 055	206	16	9		
- Contentieux	-	1	3	4	35	5	-	-		
- Professions libérales	-	36	11	5	1 527	119	32	-		
- Enseignement privé	10	37	10	1	4 583	364	4	-		
- Hôtels Restaurants Bars	4	34	16	13	1 214	42	27	3		
- Gens de maison	2	18	1	3 425	6 789	16	4	4		
- Divers	5	21	11	4	792	20	1	-		
TOTAL	48	596	118	3 615	36 487	1 934	8 025	46		
TOTAL SECTEUR PRIVE	60	875	139	3 709	81 896	3 288	16 328	2 024		
TOTAL GENERAL	221	875	139	3 709	93 551	4 134	17 360	2 857		
					97 635		20 217			

Tableau 1 bis.

EFFECTIFS DES SALARIES PERMANENTS

ANNEXE IV (suite 2)

VENTILATION PAR SECTEUR
CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET GROUPEMENT D'ACTIVITE (1)

	NATIONAUX										NON NATIONAUX										TOTALS		TOTAL GENE- RAL	
	MANOEUVRES		OUVRIERS (1)		EMPLOYES		MAITR.		CADRES DIRECT.		MANOE.		OU- VRIERS		EMPL.		MAITR.		CADRES DIRECT.					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		H + F
I. SECTEUR PUBLIC																								
- Administration Générale	2.268	3	2.227	72	2.353	341	248	18	68	9	8	-	12	-	150	36	50	1	3	-	7387	480	7.867	
- Service à forme industrielle ou commerciale	388	-	278	-	263	42	21	-	36	2	-	-	1	-	2	5	-	-	3	-	992	49	1.041	
- Autres organismes publics	1.079	4	666	36	1.431	259	44	3	22	7	3	-	1	-	6	2	13	3	11	3	3276	317	3.593	
TOTAL SECTEUR PUBLIC	3.735	7	3.171	108	4.047	642	313	21	126	18	11	-	14	-	158	43	63	4	17	3	11655	846	12.501	
I. SECTEUR PRIVE ACTIVITES PRIMAIRES																								
- Pêche	39	-	168	-	23	-	-	-	-	-	2	-	16	-	1	5	24	-	4	-	277	5	282	
- Forêts	2.870	72	1.752	-	210	2	141	-	3	-	14	-	26	-	3	8	6	-	91	3	5116	85	5.201	
- Agriculture, Elevage	8.802	421	1.416	3	478	6	371	4	41	-	183	-	12	-	7	-	9	9	173	2	11.492	445	11.937	
TOTAL	11.711	493	3.336	3	711	3	512	4	44	-	199	-	54	-	11	13	39	9	268	5	16885	535	17.420	

(1) Y compris les aides-ouvriers et les chauffeurs

Tableau 2. Non compris 400 propriétaires de taxis et cars employant environ 500 travailleurs dans l'Inspection du Littoral

ANNEXE IV

(Suite 3)

GROUPEMENTS D'ACTIVITES	NATIONAUX										NON NATIONAUX										TOTALS		TOTAL GENERAL		
	MANOEUV.		OUVRIERS		EMPLOYES		MAITR.		CADRES DIRECT		MANOEUVRES		OUVR.		EMPLOY.		MAITR.		CADRES DIRECT						
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
B - ACTIVITES SECONDAIRES																									
Electricité	276	-	1.001	-	449	10	224	4	5	-	-	-	15	-	1	7	63	27	43	3	2.077	51	2.128		
Pétrole et carburants	167	-	126	1	132	5	50	-	19	-	5	-	20	-	6	4	9	7	55	3	589	21	610		
Extract. minéraux métal.	65	-	37	-	8	-	8	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	120	2	122		
" Matériaux constr.	50	-	31	-	4	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	87	1	88		
" et prép. minér.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Industrie manufacturière	3.980	185	5.257	235	753	93	182	4	35	-	6	-	153	-	28	48	158	43	285	45	10.837	653	11.490		
Équipement et travaux Publics	7.002	1	5.648	2	1.043	12	135	2	7	-	352	-	173	7	6	33	283	4	166	29	14.815	90	14.905		
TOTAL	11.540	186	12.100	238	2.389	120	599	11	66	-	364	-	361	8	41	94	513	81	552	80	28.525	818	29.343		
C - ACTIVITES TERTIAIRES																									
- Commerce	2.308	10	2.397	51	2.977	190	240	5	52	2	32	-	52	5	81	178	176	139	508	59	8.823	639	9.462		
- Transports routiers	545	-	2.144	-	494	-	28	1	19	-	5	-	8	-	14	11	3	-	14	-	3.274	12	3.286		
" ferroviaires	392	-	1.546	-	942	10	131	-	13	-	-	-	15	-	28	2	-	-	35	-	3.102	12	3.114		
" maritimes & fluv.	629	-	161	-	112	5	18	1	2	-	10	-	5	-	8	9	18	-	15	-	978	15	993		
" aériens	294	-	216	-	198	14	20	-	4	-	-	-	20	-	60	29	-	1	47	2	769	46	815		
- Auxiliaires des Transp.	2.645	-	159	-	455	2	39	-	2	-	-	-	6	-	88	11	4	-	48	9	3.446	22	3.468		
- Banques - Assurances	79	1	79	-	670	108	81	6	74	-	1	-	1	-	57	83	-	2	113	6	1.155	206	1.361		
- Contentieux	4	-	4	-	22	2	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	4	1	35	5	40		
- Professions libérales	131	-	90	2	1.223	89	55	6	4	5	-	-	-	-	1	9	1	1	22	7	1.527	119	1.646		
- Enseignement privé	95	26	87	29	4.091	638	121	8	150	6	1	-	-	-	13	45	6	1	19	9	4.583	762	5.345		
- Hôtels-Restaurants-Bars	167	-	371	6	578	18	38	1	15	-	1	-	2	-	17	26	1	1	24	12	1.214	64	1.278		
- Gens de Maison	92	-	90	-	6.605	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	6.789	12	6.801		
- Divers	273	1	361	1	961	7	38	-	4	1	2	-	-	-	1	4	2	6	15	-	792	20	812		
TOTAL	7.566	38	7.705	89	18.463	1.083	810	28	339	14	52	-	109	5	368	420	211	152	864	105	36.487	1.934	38.421		
TOTAL DU SECTEUR PRIVE	30.817	717	23.141	330	21.563	1.211	1921	43	349	14	615	-	524	13	420	527	763	242	1.684	190	81.897	3.287	85.184		
TOTAL GENERAL	34.552	724	26.312	438	25.610	1.853	2234	64	575	32	626	-	538	13	578	570	826	246	1.701	193	93.552	4.133	97.685		

Source: Ministère du Travail et des Lois sociales

TABLEAU DE PREVISIONS D'EVOLUTION DES EFFECTIFS REMUNERES PAR L'ETAT
(1.7.68 au 1.7.74)

ANNEXE V

CLASSIFICATION EFFECTIFS AU	PREVISIONS DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL NOUVEAU EN							PREVISIONS D'ALLÈGEMENT DES EFFECTIFS REMUNERES PAR L'ETAT						PREVISIONS DE LA SITUATION DES EFFECTIFS AU							
	1.7.68	68-69	69-70	70-71	71-72	72-73	73-74	TOTAL	68-69	69-70	70-71	71-72	72-73	73-74	TOTAL	1.7.69	1.7.70	1.7.71	1.7.72	1.7.73	1.7.74
CADRES-																					
A2	372	121	180	90	103	97	90	591	1	2	1	6	-	6	16	492	670	759	856	953	1 037
A1	1 130	294	246	187	228	213	217	1 385	41	28	17	22	18	26	152	1 383	1 601	1 771	1 977	2 172	2 363
B2	627	200	259	236	221	234	243	1 393	126	14	15	15	17	24	211	701	946	1 167	1 373	1 590	1 809
B1	1 757	259	485	400	398	404	379	2 341	125	78	81	90	74	80	528	1 891	2 298	2 617	2 925	3 255	3 554
C	3 509	392	720	605	650	590	617	3 574	58	85	72	73	77	94	459	3 843	4 478	5 011	5 588	6 101	6 624
D	8 575	601	1 058	1 056	976	971	918	5 576	71	115	117	118	171	172	764	9 105	10 048	10 987	11 845	12 645	13 387
CONTRACTUELS																					
Hors. Catég:	217	46	53	54	55	57	58	323	14	1	1	1	3	3	23	249	301	354	408	462	517
Licence	88	17	25	18	19	20	26	125	4	28	5	4	6	8	55	101	98	111	126	140	158
Bac.	510	32	84	52	55	57	61	341	2	38	13	8	16	22	99	540	586	625	672	713	752
BE. BEPC.	571	62	135	120	116	120	122	675	7	47	19	18	23	35	149	626	714	815	913	1 010	1 097
JOURNALIERS																					
BE. BEPC-CAP	3 594	2 390	841	825	820	800	794	6 470	37	57	39	31	43	40	247	5 947	6 731	7 517	8 306	9 063	9 817
CEPE	12 275	303	526	443	454	478	459	2 663	84	123	143	135	140	133	759	12 494	12 897	13 197	13 515	13 853	14 179
Auxiliaires	4 817	189	373	333	334	318	330	1 877	64	81	102	111	115	132	605	4 942	5 234	5 465	5 688	5 891	6 089
TOTAL	38 042	4 906	4 985	4 419	4 429	4 359	4 314	27 412	634	697	625	633	703	775	4 067	42 314	46 602	50 396	54 192	57 848	61 387

Source : Département des Ressources Humaines du Ministère du Plan.

ANNEXE VI

LE SECTEUR PRIVE AU CAMEROUN

L'importance du secteur public et du secteur privé est bien différente selon qu'il s'agit d'enseignement court ou d'enseignement long. En utilisant les chiffres de 1968 (arrondis), nous pouvons mettre en évidence le tableau suivant :

EFFECTIFS

Enseignement	Public	Privé	
Court	1.250	6,600	
Long	1.550	290	
dont 1er cycle	860	94	
D'autre part, les différents ordres d'enseignement privé se répartissent ainsi :			
Enseignement	Catholique	Protestant	Laïc
Court	2,080	180	4,350
Long	--	30	260
dont 1er cycle	--	--	95
Total	2.080	210	4,610

On voit très nettement la prolifération des établissements privés laïcs dans le domaine de l'enseignement technique.

L'enseignement privé présente vraiment un cas particulier au Cameroun, par rapport aux autres pays d'Afrique Centrale qui font l'objet de la présente étude. Il nous semble que ce point particulier mérite qu'on s'y attache, et qu'en développement de cette question figure dans le présent rapport.

1. Au Cameroun Oriental, la législation et la réglementation de l'enseignement privé ont fait l'objet de la note No 329 au Département, le 10 septembre 1968. Elle rappelait les principales dispositions des textes antérieurs qui n'ont pas été abrogés, à savoir les Lois du 26 juin et 9 juillet 1964, et le décret du 20 janvier 1966. Les nouvelles dispositions étudiées figurent dans la Loi du 29 août 1968, et le décret du 23 août de la même année, déterminant les catégories professionnelles des maîtres de l'enseignement privé, et fixant les taux de salaire afférant à ces catégories. La loi précitée a pour objet essentiel de fixer les modalités d'application du transfert des établissements privés à l'Etat, soit lorsque l'intérêt public l'exige, soit à la demande des fondateurs.

La Loi de 1964 a structuré l'enseignement privé, distinguant l'enseignement catholique, l'enseignement protestant, l'enseignement laïc et l'enseignement franco-arabe. Chaque ordre d'enseignement est représenté par un responsable national désigné par les organisations nationales, et agréé par les autorités gouvernementales.

L'enseignement catholique nous paraît de loin le mieux organisé. Sa Direction Générale comprend un service de planification et de statistiques scolaires, et un bureau pédagogique. A l'échelon intermédiaire existe une direction diocésaine avec un conseiller, et des efforts sérieux sont faits pour le recyclage systématique des maîtres d'enseignement ; dans ce domaine, malgré l'aide helvétique et l'appui du CODIAM, il reste encore beaucoup à faire, l'archevêque de Yaoundé n'ayant pu trouver le financement de son projet de recyclage pour les maîtres d'enseignement primaire.

La Direction de l'enseignement protestant nous a paru moins bien organisée. Elle regroupe les écoles de 7 à 8 missions. Les 2 groupes les plus importants, dont les écoles sont les mieux tenues, sont le Conseil des Eglises Baptistes du Cameroun, et l'Eglise Presbytérienne Camerounaise.

La Direction de l'enseignement privé laïc, elle, est purement nominale. La prolifération d'écoles de toutes sortes n'est pas entravée par l'existence d'un écolage nettement plus élevé que dans les établissements confessionnels. Ce phénomène traduit bien la volonté de nombreux parents de voir coûte que coûte leurs enfants trop vieux pour rester dans l'enseignement public, ou trop mauvais pour être acceptés dans des établissements sérieux, réussir à décrocher un diplôme. Il nous faut signaler que le caractère commercial par trop affirmé de nombreuses institutions privées laïques, la faiblesse des résultats qu'elles obtiennent par rapport aux sacrifices des parents, préoccupent vivement les responsables gouvernementaux de l'enseignement.

L'enseignement privé Franco-Arabe créé dans le nord avec l'aide du gouvernement, pour répondre aux vœux des parents musulmans ne fait guère parler de lui.

2. Au Cameroun Occidental, chaque groupe de Mission désigne un Secrétaire à l'Education qui est accepté par le gouvernement et rétribué par lui. Un contrôle pédagogique est effectué dans les écoles privées, par des inspecteurs officiels. C'est l'enseignement protestant qui est le mieux organisé.

ANNEXE VII

Centre International de Formation Statistique (C.I.F.S.)

CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION STATISTIQUE (C.I.F.S.)

Créé à Yaoundé depuis 1962, sous l'égide des Nations-Unies (Commission Economique pour l'Afrique), le C.I.F.S. reçoit des élèves originaires des pays francophones d'Afrique Noire ; il forme des cadres moyens des services de Statistiques.

Le C.I.F.S. comprend deux divisions :

- 1) La division "Adjoints Techniques" recrute des élèves titulaires soit du Probatoire (ex. 1ère partie du Baccalauréat) ou d'un diplôme équivalent, soit du diplôme d'agent technique. La durée des études y est de deux ans
- 2) La division "Agents Techniques" recrute soit des élèves titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires du premier cycle ou de son équivalent, soit du personnel des services statistiques justifiant d'un niveau d'instruction similaire.

L'admission se fait uniquement sur concours. Les élèves reçus bénéficient de bourses accordées par les organismes internationaux (Fonds spécial des Nations Unies, Communauté Economique, Européenne, etc.) ou par le gouvernement de leur pays. L'admission effective au Centre est subordonnée d'une part à l'obtention d'une bourse, et d'autre part à la garantie d'un emploi dans le pays d'origine après la formation.

A la rentrée d'octobre 1969, le C.I.F.S. compte 75 élèves, dont 31 à la division "Agents Techniques" et 44 à la division "Adjoints Techniques" (24 en 1ère année et 20 en 2ème année). Ces élèves proviennent du Burundi, du Cameroun, de la République Centrafricaine, des Comores, du Congo-Brazzaville, du Congo-Kinshasa, du Dahomey, du Gabon, de la Haute-Volta, de Madagascar, du Mali, du Niger, du Rwanda, du Tchad et du Togo.

Le corps enseignant comprend, outre le personnel camerounais (fonctionnaires des cadres supérieurs du Service de la Statistique), des membres de divers organismes d'assistance bilatérale : coopérants belges et français, volontaires suisses.

**REPARTITION DU PERSONNEL ENSEIGNANT DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT
TECHNIQUE
CAMEROUN ORIENTAL**

	PUBLIC		PRIVÉ		TOTAL	
	Nationaux Ass.Tech.		Nationaux Ass.Tech.		Nationaux Ass.Tech.	
	T	dont F	T	dont F	T	dont F
Prof. Agrégés -- Doctorat	-- (-)	1 (-)	1 (-)	-- (-)	1 (-)	1 (-)
Professeurs Certifiés CAPES-CAPET	3 (1)	8 (1)	-- (-)	1 (-)	3 (1)	9 (1)
Professeurs Licenciés d'Enseignement	--	--	--	--	--	--
Professeurs Licenciés Libres	5 (2)	12 (6)	2 (-)	3 (1)	7 (2)	15 (7)
Professeurs C.E.S. - C.E.G.	6 (-)	19 (11)	2 (-)	1 (-)	8 (-)	20 (11)
PTA. Lycée Tech. PETT.PEG.	1 (-)	22 (8)	-- (-)	1 (-)	1 (-)	23 (8)
PTA. des C.E.T. - Monitorat	15 (3)	15 (2)	2 (-)	5 (5)	17 (3)	20 (7)
Ingénieurs	2 (-)	8 (-)	-- (-)	2 (-)	2 (-)	10 (-)
Instituteurs Techniques	26 (8)	6 (6)	-- (-)	-- (-)	26 (8)	6 (6)
Bac. BT. BP. BSEC	4 (-)	5 (1)	8 (1)	25 (8)	12 (1)	30 (9)
Probatoire - BEC - BEI	1 (-)	2 (-)	11 (1)	6 (5)	12 (1)	8 (5)
Instituteurs Techniques Adjoints	15 (3)	-- (-)	2 (-)	1 (1)	17 (3)	1 (1)
B.E. - B.E.P.C. - C.A.P.	21 (8)	-- (-)	136 (31)	24 (17)	157 (39)	24 (17)
AUTRES	8 (5)	12 (1)	24 (3)	23 (11)	32 (8)	35 (12)
TOTAL	107 (30)	110 (36)	188 (36)	92 (48)	295 (66)	202 (84)

Non compris le personnel du C.E.T. Nkolve SA'A -- du Séminaire Adventiste de NANGA-EBOKO, de l'Ecole des Sciences Appliquées et d'Orientation -- du Centre de Formation Ouvrière de DOUALA.
F = Femmes

Source: Annuaire statistique 1967-1968

Remarque:

Plus de la moitié des enseignants n'ont pas eux-mêmes atteint le niveau du bac technique, et n'ont pas non plus reçu une formation pédagogique préalable. L'assistance technique est majoritaire dans l'enseignement public, et si on ne considère que les enseignants Camerounais, le pourcentage de ceux qui n'ont pas atteint le niveau du bac technique serait d'environ 75%.

CAMEROUN ORIENTAL
ENSEIGNEMENT TECHNIQUE DU SECOND DEGRÉ – RÉSULTAT DES EXAMENS

EXAMENS		1964-1965			1965-1966			1966-1967			1967-1968			1968-1969		
		P	A	%	P	A	%	P	A	%	P	A	%	P	A	%
C.A.P.	Industriels	168	47	28,0	450	190	42,2	523	160	30,6	632	317	50,2			
"	Commerciaux	705	67	9,5	758	235	31,0	929	55	5,9	876	214	24,4			
"	Spéciaux	-	-	-	33	19	57,6	105	33	31,4	123	28	22,8			
C.F.A.	Dactylographie	-	-	-	157	25	15,9	123	21	17,1	175	26	14,8			
Certificat d'Arts Ménagers		119	72	60,5	142	103	72,5	177	76	42,9	274	182	66,4			
B.E.I. Brevet d'Enseignement Industriel		49	9	18,4	60	21	35,0	72	24	33,3	117	29	24,8			
Brevet d'Enseignement	Comptabilité	-	-	-	28	24	85,7	50	31	62,0	171	55	32,2			
Commercial	Secrétariat	-	-	-	22	9	40,9	91	31	34,1	99	34	34,3			
Total		36	25	69,4	50	33	66,0	141	62	44,0	270	89	33,0			
Probatoire technique		30	13	43,3	28	13	46,4	25	9	36,0	29	10	34,5			
Brevet Professionnel	Commercial	-	-	-	-	-	-	69	15	21,7						
	Industriel	-	-	-	-	-	-	7	1	14,3						
Total		-	-	-	-	-	-	76	16	21,1	68	23	33,8			
B.S.E.C.	Comptabilité	-	-	-	-	-	-	17	13	76,5	39	20	51,3			
	Secrétariat	-	-	-	-	-	-	7	3	42,9	26	16	61,5			
Total		-	-	-	-	-	-	24	16	66,7	65	36	55,4			
Brevet de technicien, diplôme de sortie		28	8	28,6	40	4	10,0	44	7	15,9	39	20	51,3			
Mathématique et Technique		13	5	38,5	19	2	10,5	20	4	20,0	18	9	50			

Source: *Annuaire Statistique 1967-68*

ANNEXE C1 – ANNEE 1966-67

Enseignement technique du second degré		Cameroun oriental			
Année d'études		Inscrits	Promus	Redoublants	Abandons
1e A. ou 6e	Effectifs	3 177	2 219	149	809
	en %	–	69,8	4,7	25,5
2e A. ou 5e	Effectifs	2 106	1 431	172	503
	en %	–	67,9	8,2	23,9
3e A. ou 4e	Effectifs	1 438	1 150	72	216
	en %	–	80,0	5,0	15,0
4e A. ou 3e	Effectifs	938	395	101	442
	en %	–	42,1	10,8	47,1
Total 1e Cycle	Effectifs	7 659	5 195	494	1 970
	en %	–	67,8	6,5	25,7
Seconde	Effectifs	403	271	72	60
	en %	–	67,2	17,9	14,9
Première	Effectifs	186	98	20	68
	en %	–	52,7	10,8	36,5
Terminale	Effectifs	98	27	25	46
	en %	–	27,6	25,5	46,9
Total 2e Cycle	Effectifs	687	396	117	174
	en %	–	57,6	17,1	25,3
Ensemble	Effectifs	8 346	5 591	611	2 144
	en %	–	67,0	7,3	25,7

ANNEXE C1 – ANNEE 1967-68

Enseignement technique du second degré		Cameroun oriental			
Année d'études		Inscrits	Promus	Redoublants	Abandons
1e A. ou 6e	Effectifs en %	3 569 —	2 785 76,1	182 5,0	692 18,9
2e A. ou 5e	Effectifs en %	2 391 —	1 619 67,7	177 7,4	595 24,9
3e A. ou 4e	Effectifs en %	1 503 —	1 172 78,0	99 6,6	232 15,4
4e A ou 3e	Effectifs en %	1 251 —	463 37,0	155 12,4	633 50,6
Total 1e Cycle	Effectifs en %	8 804 —	6 039 68,6	613 7,0	2 152 24,4
Seconde	Effectifs en %	467 —	343 73,5	17 3,6	107 22,9
Prémière	Effectifs en %	291 —	131 45,0	3 1,0	157 54,0
Terminale	Effectifs en %	123 —	65 52,8	4 3,3	54 43,9
Total 2e Cycle	Effectifs en %	881 —	539 51,3	24 2,7	318 36,1
Ensemble	Effectifs en %	9 685 —	6 578 67,9	637 6,6	2 555 25,5

ANNÉE 1968-69 (PROSPECTIVE)

Enseignement technique du second degré		Cameroun oriental			
Année d'études		Inscrits	Promus	Redoublants	Abandons
6e ou 1e A.	Effectifs en %	4 304	3 271 76,0	215 5,0	818 19,0
5e ou 2e A.	Effectifs en %	2 962	2 014 68,0	207 7,0	741 25,0
4e ou 3e A.	Effectifs en %	1 718	1 340 78,0	103 6,0	275 16,0
3e ou 4e A.	Effectifs en %	1 327	491 37,0	159 12,0	677 51,0
Total 1er Cycle	Effectifs en %	10 311			
Seconde	Effectifs en %	480	356 74,0	14 3,0	110 23,0
Première	Effectifs en %	346	156 45,0	3 1,0	187 54,0
Terminale	Effectifs en %	135	71 53,0	4 3,0	60 44,0
Total 2e Cycle	Effectifs en %	961			
Ensemble	Effectifs en %	11 272			

En appliquant les % de l'année scolaire 1967-68 arrondis.

Chiffres tirés de l'Annuaire Statistique 1967-68.

REPUBLIQUE GABONAISE

	Pages
I. Inventaire des moyens	200
II. Inventaire des besoins.	210
III. Constatations et recommandations.	214
Annexe I. Structure d'ensemble proposée.	217
" II. Lycée technique de Libreville (Projet)	218
" III. Lycée technique de Libreville (Projet)	220
" IV. Implantation des CET pour le 2ème Plan	221
" V. Tableau des renseignements par entreprise	222 à 226
" A/3 Personnel enseignant technique	227
" B/3 Résultats aux examens (1967)	228

I

INVENTAIRE DE L'ENSEMBLE DE L'APPAREIL DE FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE DONT DISPOSE LE GABON

- A. ETABLISSEMENTS ET MOYENS QUI DEPENDENT DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE
 - A.1. Etablissements d'enseignement technique long (2ème cycle)
 - a) Lycée Technique de LIBREVILLE
 - b) L'Ecole Pratique de Commerce Public à PORT GENTIL
 - A.2. Etablissements d'enseignement technique court
 - a) 4 Collèges d'enseignement technique (LIBREVILLE, OYEM, MOANDA, et TCHIBANGA)
 - b) 1 section de commerce privée à BITAM
 - A.3. Formation para-industrielle et artisanale
 - Deux Centres d'Apprentissage publics
 - A.4. Enseignement féminin (ménager et couture)
 - A.4.1. Trois Collèges Techniques des Arts féminins (MOUILA, FRANCEVILLE et MAYOUMBA)
 - A.5. L'institut Universitaire de Technologie
- B. ETABLISSEMENTS QUI DEPENDENT DU MINISTERE DU TRAVAIL
 - B.1. Les Centres de formation professionnelle rapide (LIBREVILLE et PORT GENTIL)
 - B.2. Le Centre de formation professionnelle rapide de «Sainte Marie» (privé)
 - B.3. Centre de formation professionnelle rapide des employés de commerce et de bureau.
- C. ETABLISSEMENTS QUI DEPENDENT D'AUTRES MINISTERES
 - C.1. Centre de formation professionnelle des Postes à LIBREVILLE dépendant de l'Office Nationale des Postes et Télécommunications.
- D. FORMATION DANS L'ENTREPRISE PRIVEE
- E. AUTRES ORGANISMES

A. ÉTABLISSEMENTS ET MOYENS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Introduction

Un Ministère spécialisé est chargé de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'enseignement. Il effectue également les recherches en matière de pédagogie et d'organisation.

Il administre de nombreux établissements d'enseignement gérés par l'État et contrôle les établissements d'enseignement privé.

L'enseignement privé est réglementé par la Loi de 1960 qui organise un enseignement uniforme sur l'ensemble du territoire : utilisation de la langue officielle, conformité aux programmes officiels, examens et concours uniques, garanties professionnelles et morales exigées du personnel. En contrepartie de ces exigences, l'État apporte une aide très importante à l'enseignement privé par l'octroi de subventions.

Un Conseil National de l'Enseignement et un Conseil National de l'Enseignement Technique rassemblent les principales personnalités intéressées des secteurs public et privé. Le calendrier scolaire est identique au calendrier scolaire français.

En ce qui concerne l'enseignement technique, programmes et méthodes sont identiques à ceux de l'enseignement français ou très voisins. Un Directeur de l'enseignement technique en est responsable.

Dans le premier Plan 1966-70, une structure d'ensemble de l'enseignement technique a été proposée (voir annexe I). Nous verrons au fur et à mesure ce qui a été adopté, mais précisons d'ores et déjà que la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans, ce qui explique que le niveau d'admission dans les CET ou au Lycée est celui de la 4^{ème}.

ENSEIGNEMENT TECHNIQUE Evolution des effectifs depuis 1961

Années	Nombre d'élèves	Accroissement
1961	165	100
1962	271	164
1963	385	233
1964	1 001	607
1965	1 236	749
1966	1 441	873
1967	1 504	912
1968	1 539	933
1969	(1 383)	

Source : *Annuaire Statistique 1967-68*

A.1. Etablissements d'enseignement technique long (2e cycle)

a) Le Lycée Technique Albert Bernard BONGO de Libreville, (non compris le CET annexe)

C'est un établissement d'enseignement technique long. A partir de la 4ème, les élèves sont orientés soit vers la section industrielle, soit vers la section commerciale. Les examens qui y sont préparés sont les BEC (brevet d'enseignement commercial), les BEI (brevet d'enseignement industriel) BSEC (brevet supérieur d'enseignement commercial), le brevet de technicien et le baccalauréat technique et économique.

Les bâtiments du Lycée Technique ont été terminés au cours de l'année 1968 mais cette rénovation n'a pas beaucoup touché les ateliers. La capacité d'hébergement de son internat est de 560.

LYCÉE TECHNIQUE LIBREVILLE
Nombre d'élèves par section – Année 1967-68

Sections	1e année		2e année		3e année		4e année		TOTAL		
	G	F	G	F	G	F	G	F	G	F	T
Secrétariat		23		11		7		6		47	47
Comptabilité	46		45	6	24	2	17	2	132	10	142
Economie (BSEC)	17								17	–	17
BAC Economique	30	7	50	3	8	1			88	11	99
BAC Technique	23		16		6				45		45
Brevet de technicien			11						11		11
Mécanique générale	55		56		13		17		141		141
Mécanique auto					25				25		25
Menuiserie					12		8		20		20
Ensemble	171	30	178	20	88	10	42	8	479	68	547

Source: *Annuaire Statistique 1967-68*

LYCÉE TECHNIQUE
Nombre d'élèves par année d'étude et par nationalité – Année 1967-1968

a) Sections commerciales et économiques

Années d'études	Elèves Gabonais			Autres Africains			Européens et autres			Ensemble		
	G	F	T	G	F	T	G	F	T	G	F	T
4è Commerciale (secrétariat)	12	23	35	1	1	2	—	—	—	13	24	37
4è Commerciale (comptabilité)	31		31							31		31
3è Commerciale (secrétariat)	15	9	24	1		1		2	2	16	11	27
3è Commerciale (comptabilité)	25	7	32							25	7	32
2è Commerciale (secrétariat)	28	4	32							28	4	32
1è Commerciale (secrétariat)	24		24	1		1		1	1	25	1	26
2è Economique	49	4	53	3		3	2		2	54	4	58
1è Economique	46	3	49	1		1	2		2	49	3	52
Term. Sciences économiques	3		3				5	1	6	8	1	9
Ensemble	233	50	283	7	1	8	9	4	13	249	55	304

b) Sections industrielles

4è Industrielle	54		54				1		1	55		55
3è Industrielle	53		53	2		2	2		2	57		57
2è Industrielle	46		46	2		2	2		2	50		50
2è Technique	23		23							23		23
1è Industrielle	23		23				2		2	25		25
1è Technique	15		15				1		1	16		16
1è BTN (pour brevet techn.)	11		11							11		11
Terminale Technique	4		4				2		2	6		6
Ensemble	229		229	4		4	10		10	243		243

Source: *Annuaire Statistique 1967-68*

La ventilation par sections nous montre mieux les examens préparés et la durée des études. En effet :

Le BEI complet se prépare en 4 ans à partir de la 4ème.

Le BEC complet se prépare en 4 ans à partir de la 4ème.

Le Baccalauréat se prépare en 3 ans à partir de la Seconde.

Au cours du 2ème Plan 1971-1975, il est prévu de transformer le Lycée Technique de Libreville qui devra peu à peu fonctionner exclusivement comme établissement technique du 2ème degré et formera donc des BEI, des baccalauréats techniques et des brevets de technicien. Le CET sera détaché de cet établissement (voir annexes II et III «La nouvelle structure du Lycée Technique»).

b) L'Ecole Pratique de Commerce de PORT GENTIL

Elle a été ouverte en novembre 1967 et la finition des travaux de construction n'a eu lieu qu'en février 1969. Son effectif en fin 1968 était de 16 élèves en 1ère année (classe de seconde). Sa capacité est de 40 jeunes, assimilables par l'Administration et le secteur privé, à des agents techniques et cadres moyens. C'est un enseignement du type long.

A.2. Enseignement technique court

a) Les Collèges d'enseignement technique publics

Ces collèges préparent en 3 ans aux divers CAP. Un effort a été fait pour la création de nouveaux programmes adaptés aux besoins spécifiques du Gabon en les décrochant même des programmes français. Les différentes spécialités sont les suivantes pour ces 4 CET :

NOMBRE D'ÉLÈVES PAR ANNÉE D'ÉTUDE ET PAR SECTION

Sections	1è année		2è année		3è année		4è année		TOTAL		
	G	F	G	F	G	F	G	F	G	F	T
Mécanique générale	39	1	78		28				145	1	146
Mécanique auto	15		58		54				127		127
Serrurerie	10		19		11				40		40
Electricité			15		17				32		32
Menuiserie	10		27		28				65		65
Maçonnerie	10		11		11				32		32
Dieseliste							13		13		13
Ensemble	84	1	208		149		13		454	1	455

Les effectifs sont les suivants :

	1 ^è année		2 ^è année		3 ^è année		4 ^è année		TOTAL
	G	F	G	F	G	F	G	F	
CET LIBREVILLE	60	1	120		111		13		305
CET OYEM	15		22		24				61
CET MOANDA	10		30		12				52
CET TCHIBANGA*									

* Sur l'Annuaire Statistique 1967-68, il y avait à Tchibanga un Centre d'apprentissage qui a été transformé en cours d'année 1969 en Collège d'enseignement technique avec les spécialités: maçonnerie et ébénisterie. Nous n'avons pu, en juin 1969, obtenir les effectifs de ce centre. Il est prévu que ce Centre comprendra une section de "formation d'encadreurs et moniteurs agricoles" pour faciliter le développement à la base des zones rurales et assurer l'animation technique dans les villages, ceci en liaison avec le Ministère de l'Agriculture.

Jusqu'en 1968, il y avait à TCHIBANGA un centre d'apprentissage. Il a été transformé en cours d'année 1969 en Collège d'enseignement technique avec les spécialités : maçonnerie et ébénisterie. Le désir de la Direction de l'enseignement technique est d'en faire pour le Gabon ce que l'école BOULLE de Paris est pour la France. C'est une expérience passionnante qui mérite de trouver un financement extérieur.

De plus, il est prévu que ce Centre comprendra une section de «formation d'encadreurs et moniteurs agricoles» pour faciliter le développement à la base des zones rurales et assurer l'animation technique dans les villages, ceci en liaison avec le Ministère de l'Agriculture.

Il est prévu pour le 2^e Plan une nouvelle implantation des CET, voir annexe IV.

b) La Section Commerciale Privée Protestante BITAM.

Elle dispense un enseignement commercial court avec les effectifs suivants :

1^{ère} Année : 7 garçons et 4 filles
 2^{ème} Année : 8 garçons
 soit 19 élèves en 1968.

A.3. Centres d'apprentissage publics.

Les centres d'apprentissage avaient pour objectif au départ la formation d'artisans ruraux, mais l'enseignement a dévié au début vers la formation aux CEAP (certificat élémentaire d'aptitude professionnelle) dans le métier presque

général de menuiserie. En 1968, il y en avait encore 12 avec un effectif global de 338 élèves et une formation de 2 ans. Au cours de l'année scolaire 68-69, dix Centres ont disparu, l'un d'eux, TCHIBANGA, étant transformé en Collège d'Enseignement Technique. Ils ont été englobés dans le système d'enseignement terminal. Aujourd'hui, ces centres sont en voie de diversification pour les rapprocher des besoins locaux et donner une formation plus utilisable qu'auparavant.

En juillet 1968, une demande d'aide financière et technique a été transmise à cet effet à l'Organisation des Nations Unies.

Les deux centres restants (Libreville et Fougamou) font l'objet d'expériences intéressantes tentées par la Direction de l'enseignement technique.

A.4. Enseignement technique féminin (ménager et couture)

A.4.1. Les collèges techniques des Arts féminins.

3 années d'études pour l'obtention du CAP. Un public à MOUILA et deux privés Catholiques à FRANCEVILLE et à MAYOUMBA avec les effectifs suivants :

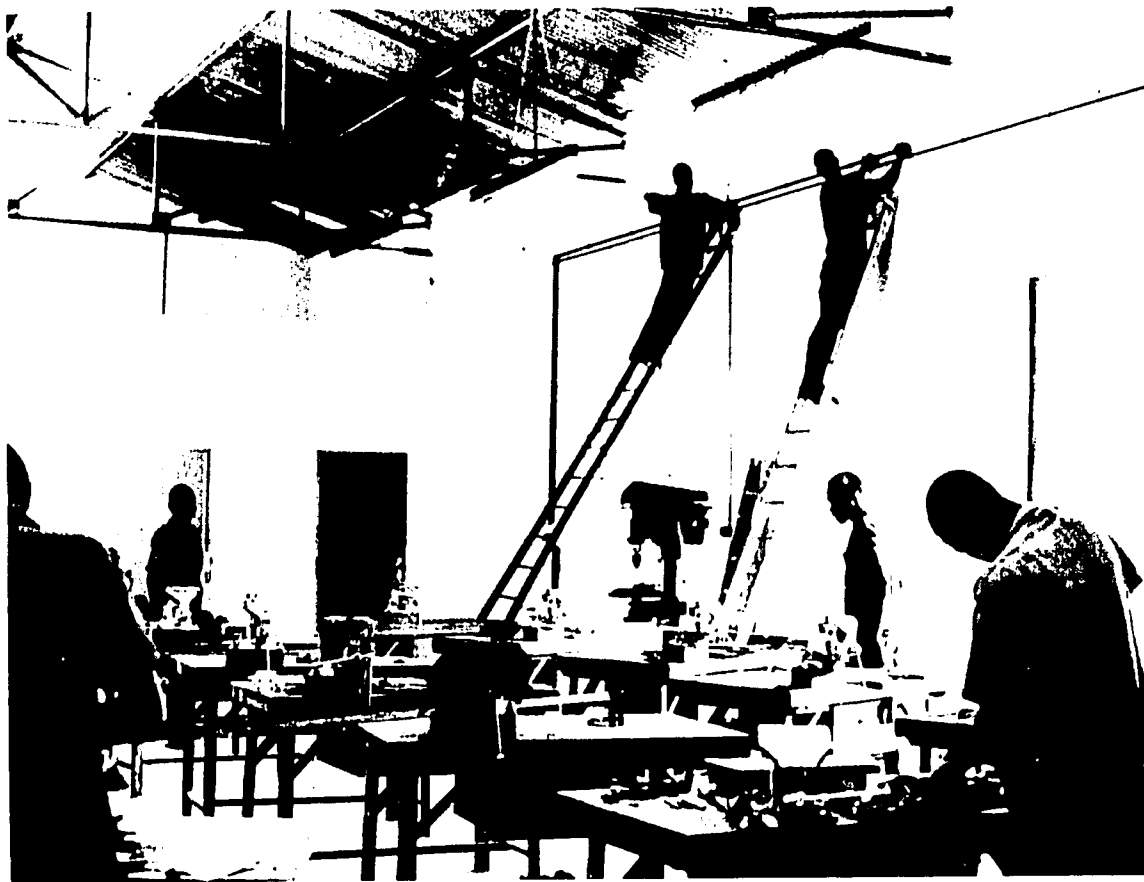
	1ère année	2ème année	3ème année	TOTAL
MOUILA	24	12	3	39
FRANCEVILLE	37	17	5	59
MAYOUMBA	30	15	—	45
Total	91	44	8	143

A.5. L'Institut Universitaire de Technologie (IUT) LIBREVILLE (anct. Ecole Polytechnique)

Nous citons tout de même cet institut bien que tenant une classe à part, en raison de son autorité de tutelle (la FESAC) et de son caractère régional. Cet institut a commencé à fonctionner en 1964 avec, pour objectif, la formation de techniciens d'une part, et d'ingénieurs de travaux d'autre part, en 4 ans à partir du BEPC pour les premiers, et des bacheliers pour les seconds. Cependant, aucune étude précise des débouchés n'a précédé la décision de sa création et la conception de cet institut - ainsi d'ailleurs que son fonctionnement - sont restés flous. En 1968, il est entré dans sa dernière phase de construction (achè-

vement). Nous ne parlerons pas des effectifs de l'année scolaire 1968. Un recrutement spécial s'est fait au niveau du Bac, en 1969, en vue de former des techniciens supérieurs; il s'agirait d'une dizaine d'élèves, en majorité du Congo Brazzaville.

Sanction des études: Diplôme Universitaire de Technologie, équivalent au Brevet de Technicien Supérieur. Le Cameroun enverra en septembre 1970 des élèves.



CFR Libreville
Installations électriques

B. ÉTABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

B.1. Centres de formation professionnelle rapide de LIBREVILLE et de PORT GENTIL.

Durée de la formation : 9 mois

Diplômes obtenus : Certificat F.P.R.

A Libreville : 120 élèves répartis dans les sections suivantes : maçonnerie, béton armé, mécanique-auto, carrosserie automobile, (en cours de réalisation), charpente, électricité-bâtiment, électro-mécanique et réfrigération. Ces 3 dernières sections sont dirigées par du personnel de l'ORT et financées par l'USAID. Très bien équipées, avec un corps enseignant de première qualité et très dévoué, ces trois sections ont connu des résultats remarquables, tant quantitatifs que qualitatifs. Une étroite collaboration existe entre le responsable et le Ministère du Travail, collaboration qui a abouti au meilleur placement des élèves formés.

A Port Gentil. Même formule avec 45 élèves répartis dans les sections de chaudronnerie, mécanique-auto et mécanique générale.

B.2. Le Centre de formation professionnelle rapide de «Sainte Marie»

Ce centre s'est tout dernièrement modernisé, agrandi et ses programmes d'enseignement ont été révisés. La durée des études est plus longue (2 ans) avec les sections suivantes : menuiserie, mécanique générale, électricité bâtiment, mécanique-auto.

B.3. Centre de formation professionnelle des employés de commerce et de bureau.

Même principe de formation avec un effectif d'environ 100 élèves auxquels s'ajoutent ceux qui suivent les cours de perfectionnement.

C. ÉTABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT D'AUTRES MINISTÈRES

C.1. Centre de formation professionnelle des Postes à LIBREVILLE, dépendant de l'Office National des Postes et Télécommunications, avec un effectif de 16 élèves.

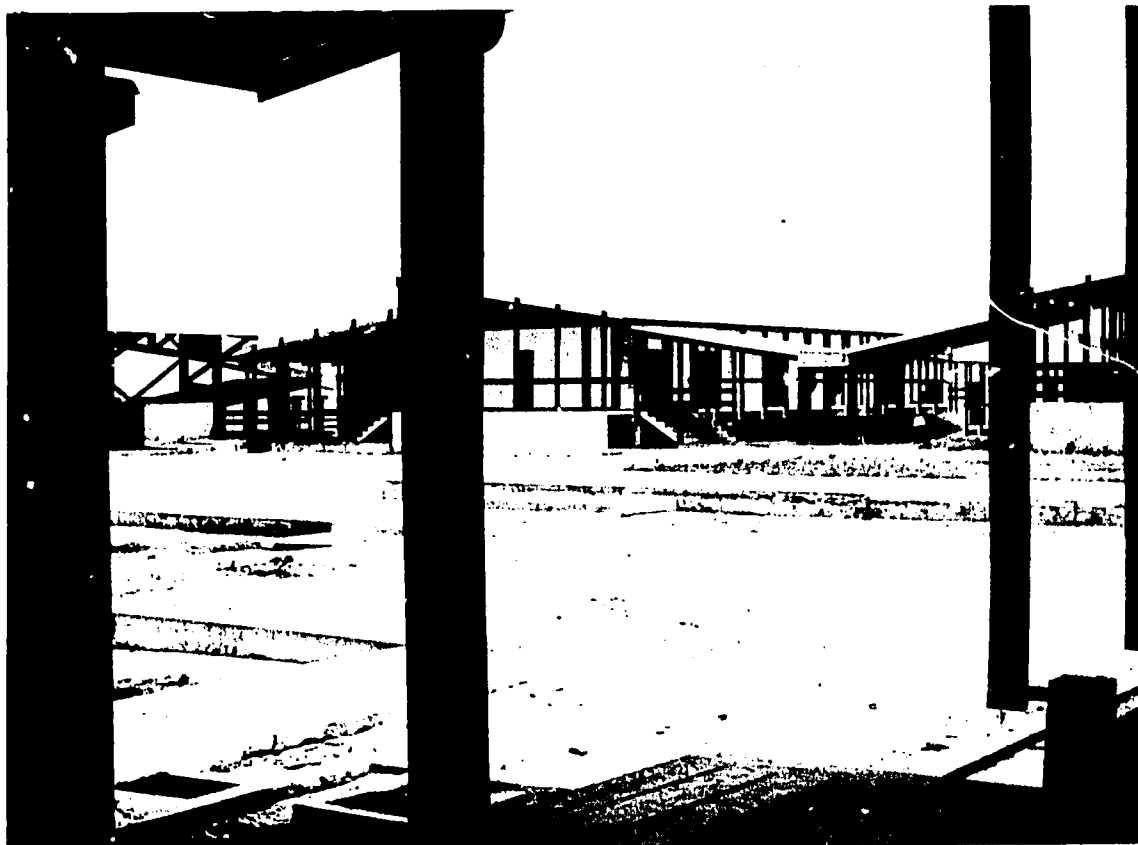
D. FORMATION DANS L'ENTREPRISE PRIVÉE

Des cours de formation ou de perfectionnement sont organisés par les sociétés ou entreprises privées mais bien souvent, ces cours sont ignorés du Ministère de l'Éducation Nationale. Nous citerons les plus connus :

- Le Centre de formation d'entreprise de la COMILOG-COMUF à MO-ANDA, qui a un effectif de 2 professeurs techniques pour 55 élèves. Ces

élèves ont été recyclés à des titres divers pendant l'année 1968, par groupes de 6 à 11 et à un niveau minimum du CAP.

- La Société MOBIL.
- La Société SHELL
- La SEEG (Société d'Eau et d'Electricité du Gabon)
- La Société des Pétroles SPAFE.
- Les Raffineries SER.



L.T. de Libreville

Nous n'avons pu constater aucun contact fonctionnel entre ces centres de formation dans l'entreprise privée et les établissements publics. Il y aurait pourtant un intérêt évident pour les uns comme pour les autres à différencier leurs tâches, à les rendre complémentaires au lieu d'être parallèles.

E. AUTRES ORGANISMES

L'AFCA dispense une petite formation complémentaire dans les classes terminales du Lycée Technique ayant pour thème principal les relations humaines : elle assure une formation sur le tas de bas niveau au Service des Travaux Publics de LIBREVILLE.

II

LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES BESOINS DE FORMATION

A. LA SITUATION DE L'EMPLOI

Les perspectives d'emploi jusqu'en 1980 dans le secteur moderne apparaissent comme parfaitement cohérentes avec le maintien des autres activités souhaitables, et notamment avec les besoins du secteur traditionnel.

Emplois du secteur moderne	Situation 1964	Perspectives 1970	Perspectives 1980
Agriculture, élevage, pêche	260	1 100	1 500
Forêts	11 240	14 700	25 000
Mines (extraction de pétrole incluse)	3 560	4 050	5 750
Energie (raffinerie incluse)	300	550	600
Industries	4 770	6 750	10 400
Bâtiment et TP	5 000	6 400	8 200
Commerce	3 830	6 850	10 050
Transports et autres services	5 240	4 300	5 400
Administration, enseignement, privé, organismes para-publics	14 100(1)	16 800	21 700
Personnel domestique	2 500	3 000	3 900
TOTAL	50 800	64 500	92 500(2)

Source: plan quinquennal 1966-70

(1) dont 11.530 pour les services administratifs, y compris l'armée et la gendarmerie, 1.150 pour l'enseignement privé, 1.420 pour les organismes para-publics.

(2) dans le cas de la réalisation de la voie ferrée (sinon, 77.400 seulement)

La situation de l'emploi en 1967 peut être tirée des statistiques de la Caisse Gabonaise de prévoyance sociale (CGPS), qui ne concernent pas les fonctionnaires, militaires, gendarmes et policiers. A cette date, 1.067 employeurs utilisaient 51.761 personnes (non compris 2.316 domestiques), dont notamment 9.523 dans la sylviculture, 7.020 dans le commerce et les banques, 6.983 dans le bâtiment et les TP, 6.698 pour les services gouvernementaux, 3.094 pour les industries du bois, 2.848 dans l'extraction des minerais et matériaux. Environ la moitié des salariés sont employés dans l'Estuaire et près du quart dans l'Ogooué maritime.

B. LES BESOINS DE FORMATION

Nous avons pu voir, dans le tableau ci-dessus, les perspectives de l'emploi pour 1980 et en tenant compte de la forte probabilité de réalisation de l'hypothèse «avec chemin de fer», il a été estimé par le plan que les objectifs théoriques de formation d'ici 1980 étaient les suivants pour la formation d'établissements spécialisés.

OBJECTIFS THEORIQUES DE FORMATION

Nature de la formation	Qualifiés Hautement qualifiés	Maîtrise encadrement	Techniciens	Cadres cadres supérieurs	TOTAL
Industrielle	4 300	875	900	600	6 675
Commerciale	2 000	440	400	440	3 280
Agricole et forestière	140	355	85	110	690
Pédagogique	1 800	300	100	100	2 300
Médico-sociale	520	590	10	130	1 250
Formations diverses	180	50	110	70	410
	8 940	2 610	1 605	1 450	14 605

Cette formation en établissements spécialisés devra être complétée par la formation en entreprise d'environ 4.000 personnes qualifiées et hautement qualifiées et de 250 à 300 agents de maîtrise et d'encadrement.

Dans une esquisse d'équilibre possible des besoins et des ressources humaines du secteur moderne, le 1er plan fait ressortir que si, en 1970, on peut espérer disposer de la main-d'œuvre nécessaire au projet du 1er plan, *il faudra faire appel, à partir de 1970, et dans l'hypothèse de la construction de chemin de fer, à la main-d'œuvre extérieure.* Or, il faut signaler que pour les autorités gabonaises l'appel à la main-d'œuvre extérieure n'est qu'un pis-aller. D'autre part, si on envisage *l'équilibre* pour 1980, mais cette fois *qualitatif*, le premier plan signale «en tenant compte des effectif scolaires qui seront disponibles au niveau voulu, et des dispositions probables, le *déficit* de la formation en établissements spécialisés sur les objectifs théoriques *sera d'environ 5.000 unités* ; celui de la *formation en entreprise, de 3.000 à 3.500.* Le déficit total en main-d'œuvre, par défaut de qualification, sera donc de 8.000 personnes en 1980».

C. CONTACTS AVEC LES EMPLOYEURS

Nous avons rencontré les personnalités suivantes :

M. M'BORO, Directeur du Ministère du Travail

M. MIKANGA, son Adjoint

M. NDIMAL, Chef de la Division de la Main-d'œuvre, de l'Emploi et de la Formation professionnelle rapide

M. BOUGLE, Président de l'UNIGABON

M. NIAZY, Expert du BIT, Conseiller au CFPR Libreville

M. HOUDIN, Secrétaire Général de la Chambre de Commerce.

M. NDIMAL venait, avec M. MARCOVICI, Chef de mission ORT, et M. NIAZY, de mener une enquête sur les problèmes de main-d'œuvre à l'intérieur du pays. Nous reproduisons un extrait du rapport préliminaire de cette étude :

«Quant à la formation dispensée par nos centres, les entreprises ont parfois regretté la limitation des sections. C'est pourquoi, ils ont abordé le problème de la formation et du perfectionnement des *mécaniciens pour moteurs diesel marins*. En effet, il faut reconnaître que le GABON est un pays riverain, en égard aux cours d'eau qui le sillonnent et surtout à la longue côte marine qui le borde. Le trafic sur l'eau est déjà important et doit croître dans les années à venir. Avec lui, le nombre de moteurs marins augmente. Il y a certainement lieu de se pencher sur la possibilité de dispenser cette formation.»

M. NIAZY, qui est au GABON depuis quelques années, nous a confirmé qu'en règle presque générale, les gros employeurs ont formé, leur personnel ouvrier (main-d'œuvre spécialisée et qualifiée). Ils n'ont cependant rien fait pour le cadre moyen et le cadre supérieur.

L'expérience de l'ORT de quelques années de travail au Gabon est positive : «tous les jeunes qui ont été formés se sont maintenus dans leur poste d'affectation et nombreux sont ceux qui ont connu de l'avancement. *Ces résultats sont dus à une approche particulière des problèmes et à des méthodes d'enseignement qui sont propres à l'ORT*».

Tout le monde s'accorde aussi - et nous sommes de leur avis - à affirmer que les besoins au Gabon en cadres moyens et surtout techniques existent dans tous les domaines et ce pour plusieurs raisons, dont les plus importantes sont la faible population, la désertion des emplois du secteur privé vers le secteur public, les efforts qui doivent être faits en vue de la gabonisation des cadres, et enfin du potentiel économique énorme du pays.

Nous joignons (annexe V) un tableau général des entreprises au Gabon avec leur effectif actuel et en observation, *les besoins en personnel immédiats de ces entreprises*.

D. LE COMITE NATIONAL DE COORDINATION DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI (CNCFE)

Au cours de notre étude, nous n'avons pas manqué de signaler dans les recommandations la création d'un Office national de la formation professionnelle. Nous sommes heureux de mentionner qu'au Gabon, un organe de coordination a reçu la charge de suivre sérieusement les problèmes de planification de la main-d'œuvre en relation avec les programmes de formation.

Rattaché à la Présidence de la République, le CNCFE a été créé en novembre 1968. Il est présidé par le Ministère chargé du Plan.

Fonction :

Il révisé périodiquement les besoins en personnel à former ou à perfectionner dans les différentes branches professionnelles ; il en déduit les ajustements à apporter en capacité et en niveau, à l'appareil de formation local existant, ainsi que les besoins en formation ou stages à l'étranger.

Il suit en permanence l'évolution de la répartition et la structure de la population active, et propose toutes mesures propres à remédier à des déséquilibres nuisibles à l'application des plans nationaux de développement.



Libreville CFR ORT
Installations des compresseurs
Centre de Formation Rapide AID/ORT

III

RECOMMANDATIONS

1. Les problèmes de formation professionnelle ou d'enseignement technique se posent d'une toute autre manière au Gabon que pour les 3 autres pays. L'élément moteur du développement économique est l'industrie et non l'agriculture ; la démographie du Gabon est faible. Autant de raisons qui doivent entraîner les autorités Gabonaises à aborder différemment les problèmes de main-d'œuvre et les encourager à modifier la structure française de l'enseignement technique. Il faut rechercher des méthodes d'enseignement plus adaptées aux problèmes du Gabon. Si français et gabonais partagent ce point de vue, il n'en demeure pas moins que rien n'est changé. Vouloir à tout prix s'accrocher aux diplômes français est déjà une erreur mais que dire de l'attachement désespéré aux anciens diplômes (BEI par exemple)... si encore on n'en conservait que l'appellation.

Les autorités gabonaises devraient chercher à définir d'autres professions qui répondent mieux aux besoins de l'économie, et développer davantage le niveau moyen (maîtrise, encadrement, contremaîtres et chefs d'équipe) que les niveaux supérieur ou qualifié. Plusieurs installations au Gabon sont automatisées ; elles le seront encore plus dans l'avenir avec le chemin de fer, le port d'OWENDO et l'implantation d'usines de transformation. D'autre part, la main-d'œuvre est peu abondante. Il serait certainement rentable de créer des sections automation englobant l'automation mécanique, hydraulique, pneumatique et électronique.

2. L'Ecole Normale de l'enseignement technique

Au Gabon comme dans les autres pays, si l'on veut assurer une formation correspondant aux besoins des industries nouvelles, et si l'on veut même maintenir la capacité actuelle de formation, il faut, et dans les meilleurs délais, que le pays dispose d'un corps enseignant autochtone. Nous savons qu'un projet — très avancé — d'ENET Nationale est déjà en cours. Nous engageons tous les participants au colloque à étudier cette question sous une optique régionale. Compte tenu de l'urgence dans ce domaine, nous attirons l'attention des responsables sur la possibilité d'envoyer dans des institutions spécialisées, pour une courte durée, un certain nombre d'enseignants autochtones actuellement en place, mais non qualifiés pédagogiquement, pour un stage de formation technique et pédagogique dans leur spécialité. De telles instituts existent qui ont une grande expérience dans ce domaine et qui ont déjà fait leurs preuves dans d'autres pays africains.

3. Tourisme

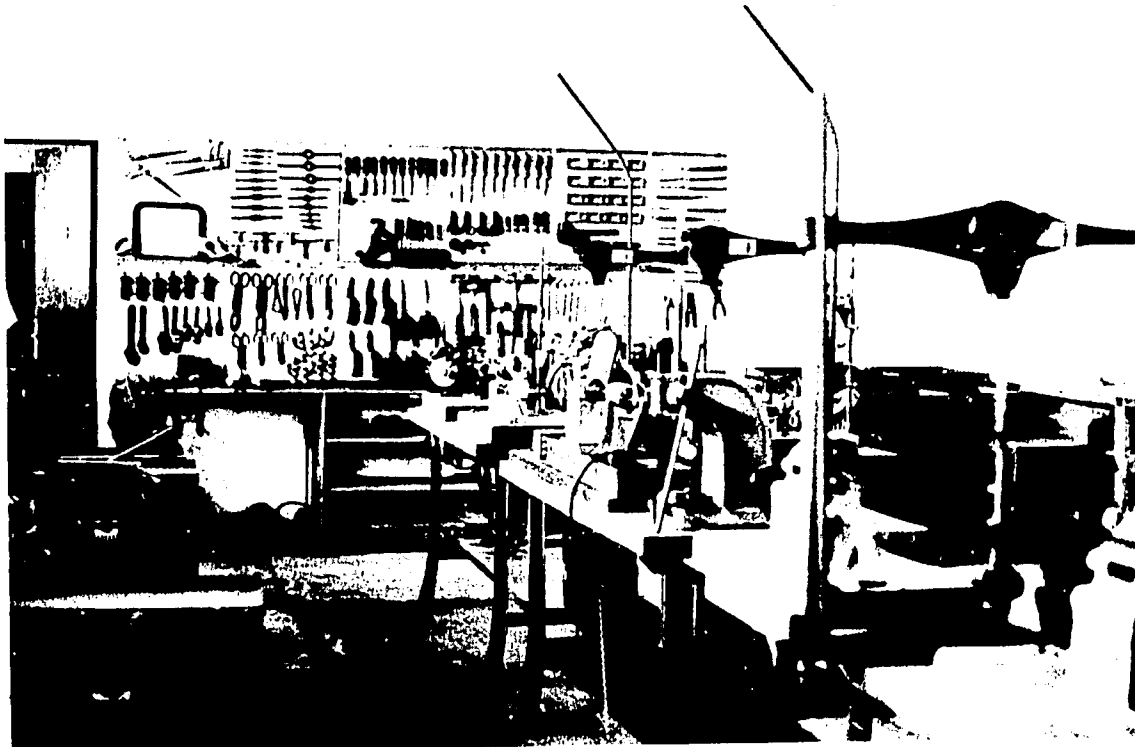
Le premier plan quinquennal 1966-1970 a fait des projets touristiques qui «répondent à des préoccupations de première nécessité». Il s'agissait de :



L.T. de Libreville

- a) l'aménagement de la Pointe Denis
- b) la création du Parc National de WONGA-WONGUE
- c) l'hôtel de grande classe de Libreville
- d) l'hôtel de NDJOLE

Le deuxième plan verra certainement plus grand dans le domaine du tourisme. Le problème, qui se pose déjà aujourd'hui, de la formation du personnel hôtelier, s'accroîtra et nous ne voyons de solution que dans la création (comme pour les trois autres pays) d'une école hôtelière et peut-être d'hôtesse d'accueil à l'échelon régional.



Libreville CFR AID ORT
Vue partielle sur l'atelier d'électromécanique

4. La pêche et la navigation

L'industrie de la pêche n'est pas très développée au Gabon ; on estime que la consommation moyenne de poisson par habitant n'est que d'environ 17 kilos par an, ce qui est très au-dessous de la moyenne de certains autres pays côtiers d'Afrique, notamment le Ghana et le Nigéria. La pêche constitue une occupation à mi-temps dans les lagunes et les rivières proches de la côte Atlantique et aussi dans les rivières et les lacs de l'intérieur pendant la saison des basses eaux (de juin à septembre). Trois petites sociétés de Port Gentil, dont la plus importante est la Société de Pêcheries Gabonaises, se livrent à la pêche commerciale. Sur une prise totale estimée à 2 100 tonnes par an, la part de ces trois sociétés est de 1 250 tonnes. Le Gouvernement prévoit dans le plan quinquennal de développement une dépense d'environ 250 millions de francs CFA pour le développement de la pêche et de la conserverie.

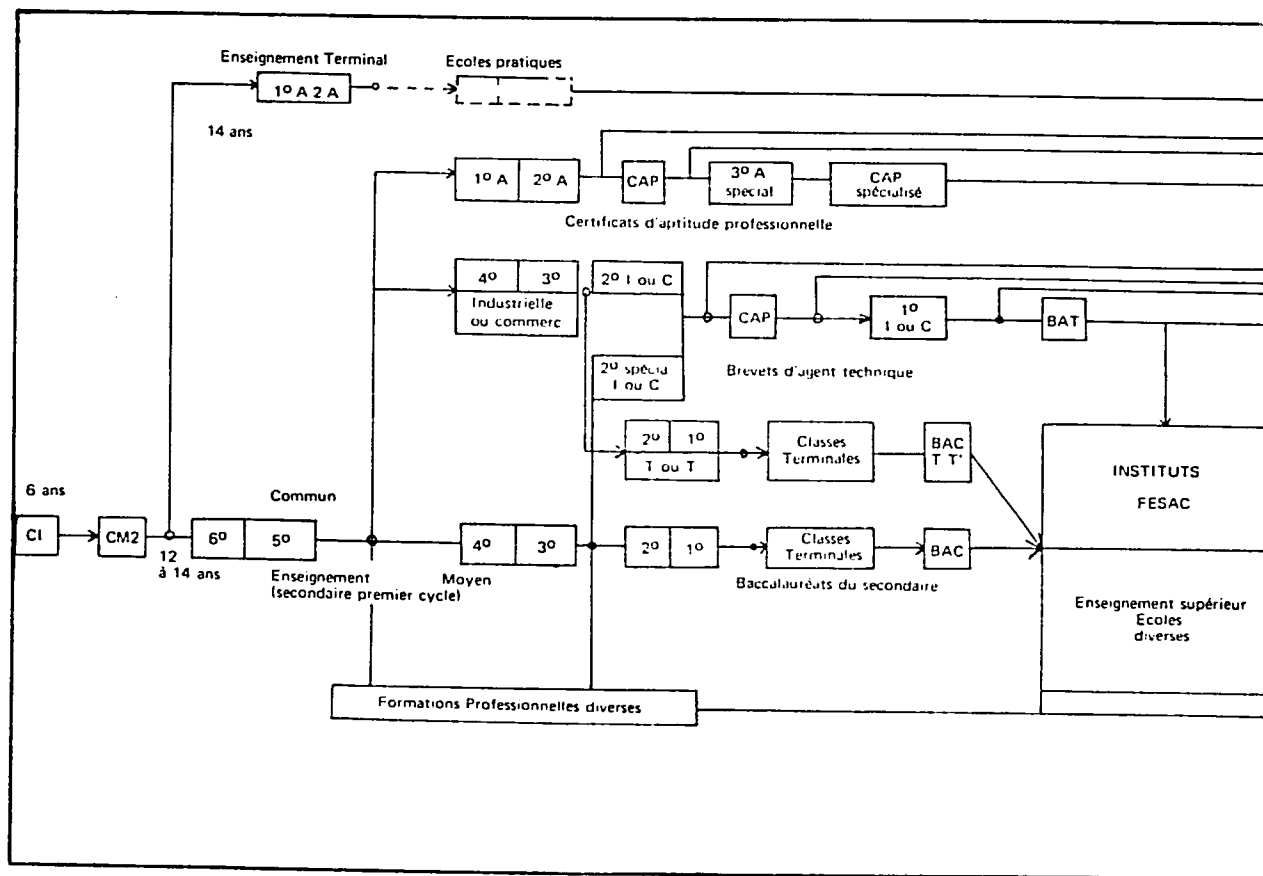
L'intérieur du pays est parsemé de lacs, de voies navigables multiples, qui, comme le signalait M. NDIMAL (voir IIC), devraient faire augmenter le nombre de moteurs marins en service.

C'est pour cela que nous recommandons la formation (et le perfectionnement) de mécaniciens pour moteurs diesels marins. Nous pensons aussi qu'avec le Port d'OWENDO, d'autres métiers de la marine marchande en général vont se développer : réparateurs-mécaniciens, radio-navigateurs, etc. Il serait même judicieux d'intéresser des compagnies maritimes au projet de création d'une école de la marine marchande, projet qui n'est rentable qu'à l'échelon régional.



Libreville CFR ORT
Installations des compresseurs
Centre de Formation Rapide AID/ORT

ANNEXE I - STRUCTURE D'ENSEMBLE PROPOSÉE

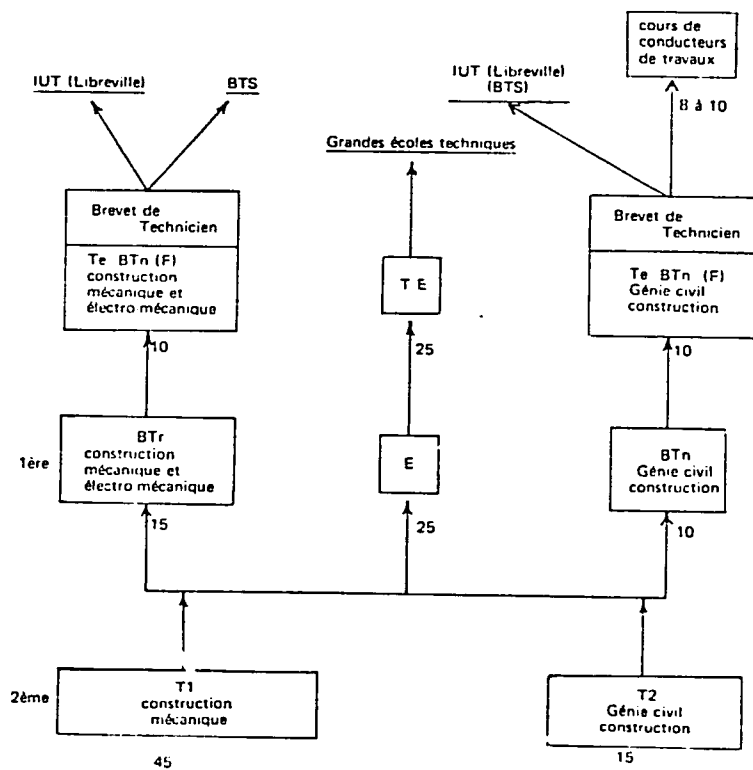


217

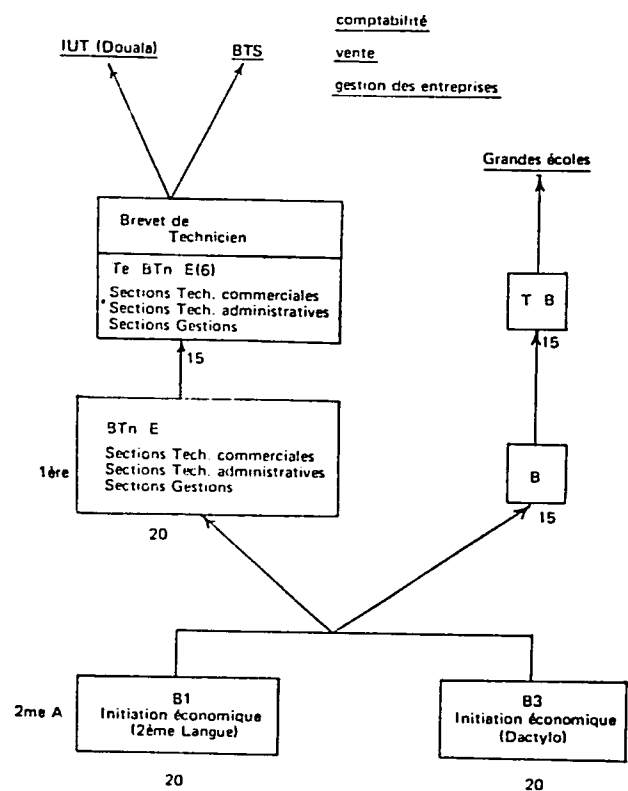
VIE ACTIVE

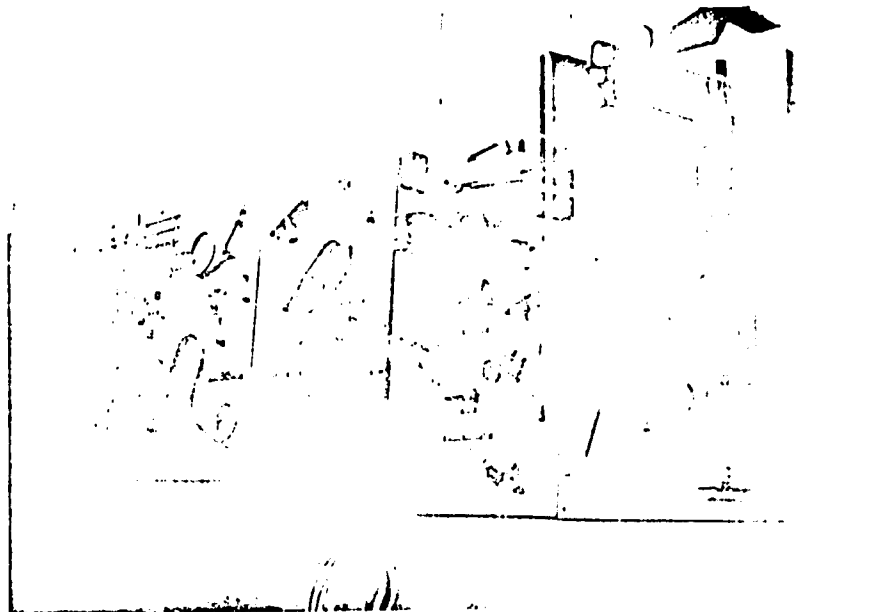
ANNEXE II
LYCEE TECHNIQUE DE LIBREVILLE (2ème Cycle)

SECTIONS INDUSTRIELLES

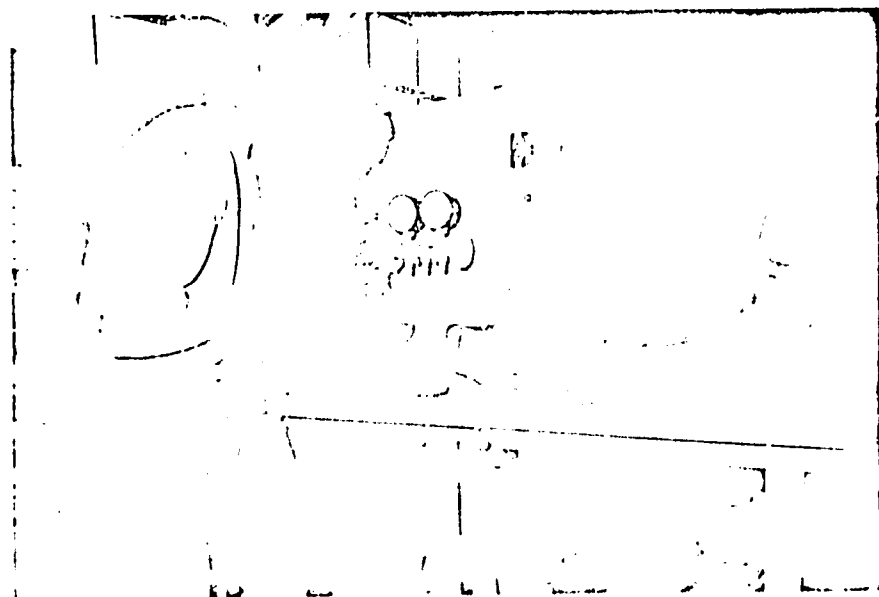


SECTIONS ECONOMIQUES





Libreville -- CFR AID ORT
Montages didactiques dans le schema réfrigération

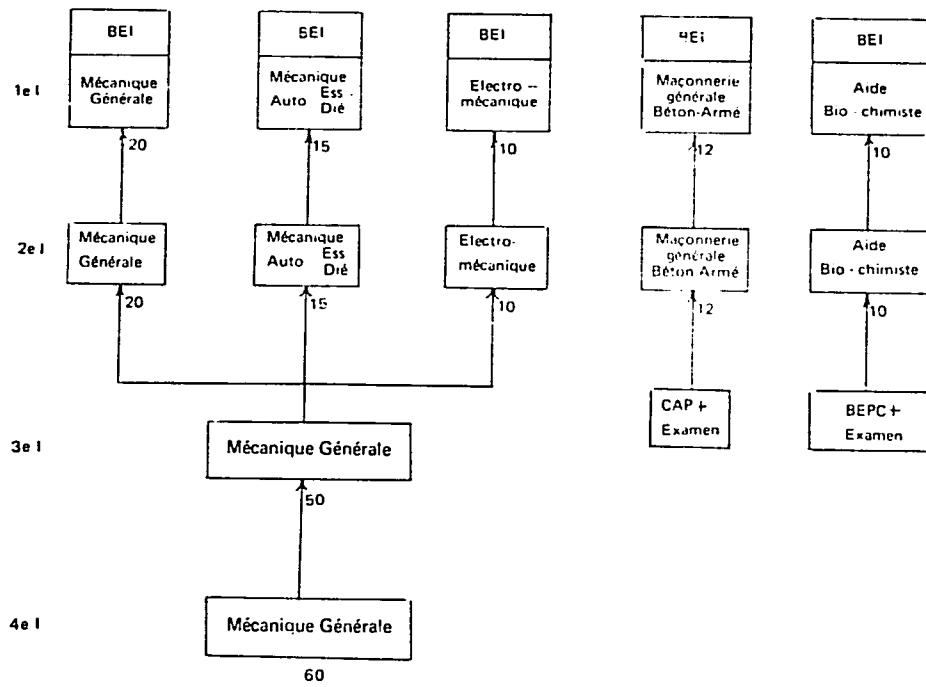


Libreville CFR AID ORT
Montage d'un ensemble didactique

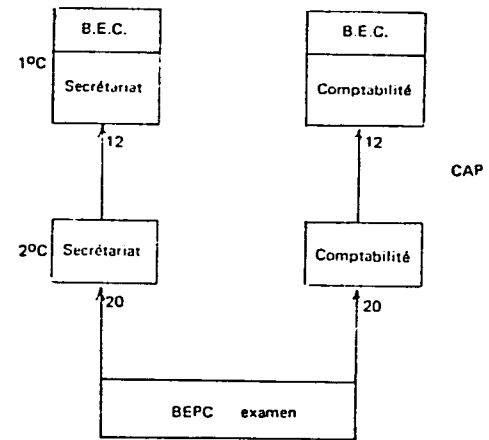
ANNEXE III

LYCEE TECHNIQUE DE LIBREVILLE

SECTIONS INDUSTRIELLES



SECTIONS COMMERCIALES



ANNEXE IV

IMPLANTATION DES C.E.T.

AU COURS DU 2ème PLAN QUINQUENNAL

LIBREVILLE

- Menuiserie - Charpente
- Electricité industrielle
(4ème année radio-electricité
ou techniques du froid)
- Electricité du bâtiment
- Mécaniciens de chantiers

180

OYEM

Réparation - entretien
Electro-mécanique automobiles
(CAP en 4 ans)
Réparation carrosserie auto
Peinture - Vitreie - Carrelage

120

MAKOKOU

Collège d'entreprise
(spécialités: mine et
chemin de fer)

100

PORT - GENTIL

Forge - Construction métallique
(4ème année de traçage)
Soudure oxy et arc
Mécanique générale

Plomberie sanitaire

180

TCHIBANGA

Menuiserie - Ebénisterie
Maçonnerie - Béton armé

Encadreurs et
moniteurs agricoles

120

MOANDA

Mécanique générale
Réparation - entretien
Electro-mécanique auto
(CAP en 4 ans)
Tolene Soudure

100

ANNEXE V/1

TABLEAU DES RENSEIGNEMENTS PAR ENTREPRISE

LOCALITE	RAISON SOCIALE	ACTIVITE	EFFECTIFS				OBSERVATION
			Gabonais	Européens	Africains non Gabonais	Total	
PORT - GENTIL	SOREM	Acconage – marchandises – transit transport remorquage	445	14	–	459	Besoins en personnel actuels * 2 Comptables 2 Consignataires 2 Déclarants Douane 2 Secrét. Sténo-dactylo 3 Acconiers 2 Chefs magasiniers 60 Arrimeurs de bois 2 Chaudronniers 2 Mécaniciens
	CMCR	Consignation navires – acconage Manutention – Transports fluviaux Remorquage	437	14	6	457	- Employés shipping parlant anglais – Comptables qualifiés – Mécanicien diéséliste – Chauffeur avec permis variés – Dockers pour travail – Chaudronnier
	SOGACO	Import Commerce Général	113	10	–	123	1 Comptable 2 gérants
	SNOV	Consignation maritime Remorquage – transit	127	8	–	135	Mécanicien diéséliste Comptable Transitaire
	GABOMA	Commerce de détail Transit	45	3	1	49	4 Cadres commerciaux

* Ces besoins n'ont qu'une valeur indicative. Ils sont très fluctuants et ne peuvent être pris en considération que pour le très court terme.

ANNEXE V/2

TABLEAU DE RENSEIGNEMENTS PAR ENTREPRISE

LOCALITE	Raison Sociale	ACTIVITES	EFFECTIFS				OBSERVATION
			Gabonais	Européens	Africaine non Gab.	Total	
PORT-GENTIL	Ets. A. GALLAIS	Sciage	73	3	–	76	– Affûteur Stelliteur Scieurs – 1 Comptable 1 Dactylographe – Mécaniciens (mécanique générale et diéséliste) : Néant 1 Transitaire Chef de camp (projet école hôtelière) – 2 Plombiers zingueurs – 1 Bobineur dépanneur – 1 Electro-mécanicien Néant Techniciens supérieurs (électricité industrielle) – Chaudronniers qualifiés – Soudeurs qualifiés
	CCDG	Autos	8	1	–	9	
	FOREX	Forages pétroliers	59	21	1	81	
	OBAE	Commercialisation de l'Okoumé	215	7	2	224	
	MOBIL OIL AE	Pétrolier	26	1	3	30	
	Sté. A. ABELA	Cateting – Transport maritime –	222	13	13	248	
	Ets DUCROS	Electricité générale Plomberie Sanitaire Couverture	36	4	1	41	
	AIR-GABON	Transport aérien	38	31	–	69	
	S E E G	Eau et Electricité	191	30	2	223	
	UIA E	Installations pétrolières - Constructions métalliques – – Chantier naval – – Mécanique générale – Machines outils –	144	12	1	157	

ANNEXE V/3

TABLEAU DE RENSEIGNEMENTS PAR ENTREPRISE

LOCALITES	Raison Sociale	ACTIVITES	EFFECTIFS				OBSERVATION
			Gabonais	Européens	Africains non Gab.	Total	
PORT-GENTIL	ELF - SPAFE	Recherche et exploitation pétrolière	735	148	25	908	-
	SER	Raffinage du pétrole	165	60	14	239	-
MOUILA	REGION AGRICOLE	Agriculture	6	-	-	6	- 1 Secrétaire
	SOACO	Bâtiments	80	4	1	85	- 2 menuisiers - 1 Chef atelier menuisier - 2 Coffreurs - 2 Ferrailleurs - 1 Electricien bâtiment - 1 Plombier Sanitaire - 1 Mécanicien
	Ets PANAYOTIS	Transports	46	4	-	50	- 1 Mécanicien qualifié
	BOUDA L. MARIE	Bâtiments	11	-	-	11	-
	SEEG	Eau et Electricité	10	-	-	10	-
	CECA - GADIS	Commerce	39	2	-	41	- 3 Gérants confirmés - 1 Comptable confirmé - 1 Contrôleur des ventes
	DAT	Transports	36	2	-	38	-
	SOMAGA	Commerce	10	1	1	12	Néant
					60	14	- 2 Coffreurs - 1 Electricien bâtiment

ANNEXE V/4

TABLEAU DE RENSEIGNEMENTS PAR ENTREPRISE

LOCALITE	Raison Sociale	ACTIVITES	EFFECTIFS				OBSERVATION
			Gabonais	Européens	Africains non Gab.	Total	
MOULA	SOGACO	Commerce	27	2	2	31	Néant
	MAFOUMBI	Bâtiments	10	-	-	10	
	RICORDEAU	Forestier	25	-	10	35	- 1 Mécanicien - 1 Chauffeur
	CHEIK-KEBI	Boulangerie Pâtisserie					- 1 Ouvrier boulanger
NDENDE	SOGIC	Commerce	15	4	-	19	Gérants magasin
MANDJI	CFS	Exploitation forestière	90	3	-	93	Néant
	CGPPO		150	7	1	158	- 1 Mécanicien qualifié - 1 Electricien - 1 Motoriste
FRANCEVILLE	SAEN	Commerce général Boulangerie	131	11	3	145	- 1 Mécanicien diéséliste - 1 Boulanger - pâtissier
MOANDA	MARANGELIS	Commerce	18	2	1	21	- Gérants comptable
	HATTON & COOKSON	Commerce général	27	1	4	32	- Gérants de boutique et de magasin
	SOTRAHO	Bâtiments Commerce	100	12	3	115	- 1 Electricien bâtiment - 1 Electricien frigoriste - 3 Menuisiers atelier - 2 Charpentiers coffreurs - 1 Mécanicien auto-diésél et essence

ANNEXE V/5

TABLEAU DE RENSEIGNEMENTS PAR ENTREPRISE

LOCALITE	Raison Sociale	ACTIVITES	EFFECTIFS				OBSERVATION
			Gabonais	Européens	Africains non Gab.	Total	
MOANDA	SOTRAHO (suite)						- 1 Dactylo - 1 Aide magasinier pièces détachées auto - - 1 Plombier carreleur
	SATOM	Bâtiments et T.P.	42	1	--	43	-
	SAPLE	Entretien travaux	24	1	-	25	Vitrier préparateur peinture - peintre en lettre -
BAKOUMBA	COMILOG	Mine	811	117	-	928	-
	COMILOG	Téléférique	720	57	1	778	- 2 spécialistes froid
MOUNANA	COMUF	Mines Uranium	1200	100	1	1301	- 2 Aides comptables - 2 Dactylos - 1 Frigoriste - 1 Téléphoniste - 1 Anesthésiste
MAKOKOU	MGM	Commerce	11	2	3	16	
	Ets HERISSE	Transports mécanique	22	2	-	24	- 1 Electricien polyvalent (bâtiment-auto) -
	SOMIFER	Travaux	11	1	1	13	Néant
	MISSION BIOLOGIQUE	Élevage animaux	7	1	-	8	-
	Ferme d'Ipassa	Construction route Laboratoire	59	2	-	61	Ouvriers spécialisés en bâtiment.

GABON - ENSEIGNEMENT TECHNIQUE PUBLIC - PERSONNEL

Qualification	GABONAIS			ETRANGERS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Directeur				1		1
Professeur certifié				8		8
Professeur licencié				5	3	8
Professeur d'enseignement technique théorique	1		1	8	1	9
Professeur technique adjoint	3		3	21	3	24
Professeur de CEG	7		7	4	3	7
Professeur E.P.S.				2		2
Ingénieur				2	1	3
Maître EPS	2		2	1		1
Adjoint d'enseignement				2	2	4
Chef de travaux pratiques	1		1	1		1
Ouvrier des T.P.	1		1			
Ouvrier Instructeur	20		20			
Chargé d'enseignement					1	1
Instituteur de CEG					1	1
Instituteur	15		15	2	1	3
Conseiller d'orientation scolaire					1	1
Attaché d'intendance universitaire				1		1
Monitrice de couture		1	1			
Surveillant général				1		1
Non déterminés				1		1
Ensemble	50	1	51	60	17	77

Ensemble du personnel des enseignements privés: H = 4 F = 8 T = 12

Source: *Annuaire Statistique 1967-68*

GABON

RÉSULTATS AUX EXAMENS DE JUIN ET OCTOBRE 1967

Nature de l'examen	NOMBRE DE CANDIDATS						TAUX D'ADMISSION
	PRÉSENTÉS			ADMIS			
	G	Total	F	G	Total	F	
Baccalauréat		149			64		43,0%
					(dont 40 nationaux)		
Examen final classe de première		225			87		38,7%
B.E.P.C.		816		318	403	85	49,4%
					(dont 362 nationaux)		
C.E.P.E.				1817	2844	1027	
B.S.E.N. 1 ^è partie	21	23	2	8	9	1	39,1%
B.S.E.N. 2 ^è partie	20	20	—	15	15	—	75,0%
B.S.E.N. 3 ^è partie	15	15	—	10	10	—	66,7%
CFECN		RNP		58	65	7	
B.E.C.		"		4	6	2	
B.E.I.		"		8	8	—	
CAP (Commerce)		"		15	20	5	
CAP (Industrie)		"		92	92	—	
CAP (Arts Ménagers)		"		—	2	2	
CEAP (Professionnel)		"		41	41	—	
Moniteur principal		"		145	168	23	
CEAP (Instituteur)		"		74	87	13	
CAP (Instituteur principal)		"		20	22	2	

Note: RNP (Renseignement non parvenu)

Source: Annuaire statistique 1967-68

REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

	Pages
I. Inventaire des moyens	230
II. Inventaire des besoins	240
III. Constatations et recommandations	247
Annexe I. Organisation de l'enseignement	248
" II. Tableau général de l'enseignement	249
" III. Nombre de travailleurs par catégories professionnelles	250
" IV. Salariés recensés pendant 1968	251-252
" V. Programme de formation de cadres de la Chambre d'Agriculture, d'Elevage, des Eaux et Forêts, Chasse et du Tourisme	253
" VI. Demande de la Chambre de Commerce de Bangui	256
" A/2 Personnel enseignant technique	257
" B/2 Résultats des examens scolaires	258

I

INVENTAIRE DE L'ENSEMBLE DE L'APPAREIL DE FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE DONT DISPOSE LA REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

A ETABLISSEMENTS ET MOYENS QUI DEPENDENT DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

A1 et A2 — Etablissements d'enseignement technique long (2ème cycle) et court (1er cycle et préparation au CAP)

- a) Le lycée technique de Bangui et le Collège d'Enseignement Technique annexé.
- b) L'Ecole des Métiers d'Art de Bangui.

A3 Formation para-industrielle et artisanale

- a) les Centres d'apprentissage
- b) 10 écoles artisanales

A4 Enseignement féminin (ménage et couture)

A4.1 L'Ecole de Notre Dame et le Lycée Caron.

B ÉTABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL Centre de formation professionnelle et de perfectionnement.

C ÉTABLISSEMENTS ET MOYENS QUI DÉPENDENT D'AUTRES MINISTÈRES

C1 Centre de formation de Baoro (fermé)

C2 Centre de formation des cadres majeurs des Travaux Publics

C3 Ecole Nationale des Postes et Télécommunications

D FORMATION PROFESSIONNELLE DISPENSÉE DANS L'ENTREPRISE PRIVÉE

E FORMATION DISPENSÉE GRACE AUX AIDES ÉTRANGÈRES BILATÉRALES ET MULTILATÉRALES

E1 UNESCO et BIT

- a) INPPPE
- b) formation des artisans

E2 Centre AID-ORT.

A. ÉTABLISSEMENTS ET MOYENS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Introduction

En octobre 1968, en application de la loi du 16 mai 1962, il a été institué, en République Centrafricaine, un enseignement unique, l'enseignement d'Etat. En dehors du Cabinet et de la Direction de l'enseignement, les principaux services sont ceux de l'enseignement primaire, de l'enseignement secondaire et de l'enseignement technique. Il existe, en outre, une Direction de la Radiovision.

La Direction de l'enseignement est aidée par une mission d'experts de l'UNESCO et par un Centre de recherches et d'actions pédagogiques (CRAP).

Dans les établissements scolaires, une éducation religieuse facultative peut être dispensée en dehors des heures réglementaires d'enseignement. Les responsables du culte dispensent l'enseignement religieux soit personnellement, soit par certains maîtres qui acceptent librement de le faire.

Aucun enfant ne peut, du seul fait de sa religion ou de sa race, se voir refuser l'accès d'un établissement dépendant de l'enseignement d'Etat.

La construction et le fonctionnement des établissements scolaires privés sont à la charge de leurs utilisateurs ; ces établissements ne peuvent être ouverts qu'avec l'autorisation de l'Etat et sont placés sous son contrôle direct.

L'enseignement d'Etat est dispensé par le personnel recruté ou agréé par l'Etat. Le personnel fonctionnaire de l'enseignement est soumis aux divers statuts particuliers de l'enseignement en République Centrafricaine et relève de la seule autorité du Ministre de l'Education Nationale.

- Organisation de l'enseignement : voir annexe I.
- Effectifs globaux de l'enseignement en R.C.A. : voir annexe II.

A1 et A2 - Etablissement d'enseignement technique long (2ème cycle) et court (1er cycle et préparation au CAP)

a) Le Lycée Technique de Bangui et le Collège d'enseignement technique annexé.

Les deux sont groupés en un seul établissement qu'on appellera ci-dessous Lycée Technique.

Comme tous les Lycées techniques, il dispense un enseignement à deux niveaux : premier cycle (enseignement court), durée 3 années, et second cycle (cycle long), qui prolonge le premier et dure 3 ans.

D'autre part, le Lycée technique dispense deux types de formation :

- **industrielle**, pour les deux niveaux, dans les métiers :
 - mécanique auto,
 - électricité,
 - métaux en feuilles,
 - mécanique générale,
 - maçonnerie - gros-œuvre,
 - menuiserie

- **commerciale**, dans les métiers :
comptable et secrétaire, pour les 2 niveaux
employés de bureau pour le premier niveau.

Les sanctions de ces études sont :

- le CAP Industriel ou CAP Commercial pour les élèves du CET,
- le BEC pour l'enseignement long.

Le projet BEI a été un échec ; il était en effet prévu qu'il serait alimenté par des élèves de niveau du BEPC, mais on n'a pu recruter que des candidats de niveau inférieur.

La préparation au brevet de technicien n'a pas eu de succès non plus, car le niveau de cet examen est trop élevé par rapport au niveau des candidats. On y a substitué le Brevet d'Enseignement Professionnel (BEP) qui vient d'être récemment créé en France.

Les essais de recrutement dès la fin de 5ème pour le CET ont donné des résultats satisfaisants.

Equipement :

Il est pratiquement impossible d'attirer les jeunes Centrafricains vers l'enseignement technique avec un équipement souvent vétuste et presque toujours insuffisant. Nous nous empressons d'ajouter que, lors de notre visite, les locaux étaient dans un état de propreté remarquable et les machines bien protégées (graisse, housses).

Monsieur PICHON, Directeur du Lycée, a bien essayé d'adapter les programmes du Lycée aux réalités africaines. Cela ne va pas tout seul pour plusieurs raisons. Une heureuse initiative cependant : l'horaire hebdomadaire d'atelier a été porté de 14 à 18 heures pour « récupérer » les nombreux jours de congé et tenir compte du manque « d'imprégnation technologique » des jeunes Centrafricains. Monsieur PICHON nous a aussi déclaré que, malgré toutes ses tentatives, l'entreprise privée a toujours refusé de collaborer avec son établissement. Il reconnaît que les entreprises privées ont en partie raison de craindre un élément formé au Lycée technique, qui est un élément particulièrement mobile (administration, bourses d'études à l'étranger, désir d'occuper immédiatement un poste de responsabilité).

Nota : M. PICHON a été remplacé à la Direction du Lycée Technique de BANGUI par M. Philippe GLEIZES qui a assisté à la 2ème journée du Colloque (le 30 octobre 1969) mais n'a pu apporter la contribution qu'il était en mesure de faire car il venait d'arriver en République Centrafricaine.

Effectifs (1967-68)

Classe	Nbre. de classe		Effectifs	
			G	F
Lycée technique (section industrielle)	6 ^e	2	48	27
	3 ^{ème}	1	24	—
	2 ^e Elect.	1	12	—
	2 ^e Auto	1	10	—
	2 ^e Maçon.	1	17	—
	1 ^e Electric.	1	5	—
	1 ^e Auto	1	7	—
	1 ^e Maçon.	1	7	—
Total, L.T. section industrielle		9	130	27
L.T. (section commerciale)	3 ^e Comm.	1	28	1
	2 ^e Compta.	1	12	—
	2 ^e Secrétar.	1	—	6
	1 ^e Compta.	1	10	1
	1 ^e Secrét.	1	—	6
Total L.T. Sect. Commerciale		5	50	14
CET (section industrielle)	1 ^e Electr.	1	14	—
	1 ^e Auto	1	14	—
	1 ^e Métaux feuilles	1	10	—
	1 ^e Bât. Maçon	1	19	—
	2 ^e Electr.	1	13	—
	2 ^e Auto	1	13	—
	2 ^e Métaux feuilles	1	8	—
	2 ^e Bât. maç.	1	19	—
	2 ^e Menuiserie	1	11	—
	3 ^e Electricité	1	11	—
	3 ^e Auto	1	16	—
	3 ^e Bât. Maç.	1	11	—
4 ^e Diesel	1	7	—	
Total CET industriel		13	166	—
CET (section commerciale)	1 ^e	1	13	9
	2 ^e	1	26	11
	3 ^e	1	17	2
Total CET commercial		3	56	22
Grand Total		30	402	63 = 465

En juin 1969, l'effectif global était de 574 élèves.

Source : Annuaire Statistique en 1967-68

b) L'Ecole des Métiers d'Arts, Bangui

Cette école prépare en trois ans des élèves recrutés sur tests au niveau fin 5^{ème} à un CAP dans les différentes spécialités ou techniques suivantes :

Sculpture (ivoire et bois), reliure, maroquinerie, fer forgé, bijouterie, décoration, taxidermie et vannerie.

Les travaux des élèves alimentent une mutuelle scolaire très active. L'école s'emploie à favoriser le placement professionnel de ses anciens élèves.

Effectifs (1967-68) : 1ère - 20 ; 2ème - 15 ; 3ème - 18. Total - 53.

A3. Formation para-industrielle et artisanale

a) Centres d'apprentissage

L'annuaire des statistiques 1967/68 mentionne qu'il en existe dans les chefs-lieux des préfectures, et qu'ils englobent 1090 élèves, dont 288 filles.

b) Ecoles artisanales

Il s'agit d'une formation rurale post-primaire. Ces écoles sont équipées pour le travail du bois et contrôlées par les inspecteurs d'enseignement primaire. Chacune d'elles fonctionne sous forme de coopérative scolaire, ayant ses propres statuts. La durée des études est en principe fixée à deux ans, mais elle est très souvent prolongée d'une troisième année.

Les études sont sanctionnées par un certificat de fin d'apprentissage.

Cette formation ne correspond pas souvent aux besoins ruraux. Nous parlerons plus loin du projet d'artisans ruraux.

Localités	Année d'études	Nombre de classes	Effectifs
BOUAAR	1ère	1	40
ALINDAO	1ère	1	23
BANGASSOU	1ère	1	40
BOSSANGO	1ère	1	40
BOZOOM	1ère	1	40
BERBERATI	1ère	1	40
SIBUT	1ère	1	40
MBAIKI	1ère	1	40
BAMBARI	1ère	1	19
BRIA	1ère	1	40
TOTAL			362

A4 Enseignement féminin (ménager et couture)

A4.1 L'Ecole de Notre-Dame et le Lycée Caron préparent les jeunes filles à un CAP de couture et à un diplôme d'arts ménagers de niveau équivalent.

Effectif total : 193.

Remarque

Les élèves du Lycée Caron interprètent volontiers la possession du CAP en couture comme un droit d'accès dans la fonction publique, au titre de monitrice de couture. D'autre part, elles recherchent des affectations dans la capitale où les postes de cette spécialité sont saturés, et refusent tout emploi en province.

B ETABLISSEMENTS QUI DEPENDENT DU MINISTERE DU TRAVAIL.

Centre de Formation professionnelle Rapide de Bangui

Même formule que les centres de formation professionnelle rapide du Tchad et du Cameroun. Il forme en 9 mois des jeunes gens recrutés sur tests en principe au niveau du CM2. La qualification réelle à la sortie de l'école est celle d'un ouvrier spécialisé. Le nombre des sections ouvertes chaque année a été très variable, par exemple, pendant l'année 1965/66, seule une section de plombiers sanitaires a fonctionné.

Depuis sa création et jusqu'en décembre 1967, le CFPR a reçu 465 stagiaires répartis en 37 stages dans 15 activités professionnelles différentes :

— mécanique-auto	15	»
— maçonnerie	87	»
— béton armé	17	»
— menuiserie	95	»
— charpente	20	»
— plomberie sanitaire	10	»
— chauffeurs-dépanneurs	55	»
— électriciens du bâtiment	45	»
— cordonnerie - bourrellerie - sellerie	30	»
— conducteurs auxiliaires bâtiment et T.P.	15	»
— aides-prospecteurs miniers	30	»
— mouleurs-noyauteurs	21	»
— réparateurs d'engins AGRO-TP	15	»
— électriciens d'entretien	15	»
— carrelage-revêtement	14	»

Depuis le 1er novembre 1963, des cours de perfectionnement ont été assurés le soir, dans les spécialités suivantes :

- Electricité du bâtiment
- Electricité automobile
- Formation-perfectionnement des agents de maîtrise.

Les effectifs au 1er juillet 1969 étaient les suivants :

Section commerciale	17 garçons	18 filles
Section électricité	15 »	
Section carrelage	15 »	

Monsieur GAHORO, Directeur du CFPR, nous a fait part de son désir d'ouvrir des sections de bâtiment (charpente et coffrage). Il a bien essayé de construire des ateliers par ses propres moyens, mais ces moyens sont insuffisants. Le centre dispose d'un terrain d'une superficie d'un hectare qui peut recevoir des constructions, si l'on pouvait trouver un financement.

C ETABLISSEMENTS ET MOYENS DE FORMATION QUI DEPENDENT D'AUTRES MINISTERES

C1 Le Centre de Formation de BAORO, rattaché aux Travaux Publics

A formé jusqu'en juillet 1966 des conducteurs d'engins. Il a fermé ses portes en raison de l'importance numérique du personnel disponible à ce niveau.

C2 Le Centre de formation des cadres moyens des Travaux Publics

Créé grâce à un financement conjoint FED et FAC.

C3 Ecole Nationale des Postes et Télécommunications

Il s'agit d'une école à vocation régionale destinée à former les cadres subalternes et moyens des Postes et Télécommunications. Elle comporte deux sections :

- une section « Postes » recrutant chaque année dix à quinze élèves aux niveaux CEP (titulaires) 3ème et BEPC (titulaires) pour en faire respectivement après 4 à 8 mois de stage, des agents manipulateurs, des commis ou des agents d'exploitation.
- une section « Télécommunications » (téléphone), recrutant selon les besoins, de futurs agents techniques soudeurs (concours niveau 5ème, un an de formation), chefs d'équipes de lignes téléphoniques (recrutement sur titre : CAP, 1 an de formation), agents d'installation (concours parmi les titulaires du BEPC, 3 ans de formation) et contrôleurs d'installations (recrutement niveau seconde, deux ans d'études).

Cette école complète l'Ecole Nationale de Télécommunications de Fort-Lamy au Tchad.

Signalons ici le projet de régionalisation de l'Ecole Nationale des Postes et Télécommunications présenté par le Ministre des P & T au fonds spécial et proposé à l'UIT. Il s'agit davantage d'un agrandissement de l'école existante et d'une ouverture plus grande à l'admission de stagiaires des Etats voisins. Les besoins en personnel sont en effet importants et pour les 5 années à venir, la RCA a besoin de 35 contrôleurs (durée de formation 3 ans), de 79 agents des installations (durée de formation 1 an), de 52 chefs d'équipes (durée de forma-

tion 9 mois) et de 96 agents techniques soudeurs (durée de formation 9 mois). Or ces besoins en techniciens s'accroîtront avec l'évolution des télécommunications en Afrique Centrale.

D FORMATION PROFESSIONNELLE DISPENSEE DANS L'ENTREPRISE PRIVEE

D1 Cours de la Chambre de Commerce à Bangui

Ouverts en octobre 1966, ces cours du soir destinés aux employés désireux de préparer les différents CAP commerciaux, sont contrôlés par le Directeur du Lycée Technique qui veille à la bonne marche des études.

Nous n'avons pu les visiter en fin juin 1969.

D2 Centre d'enseignement technique de banques

Même formule qu'au Tchad ; le responsable de ces cours était en congé.

D3 Formation dans certaines entreprises

En dehors de la formation sur le tas pratiquée empiriquement dans toutes les entreprises, certains établissements forment et perfectionnent leur personnel en organisant systématiquement des stages à leur profit. Il s'agit de la SCKN, la CCSO, la SEEE et Berliet. Le rapport détaillé des visites faites à ces établissements a été soumis par un expert de l'ORT lors d'une précédente mission.

E FORMATION DISPENSEE GRACE AUX AIDES ETRANGERES BILATERALES ET MULTILATERALES

E1. UNESCO et BIT

a) L'Institut National Permanent pour le Perfectionnement du Personnel Enseignant (INPPPE)

Dirigé par Monsieur IKOLI Jérémie, ce programme RCA-UNESCO-UNICEF a pour but le recyclage et le perfectionnement des instituteurs dans toutes les matières enseignées dans l'enseignement primaire.

Durée du stage : 3 mois ; capacité de l'établissement : 50 instituteurs à la fois. Après cette formation de 3 mois, les instituteurs retournent à leurs écoles. Ils viennent d'ailleurs d'écoles primaires dites pilotes. Les matières enseignées sont : psychopédagogie, méthodologie du français et du calcul ; organisation scolaire (légalisation) ; moyens audio-visuels et travaux manuels éducatifs (TME).

Nous avons visité l'Institut en compagnie de Monsieur IKOLI et de Monsieur HOCHÉ, expert pédagogue de l'UNESCO. Les locaux sont vétustes, mal

adaptés au but poursuivi, et une demande de financement a été soumise à l'U.S.AID pour la construction. L'esprit et l'ambiance qui règnent sont franchement bons mais il y a beaucoup à faire, en particulier dans le domaine des travaux manuels éducatifs et la construction des auxiliaires audio-visuels pour l'enseignement.

b) La formation des artisans

Nous avons déjà parlé des écoles artisanales rurales dans A3.b.

Ces centres ont été construits sur financement FED. Le programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a été sollicité par le Gouvernement Centrafricain pour l'équipement de ces ateliers et l'assistance technique des experts du BIT. Un très intéressant rapport sur la formation professionnelle d'artisans ruraux a été présenté en juin 1969 par Monsieur A. LAWRENCE, Représentant résident du PNUD en RCA. L'étude de ce rapport est fondamentale pour la compréhension de ce problème de la formation des artisans.

E2. Centre de formation AID -ORT

Dans le cadre d'un projet financé par l'AID, l'ORT assure, dans ce pays, la formation du personnel chargé de l'entretien et de l'utilisation du parc d'engins lourds destinés à l'agriculture et à la construction de routes. Ce matériel, habituellement confié à du personnel européen, sera désormais utilisé et entretenu



Entrée CFPR Bangui

par les techniciens africains ayant achevé leur formation auprès des experts de l'ORT. Simultanément, ces experts forment les instructeurs qui les remplaceront. En peu de temps, le rôle de l'ORT se bornera essentiellement à conseiller le personnel local.

La formation se fait en classes, ateliers et sur chantiers.

A ce jour, le Centre a assuré :

La formation complète de 24 conducteurs de tracteurs agricoles, 3 opérateurs d'unité de graissage mobile, 2 opérateurs de tracto-pelle, 36 élèves du Collège agricole de Grimari : cours de mécanique agricole, et le perfectionnement de 13 mécaniciens chefs d'ateliers, 24 opérateurs d'équipement lourd, 16 conducteurs de tracteurs agricoles, plus de 50 opérateurs de machines agricoles, sur chantiers, pendant la campagne agricole dans le cadre de l'opération Bokassa.

Actuellement, ce Centre assure la formation complète de 9 conducteurs de moissonneuses batteuses, 30 élèves du Collège agricole de Grimari : cours de mécanique agricole, 5 stagiaires qui devront assurer la continuation du projet, 1 inspecteur de chantiers agricoles.



L.T. de Bangui

II

LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES BESOINS DE FORMATION

A. LA SITUATION DE L'EMPLOI

En 1966, la population active s'élevait à 771 000 personnes, dont 380 000 hommes et 388 000 femmes. L'enquête agricole par sondage de 1967, qui ne portait que sur la préfecture du Haut M'Bomou et certaines communes d'élevage, indique 600 000 actifs agricoles, soit environ 88% de la population active réelle qui est de 680 000 personnes.

Salariés :

Secteur public :

En 1966, 11 650 agents, non compris l'armée et la police. Nous n'avons pu obtenir les chiffres de 1969.

Secteur privé :

au recensement de fin 1965, il comprenait 36 210 travailleurs salariés dont 13 393 manœuvres et 6 500 gens de maisons (annexe III). Toutefois, du 1er janvier au 31 décembre 1968, l'Office National de la Main-d'Œuvre a recensé 4 793 travailleurs salariés, portant ainsi à 40 536 le nombre total des salariés du secteur privé. Ci-joint, la ventilation des salariés qui ont été recensés pendant l'année 1968 (annexe IV).

Offres et demandes d'emplois (selon l'Office de la main-d'oeuvre, rapport d'activité en 1968).

Répartition trimestrielle des offres et demandes d'emploi avec l'effectif des demandes satisfaites :

a) Employés et assimilés.

	OFFRES D'EMPLOI	DEMANDES D'EMPLOI	
		REÇUES	SATISFAITES
1 ^o trimestre 1968	195	203	195
2 ^o trimestre 1968	65	110	65
3 ^o trimestre 1968	129	161	129
4 ^o trimestre 1968	214	290	214

b) Ouvriers et assimilés

		DEMANDES D'EMPLOI	
		REÇUES	SATISFAITES
1 ^o trimestre 1968	104	137	103
2 ^o trimestre 1968	69	83	68
3 ^o trimestre 1968	108	131	107
4 ^o trimestre 1968	126	116	115

c) Manoeuvres.

		DEMANDES D'EMPLOI	
		REÇUES	SATISFAITES
1 ^o trimestre 1968	108	145	105
2 ^o trimestre 1968	152	133	155
3 ^o trimestre 1968	94	79	79
4 ^o trimestre 1968	160	155	162

Dans certaines entreprises, la situation reste inchangée dans le secteur ouvrier où les jeunes gens, anciens élèves des Ecoles Professionnelles, renoncent à exercer leur métier en raison de la médiocrité de leur salaire, incomparablement inférieur à ceux des employés de bureau à niveau de qualification égale. Ces jeunes gens s'orientent le plus souvent vers les carrières offertes par la Fonction Publique, carrières sans rapport avec l'exercice du métier pour lequel ils ont été formés.

Les offres d'emploi de bureau ont été permanentes pendant toute l'année 1968, mais en réalité, elles sont encore plus nombreuses que celles formulées officiellement, les employeurs étant toujours intéressés par du personnel de qualification supérieure totalement indisponible.

Les offres se rapportant à des emplois tels que sténo-dactylographes, sténo-typistes, comptables et aides-comptables avec diplômes, adjoints administratifs et commerciaux continuent à n'être pas satisfaites.

Du 1er janvier au 31 décembre 1968, les manœuvres sans spécialité résidant à Bangui n'ont pas tellement souffert du sous-emploi. L'Industrie Cotonnière Centrafricaine (ICCA) en a également recruté un bon nombre pour son usine et les intéressés sont restés stables à leur emploi. Par contre, ceux qui sont venus de l'intérieur du territoire, attirés par les emplois offerts par l'ICCA et d'autres établissements de Bangui, trouvent difficilement du travail, et végètent en ce moment. Ils repartiront peut-être ultérieurement dans leurs régions respectives et seront naturellement remplacés par d'autres.

Le phénomène de l'urbanisation, bien que de caractère encore irrégulier, et l'élargissement continu des secteurs économiques modernes, dû en partie à l'essor des industries de transformation, n'ont fait que rendre plus intenses les mouvements migratoires centrafricains tout en leur donnant des aspects nouveaux.

B. LES BESOINS DE FORMATION

Les renseignements disponibles ne sont ni nombreux, ni exhaustifs et concordants. La base essentielle de cette étude sera le plan de développement 1967/70 qui s'est lui-même appuyé, pour le secteur public, sur les effectifs du budget de la RCA pour 1966, et pour le secteur privé sur les statistiques de juin 1963 du Ministère du Travail, l'enquête 1965 de la CEGI sur l'emploi en RCA, et les statistiques disponibles à l'Office Centrafricain de la Sécurité Sociale.

1. Secteur public

Les besoins complémentaires en cadres techniques pendant la période d'exécution du plan sont les suivants :

ENSEIGNEMENT	Professeurs (cadres A)	70
	Instituteurs Adjoints (cadres C)	600
TRAVAUX PUBLICS ET	Ingénieurs TP (cadres A)	9
GENIE RURAL	Conducteurs de TP, Adjoints Techniques, Surveillants de travaux (cadre B)	15
	Chefs de chantiers (cadres C)	18
	Conducteurs d'engins (cadres D)	47
MINES	Ingénieurs (cadres A)	2
	Adjoints techniques, chefs d'atelier (cadres B)	2
	Techniciens (cadres C)	3
CADASTRE	Ingénieurs géomètres (cadres A)	3
	Géomètres principaux (cadres B)	2
	Opérateurs (cadres C)	12
	Aides-opérateurs (cadres D)	20
FONCTION PUBLIQUE ET TRAVAIL	Moniteurs CFPR (cadres B)	3
	Moniteurs-Adjoints CFPR (cadres C)	3

STATISTIQUES	Adjoints techniques (cadres B)	8
POSTES ET TELECOMMUNICATIONS	Ingénieurs et inspecteurs (cadres A)	10
	Contrôleurs (cadres B)	44
	Commis, agents d'exploitation (cadres C)	167
	Agents manipulateurs (cadres D)	56

2. Secteur privé :

a) Besoins nouveaux :

Personnel administratif et commercial :

3ème à 5ème catégories (niveau personnel qualifié)		
	Comptabilité	20
	Assurance	10
	Transit	10
	Employés de bureau	50
	Banques	10
6ème et 7ème catégories (niveau hautement qualifié)		
	Comptabilité	20
	Assurance	5
	Transit	5
	Banques	10
8ème catégorie (cadres)		20
Personnel Technique:		
3ème et 5ème catégories (ouvriers qualifiés)		270
6ème et 7ème catégories (hautement qualifiés)		50
8ème catégorie (cadres-techniciens)		30

Ces besoins nouveaux concernent essentiellement les secteurs suivants :

industrie du bois, industrie textile, industrie de transformation, industrie alimentaire, transports, activités après-vente, hôtellerie et petites industries.

b) Renouvellement des effectifs :

La base de calcul a été un renouvellement annuel de 4% des effectifs sur un total de 8 400 emplois en 1966, nécessitant formation.

Catégorie	Personnel administratif et commercial	Nombre	Personnel Technique	Nombre
8ème	Directeurs	45	Chefs de service	60
	Chefs de service	45	contremaîtres	4
	Comptables	12		
	Divers	8		
6ème et 7ème	Comptables	25	Chefs de service	10
	Gérants	25	Contremaîtres	10
	Divers	30	Magasiniers	10
			Divers	4
3ème à 5ème	Employés	500	Bâtiment	150
	Vendeurs	50	Mécaniciens	80
			Bois	80
			Chauffeurs	60
			Confection	40
			Textile	30
			Electricité	15
			Divers	51

C. CONTACTS AVEC LES EMPLOYEURS OU LEURS REPRÉSENTANTS

Nous ne parlerons pas de la partie ajustement besoins et moyens car, d'une part, la situation de l'emploi a évolué différemment des prévisions du plan, d'autre part, en ce qui concerne les besoins estimés, il est presque impossible d'en faire une étude assez fine dans l'état actuel de l'organisation du pays. Un exemple nous a été donné par Monsieur PICHON, Directeur du Lycée Technique. Les sections ouvertes au Lycée Technique correspondent à la demande, mais cette correspondance n'est que globale. Par exemple, 15 mécaniciens-auto sont formés en 3 ans pour répondre à une demande globale de 15 mécaniciens-auto à la fin de la période de formation, or la demande réelle est :

5 mécaniciens auto-essence
5 diéselistes
5 électriciens-auto

C'est en tenant compte de toutes ces difficultés que nous avons pris contact avec :

Monsieur SEBIRO, Président de la Chambre des Industries et de l'Artisanat

Monsieur SONGOMALI, Président de la Chambre d'Agriculture, d'Élevage, des Eaux et Forêts

Monsieur MACKPAYEN, Président de la Chambre de Commerce

Monsieur GRISONI, Directeur du Tourisme en RCA.

Entretien avec M. SEBIRO :

La Chambre de l'Industrie et de l'Artisanat a, dans le domaine de la formation, pour souci principal la formation du personnel autochtone en vue de l'africanisation du personnel.

Cette formation des cadres industriels et artisanaux est faite conjointement avec les employeurs à l'intérieur du pays et à l'extérieur.

Pour M. SEBIRO, le problème le plus urgent est la formation des artisans en bâtiment. Il a exprimé les demandes suivantes :

- création d'un artisanat d'art qui pourrait se développer grâce à l'aide de deux experts.
- un centre de formation horlogère ; il s'agirait d'horlogers réparateurs qui font totalement défaut dans toute la RCA.

En un premier temps, il prévoit la formation de 3 horlogers pour Bangui et 1 par Préfecture. Les besoins globaux pour 10 ans ont été évalués à 60 réparateurs pour la RCA.

Bien que son rôle, nous a-t-il précisé, ne soit pas de se substituer au Ministère de l'Education Nationale pour la formation des cadres, M. SEBIRO est d'avis que les cadres moyens et supérieurs devraient être formés dans une école régionale pour toute l'Afrique Centrale.

M. SEBIRO nous a mis au courant de tous les efforts de la Chambre de l'Industrie et de l'Artisanat pour attirer les jeunes vers le secteur privé.

Entretien avec M. SONGOMALI

Le problème de cette chambre semble être la formation des hommes de l'encadrement rural (agents de l'agriculture, du génie rural, des forêts, de la régénération forestière, de la cynégétique). Il a tenu sa promesse de nous envoyer par écrit les problèmes détaillés qui le préoccupent. Un extrait de cette demande figure en annexe V bien que ce programme ne soit pas directement lié à notre étude.

Entretien avec M. MACKPAYEN, assisté de M. PECQUEUR, Conseiller Technique et Secrétaire Général par intérim, et de M. ZARAMBAUD, Directeur des Etudes Générales.

Leur problème est la création d'une Ecole de Commerce de niveau moyen, à laquelle serait accolé un magasin général pour l'exploitation des produits locaux, voir en annexe VI les points essentiels de ce projet.

Entretien avec M. GRISONI

Il fait partie du personnel de l'Assistance Technique (FAC) et fait un travail admirable dans le domaine du tourisme. Il nous a expliqué qu'en RCA, il y a 2 genres de tourisme : le safari et le tourisme visite.

a) Safari Chasse

Dans ce domaine, trois sociétés, la SAFO, la SAFARAFRIQUE et la SAFARI CENTRAFRIQUE, ont investi respectivement 75 millions, 80 millions et 12 millions sous formes d'hôtels de brousse et de bungalows. Le personnel d'entretien et de fonctionnement en est très réduit et pratiquement pas formé. Il est vrai d'ailleurs que, pour ce type d'hôtels, une formation systématique n'est pas nécessaire.

b) Le tourisme visiteurs

1. Personnel d'accueil

A son avis, et compte tenu des hôtessees d'accueil déjà en place, il y a un besoin nouveau pour les 5 ans à venir, de 4 hôtessees d'accueil.

2. Personnel hôtelier

- Manœuvres spécialisés (restaurants, salles et chambres). Il faut recycler le personnel existant (environ 50 personnes) et former au moins 250, dont 30 à un niveau plus élevé pour remplir les fonctions de maître d'hôtel.
- Diplômés d'Ecole Hôtelière (chefs d'étage, gérants d'établissements, etc.). Il faut en former entre 15 et 30.
- Directeurs d'hôtels. La RCA en a besoin de 6.

Lors du Colloque à Bangui, M. Grisoni a fait une communication pour le projet d'une école hôtelière et de guides de chasse et d'une section de taxidermie. Les passages essentiels de cette communication se trouveront dans l'avant-projet d'école hôtelière.

III

RECOMMANDATIONS

R.1. Création d'un service national de la formation professionnelle.

Plus qu'aucun des autres pays étudiés, la République Centrafricaine a besoin d'un tel service ou office ou commission (l'appellation importe peu). Nous n'avons trouvé aucune collaboration effective entre les employeurs et le Ministère de l'Education Nationale.

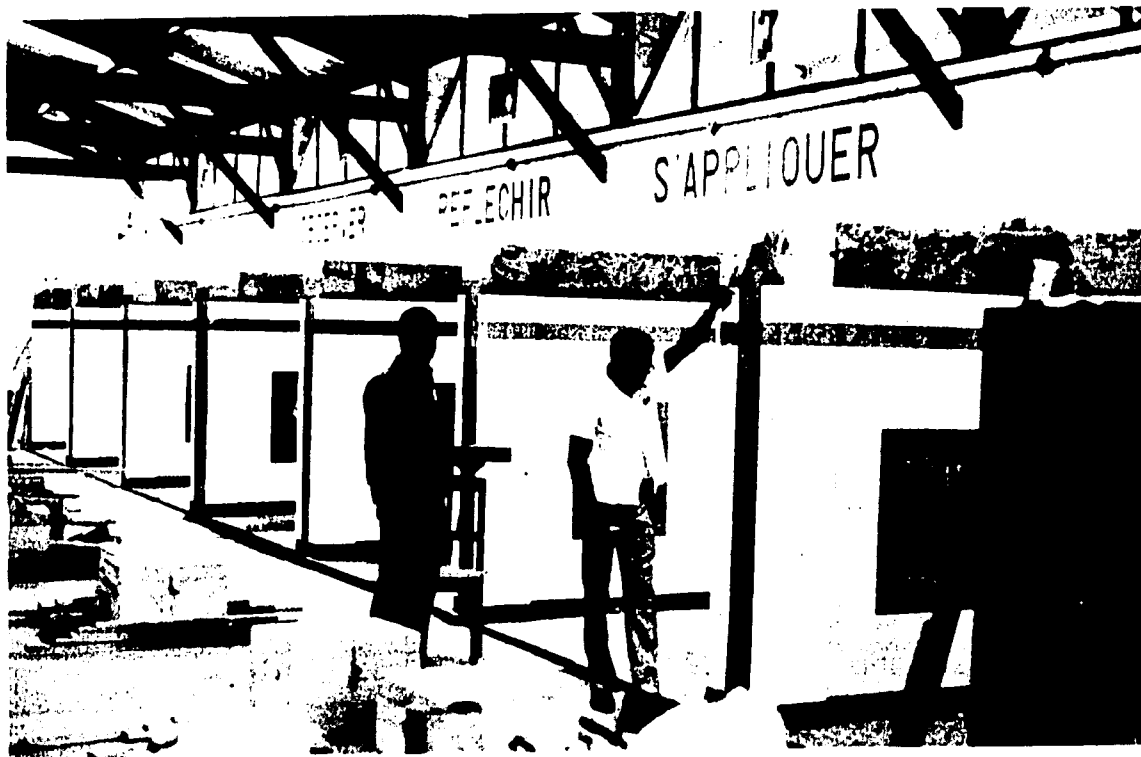
R.2. Encourager et intensifier le caractère régional de l'Ecole Nationale des Postes et Télécommunications qui viendrait ainsi compléter la gamme des métiers dispensés par celle du Tchad.

R.3. Création d'une Ecole de Commerce pour la formation de commerçants pour l'intérieur du pays et pour le port de Bangui (voir projet annexe VI).

R.4. Création d'une Ecole régionale de formation horlogère qui, en plus de réparateurs horlogers, formerait des mécaniciens en fine mécanique et des réparateurs d'instruments de mesure (instruments de bord pour l'aviation, instruments de mesures électriques, etc.).

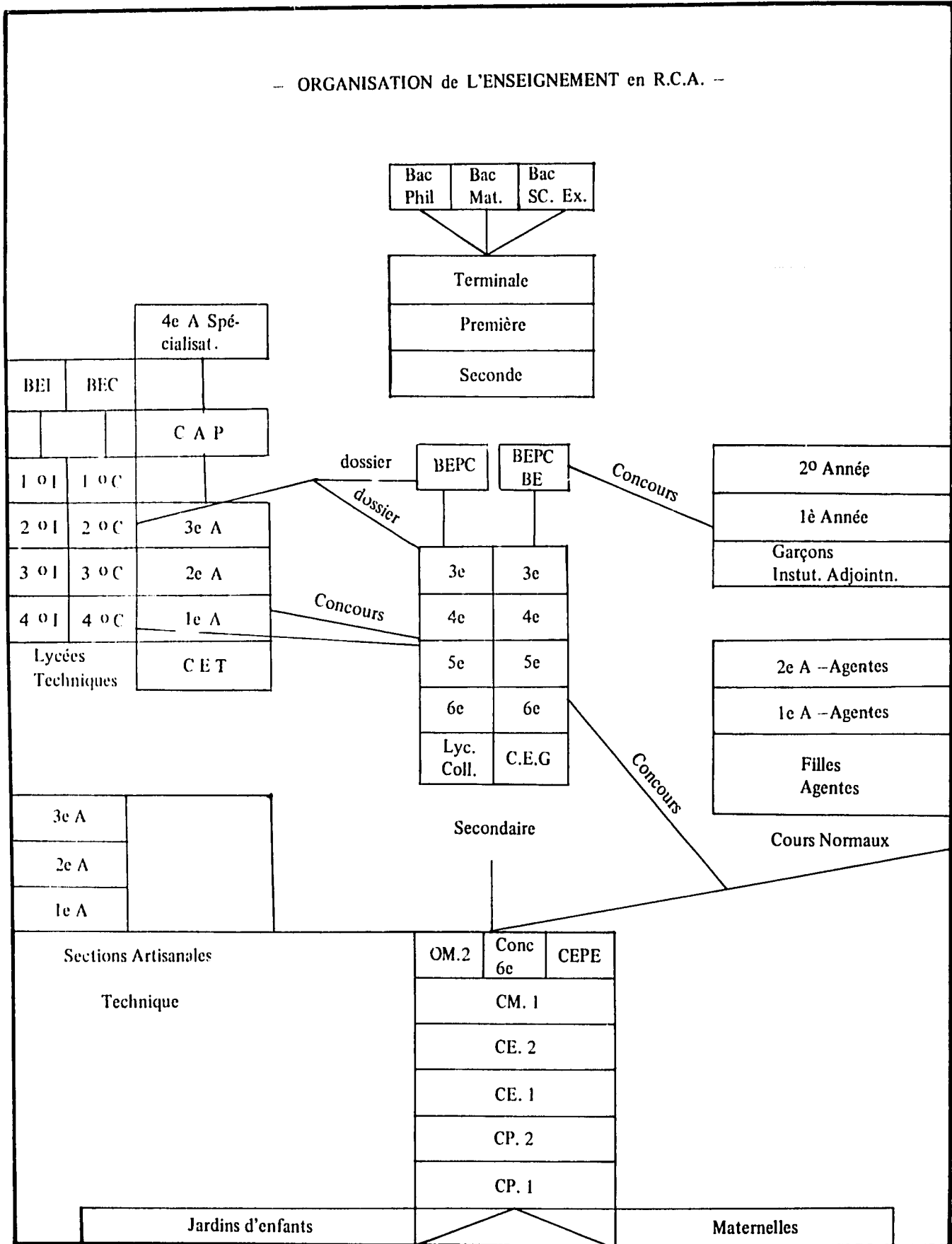
R.5. Hôtellerie et Tourisme

Nous avons vu, dans le chapitre II, l'importance, pour la République Centrafricaine, de la formation hôtelière et nous reprendrons ce sujet dans les recommandations régionales.



CFPR Bangui "Installations sanitaires"

— ORGANISATION de L'ENSEIGNEMENT en R.C.A. —



Source : Annuaire Statistique 1967-68

TABLEAU GENERAL DE L'ENSEIGNEMENT 1967-1968

A)– Effectif des Elèves en République Centrafricaine

Cours d'enseignement	Nombre d'établissements	Nombre de classes	E L E V E S		TOTAL
			G.	F.	
Enseignement Préscolaire	64	66	3 003	2 242	5 245
Enseignement Primaire	755	2 641	108 388	44 936	153 324
Lyc.-Coll: Classes Modernes	7	111	3 048	448	3 496
Coll. Enseignement Général	8	49	1 650	59	1 709
Enseignement Technique	14	54	802	288	1 090
Enseignement Normal	2	6	76	53	129
TOTAL	850	2 927	116 967	48 026	164 993

B)– Effectif des Elèves à l'Etranger

Enseignement Secondaire	-	-	5	5	10
Enseignement Supérieur	-	-	73	7	80
Gdes Ecoles et assimilées	-	-	17	1	18
Enseignement Supérieur Technique	-	-	11	-	11
Enseignement Spécialisé	-	-	1	1	2
Enseignement Paramédical, Social	-	-	-	9	9
Enseignement Technique Moyen Prof.	-	-	29	16	45
Divers	-	-	*	*	395
TOTAL	-	-	136**	39**	577
TOTAL GENERAL	850	2 927	117 103**	48 065	165 570

* effectif non disponible

** environ

Source : Annuaire Statistique 1967-68

NOMBRE DE TRAVAILLEURS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

	Centrafricains	Africains étrangers	Européens	TOTAUX
Administratifs				
Directeurs	16	6	340	362
Comptables	84	27	106	217
Chefs de service	19	3	132	154
Secrétaires	11	2	154	167
Dactylos-Employés	417	38	35	490
Magasiniers	10	.	2	12
Chauffeurs - Plantons	178	.	.	178
Service Social	13	.	.	13
Commercial				
Directeurs	5	.	.	5
Agents Chefs de secteur	173	32	115	320
Secrétaires	18	18
Vendeurs - Démarcheurs	242	8	33	283
Employés	296	27	19	342
Magasiniers	48	5	8	61
Caissiers	14	.	3	17
Manutentionnaires	783	.	.	783
Technique				
Ingénieurs - Techniciens	3	3
Chefs de service	27	16	281	324
Contremaîtres	87	6	58	151
Magasiniers	46	6	8	60
Caissiers	3	.	2	5
Employés	258	5	27	290
Ouvriers de mécanique	334	34	26	394
Ouvriers du bois	16	.	.	16
Ouvriers du bâtiment	10	.	.	10
Ouvriers chaussures	64	.	3	67
Employés d'hôtel	229	2	3	234
Services généraux	72	8	6	86
Services sociaux	24	.	15	39
Ouvriers d'imprimerie	33	2	5	40
Manoeuvres spécialisés	1 542	13	.	1 555
Magasiniers	104	5	.	109
Chauffeurs toutes catégories	683	23	.	706
Mécaniciens	867	50	.	917
Ouvriers de mécanique	358	16	.	374
Ouvriers d'électricité	195	18	.	213
Ouvriers du bois	1 170	15	.	1 185
Ouvriers du bâtiment	1 620	3	.	1 623
Ouvriers agricoles	113	.	.	113
Ouvriers de forêts et scierie	798	8	.	806
Ouvriers de flotille	18	10	.	28
Ouvriers de diamant	96	.	.	96
Ouvriers d'imprimerie	31	.	.	31
Ouvriers textiles	464	.	.	464
Ouvriers de brasserie	27	.	.	27
Ouvriers de confection	428	.	.	428
Ouvriers de boulangerie	103	15	.	118
Ouvriers de poste	212	5	.	217
Formeurs d'aluminium	18	.	.	18
Employés de chantier	84	2	.	86
Service social	21	.	.	21
Plantons et sentinelles	2 030	13	.	2 043
Manoeuvres	13 390	3	.	13 393
Gens de Maison	6 500	.	.	6 500
TOTAUX	34 384	426	1 402	36 212

Source : Plan 1966-70

SALARIES RECENSES PENDANT 1968

ANNEXE IV

- HAUTE - SANGHA -

Catégorie Professionnelle	Total Salariés	Centrafricains		Étrangers Africains		Ressortissants Autres Continents		TOTALS	
		H	F	H	F	H	F	H	F
Personnel de Direction	38	4				30	4	34	4
Cadres et Techniques	31	5		1		21	4	27	4
Maitrise	95	54		2		39		95	
Employés	382	346	1	27		7	2	380	3
Ouvriers	422	397		23		2		422	
Manoeuvres	2809	2795	11	3				2798	11
Apprentis	60	60						60	
TOTALS	3838	3661	12	56		99	10	3816	22

Source : Office National de la Main-d'œuvre

- NANA - MAMBERE -

ANNEXE IV
(suite)

Catégorie Professionnelle	Total Salariés	Centrafricains		Etrangers Africains		Ressort. Autres Continents		TOTALS	
		H	F	H	F	H	F	H	F
Personnel de Direction	7					6	1	6	1
Cadres et Techniques	3					2	1	2	1
Maitrise	4	1				3		4	
Employés	320	203	1	4				317	1
Ouvriers	125	125						125	
Manoeuvres	494	494						494	
Apprentis	2	2						2	
TOTALS	955	825	1	4		11	2	952	3

Source : Office National de la Main d'œuvre

PROGRAMME DE FORMATION DE CADRES

Agriculture

Dans le domaine de l'Agriculture, notre Chambre consulaire entend poursuivre ses efforts dans le sens de la création des cadres d'encadrement au niveau des communes. C'est pourquoi si les moyens financiers lui permettaient, elle envisagerait d'envoyer massivement des jeunes, et plus précisément les jeunes inadaptes de ville, en stage de formation agricole. Il s'agit des anciens élèves ayant un niveau intellectuel arrêté au C.M. 2 ou au C.E.P.E., qui n'ont pas pu avoir de travail et qui grossissent de jour en jour le volume des chômeurs. Ces jeunes, après leur stage, serviront parallèlement à côté de leurs collègues formés par l'Etat et seront affectés dans certaines communes comme agents de la Chambre d'Agriculture mis à la disposition de l'Administration.

Si les moyens financiers le permettent encore, ces agents pourraient être rémunérés par la Chambre d'Agriculture qui est d'ailleurs représentée dans chaque Préfecture.

Elevage

Le même programme envisagé en matière d'agriculture pourrait s'étendre dans le domaine pastoral. Ainsi donc la Chambre d'Elevage ne serait pas une institution fictive, mais elle serait à même d'apporter sa contribution au Service de l'Elevage dont les agents sont d'ailleurs insuffisants pour couvrir tous les besoins du pays.

Eaux, forêts, chasses

Le problème de la régénération de nos forêts doit être déjà entrevu de loin. C'est pourquoi si le Gouvernement fait un effort pour susciter des études dans ce sens, il est du devoir de nos ressortissants de savoir la signification d'un tel effort. Ainsi donc, nous pensons qu'il serait opportun que la Chambre des Eaux, Forêts et Chasses effectue de son côté ce que l'on pourrait être en droit d'appeler «Coopération» avec l'Administration en formant des encadreurs de base qui pourraient aider les agents de l'Administration dans le domaine de la régénération des forêts, réserves de chasse et parcs nationaux.

Les agents de la Chambre des Eaux, Forêts et Chasses ne seront pas des fonctionnaires ni des agents d'autorité. Ces prérogatives échoient aux agents de l'Administration. Mais les agents de la Chambre des Eaux, Forêts et Chasses sont les mandataires de la population de la contrée intéressée et leur rôle est d'expliquer précisément à la masse l'importance que revêtent une régénération des forêts, une réserve de chasses ou un parc national.

Tourisme

Pour qu'un tourisme connaisse un essor éloquent, il faut qu'il soit bien connu par les populations chez lesquelles le touriste est appelé à séjourner. C'est pourquoi de l'avis de la Chambre du Tourisme, il conviendrait de créer au niveau de chaque préfecture d'intérêt touristique, un syndicat d'initiative dans lequel les Maires et leurs adjoints ainsi que les notables et commerçants de la commune ont leur place pour discuter de la conservation des sites, de la création des pistes conduisant aux chutes, cascades, collines, etc., ayant un intérêt touristique.

Si la conscience touristique pénètre la masse paysanne, celle-ci peut prendre l'initiative de créer dans sa commune des villages touristiques permettant au touriste de trouver le repos qu'il cherche loin des bruits des grandes villes...

La Chambre du Tourisme souhaiterait placer auprès de chaque syndicat d'initiative des agents formés pour la circonstance afin d'éveiller l'attention de la masse sur l'intérêt que suscite cette industrie.

Evidemment ces syndicats d'initiative seront en rapport avec l'Office Centrafricain du Tourisme, une fois qu'il sera créé, et les modalités de ce rapport seront à définir par l'Administration, notamment la Direction du Tourisme.

Pour nous résumer, nous estimons que le programme de la Chambre d'Agriculture, d'Elevage, des Eaux et Forêts, Chasses et du Tourisme ne peut faire double emploi avec celui de l'Administration, mais plutôt ils devront se compléter.

En conséquence nous estimons que si les moyens pécuniaires étaient présents, nous projeterions de mettre en place :

Agriculture :

Ouham	2 agents par commune pour 22 communes
Ouham Pendé	2 agents par commune pour 23 communes
Ouaka	2 agents par commune pour 16 communes
Kémo-Gribingui	2 agents par commune pour 14 communes
Basse-Kotto	2 agents par commune pour 16 communes
M'Bomou	2 agents par commune pour 9 communes
Nana-Mambéré	3 agents pour la Préfecture
Bamingui-Bangoran	2 agents pour la Préfecture
Lobaye	2 agents par commune pour 14 communes
Ombella-M'Poko	2 agents par commune pour 9 communes
Haute-Kotto	3 agents pour la Préfecture
Haute-Sangha	3 agents pour la Préfecture.

Elevage :

Ouaka	3 agents
Nana-Mambéré	4 agents
Ouham-Pendé	2 agents
Vakaga	1 agent.

Eaux - Forêts - Chasses

Lobaye	2 agents par commune pour 4 communes
Basse-Kotto	2 agents par commune pour 5 communes . .
Vakaga	3 agents pour la Préfecture
Kémo-Bamingui	5 agents pour les 2 Préfectures.

Tourisme

Bamingui/Bangoran 3 agents
Vakaga 3 agents
Haute-Kotto 2 agents
M'Bomou/Ht-M'Bomou 4 agents.

Tout le programme, s'il était bien exécuté, constituerait non pas un programme de formation de cadres à proprement parler, mais un programme de formation professionnelle des jeunes pour le retour à la terre.

Récapitulation

Agriculture	247 agents
Elevage	10 agents
Eaux - Forêts - Chasses	18 agents
Tourisme	12 agents
	<hr/>
	287 agents.



CFPR Bangui
"Mécaniciens auto"

**EXTRAIT DE LA DEMANDE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
DE BANGUI (RCA)**

La REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE, ne dispose pas actuellement **d'école de formation de cadres moyens du commerce.**

Nous nous trouvons donc actuellement dans l'obligation d'envoyer les éléments centrafricains aptes à suivre ces études à l'étranger avec tous les aléas que cela comporte quant à leur réintégration.

D'autre part, le commerce Centrafricain est principalement tenu soit par les importantes Sociétés Européennes, soit par des africains non originaires de notre pays, le Centrafricain étant plus agricole que commercial.

Compte tenu de ces problèmes, nous avons décidé de créer une école commerciale permettant, non seulement par l'enseignement théorique, mais également par l'enseignement pratique, de former des cadres moyens Centrafricains.

Les méthodes employées ne viseront pas uniquement à former des personnes dans le but de les intégrer purement et simplement dans le circuit des entreprises privées déjà existantes ce qui risquerait à plus ou moins brève échéance, et compte tenu du nombre d'élèves en formation, de les mener dès leur sortie de l'école, au chômage mais plus particulièrement de former de futurs commerçants individuels ou gérants de magasin.

A la fin du cycle normal d'études et de perfectionnement pratique, ils seraient encadrés par des Assistants Techniques au Commerce qui auront été formés en FRANCE par l'intermédiaire des Ecoles Techniques des CHAMBRES de COMMERCE de PARIS et de MARSEILLE et qui auraient pour tâche de les aider et de les conseiller quant au choix, à l'emplacement et à la gestion de leur futur commerce.

Il va de soi que notre Compagnie apporterait son aide financière pour lancer ces futurs commerçants Centrafricains de souche.

La section pratique de cette école commerciale serait constituée par la création d'un grand magasin général, ce qui permettrait d'atteindre deux objectifs :

- 1) la distribution rationnelle des produits d'origine centrafricaine qui rencontrent à l'heure actuelle de nombreuses difficultés,
- 2) la formation pratique de nos élèves qui occuperaient, à la fin du cycle d'études théoriques, les différents postes nécessaires à la bonne marche du grand magasin général (collecte, transport, vente, gestion, administration, direction, comptabilité, relations extérieures etc...).

L'importance de ce projet et des motifs qui nous ont conduit à l'étudier ne nous échappent pas et afin de mettre sur pied un programme de réalisation pratique, il y aurait lieu de faire établir par un organisme spécialisé une étude permettant d'élaborer puis de réaliser la future école de commerce et son grand magasin qui en fait ne font qu'un.

R.C.A. – ENSEIGNEMENT TECHNIQUE – 1967-1968

Répartition du Personnel enseignant par grade et par nationalité

Lycée Technique de BANGUI

Grade ou Fonction	Centrafricains		Français		Autres Nationalités		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
?	-	-	3	2	-	-	3	2
Prof. Sténo-Dactylo	-	-	1	1	-	-	1	1
Prof. de Langues	-	-	1	1	-	-	1	1
Prof. de Mathématiques	-	-	5	-	-	-	5	-
Prof. en Lettres	-	-	5	-	-	-	5	-
Prof. en Sc. Nat.	-	-	-	1	-	-	-	1
Prof. Dessin Ind.	-	-	4	-	-	-	4	-
PTA Maçonnerie	-	-	4	-	-	-	4	-
PTA Mécanique Gén.	2	-	2	-	-	-	4	-
PTA Mécan. Auto	1	-	4	-	-	-	5	-
PTA Electricité	-	-	5	-	-	-	5	-
Chef des Travaux	-	-	1	-	-	-	1	-
PTA Diesel	-	-	1	-	-	-	1	-
Prof. Educ. Phys.	1	-	1	-	-	-	2	-
PTA Menuiserie	1	-	1	-	-	-	2	-
Adj. Chef Trav.	-	-	1	-	-	-	1	-
Total	5	-	39	5	-	-	44	5

Sections Artisanales

Prof. Enseigt. Mén.	-	-	-	-	-	1	-	1
PTA	-	-	-	2	-	-	-	2
Tech. Rurale	-	-	-	1	-	-	-	1
Enseigt. Général	-	-	-	5	-	-	-	5
Prof. de Dessin	-	-	-	1	-	-	-	1
Ouvriers Inst.	10	1	-	-	-	-	10	1
Instruct. Ouvrière	-	2	-	-	-	-	-	2
Prof. C.E.G.	-	-	-	1	-	-	-	1
Monit. Instruct.	2	-	-	-	-	-	2	-
Chefs Adjts T.P.	6	-	-	-	-	-	6	-
Total	18	3	-	10	-	1	18	14

Source: Annuaire Statistique 1967-68.

R.C.A. – RÉSULTATS DES EXAMENS SCOLAIRES 1968

Certificat d'Aptitude Professionnelle Commercial (CAPC)

Spécialités	Etablissements	Sexe	Centrafricains			Européens		
			Présentés	Admis	%	Présentés	Admis	%
Employés de Bureau	Lycée Technique	G	15	6	40	2	2	100
		F	1	1	100	--	--	--
Aides Comptables	Candidats Libres	G	11	2	18,1	--	--	--
	Lycée Technique	G	13	4	30,7	--	--	--
		F	9	--	--	1	--	--
	Candidats Libres	G	--	--	--	1	--	--
Employés de Banque Sténo-dactylo	Candidats Libres	G	17	7	41,1	--	--	--
		F	2	2	100	1	1	100
TOTAL		G	65	19	29,2	3	2	66,6
		F	3	3	100	2	1	50
Brevet d'Enseignement Industriel (BEI)								
Mécanique Auto	Lycée Technique	G	5	2	40	2	1	50
		F	--	--	--	1	1	100
Electricité	Lycée Technique	G	4	1	25	1	--	--
		F	6	2	33,3	1	1	100
TOTAL		G	15	5	33,3	5	3	60
Brevet d'Enseignement Commercial (BEC)								
Options	Etablissements	Sexe	Présentés	Admis	%	Présentés	Admis	%
Comptabilité	Lycée Technique	G	10	3	30	--	--	--
		F	--	--	--	1	1	100
Secrétariat	Lycée Technique	F	4	1	25	2	1	50
TOTAL		G	10	3	30	--	--	--
		F	4	1	25	3	2	66,6

Source: *Annuaire Statistique 1967-1968*

REPUBLIQUE DU TCHAD

	Pages
I. Inventaire des moyens	260
II. Inventaire des besoins	278
III. Constatations et recommandations	285
Annexe I. Organigramme du M.E.N.C.	287
" II. Organigramme du système d'enseignement	289
" A/4 Personnel enseignant technique	290
" B/4 Résultats aux examens depuis 1948	291

I

INVENTAIRE DE L'ENSEMBLE DE L'APPAREIL DE FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE DONT DISPOSE LE TCHAD

- A. ÉTABLISSEMENTS ET MOYENS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA CULTURE
- A1 & A2 Etablissements d'enseignement technique long (2ème cycle) et court
(1er cycle ou CAP)
- a) Le Lycée Technique Industriel de Fort-Archambault, et le Collège
d'Enseignement Technique annexé.
 - b) Le Lycée Technique Commercial de Fort-Lamy.
- A3. Formation para-industrielle et artisanale :
- neuf centres d'apprentissage répandus sur l'ensemble du pays.
 - pour mémoire, le Centre de formation artistique et artisanal de
Fort-Archambault.
- A4. Enseignement féminin (ménager et couture)
- 2. Six centres de perfectionnement féminins dont 2 à Fort-Lamy,
1 à Laï, 1 à Mongo, 1 à Doba et 1 à Koumra.
- B. ÉTABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL
- B1. Le Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement (CFPP)
- C. ÉTABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT D'AUTRES MINISTÈRES
- C1. Ecole Nationale des Travaux Publics de Fort-Lamy, placée sous la tutelle
du Ministère des Travaux Publics.
- C2. Ecole Nationale des Télécommunications de Fort-Archambault.
- D. FORMATION PROFESSIONNELLE DISPENSÉE DANS
L'ENTREPRISE PRIVÉE
- D1. Centres de formation des sociétés publiques ou privées dont le siège est à
l'extérieur du Tchad.
- D2. Formation assurée par les entreprises tchadiennes au Tchad.
- E. LA FORMATION DISPENSÉE GRACE AUX AIDES ÉTRANGÈRES
BILATÉRALES ET MULTILATÉRALES
- E1. Centre pour la formation des artisans ruraux de Fort-Archambault.

A. ETABLISSEMENTS ET MOYENS QUI DEPENDENT DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA CULTURE

Introduction

Le système national d'éducation

Un Ministère de l'éducation nationale et de la culture, organisé selon les normes françaises, a été créé en 1957. Sa structure a été renforcée en 1960, au moment de l'indépendance.

Il comprend le ministre, ses conseillers techniques et son cabinet. La partie administrative du Ministère constitue la Direction générale de l'enseignement.

Organigramme du Ministère : voir annexe I.

Le système d'enseignement comprend *l'enseignement primaire*, qui compte six classes (cours préparatoires 1 et 2, cours élémentaires 1 et 2, cours moyens 1 et 2); *l'enseignement secondaire* formé du premier cycle (de la sixième à la troisième) et du deuxième cycle (classes de seconde, de première et de terminale).

Les collèges d'enseignement général (CEG) assurent le premier cycle de l'enseignement secondaire, alors que les lycées généraux et techniques assurent les deux cycles. (Voir annexe II).

L'enseignement privé ne joue pratiquement pas de rôle dans l'enseignement (voir condensé statistique de l'enseignement au Tchad qui suit).

L'enseignement public est gratuit : les internes ont droit à la pension complète.



CFPP Ft-Lamy - Entrée

L'ENSEIGNEMENT AU TCHAD – 1967-68

Condensé statistique

Ordre d'enseignement	Nombre d'établissements	Nombre de classes	Effectifs d'élèves			
			au Tchad		à l'étranger	
			G	F	G	F
Enseignement préscolaire						
public	2	6	181	109	—	—
privé	10	14	353	321	—	—
Enseignement primaire						
public	634	2 302	127 074	30 183	—	—
privé	106	...	13 962	7 480		
Enseignement Secondaire						
C.E.G. 1er cycle						
public	18	133	4 015	185		
privé	2	6	132	45		
Lycées 1er cycle						
public	5	76	2 785	162		
privé	2	8	136	126		
Lycées second cycle						
public	—	25	548	56		
privé	—	2	30	2		
Enseignement normal						
public	4	25	617	49		
privé	—	—	—	—		
Enseignement Technique						
C.E.T. public		11	229	9		
Lycées publics	2	4	65	2		
Enseignement spécialisé	7	—	418	4	233	7
Enseignement supérieur	—	—	—	—	121	—
Enseignement préscolaire	12	20	534	430		
Enseignement primaire	740	—	141 036	37 663		
Enseignement sec. génér.	27	250	7 646	576		
Enseignement normal	4	25	617	49		
Enseignement technique et spéc.	7	—	712	15	233	7
Enseignement supérieur	—	—	—	—	121	—

Source: Annuaire Statistique 1967-68

A1 et A2. Etablissements d'enseignement technique long (2ème cycle) et court (1er cycle ou CAP)

a) Le Lycée Technique Industriel de Fort-Archambault

Il a été constitué en 1966 par la fusion de l'ancien Collège Technique de Fort-Lamy et du Lycée Technique, ancienne formule, de Fort-Archambault. Plus précisément, ce Lycée Technique ancienne formule était une sorte de CEG allant de la 6ème à la 2ème qui dispensait en outre un enseignement assez restreint d'ajusteur suivi de mécanique automobile.

Le Lycée Technique Industriel assure une formation technique à deux niveaux :

- au premier niveau, le recrutement se fait par concours parmi les élèves sortant des 5èmes des Lycées et CEG. Après 3 ans d'études, ils aboutissent au CAP dans les branches suivantes :
mécanique générale, installations électriques, mécanique automobile, maçonnerie et menuiserie-ébénisterie.
Il s'agit donc de la formation d'ouvriers qualifiés.
- au second niveau, les élèves se recrutent après la classe de 3ème des lycées et CEG et préparent le baccalauréat de technicien. Il n'y a pas de préparation au baccalauréat E, ancienne option «mathématiques et technique».

Tous les programmes de cours et les diplômes ou examens de sortie sont calqués sur le système français. Tous les élèves sont internes et presque tous tchadiens.

Le nombre d'heures d'enseignement par semaine varie, suivant les classes, entre 36 et 39 heures, bien que d'après les instructions officielles, l'horaire hebdomadaire soit de 30 heures.

EFFECTIFS EN 1968-1969

	Nombre de classes	Effectifs élèves
Enseignement court		
1e année CAP	1	38
2e année CAP	1	29
3e année CAP	1	30
Enseignement long		
2e T.I.	1	11
1ere T.I.	1	5
Terminale T.I.	1	4

Une modification profonde de l'enseignement technique est en cours. Une mission conjointe UNESCO et Secrétariat d'Etat à la Coopération du Gouvernement Français, dans le cadre du programme de coopération UNESCO — Banque Mondiale a élaboré des rapports dont nous recommandons la lecture aux intéressés.

b) Lycée Technique Commercial de Fort-Lamy

Lui aussi dispense un enseignement à 2 niveaux distincts :

- au 1er niveau, le recrutement se fait par concours parmi les élèves sortant des 5èmes des Lycées et CEG. Après 3 ans d'études, ils aboutissent au CAP dans l'une des 3 spécialités : employé de bureau, de banque, aide-comptable et sténo-dactylographe.
- au 2ème niveau, le recrutement se fait parmi les élèves des lycées ou des CEG après la 3ème et qui veulent s'orienter vers des activités économiques. Après une première année de «tronc commun», la seconde A (B), ils peuvent s'orienter soit vers le Baccalauréat «B», soit vers le Baccalauréat de Technicien (B.Tn) en série G1 et en G2. L'ensemble de ce second cycle est donc de 3 ans comme pour tous les baccalauréats.

EFFECTIFS EN 1969 - 1970

	Nombre de classes	Elèves
Enseignement court		
1e année CAP	3	90
2e année CAP	2	47
3e année CAP	3	75
Enseignement long		
Seconde	3	79
1ère B	1	29
1ère G 1	1	20
1ère G 2	1	14
Terminale B	1	10
Terminale G 1	1	24
Terminale G 2	1	25

L'équipement est sommaire. Deux salles de classes sont équipées de machines à écrire JAPY. Il n'y a pas de meubles divers de

classement ni d'appareils courants (téléphones, interphones, standard, etc...).

Il ne fait aucun doute que les élèves qui ont achevé leurs études ne sont pas préparés à travailler dans un bureau d'une manière efficace.

A3. Formation para-industrielle et artisanale

Centres d'Apprentissage

A l'origine, centres de pré-apprentissage, l'arrêté No 1517/EN du 26 mai 1952 modifie leur statut et leur donne le nom de Centres d'Apprentissage. Plusieurs modifications sont intervenues ultérieurement, notamment la suppression des bourses aux apprentis. Leur réforme est à l'étude.

But :

Au nombre de neuf, ils ont été créés pour donner une formation manuelle (ouvriers et artisans ruraux) aux adolescents qui ont terminé leurs études primaires sans obtenir leur CEP, ou trop âgés pour être candidats au concours d'entrée en sixième.

Cette formation vise à leur assurer plutôt un niveau de manœuvre spécialisé, capable, dans un village, d'assurer la fabrication d'ouvrages simples, de mobilier, et d'effectuer les travaux courants de réparation. Ces centres permettent à un certain nombre de jeunes gens de se fixer en milieu rural.

Spécialités enseignées, durée des cours et sanction des études :

La menuiserie est enseignée dans tous les centres ;

la maçonnerie l'est dans deux,

la reliure dans un seul.

La durée des cours prévue est de 3 années. Elle est cependant variable (entre 2 et 3 ans) suivant les centres et la spécialité. Les élèves reçoivent en fin de formation un diplôme de fin d'apprentissage.

Programme:

Il comprend environ par semaine :

15 heures de travaux pratiques

15 heures consacrées à l'enseignement général, au dessin industriel et à la technologie professionnelle.

EFFECTIFS POUR 1966-1967
(ceux de 1967-1968 ne sont pas parvenus)

Ville	1e année	2e année	3e année	Total
1. ABECHÉ	13	8		21
2. BONGOR	*	*	*	15
3. DOBA	3	9	10	22
4. FORT LAMY	11			
5. KOUMRA	15	25		40
6. LARGEAU	*	*	*	19
7. MAO	16			16
8. MOUNDOU	10	9	5	24
9. PALA	20			20
TOTAL				199

* Pas d'indications

Source: Statistiques scolaires 1966/1967, Fort-Lamy

Moyenne des effectifs par centre: 18
Age des élèves: de dix à vingt-deux ans et au-delà.

RÉPARTITION DES ÉLÈVES PAR DISCIPLINE POUR 1966/67

Ville	Menuiserie	Maçonnerie	Reliure	Total
1. ABECHÉ	6	10	5	21
2. BONGOR	7	8	—	15
3. DOBA	22	—	—	22
4. FORT LAMY	11	—	—	11
5. KOUMRA	40	—	—	40
6. LARGEAU	—	19	—	19
7. MAO	16	—	—	16
8. MOUNDOU	24	—	—	24
9. PALA	20	—	—	20

Source: Statistiques scolaires 1966/1967, Fort Lamy.

Personnel enseignant :

Les centres emploient 13 instructeurs. Ce sont des professionnels, titulaires d'un CAP, excellents praticiens, tout dévoués à leur tâche, mais aucun d'entre eux n'a de formation pédagogique.

Rapport élèves-maître : 15,4 :1.

Remarque :

La formation actuelle dispensée dans les centres d'apprentissage est très discutée par les divers responsables au Tchad et par les experts. L'objet de notre étude n'est pas d'en faire la critique. Notons que cette question est à l'étude tant au Ministère de l'Education Nationale qu'au Centre National de Planification. Plusieurs experts ont fait des recommandations, notamment ceux de l'ORT et ceux du Programme de coopération BIRD/UNESCO.

A4. Centres de Perfectionnement féminins

Au nombre de 6, dont 2 que nous avons visités à Fort-Lamy, ces centres sont fréquentés par des femmes adultes qui suivent des cours d'alphabétisation, d'enseignement ménager et de puériculture.

L'assiduité à ces cours est très variable, si variable qu'il nous a été difficile d'obtenir les effectifs de ces Centres (approximativement 500). Leur importance pour cette étude est secondaire, bien que leur action d'information sociale et de modification des mentalités soit très efficiente.

B. ÉTABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT DU MINISTÈRE DU TRAVAIL**Le Centre de formation professionnelle et de perfectionnement (CFPP)**

Créé depuis 1959 sous la dénomination «Centre de Formation Professionnelle Rapide (CFPR)», le Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement (CFPP) a pris une nouvelle extension depuis 1968, à l'arrivée du Directeur, Monsieur Simon.

Le Centre a pour objectifs principaux la formation accélérée dans certaines professions, l'adaptation à de nouveaux emplois, ou l'acquisition de qualifications de niveau plus élevé.

Il est exclusivement destiné aux adultes (plus de 18 ans) titulaires du CEP. Les méthodes de formation sont inspirées de celles de l'AFPA.

Le nombre des élèves inscrits et diplômés au cours des dernières années figure dans le tableau suivant :

	1959/60	1960/61	1961/62	1962/63	1963/64	1964/65	TOTAL
Mécanique							
Nombre d'élèves	12	12	14	15	10	Perf.	63
Elèves diplômés	7	6	9	10	10	"	42
Redoublants	5	5	3	4	0	"	17
Abandons en cours d'études	0	1	2	1	0	"	4
Electricité							
Nombre d'élèves			15	12	17	11	55
Elèves diplômés			3	7	0	4	14
Redoublants			7	5	13	7	32
Abandons en cours d'études			5	0	4	0	9
Tôlerie							
Nombre d'élèves		15	15	13	15	13	71
Elèves diplômés		5	5	8	12	6	36
Redoublants		6	4	1	3	7	21
Abandons en cours d'études		4	6	4	0	0	14
Radio-électricité							
Nombre d'élèves			25	18	20		63
Elèves diplômés			11	3	13		27
Redoublants			14	3	5		22
Abandons en cours d'études			0	12	2		14
Total							
Nombre d'élèves	12	27	69	58	62	24	252
Elèves diplômés	7	11	28	28	35	10	119
Redoublants	5	11	28	13	21	14	92
Abandons en cours d'études	0	5	13	17	6	0	41
Succès à l'examen d'entrée	58%	50%	50%	68%	62%	42%	
Succès parmi les élèves admis	58%	41%	40%	48%	56%	42%	
Pourcentage de succès							
	à l'examen d'entrée			à la sortie			
Mécanique	71			66,6			
Electricité	30,5			25,4			
Tôlerie	63			51,3			
Radio-électricité	55,1			42,8			
Total	56			47			

Source : Centre de formation professionnelle et de perfectionnement, d'après documents remis à notre expert, M. Aleinick en 1966. Ces chiffres n'ont pu être confirmés en juin 1969 par M. Simon, directeur du C.F.P.P.



Ft-Lamy
Lycée Technique Commercial

En 1968, 7 sections de formation professionnelle ont été ouvertes :

- 1 Section Machines-Outils : 10 stagiaires
 - 1 Section Installations Sanitaires : 16 stagiaires
 - 1 Section Aides-Comptables : 16 stagiaires
 - 1 Section Ajustage : 20 stagiaires
 - 1 Section Maçonnerie : 21 stagiaires
 - 1 Section Sténo-Dactylos : 24 stagiaires
 - 1 Section Secrétaires : 22 stagiaires
- Total : 129 Stagiaires

De plus ont été ouverts :

- 2 cours de perfectionnement et du soir pour les employés de commerce,
- 2 cours d'initiation en mécanique-auto pour les élèves de l'ENA.

Auprès de la Chambre de Commerce, une formation accélérée commerciale à partir du niveau du BEPC est en partie donnée dans les métiers suivants :

- Sténo-Dactylos
- Employés de bureau
- Aides-Comptables

Des rapports étroits existent entre le Centre et les entreprises privées, rapports qui pourraient expliquer en partie le taux de maintien élevé dans les diverses professions.

Ce taux de maintien est visible dans le tableau suivant :

Anciens élèves	Mécanique 1960-1964	Electricité 1962-1965	Tôlerie 1961-1965
1. Employés dans la profession	40	40	35
2. En cours de recyclage ou redoublants	10	10	15
3. Ayant quitté la profession	13	5	21
4. Nombre total d'élèves formés	63	55	71
5. Salaire mensuel moyen	F 16 876	12 798	14 312

Source: rapport EFM/13 UNESCO.

Le CFPP pose cependant autant de problèmes qu'il en résout.

Les autorités tchadiennes ont demandé d'augmenter la durée de formation. Ne feraient-ils pas alors « concurrence » aux établissements d'enseignement technique existant? Certains employeurs n'étaient pas convaincus de l'efficacité de la formation rapide. Quoi qu'il en soit, pour décider du développement à donner à ce centre, il ne faut pas oublier qu'à l'origine, il a été créé pour combler un vide. Il devra jouer un rôle important dans le perfectionnement accéléré des adultes en cours d'emploi et dans la formation professionnelle rapide.

Une étude des besoins a été faite par M. Simon, Directeur du CFPP et conseiller socio-professionnel. Elle est en application en accord avec les Commissions consultatives de la formation professionnelle et de la Commission de formation professionnelle de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Tchad.

Lors de la présentation du budget 1970, les employeurs ont nettement approuvé l'utilité et l'action efficace du C.F.P.P.

C. ÉTABLISSEMENTS QUI DÉPENDENT D'AUTRES MINISTÈRES

C.1 Ecole Nationale des Travaux Publics de Fort-Lamy

Cette école a été créée par la loi du 15 janvier 1965, et placée sous la tutelle du Ministère des Travaux Publics. En septembre 1966, elle a eu sa nouvelle appellation, l'ancienne étant Ecole Nationale d'Adjoints Techniques. Les élèves sont recrutés exclusivement par concours, parmi les titulaires du BEPC.

Créée pour répondre à une demande régionale de techniciens en génie civil, elle forme en 4 ans des techniciens du secteur public dans les disciplines suivantes :

- topographie
- travaux publics - bâtiment
- travaux publics - génie rural.

L'école ne forme pas de techniciens pour le secteur privé, mais son règlement autorise les entreprises privées à employer ses diplômés, à condition de rembourser les frais afférents à leur formation.

Les études durent 4 ans.

Les 2 premières années sont un tronc commun correspondant aux études générales.

En 3ème année, il y a 2 options : l'une travaux publics et l'autre topographie.

En 4ème année, l'option travaux publics se subdivise en deux : travaux publics - bâtiment et génie rural.

EVOLUTION DES EFFECTIFS

Année scolaire	1ère année		2ème année		3ème année		4ème année		Diplômés	
	T	E	T	E	T	E	T	E	T	E
1964-65	24	6	—	—	—	—	—	—		
1965-66	23	7	22	—	—	—	—	—		
1966-67	13	6	11	7	8	3	—	—		
1967-68	19	6	9	7	6	8	8	2	7	1
1968-69	16	8	17	7	6	9	6	9	5	8
1969-70	17	11	15	9	14	7	3	4		

T : Tchad

E : Etrangers, dont la plupart Centrafricains.



CFPP Ft-Lamy Soudure à l'arc

Il est aisé de constater que la capacité de 30 élèves par classe n'est pas encore pleinement utilisée. La proportion d'abandons en cours d'études est élevée. Les résultats obtenus dans les premières années dénotent une carence dans l'éducation générale reçue par les élèves avant leur admission.

L'école est logée dans un bâtiment neuf, moderne, bien construit, qui comprend une aile administrative de deux étages (directeur, directeur-adjoint, secrétariat, archives, bibliothèque des étudiants, géologie, topographie), offrant une surface de plancher de 372 m², et une aile contenant les salles de cours et les laboratoires ayant trois niveaux et une surface de plancher de 1.009 m². Outre six salles de cours, cette deuxième aile comprend un laboratoire d'hydraulique, un laboratoire de chimie et un laboratoire de physique.

La valeur du matériel, au moment où il a été mis en place, atteignait environ 12 millions CFA. Ce matériel est bien adapté aux tâches de l'Ecole, mais quelques articles supplémentaires seraient encore nécessaires.

Les travaux pratiques en laboratoire et sur le terrain constituent une partie essentielle des programmes. Les moyens et les méthodes utilisés sont de nature à former de bons techniciens dans les diverses disciplines enseignées.

Le personnel à plein temps de l'Ecole est fourni par le Fonds d'Aide et de Coopération (FAC). Il se compose du directeur, du directeur-adjoint et de professeurs du contingent. Les 25 personnes employées à temps partiel viennent pour la plupart de différentes administrations publiques (travaux publics, génie rural, cadastre, justice, lycée). L'emploi de personnel à temps partiel a l'avantage de permettre un genre de formation proche des conditions pratiques du travail, les élèves ayant un contact direct avec leurs futurs chefs de service.

D'après le personnel de direction de l'Ecole, le nombre de techniciens que le Tchad peut absorber dans les spécialités enseignées se situe à peu près entre 30 et 35. En supposant que la capacité d'emploi du Niger et de la République Centrafricaine (tous deux intéressés) soit du même ordre, on peut penser que les besoins atteignent au total une centaine de techniciens. Ces besoins pourraient être satisfaits en 8 à 10 ans.

Parmi les diplômés de la 1ère promotion, 2 Tchadiens ont été admis en qualité d'élève-ingénieur à l'Institut National du Bâtiment et des Travaux publics et parmi ceux de la 2ème promotion, 2 Tchadiens et 2 Centrafricains à l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics.

C2. L'Ecole Nationale des Télécommunications de Fort-Archambault.

Ouverte en 1963, elle a changé de statut en 1967 et est devenue un établissement public, géré par un conseil d'administration composé du Directeur des PTT et de représentants des Ministères du Plan, de l'Education Nationale et de la Culture, des Finances et de la Défense Nationale.

L'Ecole forme des adjoints-techniques des télécommunications, et comme en ce domaine la demande du secteur privé est faible, le problème de la formation de techniciens pour ce secteur ne s'est pas posé. En fait, cette école est spécialisée dans la formation des radios-communicateurs.

Les études durent 3 ans. A leur sortie, les élèves reçoivent le diplôme de l'Ecole et sont intégrés dans les services des postes et des télécommunications avec le grade de Contrôleur des P. et T. Les élèves sont admis sur concours et doivent être titulaires du BEPC.

EVOLUTION DES EFFECTIFS

Année scolaire	Effectifs			Diplômes délivrés
	1ère année	2ème année	3ème année	
1963-64	14	—	—	
1964-65	10	14	—	
1965-66	8	10	14	13
1966-67	10	8	10	9
1967-68	9*	10**	9***	9

* dont 4 étrangers ** dont deux étrangers *** tous étrangers

Source : *Annuaire statistique 1967-68.*

Comme on peut le voir cet établissement est déjà régional.

Le personnel enseignant est composé de 2 experts de l'Union Internationale des Télécommunications (UIT) dont les services sont fournis au titre du programme d'assistance technique du PNUD. Des postes d'instructeurs-adjoints sont tenus par d'anciens élèves de l'école.

Les bâtiments, anciens, ont été convenablement réaménagés et leur capacité est de 45 élèves avec internat complet. L'équipement de l'école est complet et excellent.

La formation dispensée est telle que les abandons en cours d'études et les échecs finals sont presque nuls. Ces résultats sont remarquables, et nous nous plaisons ici à reproduire un extrait du rapport de l'UNESCO (EFM/13) concernant les principales raisons qui pourraient expliquer la réussite de l'école :

- « Les rapports étroits que les élèves nouent avec leurs professeurs et grâce auxquels ils reçoivent une instruction et des conseils adaptés à leurs besoins individuels.
- Le fait que les professeurs ne sont pas tenus d'observer des horaires hebdomadaires de cours fixés, ce qui les rend accessibles aux élèves chaque fois que ceux-ci ont besoin de s'adresser à eux.
- La souplesse qui est laissée dans la progression des études et qui permet aux élèves de trouver le temps dont ils ont eux-mêmes besoin pour comprendre les phénomènes étudiés.
- Le recours à des méthodes d'enseignement qui font plus appel à l'intelligence qu'à la mémoire.
- La grande place qui est donnée aux travaux pratiques, ce qui empêche une distinction artificielle de s'établir entre le travail manuel et le travail intellectuel.

- La confiance qui est placée dans les élèves et les responsabilités correspondantes qui leur sont données, ainsi qu'en témoigne le fait qu'ils ont accès sans surveillance aux laboratoires dotés d'équipement coûteux. On développe ainsi les qualités personnelles indispensables à des techniciens qui seront appelés, dans leurs activités professionnelles futures, à travailler sans surveillance ou presque et de leur propre initiative.»

D. FORMATION PROFESSIONNELLE DISPENSEE DANS L'ENTREPRISE PRIVEE

En raison soit de la pénurie de personnel qualifié, due à l'absence de formation technique dans les métiers requis par les utilisateurs, soit encore de la prévention de ceux-ci à l'encontre de tel ou tel type de formation (ainsi que nous l'avons déjà signalé) plusieurs sociétés se sont décidées à effectuer elles-mêmes la formation ou le perfectionnement de leur personnel.

D'importantes variations se sont produites ces dernières années (surtout extinction). La situation telle que nous avons pu le constater, se présente actuellement comme suit :

DI. Centres de Formation de Sociétés publiques ou privées dont le siège est à l'extérieur du Tchad.

a) UAT — Air Afrique

La formation d'agents commerciaux et administratifs du 1er degré se fait à Abidjan par stages d'environ 5 à 6 semaines. Une formation générale et une formation spécialisée sont dispensées à tous les élèves tchadiens recrutés sans limitation de nombre, à condition évidemment que leur capacité ait été testée par l'employeur et par l'Institut Psycho-Technique.

La formation des cadres — stage de perfectionnement des agents commerciaux et administratifs d'Air Afrique — se fait à Paris (Le Bourget). La formation générale est surtout psychologique et la formation technique se spécialise en : trafic, comptoir et comptabilité. La durée du stage est d'environ 15 jours à temps complet et l'effectif dépend évidemment des qualifications au stage d'Abidjan.

b) Shell

Il s'agit là de stages de durée allant de 8 jours à trois mois selon les spécialités et les besoins de la société, organisés à Brazzaville.

c) MAFRAM (Entreprise Brossette et Valor)

Sur demande de la Société Tchadienne, les employés d'un niveau en principe égal au BEPC suivent un stage de 4 mois à la «Maison de l'Amitié Franco-Africaine et Malgache» à Lentilly (Rhône).

d) La S.C.O.A. à Fort-Lamy

Comme tous les établissements de cette Société, la S.C.O.A. du Tchad a tenté d'utiliser l'école que la ECNOA a organisé à Cotonou : 2 Tchadiens y ont été envoyés mais un seul a persévéré.

D2. Formation assurée par les entreprises tchadiennes au Tchad

a) La Société Tchadienne d'Eau et d'Electricité (STEE)

Nous n'avons pu visiter ce Centre et les renseignements ci-dessous ont été empruntés à un rapport d'une mission qui nous a précédés.

Cette société emploie 160 salariés dont environ 60 agents techniques et ouvriers professionnels.

Elle possède depuis 3 ans à Fort-Lamy un centre de formation professionnelle et de perfectionnement qui est la copie en réduction de l'école de Gurcy-le-Châtel.

Elle a pour objectifs :

- la formation d'électriciens de réseau
- la formation de chefs de quarts
- la formation de chefs de centrales.

Le problème qui préoccupe la direction réside dans le fait qu'environ la moitié du personnel non seulement est analphabète, mais même ignore le français parlé. Même ceux d'un niveau plus élevé ne peuvent encore être envoyés directement à Gurcy-le-Châtel, d'où la nécessité de combiner une alphabétisation technique avec un accroissement des connaissances professionnelles.

Les cours comprennent :

- une initiation technique en 6 mois
- une formation d'agents sur plateforme en un an ou 18 mois
- une spécialisation (électriciens, mécaniciens, etc.), ce stade n'étant pas encore abordé en 1968.

Pour l'instant, seul le Centre de Fort-Lamy bénéficie de ces cours qui seront étendus par la suite aux autres centres électrifiés : Abéché, Moundou et Fort-Archambault.

Près de 40 agents suivent ces cours.

b) COTONFRAN

Cette Société groupe 22 usines, 2 ateliers réparations et autres.

La formation d'agents administratifs et d'agents acheteurs Cotonfran a été entreprise à Fort-Archambault à partir de candidats de niveau BEPC et après examens psycho-techniques. La durée du stage est de 3 mois de théorie plus un stage en usine du 15 Juin au 15 Septembre. La Cotonfran a édité ses cours techniques et c'est sur la base de ces manuels que l'enseignement est dispensé. Cette société admet à chaque stage un effectif correspondant aux besoins exprimés. Elle éprouve encore beaucoup de difficultés à recruter des jeunes gens pour ses services de brousse.

En raison de l'urgence de perfectionner le personnel en place, et faute de recrutement par écoles ou centres de formation, il a été créé une section professionnelle à Bongor. Son but est de perfectionner les éléments en place et former les éléments nouveaux. Le recrutement se fait, pour les éléments nouveaux à l'âge de 15 ans et la durée de formation de 3 à 4 ans selon la spécialité désirée : mécanique générale avec soudure et mécanique automobile, le tout adapté aux besoins des usines et ateliers.

Actuellement, 12 élèves suivent les cours de la section de Bongor.

c) N.S.C.K.N. (Nouvelle Société Commerciale du Kouilou-Niari)

En réalité cette société n'assure plus de formation. Après avoir dépensé 10 millions de Fr. CFA en 2 ans pour la formation du personnel, M. MAILLARD, directeur, a abandonné la formation commerciale, un seul élément formé lui étant resté, les autres ayant réussi à entrer dans l'administration. Nous avons rencontré M. MAILLARD qui est en outre Président de l'UNITCHAD (Syndicat Patronal) et Conseiller Economique et Social auprès du Gouvernement et il nous a expliqué pourquoi il avait abandonné la formation. Par contre, il encourage celle qui est assurée auprès de la Chambre de Commerce, en précisant bien qu'il estimait insuffisante la formation professionnelle rapide.

d) Le Centre d'Enseignement Technique de Banques à Fort-Lamy

Homologue du Centre de Paris, il dispense une formation à 2 niveaux :

- Préparation au CAP d'employé de banque, durée 3 ans en cours du soir, 6 heures par semaine.
- Préparation au Brevet Professionnel d'Employé de Banque (enseignement du second degré) par correspondance.

Mode de recrutement : employés volontaires aptes à suivre l'enseignement et sur proposition de leur Direction.

Les frais de cette formation sont entièrement à la charge des banques ainsi que le paiement des heures supplémentaires aux employés. Malgré cela, l'assiduité est mauvaise. Les résultats sont décevants. 3 professeurs sont chargés de cet enseignement et on se préoccupe actuellement d'adapter le programme aux réalités africaines.

Effectifs : 1ère CAP : 21
 2ème année CAP : 10
 3ème année CAP : 26

Résultats des examens : 6 admissibles et seulement 3 reçus

Pour le BP, 6 élèves inscrits dont 4 seulement suivent avec assiduité les cours par correspondance. Il n'y a pas encore d'examen organisé.

E. LA FORMATION DISPENSÉE GRACE AUX AIDES ÉTRANGÈRES BILATÉRALES ET MULTILATÉRALES

E1. Centre de Formation des Artisans Ruraux de Fort-Archambault

La décision d'implanter ce centre fut prise dès 1962 et l'ouverture eut lieu en mai 1963 avec l'aide financière et le concours d'un expert du BIT.

Objectif : Former des artisans ruraux, type charrons, sachant par conséquent effectuer les travaux courants d'utilisation du fer et du bois, de telle sorte qu'ils puissent répondre à la réparation et à l'entretien du matériel utilisé pour la culture attelée. La zone d'influence de ce genre s'étend en effet sur l'ensemble de la région cotonnière (5 départements du sud du Tchad) où la culture attelée se développe rapidement.

Origine des élèves : En liaison avec les Autorités villageoises, de jeunes agriculteurs de 20 à 30 ans appartenant à des zones en voie de modernisation. Ces jeunes ont fait la promesse de retourner dans leur village.

Nature et durée des cours : La formation dure 9 mois et se décompose en deux :

- 6 mois en atelier (méthode F.P.A.). La formation pratique est complétée par une formation en calcul afin que l'artisan puisse dresser sa comptabilité et assurer une gestion commerciale convenable.
- 3 mois sur le terrain où les élèves se rendent à bord d'un camion-atelier. Ils stationnent dans les villages d'où les élèves sont originaires et y effectuent des travaux sur commandes de la population locale.
- Durant la formation, les élèves sont nourris et logés mais ne reçoivent ni salaire, ni indemnité.

Nombre de stagiaires formés et résultats :

37 artisans (jusqu'en 1968) ont été formés dont 34 se retrouvent dans leur village d'origine et exercent leur métier artisanal.

Précautions prises pour assurer la réinsertion dans le milieu :

- a) On a fait une étude chiffrée en fonction d'une part du matériel minimum (charrues, charrettes, jougs, bicyclettes, mobilier domestique) à fabriquer ou à réparer chaque année, et d'autre part, du revenu en coton de la population pour que soit rentable l'implantation d'un artisan rural dans un village.
- b) La banque de développement fournit à chaque stagiaire sortant un prêt d'installation de 100 000 CFA à 4%, remboursable en 3 ans. En fait, ces prêts seraient fréquemment assez mal remboursés, les artisans négligeant cet aspect.

Autres activités du Centre :

En dehors de la formation ci-dessus décrite, le Centre a assuré la formation de 12 candidats, soit moniteurs d'artisanat rural, soit moniteurs d'ateliers ; les résultats sont peu satisfaisants.

Développement prochain de cette formule :

Outre le Centre de Fort Archambault, un 2ème centre identique a été ouvert à Pala (Sud-Ouest du pays).

II

LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LES BESOINS DE FORMATION

A SITUATION DE L'EMPLOI

1. En 1962, la population active était évaluée à 1 400 000 personnes, dont :
 - 527 000 agriculteurs
 - 444 000 éleveurs sédentaires
 - 300 000 éleveurs nomades
 - 64 000 artisans et commerçants
 - 45 000 salariés

2. Or, en 1958, une enquête, faite par un inspecteur du Travail, avait donné un total de 29 246 salariés se décomposant comme suit :
 - env. 17 000 manœuvres (dont 3 000 agricoles)
 - 8 921 employés
 - 5 488 ouvriers
 - 495 techniciens et cadres.

3. Un recensement des entreprises industrielles existant en 1966 (industries, énergie, bâtiment et eau) a été établi dans le cadre de l'UDEAC.
Dans le *secteur moderne*, les effectifs permanents auraient ainsi évolué :

1960 = 2 993	1963 = 4 153
1961 = 3 329	1964 = 3 938
1962 = 3 459	1965 = 4 439
	1966 = 4 247

4. En 1965, une étude a été réalisée par Mme S. BOUSQUET. Cette étude avait pour objectif d'apporter à une nécessaire planification de la main-d'œuvre et de sa formation, les informations indispensables suivantes :
 - Structure de la main-d'œuvre (tchadienne et étrangère)
 - par secteur d'activité
 - par niveau de qualification
 - par métier
 - évolution passée de l'emploi
 - évolution prévisible (besoins nouveaux en main-d'œuvre qualifiée)
 - moyens de formation actuellement utilisés ou prévus à courte échéance.Elle a également pour but de proposer une hiérarchisation des besoins en matière de formation et de perfectionnement, en fonction des objectifs de tchadisation et des objectifs de développement de certains secteurs d'activité.
Les effectifs globaux auxquels Mme BOUSQUET aboutit sont :

Secteurs	pourcentage des réponses	1963	1964	1965
1. Services (hôtellerie, cinémas, etc.)	(80%)	264	317	310
2. Professions libérales (banques, assurances, médecins)	(70%)	223	245	250
3. Transports	(90%)	903	937	935
4. Bâtiments et Travaux Publics	(75%)	1 721	1 222	929
5. Industrie	(90%)	2 348	2 240	2 137
6. Commerce	(75%)	1 333	1 444	1 386
		6 792	6 404	5 647

Soit pour 1965, en pondérant :

1. Services	388	
2. Professions libérales	357	
3. Transports	1 040	} 4 655 pour le secteur industriel extrapolé
4. Bâtiments et Travaux Publics	1 240	
5. Industrie	2 375	
6. Commerce	1 848	
	7 248	

Si on examine le tableau de décomposition des emplois dans le secteur industriel par hiérarchie professionnelle pour l'année 1965 :

Manœuvres et Manœuvres spécialisés	2 009
Aides Ouvriers	712
OS1 — OS2 — OS3	1 416
OPI — OP2 — OHQ	83
Chefs d'équipes et d'ateliers	98
Techniciens	77
Cadres	43
TOTAL	4 438

on constate que le total se rapproche des 4 655 salariés permanents du secteur industriel et surtout des 4 439 de l'UDEAC pour la même année. On peut donc retenir 4 500 salariés environ dans le secteur moderne industriel.

5. Enquête menée par le Ministère du Travail en Septembre 1966.

Effectifs des salariés par secteur :

Secteurs	Total	Qualifiés	Non qualifiés
Commerce	1 014	514	500
Industries diverses	827	457	370
Bâtiments et Travaux Publics	2 229	1 029	1 200
Transports	460	160	300
Agriculture	5 212	1 712	3 500
Industries alimentaires	388	88	300
Hôtellerie	212	182	30
Mines et carrières	115	45	70
Banques et assurances	166	90	76
Services publics et industriels	1 740	890	850
Totaux	12 363	5 167	7 196

6. On peut encore, pour mémoire, citer le chiffre de salariés fourni par la Caisse d'Allocations Familiales : 11 000.

En conclusion, nous pourrions dire que, mise à part l'étude de Mme BOUSQUET qui reste le seul document comportant une étude scientifique (mais dont on dira plus loin certaines faiblesses), on en est conduit aux conjonctures sur l'importance réelle des salariés selon une répartition par branches professionnelles, et à l'intérieur de celle-ci par niveaux hiérarchiques.

Nous retiendrons que, parmi les 45 000 personnes qui s'adonnent à des activités non agricoles, on compte environ 29 000 salariés dont 9 630 dans les services administratifs (chiffres du Budget de 1968). La main-d'œuvre employée dans le secteur moderne de l'économie était, à la fin 1967, de 14 500 personnes (chiffres de l'Office de la Main-d'Œuvre). Les autres salariés sont employés sur une base saisonnière.

**Répartition des salariés
par principaux secteurs d'activité économique**

Secteur d'activité économique	1961		1967	
	Nombre de salariés	%	Nombre de salariés	%
Agriculture	2 809	22	4 504	31
Industrie	1 238	10	1 906	13
Construction	1 530	12	1 371	9,5
Transports	1 050	8,3	953	6,5
Commerce	2 556	21	1 710	12
Services	3 375	26,7	4 086	28
TOTAL	12 558	100,0	14 530	100,0

Source: Office de la main-d'oeuvre. Rapports annuels, 1965, 1967, République du Tchad.

Observations :

Il est intéressant de constater que la main-d'œuvre au Tchad est composée d'une assez forte proportion d'étrangers :

Origine de la main-d'œuvre employée dans le secteur moderne

	1966	1967	
Etrangers	2 237	1 880	
Tchadiens	12 635	12 650	
TOTAL	14 872	14 530	

Source : d'après les renseignements fournis par l'Office de la main-d'oeuvre, Ministère du Travail

Mais, ce qui est plus significatif, c'est que l'élévation du taux de participation des étrangers est « directement proportionnelle » à leur niveau de qualification comme le montre le tableau suivant :

NIVEAU PROFESSIONNEL

	Tchadiens	Etrangers	Total	en % du total		
				Tchadiens	Etrangers	Total
Directeurs et cadres supérieurs	40	317	357	11	89	100
Cadres moyens	115	257	372	31	69	100
Employés de bureau	1 939	617	2 556	74	26	100
Ouvriers qualifiés	984	157	1 141	86	14	100
Ouvriers non qualifiés	9 552	532	10 084	95	5	100
TOTAL	12 650	1 880	14 530	88	12	100

Source: D'après les renseignements fournis par l'Office de la main-d'oeuvre, Ministère du Travail

B. LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE TECHNIQUE

L'étude de Mme BOUSQUET a servi de base à l'évaluation des besoins de formation pour la période quinquennale du Plan 1966-1970 de la République du Tchad. Ce qui est clair dans l'étude, c'est la liste des besoins les plus urgents en matière de formation et de perfectionnement :

1) Personnel semi-qualifié et qualifié :

a) Secteur tertiaire :

- dactylographes
- transitaires - déclarants en douane
- comptables
- secrétaires
- gérants de magasins - vendeurs.

b) Emplois manuels et techniques :

- mécaniciens (mécanique générale - mécanique auto)
- tôliers-soudeurs
- carrossiers
- diesélistes
- frigoristes
- électriciens
- personnel hôtelier
- monteurs dépanneurs auto
- plombiers monteurs sanitaires
- menuisiers ébénistes
- maçons
- porte-mires.

En parallèle à chacune de ces formations, on doit envisager une section de perfectionnement.

Au chapitre III du Plan Quinquennal, les besoins déclarés pour la période 1966-70 (par niveau de formation requis à l'embauche) sont les suivants :

Niveau professionnel	Besoins déclarés
CAP industriel	850
BEI	120
CAP Commercial	350
Brevet commercial	200

Les objectifs annuels fixés par le Plan étaient, à partir de 1969, les suivants :

- 95 CAP industriels (mécanique-auto, mécanique générale, électricité, maçonnerie, menuiserie)
- 27 BEI (mécanique-auto, mécanique générale, dessin industriel, électro-mécanique)
- 45 CAP commerciaux (emplois de bureau, aides-comptables)
- 30 BEC ou BSFC (comptabilité, secrétariat)

Il est inutile de préciser que ces objectifs ne seront jamais atteints durant cette période. A ce propos, nous reproduisons ci-après un extrait d'une analyse pertinente :

«Pour répondre aux objectifs du Plan en ce qui concerne uniquement la formation technique industrielle, il faudrait donc recruter en 1969 et 1970, 164 élèves au niveau Lycée Technique et 478 élèves au niveau Collège Technique. Cette augmentation d'effectifs n'est ni possible, ni souhaitable. Impossible du fait de la capacité d'accueil et des conditions rudimentaires d'installation du Lycée Technique Industriel de Fort-Archambault. Non souhaitable, en raison des difficultés pour trouver un emploi en fin de formation.»

Le tableau ci-après nous donne les besoins formulés par le plan, l'effectif des élèves formés au Lycée Technique en 1966 et 1967, le déficit théorique par rapport aux besoins déclarés, et enfin, le nombre d'élèves placés en fin de formation.

**Tableau de formation et de placement
des élèves de l'enseignement technique industriel**

SPÉCIALITÉS	1966				1967			
	B	F	D	P	B	F	D	P
Mécanique générale	50	0	50		45	0	45	
Mécanique auto	20	2	18		30	6	24	
Maçons	10	2	8	2	10	5	5	5
Menuisiers	10	0	10		15	0	15	
Electriciens	12	2	10	2	15	1	14	1
Totaux	102	6	96	5	115	12	103	7

B = Besoins déclarés

F = Elèves formés (titulaires du Diplôme)

D = Déficit théorique

P = Elèves placés

Le taux de placement par rapport aux élèves formés est de 66,6 %, mais le taux de placement par rapport aux besoins déclarés serait d'environ 5,6 %.

La surestimation des besoins déclarés peut expliquer cette disparité. Il semble que l'analyse du marché du travail a considéré comme vacants les postes confiés à des employés formés empiriquement sur le tas, et qui n'avaient pas atteint le niveau de formation requis à l'embauche. Or, ces postes théoriques n'ont jamais été proposés sur le marché du travail.

C. CONTACTS AVEC LES EMPLOYEURS

Donc nous retiendrons que les objectifs chiffrés, non seulement exagèrent la capacité potentielle d'absorption du marché du travail, mais ne sauraient être atteints pour des raisons financières. Ils n'ont pas été atteints. En 1966-67, aucun diplôme de technicien n'a été délivré. Selon Monsieur ROSSIGNOL (compte rendu de mission auprès de la République du Tchad, 30 mai - 10 juin 1967) une quarantaine de postes de techniciens et quelque 80 postes d'ouvriers qualifiés restaient à pourvoir.

Personnes contactées :

M. MAILLARD, Directeur Général de la NSCKN, Président de l'UNI-TCHAD

M. DEJOUX, Directeur de la Chambre de Commerce

M. PRADEL, Directeur de la BIAO (Banque)

M. SIMON, Directeur du CFPP

M. ABTOUR, Directeur de l'Hôtel « La Tchadienne »

et par notre expert dans une précédente mission :

M. WINTENBERGER, Directeur de COLAS ROUTIERE

M. GUERINI, Directeur de la SETUBA.

Les employeurs soulignent la pénurie d'électriciens, de frigoristes, d'ajusteurs, de tourneurs et de motoristes pour diesel en particulier. Il faut tenir compte de la taille très modeste en général des unités d'exploitation, ce qui entraîne, compte tenu de l'exiguïté du marché, le paradoxe suivant : quelques unités dans plusieurs spécialités, mais la spécialisation n'est pas souhaitable dans une petite exploitation.

CONSTATATIONS ET RECOMMANDATIONS

- R1. Nous avons pu voir dans cette 2ème partie «La situation de l'emploi et les besoins de formation», combien ce domaine était voué à l'estimation, à l'approximation, et aux erreurs.

Une étude scientifiquement menée par une équipe comprenant des techniciens et des formateurs, est nécessaire. Lors du Colloque, nous avons appris que cette étude avait déjà été entreprise. Nous encourageons d'autant plus vivement les responsables que cette base est nécessaire à toute proposition de réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

- R2. Dans le domaine commercial, si quelques grandes sociétés existantes suffisent à l'importation et à l'exportation des produits du pays, il n'en reste pas moins que tout le commerce intérieur et de distribution est à restructurer et à développer. Au préalable, il y aurait lieu de définir les circuits commerciaux et de former les Tchadiens au commerce intérieur. Une mission d'études est recommandée.

- R3. Nous l'avons mentionné déjà, la refonte du Lycée Technique et Industriel de Fort-Archambault est au stade de l'étude très avancée et son financement par la BIRD est presque acquis. Nous recommandons aux lecteurs l'étude du rapport de mission EFM/13 de l'UNESCO de Juin 1968. Nous attirons néanmoins l'attention des autorités tchadiennes sur l'opportunité de reconsidérer cette réforme en fonction des projets régionaux qui découleront du colloque d'octobre 1969.

- R4. Si les locaux du Lycée Technique Commercial de Fort-Lamy, nous l'avons déjà dit, peuvent convenir, les programmes d'enseignement et les méthodes didactiques sont nettement inadaptés au but poursuivi. Il y a bien quelques problèmes d'équipement mais qui sont peu de chose comparés aux problèmes didactiques et pédagogiques de cet établissement.

- R5. On a déjà signalé dans un précédent rapport de l'ORT, l'utilité des travaux manuels éducatifs dans l'enseignement primaire. On nous a exposé plusieurs projets relatifs à cette question (classes d'orientation de la 4ème à la 6ème, initiation des instituteurs du primaire aux travaux manuels et agricoles éducatifs). Nous ne pouvons qu'encourager de telles initiatives. Il est regrettable que seules des difficultés à trouver le financement s'opposent à la mise en route effective d'une telle innovation au Tchad.

- R6. Sans vouloir prendre à notre compte ce que les responsables de l'enseignement ont déjà conçu et étudié, il nous faut tout de même dire que les centres d'apprentissage doivent être considérés sous une optique nouvelle qui devrait tenir compte des éléments suivants :

- qualité des candidats au recrutement
- méthodes pédagogiques nouvelles
- les métiers offerts et leurs débouchés.

R7. Il faut renforcer le caractère régional de l'Ecole Nationale des Travaux Publics, et ceci est d'autant plus facile à réaliser que la capacité de l'école permet aisément l'admission de candidats d'autres pays de l'Afrique Centrale.

R8. Il faut accélérer la constitution de la «Commission formation-emploi» pour qu'elle puisse se mettre au travail au plus tôt. En effet, le pays a besoin de cette Commission pour rendre effectives les recommandations suivantes :

- 1) rechercher une base de formation aussi large que possible afin de faciliter les réorientations et de procéder aux diverses spécialisations qu'exige un marché du travail étroit.
- 2) décider après étude, s'il ne vaut pas mieux limiter la quantité des sujets à former et s'attacher davantage à la qualité de leur formation.
- 3) développer le personnel en place à tous les niveaux.

Par l'adjonction d'autres tâches telles que l'analyse et la définition des postes de travail, par l'attribution d'un budget opérationnel, nous espérons que cette commission deviendra un office national de la formation professionnelle (ONFP).

R9. Le tourisme et l'hôtellerie

Le premier plan quinquennal 1966/70 n'a pu définir, dans son titre 8, paragraphe 331, les besoins en personnel hôtelier. Cela est fort compréhensible, les modalités d'exploitation de la nouvelle chaîne hôtelière n'étant pas encore définies à cette date.

Le Ministère du Plan nous a confirmé que les investissements prévus au premier Plan ont été réalisés, à l'exception de l'hôtel de la région de DOUGUIA qui est encore en projet. Mais le problème de l'exploitation des chaînes d'hôtels construites, ou en cours de construction, reste entier. S'il est possible de trouver un financement pour les aménagements de ces régions touristiques, aucun projet de formation systématique du personnel n'a encore été élaboré.

Le problème de la formation du personnel hôtelier comprend d'une part la formation de personnel nouveau et d'autre part le perfectionnement, pour ne pas dire, la formation dans la plupart des cas, du personnel déjà en place.

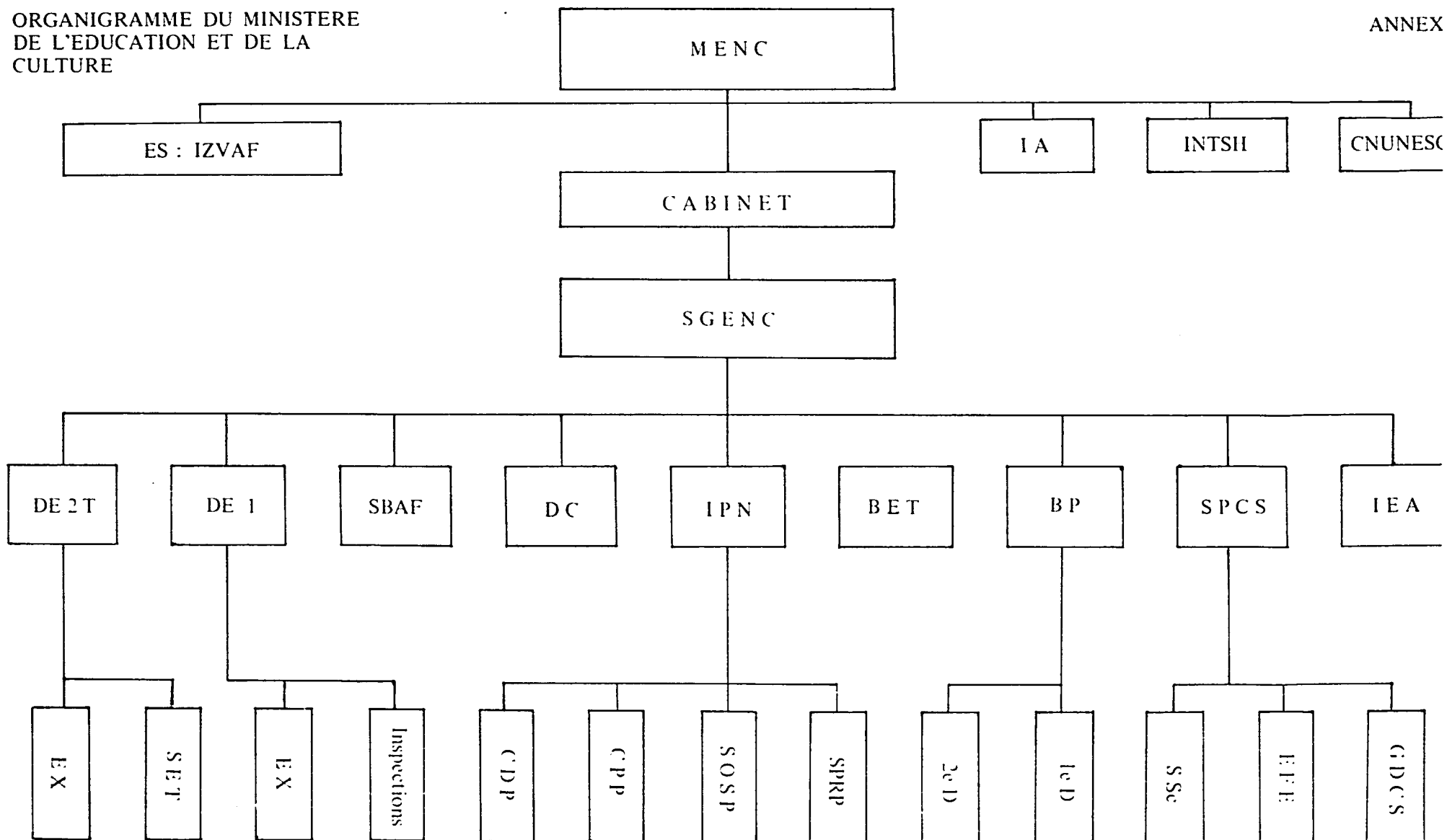
Le Directeur de l'hôtel «La Tchadienne», M. ABTOUR, est catégorique : «rien d'efficace n'a été fait jusqu'à ce jour dans les métiers de l'hôtellerie» nous a-t-il dit. Une formation sur le tas a été tentée avec des jeunes du niveau du CEP ou du Brevet. Les résultats sont peu satisfaisants à cause du manque de culture générale des élèves.

Des stages de deux ans, pour des candidats titulaires du BEPC, à l'Ecole Hôtelière de Nice, n'ont pas donné de résultats satisfaisants. De plus, ils intéressent un très petit nombre de Tchadiens car les candidats titulaires du BEPC ont des prétentions bien au-dessus des possibilités des métiers de l'hôtellerie. Pourtant, la capacité hôtelière du Tchad est d'environ 358 lits dont 108 à «La Tchadienne».

Les besoins sont pour l'immédiat de 60 employés de l'hôtellerie (cuisine, restaurant et réception).

ORGANIGRAMME DU MINISTERE
DE L'EDUCATION ET DE LA
CULTURE

ANNEX

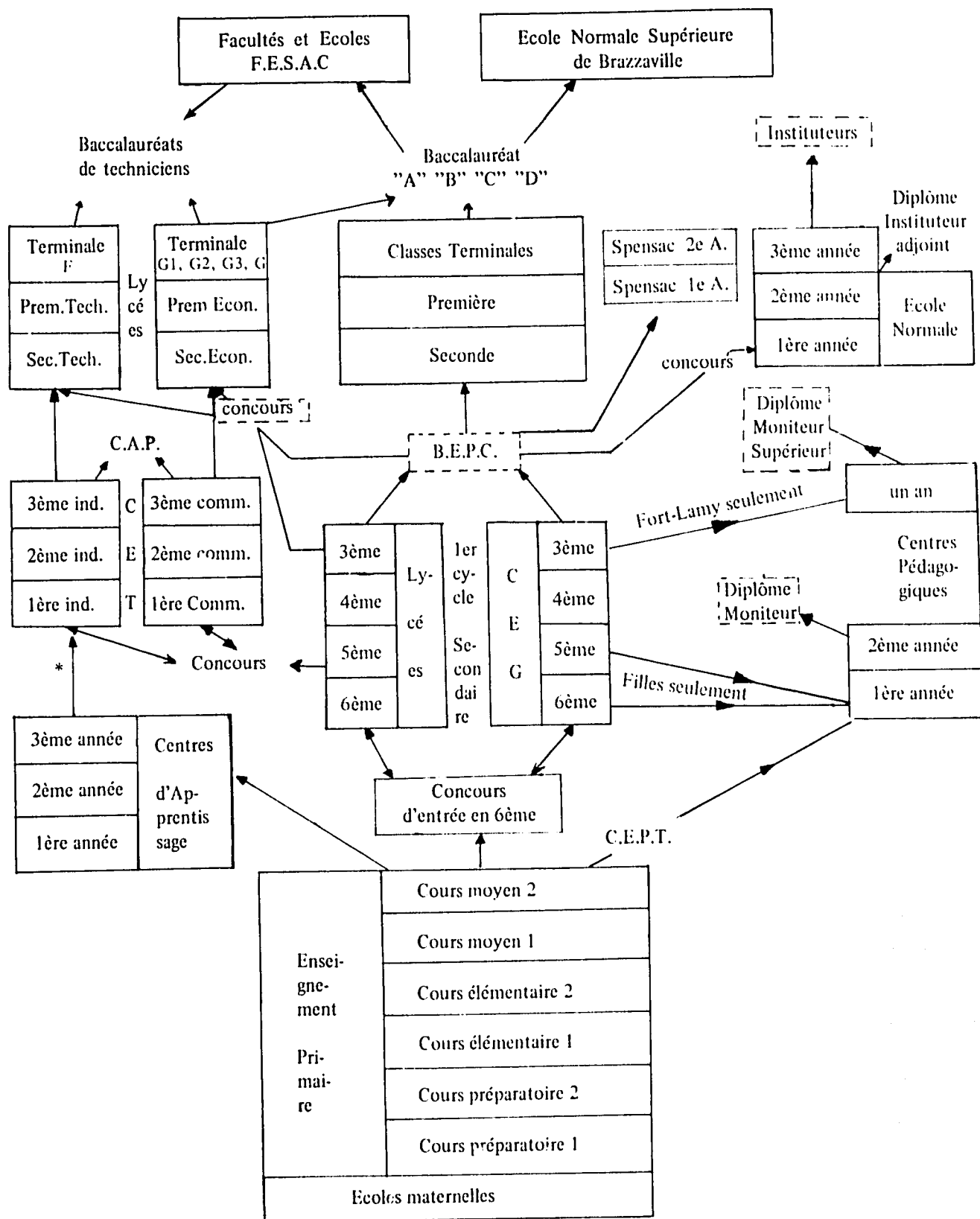


TCHAD

ANNEXE I – Organisation du Ministère de l'Education Nationale et de la Culture.**Explication des sigles**

MENC	: Ministère de l'Education Nationale et de la Culture
ES	: Enseignement supérieur
IZVAF	: Institut d'Enseignement Zootechnique et Vétérinaire d'Afrique Centrale
I.A.	: Inspection Académique
I.N.T.S.H.	: Institut National Tchadien des Sciences Humaines
CNUNESCO	: Commission Nationale de l'UNESCO
SGENC	: Secrétariat Général de l'Education Nationale et de la Culture
D.E.2.T.	: Direction de l'Enseignement du Second Degré et de l'Enseignement Technique
D.E.1.	: Direction de l'Enseignement du Premier Degré
SBAF	: Service du budget et des affaires financières
DC	: Direction de la Culture
IPN	: Institut Pédagogique National
BET	: Bureau d'études et des textes
BP	: Bureau du personnel
SPCS	: Service de la planification et de la carte scolaire
IEA	: Inspection de l'Enseignement de l'Arabe
EX	: Examens
SET	: Service de l'Enseignement Technique
CDP	: Centre de Documentation Pédagogique
CPP	: Centre de Perfectionnement Pédagogique
SOSP	: Service d'Orientation Scolaire et Professionnelle
SPRP	: Service des Programmes et de la Recherche Pédagogique
1er D	: 1er degré
2ème D	: 2ème degré
SSE	: Statistiques scolaires
EFE	: Etudes des financements de l'Education
GDCS	: Groupe de développement des constructions scolaires.

ORGANIGRAMME DU SYSTEME D'ENSEIGNEMENT AU TCHAD



* pour les meilleurs élèves seulement.

SPENSAC : Section préparatoire à l'Ecole Normale Supérieure d'Afrique Centrale.

Source : Ministère de l'Education Nationale et de la Culture.

Répartition du personnel de l'Enseignement Technique par grade et nationalité

Grade, titres ou fonctions	Tchadiens		Français		Total	
	H	F	H	F	H	F
Personnel administratif						
Chefs d'établissement			4		4	
Censeur			1		1	
Economiste ou intendant	2				2	
Surveillant général	3				3	
Surveillant d'internat	3				3	
Secrétaire				4		4
Total	8	–	5	4	13	4
Personnel enseignant						
Professeur certifié			3	2	3	2
Professeur licencié			5	3	5	3
Chargé d'enseignement			1		1	
Professeur de Secrétariat				3		3
Professeur de comptabilité			2		2	
Professeur d'Enseignement Général (CET)			2		2	
Professeur de C.E.G.				3		3
Directrice d'école				1		1
Institutrice				2		2
Professeur Technique Adjoint	8		4		12	
Professeur d'Enseignement Technique Théorique			1		1	
Ingénieur	1				1	
Ouvrier Instructeur	2				2	
Chef de Travaux contractuel			1		1	
Professeur de Dessin d'art	1			1	1	1
Professeur de sculpture	1				1	
Maître d'Education Physique	2				2	
Moniteur d'art	4				4	
Appelé du contingent			8		8	
Total général	21	–	23	9	44	9

Ce personnel comprend celui des deux lycées techniques, plus les deux Centres d'art (Fort-Lamy et Fort-Archambault).

TCHAD
RÉSULTATS AUX EXAMENS SCOLAIRES DEPUIS 1948
 (Ces chiffres ne comprennent que les ressortissants Tchadiens)

Années	C.E.P.T.	B.E.P.C.	Nombre d'Admis C.A.P.comm.	C.A.P.ind.	Bacc.
1948	60				
1949	91				
1950	95				
1951	122				
1952	169	1			
1953	170	10			
1954	220	15			
1955	288	34			
1956	364	25			
1957	611	38			
1958	520	37	2		
1959	938	62	7	17	
1960	967	92	12	10	
1961	1 356	86	17	12	2
1962	2 346	173	9	14	6
1963	1 816	190	10	13	2
1964	3 959	259	4	13	5
1965	2 913	231	6	1	17
1966	5 856	366	17	12	19
1967	5 299	305	7	12	22

RÉSULTATS AUX EXAMENS SCOLAIRES EN 1967

Nature du diplôme	TCHADIENS				ETRANGERS			
	Présentés		Admis		Présentés		Admis	
	G	F	G	F	G	F	G	F
CEPT	10126	1059	3790	598				
BEPC	1510	75	630	20	72	30	51	
CAP Employé/bureau	46	1	19	1	1			21
CAP Employé/banque	28		3		3	1		
CAP aide comptable	51		14		6			1
CAP Méca-auto	7		4					
CAP Electricité	9		3					
CAP Maçonnerie	5		4					
CAP Méca-Générale	12		4					
CAP Menuiserie	2		1					
Bac A2						2		
Bacc A3	9		8					2
... A4	36		27		8	8	7	
... C	6	1	6		2	1	1	7
... D	90	2	44	1	10	3	8	1
... G1	17		5		2	1	2	3
... G2	14		10		2	1		1
Cont. Mécanique	4		2					

Source: *Annuaire Statistique 1967-68*

QUATRIEME PATRIE

**PROCES-VERBAL ANALYTIQUE
DU COLLOQUE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
EN AFRIQUE CENTRALE**

29-30 octobre 1969

SOMMAIRE

Le Colloque sur la Formation Professionnelle en Afrique Centrale a été ouvert par un discours prononcé par M. le Ministre de la Fonction Publique et du Travail de la République Centrafricaine, le 29 octobre 1969 à 9h.30 (texte du discours en annexe).

Le Secrétaire Général de l'UDEAC, son Excellence Onana Awana, après avoir souhaité la bienvenue aux délégués, a parlé de sa visite à l'Institut Central ORT à Anières, près de Genève où il a regretté l'absence de stagiaires originaires des pays de l'UDEAC et du Tchad.

M. Eugène B. Abrams, Directeur de l'Assistance Technique de l'ORT a ensuite pris la parole pour remercier tous ceux qui ont aidé l'ORT dans la préparation du rapport préliminaire et a donné lecture de l'historique et des buts de cette mission d'étude.

Après adoption de l'ordre du jour (voir annexe), M. Anchouey, Secrétaire Général-adjoint de l'UDEAC a été nommé Président de séance, charge qu'il a transmise plus tard à M. Mackpayen, Président de la Chambre de Commerce de Bangui.

Les travaux proprement dits ont commencé avec l'étude du point «Inventaire des moyens et des besoins de formation» présenté par M.S. Guedj, expert de l'ORT. Les chefs de délégations ont tenu à remercier l'ORT pour son travail de synthèse, et ont souligné que l'optique régionale des différentes recommandations est une initiative originale.

Aucune remarque sur le fond du rapport n'a été faite par les délégués. Les changements et les créations nouvelles depuis juin 1969, ainsi que les précisions ou rectifications de détail ont été portés dans le rapport final.

A l'étude du point 7 de l'ordre du jour, une divergence de vues semble se faire entre les délégués qui demandent si l'optique régionale doit primer sur l'optique nationale. M. Anchouey rappelle à l'assemblée que le Colloque est placé sous les auspices de l'UDEAC et que, par conséquent, la régionalisation devrait l'emporter sur le caractère national. Point de vue confirmé par le Président de séance qui précise que l'option régionale ou nationale appartiendra aux chefs d'Etats. Il a donc été décidé d'aborder le point 7 par les perspectives régionales. Les programmes nationaux pourraient être étudiés, si le temps le permet, soit en séances, soit par délégation avec les experts de l'ORT.

Etude des recommandations, point par point.

(Afin de pouvoir en suivre plus aisément la lecture, le document «Conclusion et recommandations» est annexé au présent procès-verbal).

1. – La recommandation pour l'instauration d'un système d'apprentissage auprès des Chambres de métiers, par l'établissement d'un contrat d'apprentissage réglementé entre l'employeur et l'apprenti, est adoptée à l'unanimité. Le délégué du Cameroun signale les difficultés qu'un tel système rencontrera dans son pays où une «certaine libéralité» permet à des entreprises privées de former leur personnel, tout en se réservant une «discretion» de la classification et des salaires. C'est une des raisons pour lesquelles la liste des formations dispensées dans l'entreprise privée n'a pu être exhaustive.

2. – Le Tchad n'était pas particulièrement intéressé par cette recommandation, mais il a obtenu l'adhésion générale du Gabon, de la République Centrafricaine et du Cameroun, qui demandent aux experts de l'ORT comment cette recommandation pourra être mise en œuvre. Il a été décidé que le développement des sections «électronique» se ferait auprès des lycées techniques existants, donc avec un caractère national; quant à l'automatisation et à la formation de programmeurs et analystes, il est souhaité qu'une école régionale soit créée, compte tenu de l'importance des investissements.

3. – C'est en réalité un double point, car la recommandation porte, d'une part, sur la création d'offices nationaux de formation professionnelle et, d'autre part, sur la création d'un office régional de la formation professionnelle pour l'Afrique Centrale. Le Tchad appuie la proposition de création d'un office national, mais s'abstient en ce qui concerne celle d'un office régional. Le Gabon et la République Centrafricaine acceptent la recommandation en bloc. Le Cameroun est d'accord avec le 1er point, malgré les difficultés nationales que cela peut soulever. Il demande le concours de l'ORT pour aplanir les difficultés psycho-sociologiques signalées dans la recommandation. Quant au 2ème point, le délégué du Cameroun, tout en l'approuvant, se demande de quelle manière son action pourrait s'exercer auprès des offices nationaux. M. Anchouey reconnaît que la création d'un Office Régional de la Formation Professionnelle au sein de l'UDEAC risque d'étendre l'organigramme de ce dernier et d'augmenter le nombre de ses institutions. Il propose d'institutionnaliser des réunions périodiques avec les experts de l'ORT au cours desquelles un échange d'informations et d'assistance technique aurait effectivement lieu. Ceci explique l'expression «le 1er Colloque» dans le communiqué de clôture.

4. – Sur ce point, d'assez longues discussions se sont tenues, provoquées par des définitions vagues ou inexactes du terme «technicien». Les précisions nécessaires ont été données, à savoir qu'il y a trois degrés, dans l'ordre croissant, de technicité: le technicien, le technicien supérieur ou ingénieur-technicien et l'ingénieur du type universitaire.

L'université (ou des écoles supérieures à créer), se charge de former les ingénieurs. L'Institut Universitaire de Technologie forme et formera encore davantage, des techniciens supérieurs, et, bien que certaines sections du Lycée Technique préparent au Brevet de Technicien, il est souhaité qu'une école régionale forme des techniciens pour tous les pays d'Afrique Centrale. Cette dernière proposition a recueilli l'unanimité des participants. Le Cameroun a même précisé que, compte tenu de l'importance de ses besoins dans ce domaine, il serait désireux de pouvoir compter sur une école régionale de formation de techniciens en plus de l'école Polytechnique nationale actuellement en projet dans ce pays.

5. – Unanimité quant à la création d'une école normale régionale de l'enseignement technique pour la formation de PTA et PTET. En attendant la réalisation d'un tel projet, les délégués ont bien insisté sur l'urgence de perfectionner les enseignants autochtones actuellement en place, et de préformer les futurs élèves de ces écoles.

6. – Tous les pays participants appuient chaudement la recommandation de création, à l'échelle régionale, d'un centre didactique et de construction d'auxiliaires audio-visuels et autres pour l'enseignement.

7. – Le délégué de la République Centrafricaine recommande la création, non seulement d'une école hôtelière inter-Etats, mais aussi celle de guides de chasse et enfin la création d'une école de taxidermie.

Nous n'entrerons pas dans le détail de l'exposé du délégué de la République Centrafricaine (voir avant-projet), mais nous retiendrons que l'Afrique Centrale aura besoin, dans les quelques prochaines années, de plus de 500 employés dans l'hôtellerie à l'échelon moyen. Le délégué du Cameroun a précisé que la formation était encore plus urgente qu'on ne le pensait et qu'une formation sur le tas a déjà commencé dans ce pays.

Le Fonds d'Aide et de Coopération française envoie, au cours du mois de novembre, 4 experts pour une mission d'étude en Afrique Centrale dans le but de déterminer les circuits et les possibilités touristiques inter-Etats et plus spécialement d'étudier l'implantation des structures d'accueil.

Sur cette recommandation, l'unanimité s'est faite.

8. – Le projet de création d'une école régionale de formation horlogère et de réparateurs d'instruments de contrôle a rencontré l'accord unanime des délégations. La question du niveau de recrutement pour cet établissement a été posée. Il a été décidé que les mécaniciens réparateurs d'horlogerie seraient recrutés au niveau de la 5ème ou de la 4ème, pour une formation d'une durée de 3 ans ; les mécaniciens réparateurs d'instruments de contrôle seraient recrutés à un niveau supérieur, pour la même durée d'études, ou bien spécialisés en une année après des études de mécanicien réparateur en horlogerie.

9. – Le projet de création d'une école des métiers de la marine, pouvant desservir aussi bien le Cameroun, le Gabon, le Tchad et la République Centrafricaine que le Congo et la Guinée équatoriale, a été chaudement recommandé par toutes les délégations. Le délégué du Gabon demande seulement aux experts de l'ORT de prévoir plusieurs niveaux de formation et de tenir compte des possibilités déjà existantes dans les pays ; des assurances lui ont été données.

10. – Ce point intéresse tout particulièrement le Tchad et la République Centrafricaine. Les deux pays ont vivement demandé qu'une mission d'étude soit financée le plus tôt possible. Cette mission aurait pour objet de définir, à l'intérieur des pays, les circuits commerciaux, afin de les restructurer et de les développer par une formation adéquate.

11 et 12. – Ces points sont adoptés à l'unanimité.

Le Colloque s'est terminé par le communiqué figurant en annexe.

**COLLOQUE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN
AFRIQUE CENTRALE SOUS LES AUSPICES DE L'U.D.E.A.C.**

Mercredi - le 29 Octobre 1969

9 h 30 - 11 h 30

1. Ouverture par Monsieur le MINISTRE de la Fonction Publique et du Travail de la République Centrafricaine.
2. Mot de bienvenue du Secrétaire Général de l'UDEAC, Monsieur ONANA-AWANA.
3. Adoption de l'ordre du jour.
4. Introduction du projet de rapport par Monsieur ABRAMS.

15 h - 17 h 30

5. Nomination du Président de séances.
6. Inventaire des moyens et des besoins de formation (Monsieur GUEDJ).

18 h

Réception UDEAC - SAFARI HOTEL 13ème Etage

Jeudi - le 30 Octobre 1969

9 h - 12 h 30

7. Perspectives Régionales et Nationales dans le domaine de l'Education Technique et Formation Professionnelle.

15 h - 17 h

8. Conclusions et recommandations.

18 h

Réception ORT de clôture

Discours prononcé par Monsieur le Ministre de la Fonction Publique et du Travail le 29 Octobre 1969 lors du colloque sur la formation professionnelle organisé par l'ORT.

Messieurs les Ministres et Chers Collègues,
Monsieur le Secrétaire Général,
Messieurs,

Au nom de son Excellence le Général Jean-Bedel BOKASSA, Président de la République, et de son Gouvernement, j'ai l'agréable devoir de souhaiter la bienvenue en terre centrafricaine aux Représentants des Gouvernements et du secteur privé des pays amis que vous êtes. Soyez d'ores et déjà assurés de la fraternelle amitié du peuple centrafricain.

Messieurs, le thème de votre colloque contient en lui-même les données d'un problème qui préoccupe la plupart de nos pays depuis leur accession à l'indépendance et singulièrement mon pays, où une expérience originale se poursuit sous le signe de l'opération BOKASSA. En un mot, il s'agit pour le prestigieux Chef d'Etat Centrafricain, Son Excellence le Général Jean-Bedel BOKASSA et pour son Gouvernement de procéder à la mobilisation générale des masses, à la création d'une mentalité de développement et de progrès; à chaque centrafricaine, à chaque centrafricain de prendre conscience de son propre épanouissement et de sa participation effective à la construction nationale. En effet, la formation professionnelle nécessaire à l'encadrement des masses, est une des conditions sine qua non de la réussite de l'entreprise de construction nationale, à laquelle les uns et les autres, nous sommes passionnément attelés.

Les difficultés concernant la formation professionnelle sont, certes, un sérieux handicap pour notre développement. Aussi, nous n'hésitons pas d'en rechercher les solutions auprès des organismes dont l'efficacité et l'expérience dans ce domaine sont réputées.

Nous nous félicitons de ce que la cheville ouvrière de notre rencontre soit un de ces organismes dont l'éloge n'est plus à faire, j'ai cité l'ORT (Organisation, Reconstruction, Travail).

Bien que, en faisant le point des diverses sources d'assistance dont bénéficient les Etats de notre sous-région, nous puissions regretter notre retard à recourir aux services et concours de l'ORT, il n'en demeure pas moins que l'action de cet organisme s'est manifestée dans d'autres pays du Tiers Monde en général, et d'Afrique en particulier, avec un rare bonheur et une expérience de coopération très fructueuse et féconde.

En votre nom à tous, je voudrais remercier le Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, qui, sous l'égide de l'Agence Internationale pour le Développement a bien voulu accepter le financement de ce colloque, apportant ainsi, une fois de plus, la preuve de sa volonté de vouloir aider les pays en voie de développement.

La présence de tous les secteurs du Travail (public, semi-public et privé) à ce colloque, témoigne à suffisance de l'importance que nos Chefs d'Etat, soucieux d'une harmonisation intégrale dans tous les domaines, accordent au problème de la formation professionnelle, qui, à n'en point douter, est le substratum du développement.

Messieurs, le projet d'ordre du jour qui vous est soumis, comprend deux points essentiels :

- l'examen d'un rapport présenté par la Mission de l'ORT qui a visité nos différents pays.
- les perspectives régionales et nationales dans le domaine de l'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Je suis convaincu que vous examinerez ces problèmes avec compétence et compréhension mutuelle.

Avant de prendre congé de vous, je voudrais vous assurer de toute l'hospitalité de la ville de Bangui, et je vous prie de vous considérer ici comme chez vous... La ville de Bangui s'honore de votre présence et mettra un point d'honneur à rendre aussi agréable que possible votre séjour pendant vos travaux.

Je déclare ouvert le 1er colloque sur la formation professionnelle en Afrique Centrale.

COMMUNIQUE

Le premier colloque sur la formation professionnelle en Afrique Centrale qui s'est tenu à Bangui les 29 et 30 Octobre 1969 a terminé ses travaux après avoir passé en revue le rapport préliminaire préparé par les experts de l'ORT à la demande de l'Agence Américaine pour le Développement International.

Ce colloque a réuni les représentants des Républiques Fédérale du Cameroun, Centrafricaine, Gabonaise, Etats-Membres de l'U.D.E.A.C. et du Tchad.

La République du Congo a assisté en qualité d'observateur.

Les participants ont examiné une série de recommandations qui portaient notamment sur la création de divers établissements à caractère régional de formation professionnelle.

L'examen technique des propositions s'est fait dans une atmosphère de mutuelle compréhension.

Les délégués des Etats-Membres de l'U.D.E.A.C. et du Tchad ont exprimé le souhait que les recommandations faites entrent dans la phase de réalisation concrète dans le plus proche avenir.

Les participants et les experts de l'ORT ont remercié le Gouvernement et le peuple Centrafricain de la chaleur de l'accueil et de l'hospitalité dont ils ont été l'objet pendant leur séjour à Bangui.

Fait à BANGUI, le 30 Octobre 1969

LISTE DES PARTICIPANTS

DELEGATIONS :

- CAMEROUN :** M. Loung, Directeur de l'Enseignement Supérieur
M. Nya Ngatchou, Directeur de Ressources Humaines
- C.A.R. :** M. Gleizes, Directeur, Bangui Lycée Technique
M. Grisoni, Directeur du Tourisme, Bangui
M. Mackpayen, Président, Chambre de Commerce, Bangui
- GABON :** M. M'Boro, Directeur, Ministère du Travail
M. Mihindou, Directeur de l'Enseignement Technique
- CHAD(1) :** M. Adoum, Directeur Général de l'Enseignement Supérieur
M. Michel, Directeur de l'Enseignement Technique
- C'ONGO (Brazzaville)(2) :** M. Sega

SECRETARIAT :

- UDEAC :** Son Excellence Charles Onana Awana, Secrétaire Général de l'UDEAC
M. Michel Anhouey, Secrétaire Général Adjoint de l'UDEAC
- ORT :** M. E.B. Abrams, Directeur, Département d'Assistance Technique
M. S. Guedj, Assistant du Directeur, Département des Opérations

OBSERVATEURS :

- M. M. Bigoundou, UDEAC
M. G. Oyaya, UDEAC
M. J. McLaughlin, Responsable Régional de l'US-AID, Yaoundé
M. R. Ellert-Beck, AID, Dakar
M. Ph. Maslin, F.A.C.
M. Cannas, B.I.T.
M. Goren, Ambassade d'Israël
M. D. Cohen, Chef du Projet AID/ORT, Bangui

(1) Non membre de l'UDEAC

(2) Observateur