



Master 2 Professionnel
« Conseiller, Consultant, Responsable Formation »

Comment rendre le métier d'exploitant agricole attractif pour les jeunes camerounais ?

Leurs motivations, leurs représentations, les leviers possibles
de changements à travers l'étude de la commune
de Mengang dans la région Centre

Mémoire : **Pascale Fleury**

Année Universitaire 2011-2012



Réseau international Formation Agricole et Rurale



Programme d'Appui à la rénovation et de développement
de la formation professionnelle dans les secteurs de
l'agriculture, de l'élevage, et des pêches

Sommaire

Notes :

- Le présent document a été légèrement remanié à partir du mémoire présenté le 13 septembre 2012 (précisions ajoutées au titre général, reformatage des références bibliographiques, ajout d'un cahier photographique de 3 pages en annexe 13, correction de détails et mise en page)
- Des encadrés en italique ont été utilisés pour mettre en relief la synthèse du développement du paragraphe quand cela se révélait pertinent et pour faciliter ainsi la lecture de ce document.
- Il a été tiré un document synthétique de 4 pages à partir du présent document.

Remerciements.....	5
Abréviations, sigles et acronymes.....	6
Problématique.....	7

1^{ère} partie : Analyse de l'environnement

I. Le contexte socio économique.....	9
I.1 LE SECTEUR AGRICOLE.....	9
I.2 LE SYSTEME EDUCATIF.....	10
I.3 LE CONTEXTE DU SYSTEME DE LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE.....	11
II. Le programme d'appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches (C2D-AFOP).....	12
II.1 LES ORGANES DU PROGRAMME.....	13
II.1.1 <i>Les organes d'orientation : le gouvernement.....</i>	<i>14</i>
II.1.2 <i>Les organes de gestion : AFOP.....</i>	<i>14</i>
II.1.3 <i>Les organes de mise en œuvre : DEFACC et CEZVH.....</i>	<i>14</i>
II.1.4 <i>Le consortium d'assistance technique.....</i>	<i>15</i>
II.2 LES ACTIONS DEJA MISES EN PLACE.....	15
II.3 LES ACTIONS A METTRE EN PLACE.....	16
III. La commande.....	17

2^{ème} partie : Méthodologie

I. L'enquête qualitative.....	18
II. La constitution de l'échantillon.....	19
II.1 QU'EST CE QU'UN JEUNE ?.....	19
II.2 L'ECHANTILLON POUR LES ENTRETIENS PRELIMINAIRES.....	19
II.3 L'ECHANTILLON POUR LES ENTRETIENS AVEC LES JEUNES ET LES PARENTS.....	20

III. Le contexte du lieu d'enquête	21
III.1 LA COMMUNE DE MENGANG.....	21
III.2 LE SECTEUR SECONDAIRE ET LE SECTEUR TERTIAIRE.....	22
III.3 LE SECTEUR PRIMAIRE	22
III.3.1 <i>L'activité économique du secteur primaire sur la commune de Mengang</i>	22
III.3.2 <i>Qu'est ce qu'un exploitant agricole sur la commune de Mengang ?</i>	23
III.4 LE CONTEXTE EDUCATIF DE LA COMMUNE DE MENGANG	24
III.4.1 <i>L'enseignement primaire</i>	24
III.4.2 <i>L'enseignement secondaire</i>	25
III.4.3 <i>L'organisation de l'orientation</i>	26
III.4.4 <i>Le CEFAP-CM : CEntre de Formation aux métiers Agro-Pastoraux de la Commune de Mengang</i>	26
IV. Les avantages et biais possibles de la méthodologie choisie.....	28
IV.1 LE NOMBRE D'ENTRETIENS	28
IV.2 LA DUREE DES ENTRETIENS.....	29
IV.3 LE LIEU D'ENQUETE	29
IV.4 LES BIAIS POSSIBLES DE L'ENQUETE	30
IV.4.1 <i>L'effet de sélection</i>	30
IV.4.2 <i>L'effet de contamination</i>	30
IV.4.3 <i>L'effet d'histoire</i>	31
3^{ème} partie : Analyse de l'enquête	
I. L'analyse des entretiens de personnes en contact avec les jeunes	32
II. L'analyse des entretiens avec les jeunes et les parents.....	34
II.1 LE CHOIX D'ORIENTATION ET PARCOURS DES ENQUETES	34
II.1.1 <i>Les raisons de leur départ pour vivre en ville</i>	34
II.1.2 <i>Les raisons de leurs retours pour vivre au village</i>	35
II.1.3 <i>Le choix de leur activité professionnelle</i>	35
II.1.4 <i>L'influence des parents sur le choix d'orientation du jeune</i>	37
II.2 LA REPRESENTATION DE LA VIE EN ZONE RURALE	39
II.2.1 <i>L'éducation en zone rurale</i>	39
II.2.2 <i>Le travail en zone rurale</i>	39
II.2.3 <i>La qualité de vie en zone rurale</i>	40
II.2.4 <i>Les croyances traditionnelles : La sorcellerie</i>	41
II.3 LA REPRESENTATION DE LA VIE EN MILIEU URBAIN.....	43
II.3.1 <i>L'éducation en ville</i>	43
II.3.2 <i>Le travail en ville</i>	43
II.3.3 <i>La qualité de vie en ville</i>	44
II.3.4 <i>Le respect</i>	45
II.3.5 <i>La modernité</i>	45
II.4 LA REPRESENTATION DU METIER D'EXPLOITANT AGRICOLE.....	46
II.4.1 <i>La représentation de la culture des champs</i>	46
II.4.2 <i>La représentation du métier d'exploitant agricole</i>	47
II.4.3 <i>L'attrance du métier</i>	48
II.4.4 <i>La formation</i>	50
III. Validation des hypothèses	52
III.1 HYPOTHESE 1 : LA MOTIVATION DES JEUNES DANS LEUR CHOIX DE METIER	52
III.2 HYPOTHESE 2 : EXPLOITANT AGRICOLE : METIER EN OPPOSITION OU METIER MECONNU	53
III.3 HYPOTHESE 3 : LES ACTIONS POSSIBLES	54

IV. Préconisations	55
IV.1 LE DEVELOPPEMENT DU METIER D'EXPLOITANT AGRICOLE	55
IV.2 LE DEVELOPPEMENT DU TISSU ECONOMIQUE EN ZONE RURALE.....	57
IV.3 L'OFFRE D'EDUCATION.....	57
IV.4 L'INFRASTRUCTURE	58
V. D'autres études confirment elles nos résultats ?	58
V.1 POURQUOI LES JEUNES QUITTENT LA ZONE RURALE	58
V.2 LES ACTIONS POSSIBLES.....	60
Conclusion.....	62
Bibliographie.....	65
Annexes	68
n°1 : ATLAS DU CAMEROUN : CLIMAT	69
n°2 : ATLAS DU CAMEROUN : CULTURES, ELEVAGE ET PECHE	70
n°3 : STRUCTURE DU SYSTEME EDUCATIF CAMEROUNAIS	73
n°4 : DOCUMENT DE SYNTHESE 2008-2012- CD2-AFOP – EDITION DE FEVRIER 2012	74
n°5 : ACTIONS MISES EN PLACE ET A METTRE EN PLACE	83
n°6 : GUIDES D'ENTRETIEN	84
n°7 : CARACTERISTIQUES DES ENQUETES	90
n°8 : SITUATION GEOGRAPHIQUE DE LA COMMUNE DE MENGANG	95
n°9 : ORGANISATION DES CHEFFERIES TRADITIONNELLES	96
n°10 : EVOLUTION DU NOMBRE D'EXPLOITANTS AGRICOLES ET DE LA SURFACE EXPLOITEE POUR CINQ CULTURES SUR LA COMMUNE DE MENGANG	100
n°11 : REPARTITION TERRITORIALE DES ETABLISSEMENTS EDUCATIFS	101
n°12 : LES HUIT BIAIS LIMITANT LA VALIDITE D'UNE ENQUETE	103
n°13 : CAHIER PHOTOGRAPHIQUE LEGENDE	104

Remerciements

Je tiens à remercier spécifiquement les personnes qui m'ont permis de faire de ce voyage au Cameroun une expérience exceptionnelle :

- Mme Martine David (AgroSup Dijon, EDUTER Ingénierie, Secrétariat exécutif du Réseau international FAR), pour m'avoir encadrée, pour ses conseils, ainsi que pour sa disponibilité,
- Mme Cécile Durand (Montpellier SupAgro, Service d'Appui aux Formations Agricoles et Rurales à l'International, Secrétariat exécutif du Réseau international FAR), pour avoir organisé mon voyage et fait en sorte que celui-ci se passe dans de très bonnes conditions,
- M. Elvio Virgili (C2D AFOP/Programme d'Appui à la rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage, et des pêches, Assistant Technique Résident) et M. Mamouda Njouonkou (C2D-AFOP, Responsable de la composante « réforme du cadre réglementaire », chef d'équipe Ecriture des référentiels), pour m'avoir encadrée au Cameroun, conseillée, et expliqué les réalités de terrain ce qui m'a évité bien des erreurs,
- M. Pierre Blaise Ango (C2D-AFOP, Coordinateur National, représentant du Cameroun à l'association Réseau international FAR), ainsi que l'ensemble du personnel pour m'avoir accueilli au sein de la structure, et pour nos échanges très enrichissants.
- M. Bengondo Mendogo (Maire de Mengang), pour m'avoir accueillie au sein de sa famille le temps de l'enquête dans sa commune ainsi que pour l'aide qu'il m'a apportée dans les prises de contact pour la réalisation de l'enquête,
- M. Léon Bidima Mvondo (moniteur du CEFAP-CM/Centre de Formation aux métiers agro-pastoraux de la Commune de Mengang) pour sa gentillesse et sa disponibilité et pour m'avoir aidée à rencontrer toutes les personnes que j'ai interviewées.

Ainsi que toutes les personnes rencontrées au Cameroun qui, par leur accueil et leur gentillesse et par des échanges très enrichissants, m'ont fait apprécier le pays et sa population.

Je tiens à remercier également les personnes qui m'ont entourée de leur soutien et de leurs encouragements au cours de cette année de formation :

- Les enseignants du Master 2 CCRF, et plus particulièrement M. Giffard pour ses conseils et son encadrement, ainsi que Mme Doucet pour son soutien et sa disponibilité inconditionnelle pour cette seconde année de formation,
- Tous les étudiants de la promotion 2011-2012 du Master 2,
- Ma famille, mes amis, en plus particulièrement mes deux fils pour qui mon départ à l'étranger a été aussi une expérience en période d'examen.

Abréviations, sigles et acronymes

ADAP	Agent de développement agropastoral	DRIF	français chargé de l'agriculture
ADEX.FAR	Appui au Développement de l'expertise en Formation Agricole et Rurale		Délégué Régional Ingénierie de Formation (France)
AFD	Agence Française de Développement	EA	Exploitant Agricole
AFDI	Agriculteurs Français et Développement International	EAP	Entrepreneurs Agro-Pastoraux
AFOP	Programme d'Appui à la rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage, et des pêches	EFSC	Ecole pour la Formation des Spécialistes en Coopération sous tutelle du MINADER
Bac	Baccalauréat (examen sanctionnant la fin des études de 2nd cycle de l'Enseignement Secondaire Général au Cameroun (7 ans))	EFSDC	Ecole pour la Formation des Spécialistes de Développement Communautaire sous tutelle du MINADER
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles	EFSEAR	Ecole pour la Formation des Spécialistes en Equipements et Aménagements Ruraux sous tutelle du MINADER
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle de l'Enseignement secondaire Général au Cameroun (4 ans)	ENFA	Ecole Nationale de Formation Agronomique (Toulouse, France)
C2D	Contrat de désendettement et de développement	ESF	Enseignement Social et Familial
C2D-AFOP	Programme d'Appui à la rénovation et de développement de la FORMation Professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, élevage, et des pêches	ETA	Ecole Technique d'Agriculture sous tutelle du MINADER
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle	FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
CEFAP-CM	CENtre de Formation aux métiers Agro-Pastoraux de la Commune de Mengang	FCFA	Franc CFA, monnaie en vigueur au Cameroun (franc des Colonies Françaises d'Afrique et aujourd'hui de la Communauté Financière Africaine)
CEP	Certificat d'Etudes Primaires (examen sanctionnant la fin des études primaires au Cameroun (6ans))	GIC	Groupement d'Initiative Commune
CES	Collège d'Enseignement Secondaire	GICAM	Groupement Inter-patronal du CAMeroun
CETIC	Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial	h	Heure
CETIF	Collège d'Enseignement Technique Industriel pour fille	ha	Hectare
CEZVH	Cellule de l'Enseignement Zootechnique Vétérinaire et Halieutique du MINEPIA	IFOCAP	Institut de FORMation des CADres Paysans (France)
CFJA	Centre de formation des Jeunes Agriculteurs du MINADER	km	Kilomètre
CFR	Centre de Formation Rurale sous tutelle du MINADER	min	Minute
CNFZV	Centre National de Formation Zootechnique et Vétérinaire sous tutelle du MINEPIA	MINADER	Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
CRA	Collège Régional d'Agriculture sous tutelle du MINADER	MINJEUN	Ministère de la Jeunesse
DEFACC :	Division de l'Enseignement et de la Formation Agricoles Coopératifs et Communautaires du MINADER	MINEPIA	Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales
DGER	Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche du ministère	OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
		ONG	Organisation Non Gouvernementale
		PAPCO	Programme d'Appui à la Promotion de la Culture d'Okok
		PIB	Produit Intérieur Brut
		Réseau FAR	Réseau international « Formation Agricole et Rurale »
		UGIC	Union de Groupements d'Initiative Commune qui regroupent au moins trois GIC.
		UPP	Unités de Planification Participatives
		USD	United States Dollar
		WDE	World Data on Education

Problématique

Le Cameroun est confronté aux conséquences de l'exode de sa jeunesse rurale vers les villes. La population active rurale ne se renouvelle pas et vieillit alors que le chômage augmente en zone urbaine. Pourtant, le pays dispose de ressources en terres et d'un climat approprié pour le développement agricole, pastoral et halieutique. Le secteur agricole est un gisement d'emploi pour 60 000 jeunes par an.

Une politique permettant d'inciter la population active à s'installer en zone rurale pour exercer le métier d'exploitant agricole permettrait :

- d'augmenter la productivité agricole,
- de réduire le chômage,
- d'équilibrer la répartition de la population entre les zones urbaine et rurale.

C'est pourquoi le Cameroun s'est engagé dans une politique de rénovation et de développement de son système de formation professionnelle (public et privé) dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche. Il s'agit d'un investissement important et nécessaire pour développer une agriculture compétitive et maintenir la population en zone rurale.

Avant le lancement du projet de rénovation, il a été constaté que : « L'installation des jeunes dans le secteur agropastoral et rural se fait majoritairement par défaut et dans l'attente d'une migration espérée vers la ville. Rares sont ceux ou celles qui sont attirés par le métier et qui disposent de moyens nécessaires à la création d'exploitations viables. » (*Programme de rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, l'élevage et la pêche*, République du Cameroun, mai 2007, p. 11).

Pour que les jeunes s'installent et se fixent définitivement en zone rurale, il faut qu'ils y soient attirés. C'est pourquoi le Réseau International FAR et le programme AFOP ont souhaité réaliser une étude sur : « l'attractivité du métier d'exploitant agricole pour les jeunes camerounais ».

Le questionnement des commanditaires est multiple. Ils souhaitent savoir :

- Est-ce que le métier d'exploitant agricole est attractif ?
- Pourquoi les jeunes ruraux préfèrent aller vivre en ville plutôt que s'installer comme exploitant agricole ?
- Comment attirer les jeunes ruraux vers le métier d'exploitant agricole ?

Il nous faut commencer par définir le métier d'exploitant agricole. Tout d'abord un métier, selon la définition du *Larousse* (internet) est une activité qui nécessite un apprentissage, de l'expérience, des responsabilités. Il est utile à la société économique, il permet d'en tirer ses propres moyens d'existence, il procure un statut social. Le métier d'exploitant agricole comme il a été défini dans le référentiel réalisé en avril 2010 par C2D-AFOP répond à cette définition.

Par attractivité d'un métier, on parle de sa capacité à attirer et à retenir des actifs ou futurs actifs lors de la construction de leur projet professionnel. Le métier doit éveiller un intérêt, présenter un avantage par rapport aux autres métiers possibles pour eux.

Il faut nous questionner sur les avantages que le métier d'exploitant agricole présenterait pour les jeunes. Comme la réussite professionnelle dépend de la motivation de la personne à en faire son choix d'orientation, son projet de vie, l'attractivité d'un métier est essentielle pour générer cette dernière. C'est pourquoi, il convient de se questionner sur :

- les besoins des jeunes et les ressorts de leur motivation à construire un projet professionnel dans le secteur agropastoral et rural.
- les motivations qui pourraient pousser les jeunes à suivre une formation professionnelle en vue d'exercer le métier d'exploitant agricole, métier disposant d'un référentiel.

Notre problématique est la suivante :

Comment rendre le métier d'exploitant agricole attractif pour les jeunes camerounais ?
Leurs motivations, leurs représentations, les leviers possibles de changements

Nous tenterons d'y répondre, en confirmant ou infirmant les hypothèses suivantes :

- La recherche d'une stabilité financière, d'un statut valorisant vis-à-vis de leur groupe d'appartenance, d'une qualité de vie, etc., sont autant de motivations pour les jeunes camerounais dans leur choix de métier.
- Nous supposons que le métier d'exploitant agricole n'est pas attractif. Ce qui sous entend qu'il s'agit d'un métier en opposition (rejet, aversion, antipathie...) et non d'un métier méconnu (le référentiel n'a été écrit qu'en 2010). Ce ressenti vis-à-vis du métier peut s'expliquer par des facteurs naturels (déficit d'image...) ou de facteurs construits (action en faveur ou non du développement et de la promotion du métier...).

Des actions telles que la formation et l'accompagnement à l'installation ont un effet de levier dans le choix de projet professionnel.

1^{ère} partie : Analyse de l'environnement

I. Le contexte socio économique

La république du Cameroun est un pays d'Afrique centrale. Le président dispose du pouvoir exécutif et le pouvoir législatif est réparti entre l'Assemblée Nationale et le Sénat. Depuis le décret présidentiel du 12 novembre 2008, le Cameroun compte 10 régions divisées en 58 départements. La capitale est Yaoundé.

La population est de 19 598 889 habitants (juillet 2010). Elle est jeune (41,8% de moins de 15 ans). Elle est urbaine (54,6%), en raison d'un fort exode rural. Le rythme d'urbanisation actuelle est de 5%.

De 1965 à 1985, le pays a connu une croissance économique soutenue. Celle-ci a été suivie par une décennie de récession. En 1994, le pays renoue avec elle. Le PIB courant de 2008 est de 24,8 Milliards USD. Le secteur agricole (agriculture, pêche, élevage, sylviculture) représente 20,7% du PIB.

1.1 Le secteur agricole

La superficie du Cameroun est de 475 400 km². A l'Ouest du pays, on trouve les hauts-plateaux. L'Est et le Sud sont constitués majoritairement de forêts équatoriales. Le Nord est sahélien. Le climat se répartit en deux domaines (Annexe n°1 : Atlas du Cameroun : Climat) :

- Tropical : précipitations abondantes (2 saisons de pluie), températures élevées
- Sahélien: précipitations peu abondantes et températures élevées

La ressource foncière et climatique permettrait au pays d'avoir une agriculture compétitive. Aujourd'hui : (Annexe n°2 : Atlas du Cameroun : Cultures, élevage et pêche)

- La production agricole industrielle et d'exportation est répartie en 5 filières : banane, cacao, café, fibre de coton et caoutchouc.
- Le pays est le premier producteur de la sous région en céréales (maïs, sorgho), ce qui lui permet d'exporter vers les pays frontaliers (exportation non réglementée). Cependant, il ne produit pas sa consommation nationale sur certaines cultures comme le riz.
- Le pays est producteur de racines et tubercules (manioc, macabo, pommes de terre) qui constituent l'alimentation de base de la population. Il produit également des légumineuses (arachides), des oléagineux (palmiers), des fruits et légumes ainsi que des épices.
- L'élevage local couvre la demande en viande en général. C'est la filière avicole qui est la plus

industrialisée et structurée.

L'un des défis de la rénovation du secteur agricole consiste à permettre à celui-ci d'assurer la sécurité alimentaire¹ du Cameroun. Les besoins alimentaires de la population augmentent avec la croissance démographique (2% en moyenne entre 2005 et 2010) et celle du niveau de vie.

Environ la moitié de la population habite en zone rurale. Pour celle-ci, l'agriculture est l'activité principale. Le secteur agricole est un gisement d'emploi (60% de la population active en 2008). Il peut absorber 60 000 jeunes par an. Il s'agit d'activités génératrices de revenu.

L'agriculture traditionnelle est constituée de petites exploitations familiales (85% ont une superficie de moins de 1ha) qui assure la production vivrière (90% des besoins alimentaires de la population).

Le secteur agricole représente 20,7% du PIB de 2008. La croissance de l'agriculture vivrière est plus importante que celle de l'agriculture industrielle.

Le développement du secteur agricole est moteur dans le développement de l'économie. En effet, il a des impacts sur le développement des secteurs de la transformation, de la commercialisation, du transport par exemple. Cependant, il est rencontré des difficultés :

- Au niveau de la productivité (taille des exploitations, maîtrise de l'eau,...),
- Au niveau de technique (faible mécanisation...),
- Au niveau de la population (exode rural, vieillissement, faible qualification de la population rurale...),
- Au niveau de la formation (accès à l'offre de formation, formation des formateurs...).

1.2 Le système éducatif

Le système d'éducation est multiple. Il y a deux langues d'enseignements (Français et Anglais). Il y a des enseignements d'ordre public et d'ordre privé (privé : établissements laïques, établissements confessionnels, catholiques, protestant et musulmans).

La répartition des établissements d'enseignement maternel, primaire et secondaire n'est pas homogène. En effet, le pays fait face à une pénurie d'enseignants bien formés et motivés. Le taux moyen de scolarisation est de 62,3%, et le taux d'alphabétisation des plus de 15 ans de 67,9%.

¹Il y a insécurité alimentaire quand les personnes ne peuvent pas produire (petite exploitation) ou acheter (chômeur...) des quantités suffisantes d'aliments.

Il y a 7 universités publiques, une dizaine d'universités privées et une cinquantaine d'instituts universitaires parapublics et privés. En 2008, on dénombrait 140 000 étudiants.

L'entrée à l'école maternelle se fait à trois ans. Le cycle primaire est de 8 ans et aboutit par l'obtention d'un CEP (Certificat d'Etudes Primaires), à 11 ans. Le cycle secondaire est de 7 ans, et aboutit :

- Après 4 ans, au BEPC (Brevet d'Etudes du Premier Cycle), à 15 ans.
- Après 6 ans, au Probatoire (niveau classe de première), à 17 ans.
- Après 7 ans, au Baccalauréat (niveau classe de terminale), à 18 ans.

(Voir Annexe n°3 : Structure du système éducatif camerounais.)

1.3 Le contexte du système de la formation agricole et rurale

Le secteur agricole est le moteur du développement économique du Cameroun. C'est pourquoi le pays s'est engagé dans un processus de rénovation du système de formation agricole et rurale.

En effet, l'Etat considère que pour développer une agriculture familiale compétitive et rentable, il faut investir dans la professionnalisation à travers la formation de ses acteurs (formateurs, producteurs en place, et futurs producteurs...)

Le système de formation Agricole et Rurale dépend de deux ministères : le MINADER (Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural) et le MINEPIA (Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales).

Pour le secteur Public, le dispositif de formation est constitué :

- Des établissements de formation initiale sous tutelle du MINADER : trois CRA (Collège Régional d'Agriculture), 9 ETA (Ecole Technique d'Agriculture), trois EFSDC (Ecole de Formation des Spécialistes de Développement Communautaire), deux EFSC (Ecole de Formation des Spécialistes en Coopération) et l'EFSEAR (Ecole de Formation des Spécialistes en Equipements et Aménagements Ruraux).

Les formations s'adressent aux jeunes ayant un diplôme du secondaire. Ce sont des formations de deux ans.

- Des établissements de formation initiale sous tutelle du MINEPIA : trois CNFZV (Centres Nationaux de Formation Zootechnique et Vétérinaire).

Les formations s'adressent aux jeunes ayant un diplôme du secondaire. Ce sont des formations de deux ans.

- Des centres de formation de producteurs sous tutelle MINADER : 24 CFR (Centre de Formation Rurale), 11 CFJA (Centre de Formation de Jeunes Agriculteurs)

Les formations s'adressent aux producteurs en activité, et aux personnes en quête d'un emploi (y

compris les post-primaires). Elles sont d'une durée de un à deux jours (CFR) à un an (CFJA)

- Les centres de formation de producteurs sous tutelle MINEPIA : Stations aquacoles et stations d'élevages.

Les formations s'adressent aux producteurs en activité, et aux personnes en quête d'un emploi. La formation dure de un à trois mois.

Pour le secteur Privé, le dispositif actuel de formation est constitué d'établissements secondaires de centres de formation et écoles (maisons familiales). Les formations se font en alternance sur trois ans.

II. Le programme d'appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches (C2D-AFOP)

« Le programme AFOP est un instrument pour développer durablement la production agricole, l'emploi et la formation professionnelle à travers :

- *Le rajeunissement de la main d'œuvre agricole*
- *La réduction du chômage et la création d'emploi*
- *L'accroissement de la productivité*
- *L'accroissement des superficies cultivées*
- *L'appui à la mise en place d'unités de première transformation et de commercialisation*

...

Le principal objectif du programme est l'amélioration de la qualification professionnelle des acteurs du développement agricole et rural en vue d'une meilleure insertion professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches.

...

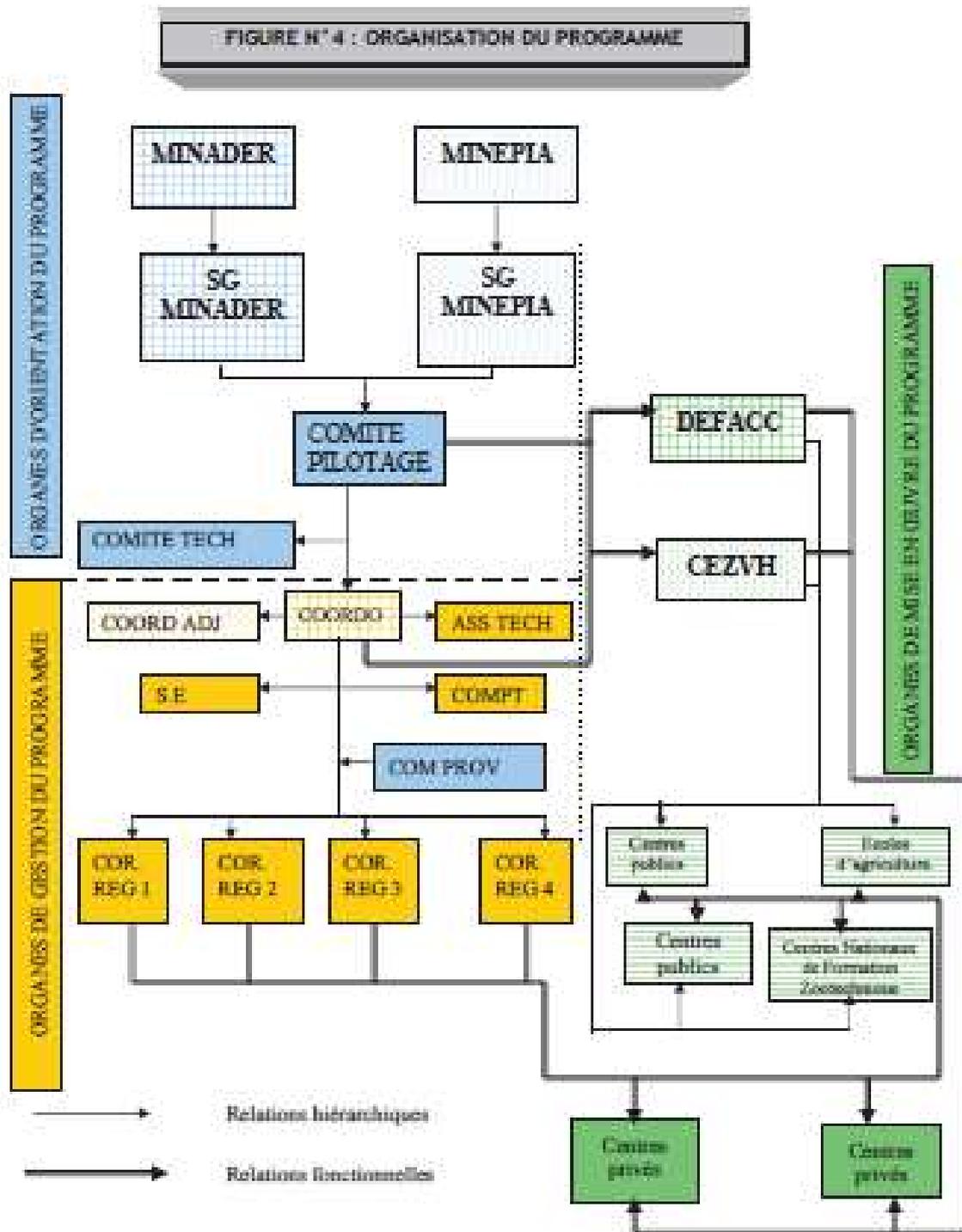
Le programme agit à travers quatre axes :

- *La réforme du cadre réglementaire*
- *Le renforcement des capacités des personnels*
- *La rénovation des contenus de formation*
- *La rénovation des infrastructures et équipements des structures de formation»*

(Document de synthèse 2008-2012 – C2D-AFOP – Edition de février 2012 – p 3-4)

(Annexe n°4 : Document de synthèse 2008-2012 – C2D-AFOP – Edition de février 2012)

II.1 Les organes du programme



Source : Figure 4 : organisation du programme du document («Programme de rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, l'élevage et la pêche », République du Cameroun, Mai 2007 – p61).

Le programme est constitué de trois types d'organes.

II.1.1 Les organes d'orientation : le gouvernement

Les organes d'orientation sont représentés en bleu sur le schéma précédent.

Le gouvernement pilote le programme de rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, l'élevage et des pêches. Il a confié la maîtrise d'ouvrage à deux ministères : MINADER et MINEPIA.

Les secrétaires généraux de ces derniers ont constitué un Comité de Pilotage qui est chargé de l'exécution du programme et de son suivi. Il donne l'orientation (arrêt des programmes d'activités et des budgets...) et choisit les bénéficiaires et les appuis accordés par le programme.

Le Comité de Pilotage comprend un Comité Technique chargé d'examiner les projets d'établissements, d'approuver le cahier des charges des études et de les proposer à la validation au Comité de Pilotage.

Il y a des Commissions Provinciales qui donnent leur avis sur les demandes d'appui à l'élaboration des « projets de centre », puis sur les « projets de centre » finaux des centres publics et privés avant leur présentation au Comité Technique.

II.1.2 Les organes de gestion : AFOP

Les organes de gestion sont représentés en orange sur le schéma précédent.

AFOP assure la coordination du programme. Il élabore les projets de programmes d'activités et de budget qui sont soumis à la délibération du Comité de Pilotage.

Il assure l'animation auprès des structures organiques chargées de la mise en œuvre des activités du programme. Il assure le suivi de la mise en œuvre du programme.

Il est composé d'un Coordonnateur national (MINADER), d'un Coordonnateur adjoint (MINEPIA), d'un service de suivi évaluation, d'un service comptable.

Il y a 4 correspondants régionaux (Zone septentrionale, zone des hauts plateaux, Zone côtière, Zone centrale et méridionale). Ils doivent communiquer sur le programme, assister les centres et école dans l'élaboration de leur projet, recevoir et instruire les dossiers de demandes d'appuis formulées par ces derniers.

AFOP a réalisé un appel d'offre international pour s'assurer une assistance technique. Il prévoyait la mise à disposition d'un assistant technique à plein temps résident et 56 semaines d'expertises. Cet appel d'offre a été remporté par le Consortium (se reporter au paragraphe II.1.4 de la 1^{ère} Partie) dont la tête de liste est Montpellier SupAgro.

II.1.3 Les organes de mise en œuvre : DEFACC et CEZVH

Les organes de mise en œuvre sont représentés en vert sur le schéma précédent.

La DEFACC (Division de l'Enseignement et de la formation Agricole Coopératif et Communautaire) du

MINADER et la CEZVH (Cellule de l'Enseignement Zootechnique Vétérinaire et Halieutique) du MINEPIA, sont chargées de la mise en œuvre : réforme de la réglementation, renforcement des capacités des personnels, rénovation des centres et des écoles, de la création de nouveaux centres et écoles, de l'appui aux établissements privés.

Les centres et écoles développent les nouvelles formations et mettent en œuvre les nouveaux programmes.

II.1.4 Le consortium d'assistance technique

L'assistance technique du programme est assurée par un Consortium composé de sept structures privées et publiques françaises :

- Montpellier SupAgro : coordinateur du consortium,
- AgroSup Dijon-Eduter pour les questions de référentiel et de pédagogie,
- IFOCAP (Institut de FORMation des CAdres Paysans) pour les questions de gouvernance,
- ENFA (Ecole Nationale de Formation Agronomique),
- Réseau DRIF (Délégué Régional Ingénierie de Formation) pour les questions de référentiel,
- Inspection de l'Enseignement Agricole (IAE) de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du ministère chargé de l'agriculture.
- Union Nationale des Maisons Familiales.

Montpellier SupAgro héberge également le Réseau International Far et est le maître d'ouvrage délégué du programme ADEX-FAR (Appui au Développement de l'Expertise en Formation Agricole et Rurale) financé par l'Agence française de Développement (AFD). Le Réseau FAR créé en 2006 comprend 12 pays francophones d'Afrique. Il permet d'échanger et de partager sur les problématiques de rénovation des dispositifs de formations agricoles et rurales. Dans ces nombreuses missions, il réalise des études et des analyses en milieu rural. Le réseau FAR a adopté en 2012 le statut juridique d'association. Le Cameroun est l'un des pays membres de ce réseau.

II.2 Les actions déjà mises en place

(Annexe n°4 : Document de synthèse 2008-2012 – C2D-AFOP – Edition de février 2012)

Le programme a commencé en 2008. Au cours de ces quatre années d'existence, il y a eu beaucoup de travail effectué :

- Rédaction de 9 textes réglementaires définissant les nouvelles modalités de gestion et de fonctionnement,

- Rédaction d'outils de pilotage : 7 guides méthodologiques et deux manuels de sélection et d'approbation de projet de centres et d'écoles,
- Formation du personnel en charge du pilotage et de l'animation du dispositif,
- Rédaction de 5 référentiels métiers dont le référentiel Exploitant Agricole (EA).

Un des objectifs du programme consiste à donner un statut professionnel aux personnes travaillant dans les petites exploitations agricoles familiales (actuellement agriculteur).

Dans le contexte du Cameroun, comme dans la plupart des pays africains, le statut d'agriculteur ne peut être considéré comme un métier. Il s'agit d'un état, de travail informel. Ce qui explique l'importance de la création des référentiels métiers par le programme. Cela permet de professionnaliser, de valoriser ces personnes à travers le statut d'exploitant agricole.

Le référentiel métier EA est décomposé en trois parties :

- Le référentiel professionnel liste les activités concernées par le métier d'EA,
- Le référentiel de certification liste les compétences nécessaires pour exercer le métier d'EA de manière durable,
- Le référentiel de formation définit les modules de formation pour acquérir les compétences listées dans le référentiel de certification. Il prévoit une formation totale de 2880 heures dont 1282 heures de formation théorique. La formation pratique est répartie sur des périodes en centres, des périodes chez des référents, et des périodes en famille.

En 2012, on peut compter 42 centres opérationnels : 19 centres publics et 22 centres privés ont été rénovés, un centre communal a été créé. Ils sont répartis sur l'ensemble du Cameroun.

Les promotions d'apprenants Exploitant Agricole sont de 35 par centre. La formation dure deux ans. Les premières installations sont prévues pour octobre 2012.

II.3 Les actions à mettre en place

Le programme a obtenu le financement pour poursuivre son action pendant quatre années supplémentaires, soit jusqu'en 2016.

L'objectif des quatre prochaines années est de :

- Consolider les 42 centres opérationnels,
- Accroître le nombre de structures de formation,
- Fournir un appui à la mise en œuvre des projets et à l'insertion des apprenants,
- Développer une expertise complémentaire.

(Annexe n°5 : Tableau récapitulatif : Actions mises en place et à mettre en place)

III. La commande

Comme le secteur agricole peut absorber 60 000 jeunes par an, le gouvernement Camerounais pense que, pour maintenir les jeunes en zone rurale (réduire l'exode rural et le vieillissement de la population rurale), et réduire le chômage, il faut professionnaliser ce secteur afin de le développer et le rendre compétitif, attractif. Il s'agit de l'objectif de son programme C2D-AFOP. De plus, le gouvernement souhaite ainsi assurer la sécurité alimentaire de sa population.

Cependant, deux constats contradictoires ont été fait :

- Les jeunes s'installent en zone rurale et choisissent le secteur agropastoral et rural par défaut. Ils espèrent migrer vers la ville alors que le taux de chômage y est important. Il s'agit d'un constat fait avant le début de la rénovation du dispositif.
- Le recrutement de deux premières promotions d'apprenants pour la formation EA a conduit au constat suivant : il y a trois candidats pour une place.

Pour le commanditaire, il est important de savoir si :

- Les jeunes choisissent ou choisissaient le secteur agricole par défaut.
- Les jeunes sont attirés ou non par le métier d'exploitant agricole qui n'existait pas avant la rénovation du dispositif de formation.

Il est nécessaire de réaliser une étude auprès des jeunes camerounais et de leur entourage afin d'analyser leur représentation du métier d'exploitant agricole et d'identifier les leviers de motivation qui pourraient les pousser à suivre une formation professionnelle en vue d'exercer ce métier.

Les éléments recueillis lors de cette étude seront utilisés dans la réflexion autour de la rénovation des dispositifs de formation agricole et rurale conduite par AFOP afin de cibler et optimiser ses réformes.

Il s'agit d'une étude observatoire de la représentation du métier d'Exploitant Agricole, et des leviers de motivation pour suivre une formation afin d'améliorer l'attractivité pour les jeunes de ce métier professionnalisé par la formation et l'accompagnement de trois ans dans leur installation après formation.

2^{ème} partie : Méthodologie

I. L'enquête qualitative

L'objectif de l'enquête consiste à recueillir des informations relevant du ressenti, de la perception. Il n'est pas possible d'obtenir ce type d'information avec une enquête quantitative (un panel comportant un grand nombre d'individus). En effet, dans le cas d'une enquête quantitative, la rédaction du questionnaire (ex : réponses formalisées) ainsi que l'administration du questionnaire (ex : lecture du questionnaire) comporte des risques de biais. On risque d'influencer la personne enquêtée en lui suggérant les réponses.

Pour obtenir des informations relevant du ressenti et de la perception, comme la représentation du métier d'exploitant agricole, il est nécessaire de ne pas influencer les interviewés et de les laisser s'exprimer. (cf. « *Les méthodes qualitatives ont pour fonction de comprendre plus que de décrire systématiquement ou de mesurer* », Kaufmann, 1996). Cela correspond à ce que nous recherchons : comprendre les motivations des jeunes dans leur choix d'orientation, de projet professionnel, afin de déterminer des effets de leviers.

Nous avons utilisé l'entretien individuel semi-directif avec un guide afin de s'assurer que l'ensemble des thèmes concernant les informations recherchées sont abordés pendant l'entretien. (Annexe n°6 : Guides d'entretien)

Pour les enquêtes qualitatives, un échantillon de 20 à 30 personnes permet de connaître les usages sur le thème d'étude. Nous en avons rencontré 28. Il n'est pas nécessaire que l'échantillon respecte les normes de représentativité de la population étudiée dans la mesure où il prend en compte la diversité des situations. Par conséquent, nous avons pris soin d'avoir une population vivant en zone rurale et une population vivant en zone urbaine afin de recueillir l'opinion des deux catégories. De même, nous avons rencontré des jeunes et des parents.

Les entretiens ont eu une durée allant de 24 min à 1 h 16, afin de laisser le temps à la personne de s'exprimer. A la fin de l'entretien, nous avons donné un temps de parole libre. Ainsi la personne entretenue a pu revenir sur un point qu'elle souhaitait compléter, donner une information supplémentaire. Les entretiens semi directif se sont déroulés sous la formule d'une causerie. Nous avons orienté au fur et à mesure les questions vers les thèmes agricoles, objet de l'enquête.

II. La constitution de l'échantillon

II.1 Qu'est ce qu'un jeune ?

Avant de définir notre échantillon, nous avons dû définir le terme de « jeune ».

En effet les termes de « jeune » et de « jeunesse » comportent de nombreuses définitions suivant le contexte dans lequel on se trouve. C'est pourquoi, afin de respecter le contexte de notre enquête (enquête commanditée sur les jeunes camerounais par le Réseau international FAR et soutenue par le gouvernement camerounais à travers AFOP), nous avons décidé de définir le terme de « jeune » sur la base de la « définition de la jeunesse » du ministère de la Jeunesse du Cameroun.

- *« Au Cameroun, la jeunesse est définie selon le critère d'âge, tel que cela est le cas dans la plupart des institutions internationales dont fait partie notre pays, en l'occurrence, les Nations Unies (ONU), l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF), le Commonwealth... »*
- *À cet égard, l'âge de la jeunesse au Cameroun varie entre 15 et 35 ans conformément aux dispositions de la Politique nationale de la jeunesse.*
- *Ce critère d'âge tient compte du contexte socioéconomique national particulièrement difficile depuis plusieurs années qui a contraint le Cameroun à étendre de façon conjoncturelle, les programmes de jeunesse. »*

(Promotion de l'emploi et de l'insertion des jeunes par le ministère de la Jeunesse, Mounouna Foutsou, Chef de Division de la Promotion Economique des Jeunes, Coordonnateur National du PAJER-U & du PIFMAS, MINJEUN - Forum des compétences de la diaspora camerounaise, Genève, 21 au 24 juillet 2008)

Nous avons prévu de composer notre échantillon de jeunes de 15 à 35 ans et de parents. Le critère d'âge des jeunes a été modifié en raison de la réalité du terrain d'enquête rencontrée comme nous le verrons plus loin. Notre échantillon est composé de jeunes de 13 à 35 ans et de parents.

II.2 L'échantillon pour les entretiens préliminaires

Nous avons procédé à des entretiens préliminaires auprès de figures représentatives afin de mieux connaître le contexte du terrain d'enquête avant de rencontrer les jeunes et les parents. Nous souhaitons ainsi mieux connaître le contexte de la commune de Mengang, ainsi que les représentations à étudier qui sont véhiculées par ces personnes en contact avec les jeunes.

Dans le cadre de ces entretiens, nous avons rencontré sur la commune de Mengang (lieu choisi pour l'enquête voir III de la 2^{ème} Partie) :

- Monsieur le Maire de la Commune de Mengang,
- Monsieur le délégué agricole de la Commune de Mengang,
- Monsieur le Proviseur du lycée d'enseignement général de la Commune de Mengang,

- Monsieur le responsable de la carte scolaire de la Commune de Mengang,
- Monsieur le directeur du CEFAP-CM (Centre de Formation aux Métiers Agro-Pastoraux de la Commune de Mengang),
- Un des 4 moniteurs du CEFAP-CM,
- Un des 42 référents formés du CEFAP-CM.

II.3 L'échantillon pour les entretiens avec les jeunes et les parents

Nous avons rencontré des jeunes de la Commune de Mengang afin de :

- connaître leur choix d'orientation professionnelle et comment celui-ci c'est fait,
- connaître leur représentation de la vie en zone rurale, en zone urbaine, de l'agriculture, du métier d'exploitant agricole....
- connaître les éléments d'indécision, et ce qui pourrait les aider à décider,
- connaître les raisons de leur départ pour vivre en ville et leur éventuel retour quand ils ont vécu en ville, et savoir si cela à changer leur représentation,
- Savoir s'ils seraient prêts à construire un projet professionnel dans le secteur agricole.

Pour cela, nous avons rencontré 22 jeunes :

- 2 élèves du Lycée d'enseignement général de Mengang en cours d'orientation,
- 4 élèves du CETIC de Ebolakounou (Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial ayant deux ans d'existence),
- 2 apprenants du CEFAP-CM de Koundou (CEFAP-CM ayant deux ans d'existence),
- 7 jeunes qui ont fait le choix de partir vivre en ville et qui vivent actuellement sur la commune de Mengang,
- 7 Jeunes qui ont fait le choix de partir vivre en ville et qui vivent actuellement à Yaoundé.

Lors des deux premiers entretiens d'élèves du CETIC, nous avons rencontré deux jeunes de 13 ans. En se limitant à la composition d'échantillon selon la définition du ministère de la Jeunesse du Cameroun, ces jeunes ne devaient pas être retenus. Or cela revenait à ne pas tenir compte de la réalité du terrain : les jeunes peuvent choisir une orientation professionnelle dès la sortie de l'école primaire, soit dès 11 ans pour un élève sans retard scolaire. Nous avons modifié le critère d'âge pour les jeunes afin de tenir compte de cette réalité du contexte : notre échantillon est composé de jeunes allant de 13 à 35 ans.

Nous voulions rencontrer des jeunes qui n'avaient pas vécu en ville et n'avaient pas choisi le secteur professionnel agricole. Cela n'a pas été possible car il est apparu que :

- la quasi-totalité des jeunes sont partis vivre en ville au minimum pour étudier,
- le peu de jeunes qui ne sont pas parti en ville pratique la culture des champs.

Nous avons rencontré 6 parents dont deux étaient des parents de jeunes également interrogés, afin de connaître :

- leur représentation de la vie en zone rurale, en zone urbaine, de l'agriculture, du métier d'exploitant agricole,
- leur influence sur les choix d'orientation professionnelle de leurs enfants,
- savoir si les leviers doivent être à destination des parents ou des jeunes.

(Annexe n°7 : Caractéristiques des enquêtés)

III. Le contexte du lieu d'enquête

Les entretiens ont eu lieu sur la commune de Mengang et sur la capitale administrative Yaoundé, les deux lieux étant éloignés de 80 km.

Les entretiens sur Mengang ont eu lieu du 29 avril au 18 mai, et sur Yaoundé du 19 au 24 mai 2012.

La commune de Mengang a été choisie comme lieu d'enquête car, sans être entièrement représentative de l'ensemble du Cameroun, elle rassemble les conditions nécessaires à l'enquête comme nous allons le voir ci-dessous. (Annexe n°8 : Situation géographique de la commune de Mengang)

III.1 La commune de Mengang

Mengang est une des cinq communes du département du Nyong et Mfoumou. Elle a été créée par décret en 1994 (le 1^{er} conseil municipal en janvier 1996). Avant, elle faisait partie de la commune d'Akololinga. La superficie de la commune est de 347 km².

En 1996, la population de la commune a été estimée à 20 000 habitants. Mais lors du dernier recensement, en 2005, elle a été établie à 8 500 habitants. La population est jeune. Les chiffres exacts de l'exode des jeunes vers la ville ne sont pas connus.

La commune de Mengang est composée de deux groupements en tant que chefferies (Annexe 9 : Organisation des chefferies traditionnelles) :

- Yengono = chefferie de 2nd degré
- Yembama = chefferie de 2nd degré

24 chefferies de 3^{ème} degré sont réparties entre les deux chefferies de 2nd degré.

L'administration publique s'est appuyée sur les chefferies.

La commune a choisi de regrouper les chefferies en Unités de Planification Participative (UPP). Il y a 15 UPP. Elles ont été créées grâce au Programme National de Développement Participatif (PNDP) ce qui a

permis de bien structurer les problèmes de la commune, de créer des plans de développement locaux et de faire une synthèse communale en 2006.

La commune a créé un champ de 20 ha de cacaoyers et de bananiers plantain dont le but est de promouvoir cette production agricole auprès de la population et de créer une ressource pour la commune.

III.2 Le secteur secondaire et le secteur tertiaire

Les activités économiques secondaires et tertiaires sont très faibles sur la commune.

On compte 5 marchés sur la commune (deux marchés organisés, trois marchés spontanés), quelques restauratrices et quelques unités d'hébergement, une usine à café qui ne fonctionne que trois mois dans l'année.

Pour s'approvisionner, la population est obligée de se rendre à Akololinga (ancien chef lieu) où il y a un marché permanent plus important et mieux approvisionné.

III.3 Le secteur primaire

III.3.1 L'activité économique du secteur primaire sur la commune de Mengang

La commune de Mengang se trouve dans la région Centre à l'Est de Yaoundé : elle est constituée majoritairement de forêts équatoriales, et le climat est de type tropical (2 saisons de pluie). Il y a des terres libres, naturellement fertiles et non exploitées.

L'activité économique principale de la commune est la production végétale. L'élevage n'est pas une activité économique Il s'agit juste d'un usage traditionnel (alimentation, échange).

On trouve des cultures pérennes, dont les plus importantes sont le cacao et le café.

La culture du palmier à huile sur la commune est récente. Poussant à l'état naturel, la population ne voyait pas l'intérêt de s'investir dans cette dernière. Ses produits finis sont l'huile et le vin de palme, dont la demande est importante.

La culture de l'Okok (production forestière non ligneuse) est en cours d'introduction grâce au PAPCO (Programme d'Appui à la Promotion de la Culture d'Okok). La demande est forte, y compris à l'exportation. Il s'agit d'une production à fort revenus.

On trouve également des cultures vivrières, dont les plus importantes sont le manioc, l'arachide, le bananier plantain, l'igname (tubercule), l'ananas.

Il existe d'autres activités agropastorales sur la commune mais elles sont peu exploitées (selon Monsieur le Maire) :

- La pisciculture : deux cours d'eau traversent la commune (le Nyong et le Mfoumou). La commune a un réseau hydrographique dense dont le potentiel est insuffisamment exploité. Il s'agit de pêche traditionnelle sans réglementation.
- La forêt : Elle est exploitée clandestinement ou par de grands groupes industriels qui ne sont pas installés sur la commune. (Ceci provoque des tensions avec la population : des arbres centenaires quittent le village sans retombées financières pour cette dernière).
- La chasse et la cueillette de baies sauvages : Le gibier est très recherché par la population. Il s'agit de chasse traditionnelle sans réglementation.

III.3.2 Qu'est ce qu'un exploitant agricole sur la commune de Mengang ?

Il était nécessaire de pouvoir distinguer un exploitant agricole d'une personne cultivant des champs dans le but de nourrir la famille pour pouvoir analyser les entretiens.

Mengang est en zone forestière, son agriculture demande des ressources propres (main d'œuvre). Il faut se regrouper et travailler à plusieurs pour pouvoir exploiter suffisamment de surface et avoir un impact économique (GIC², UGIC³, Fédération⁴, Coopératives⁵). Selon le délégué de l'agriculture de la commune, un individu seul ne peut faire que de la micro production (cultiver pour nourrir sa famille). Quand les producteurs se regroupent en GIC, il y a un renforcement institutionnel. Ils deviennent des interlocuteurs pour lui.

Selon les normes internationales, les personnes de plus de 16 ans sont considérées comme des actifs agricoles. Selon, ce critère, une famille moyenne camerounaise de 8 personnes (2 parents + 6 enfants) compte en moyenne 3-4 actifs agricoles. En général, on estime qu'elle doit exploiter environ 3 à 4 ha pour subvenir à l'ensemble de ses besoins (1 ha d'une culture biannuel équivaut à 2 ha d'une production annuelle dans ce calcul).

Pour le délégué agricole, la superficie exploitée ne suffit pas à déterminer si le producteur est un exploitant agricole. Il faut aussi tenir compte du rendement et de la pénibilité de la production. Selon lui, il faut cultiver les surfaces suivantes pour être considéré comme exploitant agricole :

- Culture pérenne (palmier à huile, café...) – arbres à fruits → 5 ha,
- Culture vivrière (manioc...) → 1 à 2 ha suivant le nombre de récoltes annuelles,
- Culture maraichère (tomate, piment...) → ¼ ha.

Pour notre enquête, nous avons voulu également connaître l'augmentation du nombre d'exploitants

² GIC : Groupement d'initiative commune de 6 à 10 personnes

³ UGIC : Union d'au moins 3 GIC

⁴ Fédération : regroupement d'au moins 3 UGIC

⁵ Coopérative : regroupement d'au moins 3 Fédérations

agricoles et de la surface exploitée sur les 5 dernières années, afin de confirmer le retour des jeunes au village pour pratiquer la culture.

Le délégué agricole ne disposait pas de ces informations, mais il nous a établi deux tableaux :

- Donnée de Base sur laquelle l'échantillon a été prélevé (2011),
- Tableau d'évolution des superficies exploitées et du nombre d'exploitations,

afin que l'on puisse se faire une idée de la tendance de l'évolution. (Annexe n°10 : Evolution de nombre d'exploitants agricoles et de la surface exploitée sur la commune de Mengang pour 5 cultures).

On ne connaît pas la fiabilité des pourcentages obtenus car les tableaux ont été réalisés avec des données qui n'ont pas été recueillies dans ce but. D'après ces tableaux, nous constatons que :

- 65% de la population active de la commune de Mengang peut être considéré comme exploitant agricole,
- Sur les 5 productions sélectionnées (cultures vivrières), c'est la production de bananier plantain qui regroupe le plus d'organisations de producteurs,
- Le nombre d'exploitations a augmenté dans les 5 productions. L'augmentation pour l'ensemble des productions est de 14% en 5 ans (de 255 à 292),
- La surface exploitée a augmenté dans les 5 productions. L'augmentation est de plus de 50% en 5 ans, à l'exception de celle du maïs qui augmente que de 32%. Les productions de macabo et de manioc augmentent même de plus de 100% (146% et 138%).

III.4 Le contexte éducatif de la Commune de Mengang

(Annexe n°11 : Répartition territoriale des établissements 2 éducatifs)

III.4.1 L'enseignement primaire

Pour l'enseignement primaire, il y a :

- 7 maternelles publiques et 2 maternelles privées
- 25 écoles primaires publiques et 2 écoles primaires privées.

La distance entre deux écoles primaires est estimée entre 7 et 10 km.

Le nombre d'élèves en primaire est estimé à 1200. Le taux de scolarisation se situe entre 80-90%. Le pourcentage de scolarisation diminue au fur et à mesure de l'augmentation de l'âge des élèves. Cela concerne principalement les élèves qui sont rentrés dans le cycle éducatif tardivement (principalement en raison de l'éloignement : faire en moyenne 5km à pied pour se rendre l'école).

L'école est obligatoire et gratuite pour le primaire. Il y a des frais de scolarité pour l'enseignement secondaire. C'est pourquoi beaucoup d'élèves arrêtent leurs études à un niveau CEP (pauvreté de la

population). Le responsable de la carte scolaire estime que 60% des élèves en primaire poursuivent leurs études en secondaire.

III.4.2 L'enseignement secondaire

En ce qui concerne, l'enseignement secondaire, on peut compter :

- 1 Lycée d'enseignement général au village de Mengang (2001)
- 1 CES (Collège d'Enseignement Secondaire) au village de Nkolessong
- 2 CETIC aux villages de Nsenang-Edou et Ebolakounou. Les deux offrent le même enseignement pratique (électricité, maçonnerie, aide comptable, secrétariat).

Il n'y a pas de CETIF (Collège d'Enseignement Technique Industriel pour filles) pour les filles sur la commune pour les formations du style couture, ESF (Enseignement Social et Familial).

Le lycée d'enseignement général (de la 6^{ème} à la terminale) accueille 284 élèves alors qu'il pourrait en accueillir 600.

En 6^{ème}, on compte 57 élèves (30 filles pour 27 garçons) ; et en terminale, on compte 12 élèves (5 filles pour 7 garçons). La déperdition⁶ au fil des classes est importante. Monsieur Le proviseur l'explique de la manière suivante :

- Les frais de scolarité : la pauvreté des parents en zone rurale. Il n'y a pas d'ONG ou d'autres organismes pour aider les enfants à poursuivre leurs études dont les parents sont en difficultés financières.
- La répartition territoriale des établissements scolaires : il n'y a pas de transport scolaire, les trajets se font à pied, une moyenne de 5 km. La commune a une superficie de 342km² et un seul Lycée.
- Les absences due à la distance : les élèves éloignés sont fréquemment absents l'après midi. Or à partir d'un certain nombre d'heures d'absences, l'élève est exclu.
- Les grossesses précoces : à partir de la 5^{ème}, selon Monsieur le Proviseur, sur 10 filles, il y a 3-4 cas de grossesses qui sont synonyme d'un abandon définitif. Les parents ne financent plus. Ce qui explique que la déperdition est plus importante chez les filles.
- L'attractivité des activités à revenus rapides (ex : moto taxi) : Elles attirent surtout les garçons. Une fois qu'ils arrivent à gagner 1000-2000 FCFA⁷ par jour, ils ne sont plus motivés par l'école. Monsieur Le proviseur appelle cela « la focalisation sur le grand facile ».

Il y a aussi le chômage qui décourage les parents d'investir dans l'éducation des enfants, surtout quand ils ont déjà des enfants diplômés à la maison qui ne travaillent pas.

⁶ Déperdition = arrêt prématuré de la scolarité

⁷ FCFA : le Franc CFA est la monnaie en vigueur au Cameroun. 650FCFA=1€

III.4.3 L'organisation de l'orientation

Après l'obtention du CEP, les enfants peuvent choisir de poursuivre par un enseignement général ou un enseignement technique. Pour l'enseignement général, ils doivent ne pas avoir dépassé l'âge et réussir le concours d'entrée en 6^{ème}.

Une journée d'orientation pour informer les parents et les enfants est organisée. Le responsable de la carte scolaire constate que les parents ne s'impliquent pas dans cette journée. Pour lui, les parents choisissent l'orientation de leurs enfants sur des choix économiques (proximité, frais d'inscription, possibilité d'hébergement...). Une fois ce choix fait, les enfants peuvent décider de l'orientation professionnelle en fonction de l'offre de l'établissement.

Pour les élèves du secondaire, le ministère a une ligne d'orientation scolaire.

Il y a un service départemental d'orientation et dans les établissements, des conseillers d'orientation qui orientent les élèves en fonction de leurs résultats pour les filières générales.

Des brochures sont remises aux élèves sur les formations possibles, et aux élèves de terminal un document sur les universités, écoles, et concours.

Monsieur le Proviseur, nous fait cependant remarquer que les métiers agropastoraux ne font pas partie de la nomenclature d'orientation scolaire car, selon lui, il n'existe pas de lycée agricole ou pastoral.

Les écoles professionnelles forment des ingénieurs, des cadres moyens en agriculture et en agropastoral. Elles dépendent du ministère de la Fonction publique. Elles forment des fonctionnaires, des managers, pas des exploitants agricoles.

Pour le proviseur, tous les élèves rêvent de partir à la ville pour être médecin, ingénieur, professeur. Rares sont ceux qui diront vouloir devenir soudeur, maçon, ou agriculteur.

III.4.4 Le CEFAP-CM : Centre de Formation aux métiers Agro-Pastoraux de la Commune de Mengang

Le CEFAP-CM a été créé sur la commune de Mengang en 2010.

Sa création s'est faite par la volonté du Maire et du conseil municipal de la commune. Il s'agit de la seule création à cette date du programme AFOP, les 41 autres centres opérationnels sont des centres, déjà existants, rénovés.

Le centre est actuellement dans des locaux provisoires en attendant la construction des définitifs.

Le centre dispose de 42 référents formés, mais il n'en utilise régulièrement que 24 à 26.

La commune étant une région essentiellement de culture, le centre dispose de peu de référents éleveurs (4), alors que beaucoup de projets des apprenants misent sur la diversité avec une partie culture et une

partie d'élevage.

Cinq référents sont situés en dehors de la commune de Mengang en raison de la nécessité d'avoir des référents en élevage (un éleveur à Awae, un éleveur à Assamba, trois référents dont un éleveur à Akololinga). Les référents pratiquent la culture traditionnelle.

Selon le directeur du centre, les familles des apprenants sont généralement des familles nombreuses et défavorisées. Les jeunes en formation sont en général les aînés, « sacrifiés » pour subvenir aux besoins des familles. Ces dernières peuvent les aider au niveau foncier par l'attribution de parcelles avec titre foncier, mais rarement financièrement.

En ce qui concerne le recrutement, le directeur constate que sur les deux promotions, les apprenants viennent de toute la commune (Les 15 UPP sont représentées)

- 1^{ère} promotion d'apprenants (2010-2012) recrutés sur dossier et jury : 35 apprenants dont 5 filles, 3 abandons,
- 2^{ème} promotion d'apprenants (2011-2013) recrutés sur tests et jury : 35 apprenants dont 10 filles, pas d'abandon.

Le pourcentage des apprenants hors arrondissement a augmenté entre les deux promotions. Le directeur pense que c'est en rapport avec le changement de mode de recrutement (dossier, test), mais qu'il est trop tôt pour l'affirmer.

Pour le directeur et le moniteur, il n'y a pas de problème de recrutement :

- Les jeunes sont vraiment intéressés,
- Pour la 1^{ère} promotion, il y avait 60 dossiers pour 35 places,
- Pour la 2^{ème} promotion, il y avait environ 60 candidatures également mais tous ne sont pas restés pour passer les tests écrits. Pour le directeur, le fait d'avoir changé le mode de recrutement pour des tests permet d'avoir des candidats qui savent au moins écrire. Par contre, il est possible que le mot « test » fasse peur à certains candidats.

Le centre rencontre des difficultés de niveau scolaire des candidats, c'est pourquoi ils ont mis en place un système de binôme (tutorat, individualisation) pour pallier à ce problème (un plus fort aide un plus faible à la prise de note).

IV. Les avantages et biais possibles de la méthodologie choisie

Nous avons choisi de faire une enquête qualitative avec entretien semi directif car nous souhaitons recueillir des informations relevant du ressenti, de la perception.

Ce type enquête ne nécessite pas un échantillon respectant les normes de représentativité de la population étudiée. Il faut questionner entre 20 et 30 personnes pour recueillir l'opinion de la catégorie enquêtée. Il faut réaliser des entretiens d'une durée suffisamment longue pour que la personne livre sa véritable opinion.

IV.1 Le nombre d'entretiens

Nous avons pour objectif : 16 entretiens de jeunes, et 4 entretiens des personnes représentatives (maire, proviseur...). La réalité du terrain nous a fait modifier notre échantillon. Nous avons rencontré 28 jeunes et parents, et 7 personnes représentatives.

Nous pouvons considérer qu'avoir rencontré :

- 28 personnes, nous permet d'identifier l'opinion de la population originaire de Mengang.
- 22 jeunes, nous permet d'identifier l'opinion des jeunes originaire de Mengang.
- 6 parents, 7 jeunes habitant à Mengang, 7 jeunes habitant à Yaoundé, 2 lycéens, 4 élèves du CETIC, trois apprenants du CEFAP-CM ne nous permet pas d'identifier les différences d'opinion entre ces catégories.

Pour pouvoir identifier les différences d'opinion entre les catégories rencontrées, il aurait fallu augmenter, le nombre de personnes rencontrées dans chaque population et prendre le risque d'arriver à l'effet de saturation⁸ : multiplication d'entretien sans apport d'information nouvelle.

Il serait possible d'identifier les différences d'opinion entre les catégories rencontrées en reproduisant l'enquête dans d'autres zones géographiques du Cameroun : un autre contexte permettrait d'éviter l'effet de saturation.

⁸ « Effet de saturation des entretiens : les personnes racontent « toujours » la même chose, et cela n'apporte rien de plus. » (L'entretien comme méthode de recherche – Nicolas Lefèvre - Master 1 SLEC – Méthodes et techniques d'enquête)

IV.2 La durée des entretiens

Les entretiens pour une enquête qualitative doivent durer un minimum de temps pour que les personnes rencontrées aient la parole libérée et ne disent pas ce qu'elles pensent que l'enquêteur veut savoir mais ce qu'elles pensent réellement. La durée minimum d'un entretien n'est pas définie par des normes puisque qu'elle dépend de la relation humaine qui s'établit entre deux personnes. Nos entretiens ont eu une durée moyenne d'environ 45 mm (cela va de 24 min à 1 h 16). Nous pouvons considérer que nous sommes dans la moyenne pour avoir recueilli les véritables opinions des personnes rencontrées.

Par contre, nous avons constaté que les entretiens les plus courts (moins de 30 min) concernent des personnes ayant le niveau d'éducation le plus faible (un jeune de 13 ans et une mère d'un niveau CEP). On peut se poser la question de savoir si nous avons bien recueilli l'opinion de l'ensemble de la population de Mengang, ou seulement de la population suffisamment éduquée pour s'exprimer en français (langue de l'enquêté) ? Ces personnes se seraient peut être plus facilement exprimées avec une personne parlant la langue de la commune de Mengang (Le Bantu).

Pour être sur de recueillir l'opinion de la totalité de la population (sans barrière de la langue), on pourrait reproduire l'enquête en s'assurant que l'enquêteur parle la langue de l'enquêté ou avec deux enquêteurs (un étranger, et un local).

IV.3 Le lieu d'enquête

Nous avons choisi de faire notre enquête dans la commune de Mengang car elle regroupait, selon nous, le maximum de caractéristiques représentatives du Cameroun.

Nous savions que la représentativité n'était pas parfaite et ce en particulier vis-à-vis des caractéristiques climatiques (2 saisons de pluie) et géographiques. La situation en forêt équatoriale fait que la production agricole est essentiellement de la culture. L'élevage est quasiment absent.

Les particularités géographiques et climatiques de Mengang font que le résultat de cette enquête ne pourra pas être généralisé au Cameroun.

Les contextes et particularités de la vie en zone rurale et du métier d'exploitant sont au minimum à distinguer suivant les quatre zones dont le climat et la végétation sont différentes : zone septentrionale, zone des hauts plateaux, zone côtière, zone centrale et méridionale.

Ces particularités ne sont pas abordées dans notre enquête. Pour cela, il faudrait reproduire, notre enquête au minimum dans une commune des trois autres zones du Cameroun.

IV.4 Les biais possibles de l'enquête

Le résultat d'une enquête peut être « biaisé » par des effets internes à l'enquête elle-même.

Selon Campbell DT et Stanley JC, il y a 8 biais limitant la validité d'une enquête. (Annexe n°12 : Les 8 biais limitant la validité d'une enquête).

Notre enquête peut être concernée par trois des biais sur les huit.

IV.4.1 L'effet de sélection

La commune de Mengang n'ayant pas d'hôtel ni de restaurant, l'enquêteur a été hébergé sur le lieu d'enquête par Monsieur le Maire. Le seul centre communal de formation au métier d'exploitant agricole (CEFAP-CM) se situe sur la commune de Mengang, centre dont Monsieur le Maire est le promoteur.

Les personnes rencontrées nous ont été présentées par un moniteur du CEFAP-CM.

N'ayant pas rencontré de personne à 100% hostile à la vie en zone rurale et au métier d'exploitant agricole, on peut se poser la question de savoir si une présélection des candidats n'a pas été faite, volontairement ou non.

Le seul fait que l'enquêteur habite chez Monsieur le Maire, fervent défenseur de la cause agricole sur sa commune, a pu influencer certains candidats à accepter de répondre à l'enquête, et d'autres à le refuser.

Il n'a pas été possible d'éviter cet effet. Un hébergement chez un autre habitant aurait eu le même effet. Pour cela, il faudrait en cas de reproduction que l'enquêteur n'ait pas de lien avec la commune où soit hébergé sur une commune voisine.

IV.4.2 L'effet de contamination

L'effet de contamination a été difficile à éviter malgré la courte période sur laquelle s'est déroulée l'enquête : 4 semaines.

En effet, comme nous l'ont signalé plusieurs personnes, les habitants des zones rurales se sentent délaissés depuis de longues années par le gouvernement. Par conséquent, dès les premiers entretiens, la nouvelle d'une enquête sur le monde rural, les jeunes ruraux et l'agriculture s'est vite répandue.

Il aurait fallu encore réduire la période d'enquête et pour cela avoir plus d'un enquêteur.

Par contre, on peut considérer que cela a eu un effet de valorisation pour ces personnes, cette commune. Le gouvernement s'intéresse à eux. Il prend en compte leur avis dans l'élaboration du programme de rénovation.

L'effet de contamination lors d'une reproduction peut être évité en réduisant le temps d'enquête grâce à deux enquêteurs.

IV.4.3 L'effet d'histoire

Dans l'analyse de nos résultats d'enquête, il ne faut **pas** oublier le contexte d'« ancienne colonie » du Cameroun. Tout d'abord, l'Allemagne, par le traité germano-douala (12 juillet 1884), en fait un protectorat allemand. Puis, le Congrès de Versailles partage le territoire en deux entre les anglais et les français qui les administrent comme de véritable colonie.

La partie française proclame son indépendance le 1^{er} janvier 1960 et la partie anglaise le 1^{er} octobre 1961. Le Cameroun est indépendant depuis 51 ans.

La longue administration française et anglaise est encore présente dans l'inconscient collectif.

Il faut tenir compte de l'influence possible sur les réponses du fait que l'enquêteur soit français. Dans l'inconscient collectif, il reste prédominant que les européens sont les personnes disposant de financement à investir au Cameroun.

Par conséquent, il faut tenir compte de l'effet de l'histoire sur la prédominance des réponses à caractère financier. Les enquêtés sans doute influencé par l'origine de l'enquêteur insistent sur les besoins financiers espérant un financement européen consécutif à l'enquête.

L'effet d'histoire peut être limité lors d'une reproduction en même temps que la barrière de la langue, en réalisant l'enquête par une personne parlant la langue de l'enquêté ou avec deux enquêteurs (1 étranger, et un local).

En conclusion, notre méthodologie dans un périmètre réduit (la commune de Mengang) nous a permis grâce à un nombre d'entretiens (les recoupements ont été possible) d'une durée suffisante (opinion réelle de l'enquêté) de pouvoir dire que nous avons recueilli une opinion fiable de la population.

Nous avons pu analyser les difficultés rencontrées, les biais possibles. Nous avons pu proposer des solutions pour les prévenir.

Nous pouvons dire, aujourd'hui, que la méthodologie est testée et validée. Elle peut être reproduite dans d'autres contextes, d'autres lieux afin d'enrichir nos hypothèses.

3^{ème} partie : Analyse de l'enquête

I. L'analyse des entretiens de personnes en contact avec les jeunes

Pour connaître les représentations véhiculées par les personnes en contact avec les jeunes et vérifier nos hypothèses, nous avons interrogé Monsieur le Maire, Monsieur le Proviseur du lycée d'enseignement général, un moniteur, et un référent du CEFAP-CM

Les 4 personnes interrogées sont parties en ville pour étudier.

- Monsieur le Maire est un haut fonctionnaire à la retraite, reconvertit exploitant agricole. A son retour au village, il s'est investi dans la gestion de sa commune, dans la promotion de l'agriculture et du métier d'exploitant agricole.
- Monsieur le Proviseur est un fonctionnaire. Il n'est pas originaire de la commune de Mengang. Il exploite des terres avec sa femme.
- Madame le Moniteur est agent technique d'agriculture de formation initiale. Elle a toujours travaillé dans le domaine agropastoral.
- Monsieur le référent a fait des études jusqu'au niveau classe de terminale. Mais il n'a pas trouvé de travail en ville. Il est revenu s'installer exploitant agricole au village.

Les 4 personnes rencontrées représentent un exemple de réussite professionnelle. Trois d'entre elles sont parties pour étudier et travailler dans un autre domaine professionnel que celui de l'agriculture. Elles se sont investies dans celui-ci après une carrière pour l'une, en parallèle d'une carrière pour l'autre et à défaut d'une carrière pour la dernière. Seul le moniteur a étudié et toujours travaillé dans le domaine de l'agriculture mais en tant que salariée.

Pour ces personnes, l'activité économique sur la commune de Mengang se réduit au secteur primaire avec l'agriculture traditionnelle. Il y a peu d'activités secondaires et tertiaires. Il n'y a pas d'emplois salariés sur la commune pour les jeunes diplômés.

Or pour elles, l'objectif des parents qui financent des études est que leur enfant ait une activité professionnelle salariée et non qu'il cultive les champs.

Elles pensent que la vie en zone rurale (sur la commune de Mengang) correspond à une qualité de vie inférieure à celle de la ville, qui se traduit par une inégalité d'accès :

- Au réseau de transport : certains hameaux sont éloignés, inaccessibles par temps de pluie,
- Au réseau électrique : tous les hameaux ne sont pas électrifiés,

- Au réseau d'eau potable : les hameaux ne sont pas tous pourvus d'un puits, il faut faire plusieurs kilomètres pour s'approvisionner,
- A l'éducation : la nécessité de faire plusieurs kilomètres à pied pour aller à l'école est une raison d'exclusion en cas d'absences répétées, ainsi que le coût des frais de scolarité pour une population pauvre,
- A la santé : sur la commune il y a un dispensaire, pas de médecin, pas d'hôpital.

Cette représentation négative ne fait pas oublier cependant les avantages dus à un coût de la vie moins chère grâce à la nourriture fournie par la culture des champs, la cueillette, la chasse et la pêche, et grâce à la possibilité de se construire une maison soi-même.

Elles pensent que la vie en zone urbaine est l'opposé de la vie en zone rurale.

L'activité économique est essentiellement centrée sur le secteur secondaire et tertiaire. Il y a des emplois salariés et en tant que fonctionnaires pour les jeunes diplômés.

La qualité de vie y est meilleure (électricité, eau, école, hôpitaux...). Pour eux, c'est cette qualité de vie ainsi que la représentation du travail « facile » en ville et la respectabilité que procure le fait de travailler en ville auprès de leur entourage qui attirent les jeunes.

Malheureusement, il y a peu d'élus, et la vie en zone urbaine rime aussi pour les diplômés avec chômage, et travail précaire : moto taxi, ménage...

Pour ces personnes, l'agriculture en général a été délaissée, et l'agriculteur en particulier n'a pas été valorisé. Pour le proviseur, l'agriculture est encore regardée avec mépris, condescendance.

Les modèles d'exploitant agricole, qui attirent les jeunes vers le métier, sont des personnes comme eux (le maire et le référent) ; c'est-à-dire, des personnes parties vivre en ville pour travailler dans un autre secteur et revenues s'installer à la retraite ou parce qu'ils n'ont pas réussi. Il n'y a pas d'autres modèles pour eux. De plus les modèles existants sont des personnes âgées.

Pour rester au village, le maire pense que les jeunes ont besoin d'une qualité de vie supérieure (électricité, eau, accès aux soins, accès à l'éducation, développement du tissu économique local...).

Pour le proviseur, il faut mettre l'accent sur l'éducation des jeunes afin de réduire les déperditions au fur et à mesure de celles-ci (aide financière pour les frais de scolarité, éducation sexuelle, temps de transport...). Mais surtout il faut introduire les métiers agro-pastoraux dans la nomenclature d'orientation scolaire. Il ne faut pas former essentiellement des fonctionnaires et des managers, il faut former des productifs comme les exploitants agricoles.

Pour que les jeunes soient attirés par le métier d'exploitant agricole, tous s'entendent à dire qu'il leur faut : une formation, des parcelles sécurisées, un accompagnement lors de l'installation (défrichage, semences...suivi technique et financier). Ils disent également que les jeunes ont besoins de jeunes

modèles de réussite, qu'il faut valoriser les exploitants agricoles.

Concernant notre problématique, les personnes en contact avec les jeunes confirment nos hypothèses :

- *Les jeunes sont motivés par la recherche d'un statut valorisant dans leur choix de métier. C'est pourquoi ils partent en ville faire des études financées par leurs parents dans l'espoir d'avoir un emploi de fonctionnaire ou de salarié.*
- *Le métier d'exploitant agricole est associé aux images de difficultés en début d'activité, de travail pénible. Mais, surtout pour elles, l'agriculture est délaissée, et la personne qui cultive les champs est méprisée, non valorisée. D'après elles, il s'agirait d'un métier en opposition (rejet, aversion, antipathie). Or pour elles, les jeunes préfèrent la facilité. Ils rêvent d'être médecin, fonctionnaire, footballeur mais pas exploitant agricole...*
- *Le levier le plus efficace pour que les jeunes s'installent comme exploitant agricole serait la valorisation de modèles de réussite, ainsi que la formation et l'accompagnement lors de l'installation.*

II. L'analyse des entretiens avec les jeunes et les parents

Nous avons interrogé 22 jeunes (2 lycéens, 4 élèves du CETIC, 2 apprenant du CEFAP-CM, 7 jeunes vivant à Mengang, et 7 jeunes originaires de Mengang vivant à Yaoundé) et 6 parents.

II.1 Le choix d'orientation et parcours des enquêtés

II.1.1 Les raisons de leur départ pour vivre en ville

Sur ces 22 jeunes, un seul jeune déclare n'avoir jamais vécu en ville.

Sur les 21 restants, 19 déclarent être partis vivre en ville pour étudier et 2 pour rechercher du travail. Ils le justifient par le manque d'établissements secondaires, tant d'enseignement général que d'enseignement technique, proche de chez eux (moins de 5 km). Les deux jeunes partis pour rechercher du travail n'ont pas fait d'études secondaires.

Ils sont en général hébergés par la famille. Ce qui explique également la diversité des villes d'accueil des jeunes : Yaoundé, Akololinga, Douala...

Nous avons constaté que les parents étaient aussi partis vivre en ville pour étudier. Il s'agit donc de la répétition d'un mode de fonctionnement. On part étudier en ville.

Tous sont partis en ville très jeune, et ont été élevé en ville par des citadins membres de la famille. Ce

constat nous amène à nous poser la question suivante : S'agit-il de jeunes ruraux ou de jeunes citadins originaires de la zone rurale ?

II.1.2 Les raisons de leurs retours pour vivre au village

Les causes de retour au village sont plus variées. Il y a les raisons dues aux accidents de vie, comme la mort d'un jeune frère, des problèmes de couple, ou encore des conflits avec les tuteurs chargés du jeune en ville. Ces dernières concernent principalement les plus jeunes revenus finir leurs études dans les établissements secondaires de la commune de Mengang.

Sur les 7 jeunes vivant à Mengang, 5 ont tenté de travailler en ville, un est revenu s'installer après sa formation comme photographe au village, et le dernier vit actuellement à Mengang mais pense repartir étudier à Yaoundé. Sur les 5 qui ont tenté de travailler en ville, 4 sont rentrés au village car ils n'arrivaient pas à subvenir financièrement à leurs besoins et à ceux de leur famille. Leur retour a été contraint.

Les deux jeunes apprenants du CEFAP sont revenus vivre au village car ils ne pouvaient plus subvenir à leur besoins et à ceux de leur famille. Leur retour a été contraint.

Sur les 7 jeunes vivants à Yaoundé, seule une jeune nous dit ne pas penser revenir vivre au village. Pour les 6 autres, il ne peuvent pas revenir s'installer au village pour des raisons de santé (1), par manque d'emploi salarié (1) et par manque de moyens fonciers et/ou financiers pour se lancer comme exploitant agricole (4). Leur non retour est également contraint.

En ce qui, concerne les 6 parents interrogés, 4 déclarent ne pas avoir recherché du travail en ville et être revenu vivre au village sitôt les études arrêtées. Pour les deux qui ont travaillé en ville, ils sont revenus vivre au village pour cultiver les terres de leur père, au décès de celui-ci. Pour eux, il s'agissait également d'une obligation afin de ne pas perdre la propriété des terres. La différence entre les générations réside dans l'âge moyen où la contrainte a été effective.

Le retour ou non-retour au village des jeunes n'est pas en général un choix de vie, mais une contrainte.

II.1.3 Le choix de leur activité professionnelle

Le niveau d'étude des 22 jeunes est disparate. Cela va du niveau CEP au niveau licence de droit.

Seuls deux jeunes n'ont pas fait d'études secondaires. Les jeunes qui ont arrêté leurs études (quel que soit le niveau), nous disent l'avoir fait pour des raisons financières qu'ils expliquent de différentes manières : décès du père, licenciement de la mère, abandon du père lors d'une grossesse précoce...

Les jeunes disent ne pas avoir vraiment choisi le domaine professionnel d'étude. Quand les parents ont les moyens financiers pour payer les frais de scolarité et que l'enfant réussit le concours d'entrée en 6^{ème}, il

semble évident que celui-ci soit dirigé vers enseignement général.

Le choix d'une orientation en formation dans un CETIC, alors que le jeune a la possibilité de poursuivre sur un enseignement général, se fait pour deux raisons :

- l'absence d'établissement d'enseignement général proche du lieu d'habitation de l'enfant ou d'un membre de sa famille.
- les parents savent qu'ils ne pourront pas financer les études longues sous entendues par le choix de l'enseignement général.

Tous les jeunes se sont entendus à dire qu'il fallait aller à l'école pour avoir des diplômes et avoir un bon travail. Pour eux, il s'agit du souhait de leurs parents. C'est pourquoi, pour tous, l'arrêt des études est une déception. Les entretiens avec les parents le confirment, ils auraient souhaité voir leurs enfants ne pas arrêter leurs études. Par contre, pour eux, les problèmes financiers ne justifient pas tous les abandons. Le manque de motivation en justifie un certain nombre.

Il y a diverses motivations dans le choix du domaine professionnel en enseignement pratique.

Pour les jeunes élèves du CETIC, l'établissement est choisi en raison de sa proximité avec le lieu d'habitation. Les jeunes ont choisi le domaine professionnel dans les offres de l'établissement. Un autre choix les aurait conduits à quitter le village, chose pas possible financièrement.

Pour l'ensemble des jeunes, le choix du domaine professionnel est fait, en général, par la personne qui a financé la formation (père, mère, frère, sœur...) et/ou en fonction de représentation véhiculée par les personnes qu'ils prennent pour modèle (la sœur électricienne, l'ami du père électricien, l'atelier de menuiserie voisin, le salarié de la société d'électricité...).

Le modèle du fonctionnaire est très présent dans les choix d'orientation. C'est pourquoi certains insistent à passer et repasser les concours qui leur permettront d'être fonctionnaire (exemple du jeune en 1^{ère} au lycée qui va passer pour la 4^{ème} fois les concours de l'armée et de la police cette année).

En ce qui concerne le choix de formation dans le domaine professionnel agropastoral, les deux jeunes en formation au CEFAP-CM nous disent avoir postulé car leur retour au village a coïncidé avec l'ouverture du centre. Peut-on parler de motivation pour le métier ou d'opportunité ?

Pour les autres et selon eux, le choix de formation dans ce domaine professionnel ne s'est pas posé en raison de l'absence de centre de formation et l'absence d'information sur les écoles agricoles au moment de celui-ci.

Le jeune du Lycée en 3^{ème} dit avoir beaucoup de questions mais pas d'information pour choisir son orientation.

Seul un jeune a suivi la formation d'agent technique d'agriculture.

Par contre, sur les 22 jeunes, 11 nous disent cultiver des champs dont deux peuvent être considérer comme exploitant agricole.

En fonction des parcours, nous ne pouvons pas dire qu'il y ait un choix d'orientation professionnelle en soit. Le choix du métier est en second plan après le choix de l'établissement quand les moyens de financer les études et la volonté de les suivre sont présents.

Il est à remarquer qu'il est rare que les jeunes travaillent dans le domaine de formation qu'ils ont suivi.

II.1.4 L'influence des parents sur le choix d'orientation du jeune

Les jeunes disent ne pas choisir leur orientation professionnelle. Pour eux, ce sont les parents et les conseillers d'orientations qui décident les études qu'ils vont suivre :

- Les parents décident de les inscrire, ou non, dans un établissement d'enseignement général ou pratique en fonction de leurs moyens financiers.
- Les conseillers d'orientation décident de la filière (scientifique ou littéraire) suivie en fonction des notes.
- Les jeunes ne décident pas d'abandonner les études. Ils y sont contraints par « manque de moyens financiers ».

Pour eux, une fois que les parents peuvent payer les frais d'inscription et qu'ils ont choisi l'établissement (formation pratique), alors eux choisissent leur orientation professionnelle en fonction de l'offre de l'établissement. Pour ce choix, ainsi que pour le choix de partir en ville chercher du travail, ils disent être influencé par :

- des modèles : personne ayant réussi selon leur critère : bien habillé, voiture, « être bien », « avoir de l'argent »...
- la pression familiale : le père veut que l'enfant fasse mieux que lui, la famille finance des études dans l'objectif que l'enfant ait des diplômes et un emploi salarié...

Les parents, eux, disent ne pas influencer les enfants dans leur choix d'orientation professionnelle. Pour eux, il faut que les enfants fassent des études pour avoir des diplômes. Ils disent ne pas choisir les orientations. C'est le conseiller d'orientation qui décide en fonction des notes de l'enfant. L'enfant poursuit logiquement dans un établissement d'enseignement général si cela lui est possible. Il est rare que l'avis de l'enfant soit demandé avant le BAC (avis du proviseur, et de parent).

Quand on interroge un parent, on entend la fierté quand il parle d'un enfant qui a des diplômes et la déception quand celui-ci a abandonné. Pour les parents, les enfants abandonnent les études pour différentes raisons : une grossesse précoce, les échecs aux examens, le refus de poursuivre (« il n'a pas la tête à ça »), l'obligation de revenir au village et de quitter le lieu d'étude, la recherche de mari. Seul un parent a parlé de difficultés financières pour payer le frais de scolarité.

En ce qui concerne le choix de partir en ville chercher du travail. Les parents disent également ne pas

influencer la décision des enfants. Certains parents considèrent cela comme une obligation car il n'y a pas de travail salarié pour les diplômés au village, et que cela permet aux jeunes d'évoluer. Tous les parents disent ne pas obliger les enfants à rester au village. Un père tente en refusant d'aider son enfant financièrement à vivre en ville, mais ne l'oblige pas.

De toute manière, dans la conscience collective (jeunes comme parents), les jeunes reviendront tôt ou tard au village pour cultiver les champs des parents (au plus tard au décès du père). Il n'est pas nécessaire d'obliger les enfants à rester au village.

En ce qui concerne les inscriptions des jeunes en formation au CEFAP-CM, bien qu'ils se défendent d'avoir influencé les enfants déjà en formation, ce sont les parents qui ont ramené l'information de l'ouverture du centre et inscrits leurs enfants.

Les autres le conseillent à leur enfant et espèrent être entendu.

Tous disent qu'ils seraient heureux de voir leur enfant devenir exploitant agricole.

Aujourd'hui :

- *La quasi-totalité des jeunes rencontrés sont partis vivre en ville pour étudier et/ou suivre des formations pratiques. Beaucoup ont dû abandonner leur études en raison du coût des frais de scolarité.*
- *Certains sont rentrés vivre au village par contrainte. Certains restent en ville par contrainte*
- *Tous rêvent que leur activité professionnelle leur permette de subvenir aux besoins de leur famille.*
- *La moitié des jeunes rencontrés disent cultiver des champs dont deux peuvent être considérer comme exploitant agricole.*

Les jeunes disent être influencé dans leur choix d'orientation professionnelle alors que les parents disent ne pas les influencer.

Nous avons pu constater que s'il y a une influence des parents, il s'agit d'une influence indirecte. En effet, les enfants savent que leur parents (ou membre de la famille) financent leurs études dans l'objectif qu'ils aient des diplômes, et un emploi salarié. Les enfants veulent faire la fierté de leur parents, gagner leur respect, ils font tout pour atteindre l'objectif des parents.

Comme nous l'a dit un jeune : « être obligé d'abandonner ses études, revenir vivre au village correspond à ne pas réaliser ses ambitions et celles de sa famille. On les déçoit »

II.2 La représentation de la vie en zone rurale

II.2.1 L'éducation en zone rurale

Comme nous l'avons vu précédemment, la majorité des jeunes et parents rencontrés sont partis en ville pour étudier ou suivre une formation et ce principalement pour le cycle secondaire. Ce phénomène s'est très légèrement atténué avec l'ouverture sur la commune de Mengang d'un lycée d'enseignement général, de deux CETIC et du CEFAP-CM.

Les jeunes et les parents reconnaissent cet effort mais le trouve insuffisant pour une bonne couverture territoriale de l'offre d'enseignement secondaire.

Les jeunes d'Ekok affirment ne pas pouvoir aller au lycée de Mengang : se rendre à Yaoundé est plus simple en ce qui concerne le transport et l'hébergement.

De plus, les deux établissements CETIC qui ont été ouvert à Mengang ont une offre limitée : 4 domaines professionnels limités au niveau CAP.

Il nous a été également signalé un enseignement de moins bonne qualité en zone rurale. Et ce pour différentes raisons :

- L'insuffisance d'enseignant qui oblige, dans certains cas, les établissements à avoir recours à des bénévoles non formés : les enseignants ne veulent pas venir enseigner en zone rurale.
- L'insuffisance d'infrastructure qui a pour conséquence l'indisponibilité des enseignants qui vivent tous en ville et sont dépendants des transports, ainsi que l'inaccessibilité de l'établissement en raison de l'absence de transport, d'internat, de cantine.

La pauvreté des habitants de la zone rurale, qui rend l'éducation secondaire difficilement accessible en raison du coût des frais de scolarité, nous a été confirmée lors des entretiens.

L'accès difficile en zone rurale à l'éducation explique l'exode rural.

II.2.2 Le travail en zone rurale

Le travail en zone rurale revient à cultiver les champs pour l'essentiel des personnes rencontrées. La représentation de la vie en zone rurale est celle d'une vie difficile et pénible, puisque sa représentation est associée à celle de la culture des champs. (Représentation développée dans le paragraphe suivant).

Tout le monde s'entend à dire, qu'au village, il n'y a que du travail dans les champs. Il y a une seule usine sur la commune de Mengang qui propose des emplois salariés et ce, pas toute l'année.

En ce qui concerne les autres activités non salariées (menuiserie, plomberie, photographe...), tous reconnaissent qu'en zone rurale ces activités ne génèrent pas assez de revenu pour subvenir aux besoins de la famille. Pour eux, quand on exerce ces activités, il est indispensable de compléter ces revenus par la culture des champs. La « pluriactivité » est obligatoire. D'ailleurs, sur les 7 jeunes qui vivent à Mengang, 4 déclarent avoir une activité non salariée et cultiver les champs, dont un qui peut être considérée comme exploitant agricole en raison de la surface cultivée (commerçante, menuisier, photographe, benskineur). Il en va de même pour les parents. Sur les 6 parents rencontrés, trois déclarent exercer une activité non salariée (plombier, mécanicien auto, débit de boissons gazeuses) et être exploitants agricoles.

Il explique cette situation en partie par :

- le manque de moyens financiers pour investir dans l'achat du fonds de commerce et du matériel nécessaire pour exercer correctement l'activité choisie (ex : les machines du menuisier),
- le manque d'infrastructure (le coiffeur a besoin d'électricité),
- la pauvreté des villageois qui les empêche d'accéder à ses services (il ne suffit pas de produire, il faut avoir des débouchés).

Cela explique, pour les personnes rencontrées, l'exode des jeunes vers la ville. Ils vont y rechercher du travail. D'autant plus, que les jeunes formés dans les établissements secondaires de la commune de Mengang, le sont à des métiers qu'ils pourront que très difficilement exercer au village sans la présence de société : électricité, maçon, aide comptable, secrétaire...

II.2.3 La qualité de vie en zone rurale

En ce qui concerne la qualité de vie en zone rurale, les avis sont plus partagés.

Pour certains, les avantages de la vie en zone rurale l'emportent sur les inconvénients. On constate qu'il s'agit de ceux qui sont revenus vivre au village et ont abandonné l'idée de retourner vivre en ville. Mais cela ne les empêche pas de trouver que l'on pourrait améliorer leur qualité de vie au village.

Les deux principaux avantages cités sont la solidarité et le coût moins onéreux de la vie au village. En effet, pour eux, le « gros » avantage de la vie au village, c'est que l'on ne paye pas de loyer, pas ou peu de nourriture. Ainsi au village, les deux premiers besoins vitaux de la famille sont assurés à faible coût : manger et avoir un toit. Il y est plus facile de subvenir aux besoins de la famille.

De plus au village, comme la nourriture y est plus abondante et moins chère, il existe une solidarité entre les membres de la famille : on vous offre le repas quand ne pouvez plus l'assurer.

Les principaux inconvénients cités peuvent être regroupés sous le terme « manque de confort ». Cela se traduit par :

- Une mauvaise répartition territoriale de la distribution d'électricité, d'eau potable, de l'accès à la santé,
- Un mauvais réseau de transport (routes non praticables, moyens de transport insuffisants),
- L'absence de poissonnerie, de magasin d'alimentation qui oblige les villageois à aller en ville pour s'approvisionner,
- L'absence du réseau internet qui isole les populations,
- Le manque d'activités de loisir. Un jeune nous a même dit que celles-ci n'étaient organisées que pendant la période où ceux qui vivent en ville reviennent en vacances au village, alors qu'eux sont là toute l'année.
- L'insécurité qui augmente. Il y a de plus en plus de vol dans les champs.

Ce manque de confort, les personnes interrogées ne le ressentent pas de la même manière suivant si leur village est alimenté en électricité et en eau potable avec une pompe collective.

Par exemple un parent ne comprend pas l'attraction des jeunes pour le confort de la ville alors que si on travaille comme lui on peut avoir la télévision au village comme à la ville.

Vis-à-vis de ce manque de confort, on peut dire qu'il y a deux catégories de villageois sur la commune de Mengang : ceux ayant accès à l'eau et l'électricité et les autres.

La recherche de confort explique également l'exode rural des jeunes.

II.2.4 Les croyances traditionnelles : La sorcellerie

Dans la représentation de la vie au village, les personnes rencontrées nous ont parlé de croyances traditionnelles, de sorcellerie.

Il nous a été expliqué qu'il régnait au village un climat de convoitise, de jalousie, et de conflits.

Pour les jeunes, il y a une différence de mentalité entre les villageois et les jeunes partis pour la ville (revenu ou non). Les jeunes sont ambitieux, ils veulent réussir professionnellement. Or ils ont le sentiment que les villageois, souvent membres de leur famille, ne souhaitent pas leur réussite. Ils expliquent leur échec par le fait que quelqu'un (« un papa ») veuille leur nuire.

Ce point a été évoqué sans s'y appesantir par les personnes vivant au village, mais il a été largement explicité par les jeunes vivants en ville.

Un jeune nous a dit : « On pense que les personnes vivent en communauté au village. Mais il s'agit de communauté pour ne pas réussir, pour ne pas émerger. La jalousie empêche le développement. On vit en communauté mais on a des objectifs différents. »

Un autre jeune va jusqu'à dire qu'il trouve la vie au village dangereuse. Pour lui, réussir au village est dangereux. Cela fait des envieux et c'est « mauvais », cela peut mener jusqu'à la mort. Pour lui, des

jeunes sont rentrés au village et sont mystérieusement tombés malades. Ils sont morts. C'est la sorcellerie : « quand on sait que son oncle, ou son frère ou son père vous voue une haine viscérale ».

Ces croyances traditionnelles sont transmises par les parents qui répètent aux enfants dès le plus jeune âge « c'est arrivé parce que le « papa » ne veut pas... ».

Il s'agit de peurs ancestrales que certains parents attribuent au faible niveau d'éducation des populations en zone rurale. Elle explique l'exode des jeunes (surtout les plus éduqués, les plus diplômés) vers la ville fuyant ces croyances d'un autre âge à la recherche de modernité.

Cela explique aussi pourquoi un jeune ne peut pas revenir vivre au village du jour au lendemain. Un temps d'adaptation est nécessaire : un temps pour s'habituer aux codes, pour se faire accepter. Un jeune dit être revenu depuis un an et être toujours considéré comme un nouveau.

Nous venons de voir la représentation de la vie en zone rurale, qui peut être résumée ainsi :

- *Une offre d'enseignement et de formation insuffisante tant en nombre, en qualité et en répartition territoriale.*
- *Une seule activité professionnelle peut permettre de subvenir aux besoins de la famille à elle seule : la culture des champs.*
- *Les autres activités non salariées sont conditionnées à la pluriactivité : activité non salariée + culture des champs*
- *Une qualité de vie rude en raison qu'un manque de confort (électricité, eau potable, accès à la santé, réseau de transport....*

Ces points expliquent l'image négative associée aux villageois : personnes âgées de faible niveau d'éducation, ayant des croyances et pratiques traditionnelles.

Ils expliquent le fait que la représentation de la vie rurale et celle de culture des champs soient indissociables.

Il paraît logique que les jeunes partent vivre en ville pour étudier, rechercher du travail dans les domaines professionnels auxquels ils ont été formés, le confort et la modernité en opposition à la rudesse et aux pratiques traditionnelles associées à la vie au village.

Pour rester au village, les jeunes ont besoins de pouvoir étudier, travailler. Ils ont également besoins de plus de confort et d'avoir accès au modernisme qu'ils voient accessible en ville ou à l'étranger grâce aux visites de ceux qui sont déjà partis et à la télé.

Cependant, certains jeunes et parents reconnaissent que les choses évoluent au village avec l'arrivée d'établissement d'enseignement secondaire et de l'électricité (répartition territoriale encore inégale). Ils espèrent que l'évolution va se poursuivre afin de leur permette de sortir de la pauvreté et d'être respecté. Car le village, c'est « l'endroit où vivent nos parents, où l'on est né, où l'on est habitué de vivre (école, les champs, l'église). C'est un endroit difficile à quitter. ».

II.3 La représentation de la vie en milieu urbain

II.3.1 L'éducation en ville

Comme nous l'avons vu précédemment, sur les 22 jeunes et 6 parents, 19 jeunes et 6 parents déclarent être partis vivre en ville pour étudier. La vie en ville représente l'espoir d'une meilleure éducation, formation et donc l'espoir d'un emploi salarié.

- Il y a plus d'offres de formation dans tous les secteurs professionnels. Selon eux, cela permet un accès multiple à l'emploi par la recherche dans différents corps de métier.
- Il y a des écoles, des universités, des séminaires, des centres de ressources, des bibliothèques, l'accès à internet : « on avance moralement »

L'accès à cette « meilleure » éducation est possible avec des moyens financiers et une famille en ville (hébergement). Dans le cas contraire, l'accès aux études en ville dépend du soutien du village et/ou d'un emploi en parallèle pour subvenir aux besoins quotidiens.

Cependant, on nous a fait remarquer :

- que les frais de scolarités sont plus onéreux en ville,
- qu'il existe des différences de traitement de la part des enseignants vis-à-vis des élèves venant du village (« si tu parles pas bien le français »).

L'accès à l'éducation en ville ainsi que sa diversité et sa qualité attirent les jeunes villageois.

II.3.2 Le travail en ville

Les jeunes viennent ou restent vivre en ville avec l'ambition d'y trouver un emploi salarié. Pour eux, en ville, on trouve des emplois de cadres, dans des métiers sans effort, dans des métiers propres. Ces emplois sont bien rémunérés. Le travail y est facile, moins fatiguant, moins usant. On vieillit moins vite en ville.

Selon leurs dires, cette image de travail plus facile se confirme dans certaines activités :

- « Le métier de couturière y est rentable avec un bon emplacement »,
- « Le travail de photographe est régulier. On peut compter sur un barème journalier »,
- « Il y a plus de monde, donc plus de travail pour les benskineurs »,
- « Il y a des sociétés pour embaucher les jeunes ».

De plus, en ville, ils ont plus de chance de trouver du travail en relation avec leur formation car il y a des sociétés, des entreprises qui emploient des électriciens, des maçons, des secrétaires...

Par contre, les personnes interrogées reconnaissent que cette représentation n'est pas bonne. Ils ont

conscience, de part leur expérience, qu'il y a plus d'emplois précaires peu rémunérateurs que d'emplois salariés en bureau, idéalisés. (Seuls deux jeunes sur 7 vivants à Mengang ont eu une expérience professionnelle positive en ville et sur les 7 vivants toujours à Yaoundé, une seule à un emploi salarié de ménagère). D'ailleurs, la plupart des jeunes, qui sont retournés vivre au village, l'ont fait car ils ne trouvaient pas de travail leur permettant de subvenir aux besoins de leurs familles. Ils expliquent cet échec dans la recherche d'un emploi de bureau par leur niveau d'études insuffisant pour accéder aux emplois salariés, bien rémunérés et réussir au concours de fonctionnaires qui se font rares.

La représentation du travail facile, moins pénible, moins usant et surtout plus rémunérateur pour moins d'effort attirent les jeunes villageois en ville.

II.3.3 La qualité de vie en ville

La vie en ville a une représentation de vie confortable. Pour les personnes rencontrées, cela consiste à :

- Etre bien nourri,
- Avoir accès à l'électricité, l'eau potable,
- Avoir accès à la santé (il y a des hôpitaux),
- Avoir accès au logement, au téléphone, à internet, aux voitures, aux vêtements...
- Avoir accès à la justice (il y a des tribunaux),
- Avoir accès à plus de commerce,
- Avoir accès à des divertissements.

L'avantage le plus cité de la ville au niveau du confort est l'accès à la santé, viennent en suite l'électricité, et l'eau.

Par contre, ce confort a un prix. La vie en ville est onéreuse. En ville, tout se paye, y compris la nourriture. Le poste de dépenses le plus important est le loyer. La majorité nous a dit avoir été obligée de rentrer car ils ne pouvaient plus assumer le coût du loyer et de la nourriture quand ils ont été chargés de famille. Pour eux, vivre en ville revient à vivre avec les problèmes d'argent, avec le stress de la recherche de l'argent et ce principalement en raison du loyer.

Certains justifient d'ailleurs le manque de solidarité en ville par ce coût de la vie : quand on est obligé de tout compter, on ne peut pas offrir un repas même à un frère.

Ces problèmes financiers liés à la vie en ville (tout s'achète, le loyer, les emplois précaires) font que cette dernière est également liée à des problèmes d'insécurité (vol, agression, crime...). Pour un jeune vivre en ville, c'est prendre de « grands risques de devenir délinquant ».

Les jeunes sont attirés par le confort de la ville comme l'électricité, l'eau potable...Ce confort semble rendre la vie moins pénible par rapport à ce qu'ils connaissent au village.

Cette représentation de qualité de vie supérieure est pour un parent véhiculée par les citadins lorsqu'ils rendent visite au village et par la télévision : « on pense que les bonnes choses montrées sont pour tout le monde, toutes les personnes vivant en ville... ».

II.3.4 Le respect

L'une des représentations très présente dans les esprits est que les citadins sont des personnes qui ont réussi financièrement et qui sont respectées. Cette représentation est associée à la réussite des fonctionnaires et des travailleurs salariés qui vivent majoritairement en ville ainsi qu'au respect attaché à leur fonction.

Cette représentation correspond à ce que nous a dit un des parents : pour sa génération, il y avait du travail en ville et quand il travaillait en ville, il avait de l'argent à investir au village.

Par conséquent, les parents, qui veulent pour leurs enfants une « vie meilleure », encouragent leurs enfants à aller vivre en ville pour travailler. Et les jeunes veulent aller travailler en ville pour gagner le respect, la fierté de leur entourage et principalement de leurs parents.

Revenir vivre au village correspond pour certains à décevoir ses ambitions et celles de sa famille.

Les jeunes cherchent leur place dans la société. Ils veulent être respectés. Ils viennent chercher cette respectabilité là où leurs parents, leurs modèles l'ont trouvée : en ville.

II.3.5 La modernité

Pour les jeunes, il y a une différence de niveau d'éducation entre la ville et le village. Les citadins seraient mieux éduqués : « Il y a des choses que l'on peut tolérer au village mais que l'on ne peut pas tolérer en ville. ».

Les citadins ont tous le même objectif : réussir dans la vie. Il s'agit de personnes avec la même vision des choses, et parfois ils peuvent se compléter pour atteindre ce but.

Ce niveau d'éducation plus élevé, ce respect d'autrui, ce même objectif permettrait à la ville d'avoir une représentation de modernité en opposition à celle de « non évolution » du village.

Pour les jeunes il n'y aurait pas ou peu de sorcellerie en ville. Mais cela ne les empêche pas de dire de tant à autre : « oh, cela vient du village... » « Oh, il y a tel marabout... »

De plus, la vie en ville est synonyme de voyage, de découverte de l'inconnu, d'aventure...

Pour certains parents, aller vivre en ville est une expérience nécessaire dans l'éducation du jeune. Cela lui permet d'évoluer, de voir la vie actuelle...

Un jeune nous dit aussi, que le retour des jeunes ayant vécu en ville, permet au village d'évoluer.

Pour l'ensemble des personnes rencontrées, les diplômes permettent d'accéder à des emplois rémunérateurs, et par là, à une qualité de vie supérieure à celle de la génération précédente. L'accès à l'éducation est perçu comme un besoin vital.

L'objectif de réussite des jeunes s'inscrit dans cette logique : obtenir un diplôme pour avoir un emploi rémunérateur, et une qualité de vie supérieure.

La représentation de la vie en ville est associée à cet objectif :

- *En ville, l'offre d'éducation est plus importante, plus diversifiée, de meilleure qualité. Elle donne plus de possibilités d'obtenir un diplôme.*

- *En ville, le travail est plus facile, moins pénible, et moins usant et surtout plus rémunérateur pour moins d'effort.*

- *En ville, la qualité de vie est supérieure. Il y a l'électricité, l'eau potable, l'accès à la santé...*

Vivre en ville représente la possibilité atteindre ses ambitions de réussite ainsi que celles de ses famille.

En réalisant, ces ambitions le jeune gagne leur respect, leur fierté.

Ils sont venus en ville pour grandir, évoluer. C'est pourquoi on vit en ville quand on est jeune et au village quand on est âgé. Les jeunes apportent au village l'évolution de la ville.

II.4 La représentation du métier d'exploitant agricole

Sur les 22 jeunes rencontrés, 11 jeunes disent cultiver des champs dont deux peuvent être considéré comme exploitants agricoles. Les 6 parents peuvent d'être considéré comme exploitants agricoles.

Lors des entretiens, toutes les personnes interrogées n'ont pas nécessairement fait la différence entre l'activité qui consiste à cultiver des champs et le métier d'exploitant agricole. Ce dernier n'ayant pas de signification pour certains. De plus, ceux qui font la différence, ne peuvent pas toujours définir en détail le métier d'exploitant agricole.

II.4.1 La représentation de la culture des champs

La pratique de la culture des champs a une image liée à la représentation de la vie au village :

- quand on vit au village, on cultive obligatoirement les champs.
- quand on revient vivre au village, c'est pour cultiver les champs.

Les parents reconnaissent qu'il ne s'agit pas d'un choix de vie mais une obligation.

Pour certains parents, l'obligation est liée au fait que l'on ne peut pas faire autre chose (faible niveau d'éducation, pas de formation pratique, échec dans la recherche d'un travail salarié...).

Cette représentation est partagée par certains jeunes qui considèrent que c'est une activité de « dernier recours ».

Certains parents considèrent que la culture des champs est une activité que l'on fait quand on ne fait pas autre chose, que l'on peut arrêter et reprendre. La culture des champs n'est pas considérée comme un métier pour eux. Il s'agit du travail des anciens, des aînés. Cela permet de subvenir à ses besoins. Certains jeunes partagent cet avis : leurs parents cultivent les champs pour faire vivre la famille, ils n'ont pas de métier (« ils ne font rien »). Il est à remarquer que les personnes interrogées ne se considèrent pas comme exploitant agricole : « elles cultivent les champs », « font les champs », « vont en brousse »...

Des parents nous ont parlé également de l'obligation de cultiver les champs liée à la préservation de l'héritage. Il faut revenir cultiver les champs de son père au décès de celui-ci car les terres appartiennent à celui qui les cultive. Il y a très peu de titre foncier.

Pour beaucoup, la culture des champs consiste à pratiquer la culture traditionnelle (celle des aînés, des grands parents, des « papas »...) : défricher, brûler les herbes, introduction de plusieurs productions dans le même champ (manioc, arachides, maïs), avoir des récoltes moyennes car les productions ne sont pas compatibles. Cela consiste à produire pour nourrir la famille et à vendre que le surplus.

Pour les jeunes, la culture des champs est un travail « trop difficile » pratiqué par les aînés, les anciens. Il s'agit d'un travail qui demande beaucoup d'efforts, de la patience pour être rentable. Il faut beaucoup travailler, même le weekend. C'est un travail fatiguant, qui fait vieillir prématurément et ne permet pas aux filles d'être belles. Il nécessite de la force physique. Ce n'est pas un travail pour les faibles, les malades. Il faut être habitué à la pénibilité de ce travail. Les aînés le sont mais pas eux, les jeunes.

La culture des champs est un travail peu rentable. Pour certains, il s'agit d'une activité complémentaire à la véritable activité professionnelle insuffisante pour subvenir aux besoins de la famille à elle seule. Elle permet de compléter les revenus, de nourrir la famille : enseignant, menuisier, commerçant...

Il faut exploiter plus d'un hectare pour vivre que de la culture. Ce qui n'est pas possible pour une personne seule. La main d'œuvre, et l'argent pour la payer est indispensable. Alors quand une famille cultive une surface inférieure à un hectare et n'a pas d'autre activité professionnelle, elle a juste de quoi se nourrir. Ce qui donne une image de pauvreté à la pratique de la culture ainsi qu'à la vie au village.

II.4.2 La représentation du métier d'exploitant agricole

Pour ceux qui donnent une définition au métier d'exploitant agricole :

- L'exploitant agricole est un homme d'affaire, un entrepreneur.
- Il maîtrise l'élevage, la culture, la transformation, et la commercialisation de sa production.

- Il pratique la culture moderne. Il utilise des techniques modernes (engrais, produits phytosanitaires) car il a été formé (des techniques non connues des aînés). Il sait que certaines productions ne peuvent pas être associées dans le même champ, par exemple.
- Il exploite de grande surfaces : plus que 1 ha pour certains, minimum 3 ha pour d'autres.
- Il vit exclusivement de sa production et travaille à plein temps sur son exploitation.

Pour les personnes interrogées, le métier d'exploitant agricole un métier rémunérateur. Il faut pour cela exploiter plus d'un hectare avec des cultures à forte rentabilité comme le cacao, le piment...

C'est un métier qui peut permettre de vivre mieux que les citadins.

Selon les personnes interrogées, pour pouvoir exercer le métier d'exploitant agricole, il est nécessaire :

- d'avoir des parcelles sécurisées (des titres fonciers) : plus d'un hectare,
- d'avoir de la main d'œuvre (on ne peut pas exploiter plus d'un hectare seul),
- d'avoir des moyens financiers (pour permettent de payer le défrichage, l'abattage, la main d'œuvre, l'achat des plants et semences, de l'engrais, et des produits phytosanitaires),
- d'être formé aux techniques modernes,
- d'avoir accès à un réseau de transport pour écouler la récolte,
- d'avoir accès à un réseau d'acheteurs pour pouvoir négocier un « bon prix ».

Le frein le plus important pour être exploitant agricole c'est le manque de moyens financiers pour se lancer (défrichage, abattage...) et payer la main d'œuvre.

Pour certains, la solution est de faire comme les aînés, leurs modèles de réussite : trouver un emploi salarié, être fonctionnaire pour avoir le financement pour se lancer. Sinon, il y a :

- l'héritage, difficile en raison de la pauvreté des familles et de la composition de la famille (ex : polygamie),
- ou le crédit, difficile pour les jeunes qui ne peuvent pas prouver leurs capacités à réussir leur projet.

Sur les 4 jeunes du CETIC, élèves ayant choisi un autre métier d'exploitant agricole :

- 2 jeunes pensent que le métier d'exploitant agricole offre un moins bon rapport entre la pénibilité et la rentabilité que le métier qu'ils ont choisi (électricien).
- 3 jeunes pensent exercer le métier pour lequel ils sont formés et cultiver des champs.
- 1 jeune pense que le métier d'exploitant agricole n'est pas un bon travail puisque seul le travail en bureau est un bon travail.

II.4.3 L'attraction du métier

La majorité des jeunes rencontrés nous disent qu'ils aimeraient être exploitant agricole. Mais pour eux, ce

n'est pas possible pour différentes raisons :

- Ils n'ont pas de terres à exploiter (familles nombreuses, polygamie, conflits de famille lors de la demande d'attribution de parcelles...).
- Ils n'ont pas les moyens financiers pour démarrer l'activité : défrichage, abattage, achat des plants...
- Pression familiale sur la réussite en ville (le père veut un autre avenir pour son fils).

Les deux jeunes en formation au CEFAP-CM ne sont pas revenus au village pour suivre la formation. Ils reconnaissent le faire parce que leur retour a coïncidé avec l'ouverture du centre. Une des jeunes (celle qui suit la formation depuis deux ans) reconnaît même être seulement « entraîné de décider de rester au village ».

Certains jeunes sont attirés par le métier. Comme ils ne sont pas formés, ils se lancent en « faisant des tests », en tentant d'imiter ce que font les autres. Il faut beaucoup de tentatives pour arriver à un résultat. Il faut de la persévérance. Les échecs répétitifs, les mauvais conseils les découragent. Ils abandonnent et repartent vivre en ville.

Certains ont peur de se lancer, de réussir, et d'attiser les jalousies. En demandant un terrain, ils prennent déjà le risque de créer des conflits. S'ils font une bonne récolte, ils vont s'attirer la convoitise. On va leur créer des ennuis sur l'attribution du terrain (ils n'ont pas cultivé là où il faut...). Et ces conflits peuvent être dangereux (champ brûlé...). Ils se découragent.

L'augmentation de ce phénomène de conflits dus à l'attribution de terrain a été constatée par un parent dans son village avec le retour des jeunes partis en ville.

Pour certains jeunes, ces conflits, cette jalousie qui se traduit par des difficultés d'intégration va rendre l'installation des jeunes du CEFAP-CM difficile, surtout pour ceux qui reviennent de la ville. Ils auront tout pour réussir (la connaissance, le soutien financier, la technique), il ne faut pas qu'ils se découragent.

Les personnes interrogées pensent que les jeunes ont besoin de modèles de réussite en tant qu'exploitant agricole de leur âge avec leur parcours professionnel. En effet, selon elles, aujourd'hui, les modèles de réussites en tant qu'exploitant agricole se sont :

- Des fonctionnaires à la retraite : « tous ces grands, ces hauts fonctionnaires, ces ministres, les généraux et consorts du Cameroun », comme Monsieur le Maire. Ils gèrent leur exploitation sans travailler dans les champs. Ils ont des ouvriers agricoles. Ils ont de l'argent pour pallier aux difficultés. Leurs exploitations sont toujours bien entretenues.
- Des personnes qui sont parties et revenues s'installer avec les financements qu'elles ont gagnés en travaillant en ville.
- Des personnes essentiellement âgées (plus de 45ans), des aînés.

Il y a peu de personnes qui se sont installées sans financement (comme Monsieur X, 45 ans, comptable qui n'a pas trouvé d'emploi en ville et exploite 10 ha). Et ces personnes ont rencontré des difficultés. Elles ont prospéré lentement à force de travail. Elles véhiculent l'image de la nécessité de beaucoup d'efforts,

de patience, et de la lenteur de la réussite en tant qu'exploitant agricole.

Selon les personnes interrogées, les jeunes ont besoins de modèle de réussite de leurs âges avec leur parcours. Les apprenants du CEFAP-CM sont observés et leurs réussites attendues.

Les jeunes rencontrés se disent attirés par le métier d'exploitant agricole.

II.4.4 La formation

Les jeunes en cours d'orientation (Lycée et CETIC) nous disent ne pas avoir d'information sur les métiers agricoles et donc ne pas les connaître, ainsi que les possibilités de formation.

Pour les autres personnes rencontrées, certains connaissent le CEFAP-CM car :

- un membre de la famille ou du village suit la formation de deux ans mais leurs connaissances relèvent du « oui dire » et non de la communication officielle et donc non conforme à la réalité.
- ils suivent les formations courtes destinées aux exploitants agricoles déjà installés.

D'autres jeunes disent ne pas connaître le CEFAP-CM : un jeune justifie cela par le fait qu'il est de retour que depuis un an et que personne ne l'a encore informé. Il est encore nouveau.

Pour certains, il est indispensable que le futur exploitant agricole soit formé aux nouvelles techniques, aux techniques modernes de culture. La formation lui permettra :

- de rencontrer moins d'échecs à répétition lors de test (procédure d'installation actuelle),
- de prouver ses capacités à réaliser son projet d'installation pour obtenir des crédits.

Pour un jeune de Yaoundé, une formation a pour but d'avoir un emploi de salarié. Il ne voit pas l'intérêt de la formation du CEFAP-CM, vu qu'elle n'a pas pour objectif de permettre d'être salarié. Pour lui, « c'est la mère qui apprend aux enfants à cultiver les champs. ». Alors que pour d'autres, leur parents leur ont appris à cultiver mais n'ont pas pu leur expliquer pourquoi il fallait procéder ainsi. La formation va leur permettre de mieux comprendre l'enseignement des parents.

Deux des parents ont déjà suivi des formations (une formation longue pour l'un, une des formations courtes pour l'autre). Tous disent qu'ils aimeraient suivre des formations à titre personnel. Un parent partage l'avis du jeune cité précédemment, pour la culture la formation n'est pas nécessaire. C'est pour l'élevage, le maraichage qu'elle l'est, pour les activités que les parents ne connaissent pas et ne peuvent pas transmettre.

Les jeunes en formation en CEFAP-CM, reconnaissent que la formation leur a permis de changer leur vision du métier et ce principalement grâce à leurs périodes d'enseignement chez les référents. Il avait

une vision de métier non rentable et pratiqué par les anciens. Alors que maintenant, ils savent que c'est un métier aussi rentable qu'un emploi salarié, que les techniques modernes et une gestion financière rigoureuse permettent d'en faire un métier très rentable.

Nous avons constaté que des informations transformées, déformées, erronées circulent sur la formation transmise par le CEFAP-CM. Cette désinformation est essentiellement due à la communication par « ouï-dire » associée à des idées préconçues. Exemples d'informations qui circulent :

- Quand on suit une formation, c'est pour occuper un poste de salarié ou de fonctionnaire. Les apprenants seront des fonctionnaires. Le travail des apprenants consistera à former et faire travailler les gens du village. Ils ne travailleront pas dans les champs, ils feront travailler la main d'œuvre.
- La culture des champs est pratiquée par les personnes qui ne peuvent pas faire autre chose (faible niveau d'études, échec dans la recherche d'un emploi salarié...). La formation est destinée à des personnes de faible niveau scolaire. La formation est destinée à des jeunes déjà âgés, pas en cours d'orientation (ils ont déjà tenté leur chance ailleurs).
- Le frein le plus important pour les jeunes étant l'absence de moyens financiers pour s'installer, les espoirs sur le soutien financier et technique d'après installation sont nombreux et importants :
 - Pour un jeune, après la formation, les apprenants bénéficient d'un compte en banque pour payer les travaux de défrichage et d'entretien des champs... Ils auront des visites « des blancs » (les fondateurs du centre) pour suivre le développement des champs.
 - Les deux frères vivant à Yaoundé attendent que leur frère en formation s'installe, et puisse les payer à travailler avec lui pour quitter la ville. Pour eux, c'est leur dernier espoir.
 - Un autre jeune pense que les apprenants vont permettre à toute leur famille de prospérer (création de plantations qui seront transmises à tous les enfants de la famille au sens large : fils, filles, neveux, nièces...).

Comme nous l'avons déjà précisé, les personnes rencontrées ne font pas toujours la différence entre la pratique de la culture des champs et le métier d'exploitant agricole. Ce dernier n'ayant pas de signification pour certains. Ceux qui perçoivent une différence ne savent pas toujours la définir.

La pratique de la culture des champs est perçue par les parents et les jeunes comme une obligation que ce soit en raison de l'impossibilité de faire autre chose ou en raison de la préservation de l'héritage foncier.

Elle consiste à cultiver de petite surface de manière traditionnelle. C'est une activité avec une faible rentabilité que l'on peut arrêter et reprendre à tout moment. Elle n'attire pas les jeunes.

Le métier d'exploitant agricole, lui, a une image de forte rentabilité. En effet, pour les personnes interrogées, il consiste à exploiter de grandes surfaces avec des techniques modernes, de la main d'œuvre, des moyens financiers. Ce qui a pour conséquence de dégager un revenu important et de vivre mieux que les citadins.

Que ce soit la pratique de la culture ou le métier d'exploitant agricole, leur représentation est celle d'une activité demandant beaucoup d'efforts (pénibilité) et destinée aux anciens.

Les jeunes rencontrés se disent attirés par le métier d'exploitant agricole. Ils disent rencontrer plusieurs freins pour réaliser ce projet :

- *les difficultés d'attribution de parcelles,*
- *le manque de financement pour lancer l'exploitation et payer la main d'œuvre,*
- *la pression familiale qui les pousse à rechercher la réussite professionnelle ailleurs.*

Aujourd'hui, les besoins des jeunes sont d'avoir du travail pour subvenir aux besoins de leur famille et d'être respecté par leur entourage.

Comme, le dit un des jeunes : « ils ont besoin d'argent pour vivre, ils s'accrochent à tout ce qui peut leur en apporter. » Un autre jeune dit : « les jeunes vont là où il y a du travail. ». Par conséquent, ils ont besoin pour rester vivre au village d'y trouver en premier lieu une activité professionnelle leur permettant de gagner de l'argent. Celle-ci peut être celle d'exploitant agricole si ce métier est valorisé. Pour cela, il faut que les mentalités changent et que l'on comprenne « qu'il n'y a pas que le fonctionnaire dont doit être fier ».

Cette valorisation pourrait s'obtenir par la valorisation de modèle de réussite en tant d'exploitant agricole correspondant aux parcours actuels des jeunes, dont tout le monde s'entend à dire que ce serait le levier plus efficace.

III. Validation des hypothèses

Lorsque nous avons défini la problématique, nous avons posé trois hypothèses :

III.1 Hypothèse 1 : la motivation des jeunes dans leur choix de métier

Nous étions partis de l'hypothèse que le choix par les jeunes du domaine du métier était motivé par la recherche de stabilité financière, d'une qualité de vie, d'un statut valorisant vis-à-vis du groupe d'appartenance.

Notre enquête a confirmé cette hypothèse.

Les jeunes recherchent en priorité la stabilité financière, et un statut qui les valorise vis-à-vis de leurs parents, de leur famille. Cette recherche les conduit à vouloir faire des études afin d'obtenir des emplois salariés ou des postes de fonctionnaire dont l'image est la stabilité financière, et le respect.

Cette image est également associée à la culture des champs dans certains cas : les exploitations agricoles de plus d'un hectare avec main d'œuvre. Il s'agit le plus souvent de personnes âgées revenues vivre au village après être parties travailler en tant que salarié ou fonctionnaire en ville. Ils ont gagné en ville l'argent nécessaire pour créer une exploitation agricole qui dégage des revenus. Dans ces conditions (plus d'un hectare, main d'œuvre), la stabilité financière et le respect associé à la culture des champs semblent inaccessible aux jeunes dans un avenir proche. Il faut d'abord partir en ville gagner de l'argent.

Dans le cas contraire, la pratique de la culture des champs a une image opposée : revenus aléatoires en fonction des « tests », mépris tant que l'on n'a pas prouvé sa réussite (exploitation de plus d'1 ha avec main d'œuvre) suite à l'échec pour trouver un emploi en ville.

La vérification de cette hypothèse nous a amené à faire un autre constat. Si les jeunes ont une stratégie (études – diplôme – emploi) pour atteindre leur ambition, il est difficile de dire qu'ils choisissent le secteur professionnel dans lequel ils étudient (choix des parents de l'établissement en fonction de la proximité), ni le secteur professionnel dans lequel ils travaillent (peu d'enquêtés travaillent dans le secteur professionnel auquel ils ont été formé).

III.2 Hypothèse 2 : Exploitant agricole : métier en opposition ou métier méconnu

Nous étions partis de l'hypothèse que le métier d'exploitant agricole n'était pas attractif, c'est-à-dire qu'il s'agissait d'un métier en opposition et non un métier méconnu

L'exploitant agricole est défini de la manière suivante dans le référentiel rédigé en avril 2010 :

« L'exploitant agricole exerce son activité en milieu rural ou périurbain. Il est propriétaire de son exploitation dont il assure la pleine responsabilité des résultats et de l'atteinte des objectifs techniques, économiques et financiers. Il le fait seul, avec les membres de sa famille ou sous forme d'entraide. Parfois, il fait appel à quelques salariés qui peuvent être permanents, temporaires ou payés à la tâche. »
(Référentiel Métier Exploitant Agricole - C2D-AFOP – Avril 2010)

Pour les personnes rencontrées un exploitant agricole est une personne qui exploite une grande surface (entre 3 et 5 ha minimum). Elle ne le fait pas seule. Elle le fait avec de la main d'œuvre permanente dans tous les cas.

On ne peut pas dire que le métier est inconnu. Mais que, de part les modèles existants d'exploitations agricoles, les jeunes ne connaissent que les exploitants agricoles importants et n'envisagent pas commencer « petit » pour évoluer petit à petit.

On ne peut pas dire que le métier d'exploitant agricole n'est pas attractif pour les jeunes. Tous nous ont

dit espérer un jour en faire leur métier, mais dans les conditions citées dans le paragraphe précédent.

Le métier d'exploitant agricole n'est pas complètement méconnu. Il est attractif suivant les modèles actuels : exploitation de grande surface avec de la main d'œuvre et des moyens financiers de lancement. Mais ce modèle est difficile à atteindre pour les enfants de famille défavorisées, majoritaire en milieu rural, au même titre que la réussite au concours de fonctionnaire avec un niveau scolaire faible.

Par contre, on peut dire que la pratique de la culture traditionnelle (au plus un hectare, seul sans main d'œuvre, sans moyens financiers de lancement, avec tests répétitifs) provoque un sentiment de rejet pour les jeunes et pour leurs parents quant ils envisagent leur avenir.

Il apparaît d'ailleurs qu'il y a une méconnaissance totale du rôle du métier d'exploitant agricole dans le cas de ces petites exploitations familiales ainsi que des formations agricole.

Ceci est le résultat de facteurs naturels et de facteurs construits :

- Déficit de l'image pour la culture traditionnelle (facteur naturel)
- Promotion de la fonction de fonctionnaire jusqu'en 1985 (facteur construit)
- Non promotion des exploitations familiales jusqu'à maintenant (facteur construit)

III.3 Hypothèse 3 : les actions possibles

Nous avons formulé l'hypothèse que la formation et l'accompagnement à l'installation serait des leviers dans le choix de projet professionnel des jeunes.

De part nos entretiens, il semble que, de prime abord, la seule action qui aurait un effet levier dans leur choix de projet professionnel serait une aide financière pour leur installation en zone rurale, que ce soit pour payer la main d'œuvre pour un exploitant agricole ou pour acheter les machine nécessaire à un menuisier...

Mais en approfondissant, il apparaît que d'autres actions combinées auraient également un effet levier.

Pour être exploitant agricole, il faudrait :

- des actions de formations, permettant accéder à la connaissance et limitant les échecs dans les tests et le découragement,
- des actions de suivi technique également pour limiter les échecs dans les tests et le découragement,
- des actions de communication pour mieux connaître le métier, le valoriser...
- des actions concernant l'accès à des titres foncier
-

Pour s'installer en zone rurale, exploitant agricole ou non, il faudrait :

- des actions d'incitation au développement du tissu économique des zones rurales,
- des actions permettant d'améliorer la qualité de vie en zone rurale,
- des actions de formations dans des domaines professionnelles présentant des possibilités de travail en zone rurale
- des actions de communication pour valoriser la zone rurale
-

IV. Préconisations

Nous avons vu que :

- Les jeunes ne sont pas attirés par la vie en ville mais par l'espoir de la réussite professionnelle qui procure le respect de la famille et des voisins associés à la vie en ville.
- Les jeunes ne sont pas repoussés par la vie au village mais par l'absence d'espoir de réussite professionnelle et le mépris associé à la vie au village.
- Les jeunes ne sont pas repoussés par le métier d'exploitant agricole mais par les difficultés de lancement d'une exploitation suffisamment importante pour procurer la réussite professionnelle.

En fonction des réponses que nous avons recueillies, on peut dire qu'il y a des actions à mettre en place sur quatre axes et qu'il faut agir sur les quatre en même temps car les quatre interagissent.

- Des actions en faveur du développement du métier d'exploitant agricole,
- Des actions en faveur du développement du tissu économique de la zone rurale,
- Des actions en faveur de l'offre d'éducation,
- Des actions en faveur du développement des infrastructures.

IV.1 Le développement du métier d'exploitant agricole

Concernant les actions en faveur du développement du métier d'exploitant agricole, et en fonction des réponses que nous avons eues, le programme d'appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches (C2D-AFOP) est bien perçu quand il est connu :

- rénovation et création de centre de formation agricole en milieu rural,
- formation d'exploitant agricole,
- sécurisation des terrains pour permettre l'installation d'exploitant agricole,
- suivi technique et financier des installations d'exploitant agricole.

Il est cependant à remarquer que les deux derniers points sont moins bien connus et moins compris. Ce

qui s'explique par la gestion du projet qui est chemin faisant : les modalités du suivi technique et financier sont en cours de rédaction pour être opérationnel en octobre 2012, date d'installation de la première promotion d'apprenants.

Par conséquent, les préconisations pour cet axe sont, comme prévu dans le plan 2 du programme:

- consolider des 42 centres opérationnels,
- accroître le nombre de structures de formation,
- fournir un appui à la mise en œuvre des projets et à l'insertion des apprenants,
- développer une expertise complémentaire.

A ces actions déjà prévues, nous recommandons d'ajouter des actions de communication pour :

- valoriser la zone rurale pourvoyeur de revenu,
- valoriser le métier d'exploitant agricole pourvoyeur de revenu,
- valoriser les jeunes qui n'ont pas eu peur de sacrifier deux ans pour se former, de prendre des risques pour s'installer malgré de climat de mépris actuel.

Ces jeunes sont des pionniers, qui se lancent dans une aventure. Il faut les mettre en avant. C'est eux qui vont faire changer les mentalités : il n'est plus nécessaire de partir en ville pour revenir exploitant agricole à la retraite.

Les premiers apprenants engagés dans l'aventure ne peuvent pas aboutir à un échec. Il est indispensable que dans 5 ans plus de 50% des installations soient prospères. Il faudra sans aucun doute investir plus de temps et d'argent sur l'installation des premières promotions pour assurer le succès de celles-ci et « amorcer la pompe ».

Un échec des premières installations aurait pour conséquence l'échec du programme entier : aux yeux de la population il deviendrait un programme parmi tant d'autres.

Le développement du métier d'exploitant d'agricole doit être accompagné de deux autres actions pour consolider la réussite de l'ensemble.

- En effet, il faut lancer une grande opération de communication sur les avantages de l'attribution de parcelle à un jeune avec titre foncier (ex : l'obtention de financement). Un jeune ne peut pas s'investir en temps et en argent dans une exploitation agricole qui peut être remise en cause lors de conflits familiaux.
- Il faut également accompagner la constitution de la filière agricole (production de semence, approvisionnement en produit phytosanitaire, usine de transformation, commercialisation...). En effet dans les commentaires qui nous ont été fait, il faut encourager la production mais il faut aussi permettre de vendre à un « bon prix ».

IV.2 Le développement du tissu économique en zone rurale

Accompagner le développement du métier d'exploitant agricole par la constitution de la filière agricole (production de semence, approvisionnement en produit phytosanitaire, usine de transformation, commercialisation...), serait une première étape dans le développement du tissu économique du territoire.

En effet en incitant par exemple les usines de transformation à s'installer en zone rurale, on permet :

- le développement de la production agricole pour alimenter l'usine,
- le développement du niveau de vie des exploitants qui la fournissent en leur assurant un débouché à un prix stable,
- le développement d'emplois pour les jeunes de la zone ne voulant pas directement travailler la terre mais voulant vivre au village.

Cette sédentarisation des jeunes en zone rurale va augmenter les besoins de services en zone rurale. Il faudra aussi accompagner l'installation des jeunes en tant que menuisier, coiffeur, photographe, couturière....

IV.3 L'offre d'éducation

A l'ensemble de ces actions, il faut associer une offre d'éducation en adéquation avec le besoin du territoire. En effet, il est plus positif de former les jeunes du territoire aux besoins de ce territoire, afin que ceux-ci puissent exercer un métier dans leur domaine de formation.

Les jeunes d'un territoire développent un lien d'appartenance avec celui-ci. Ce lien d'appartenance à d'ailleurs été parfaitement défini par une mère de famille : « le village, c'est surtout l'endroit où vivent nos parents, où l'on est né, où l'on est habitué de vivre (école, les champs, l'église). C'est un endroit difficile à quitter. ».

Le programme d'appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches (C2D-AFOP) va permettre de mettre en adéquation la formation de ces secteurs en formant des exploitants et non plus essentiellement des « dirigeant ».

Le développement du tissu économique de la zone rurale (ex : usine de transformation) devrait permettre de mettre en adéquation les offres d'emploi avec les formations proposées par les CETIC (ex : secrétaire, aide comptable).

Il faudrait poursuivre cette amélioration de l'offre de formation en rapport avec les besoins du territoire avec des actions de lutte contre les arrêts prématurés des études comme :

- Des établissements d'enseignement secondaire général et technique avec internat cela permettrait

de réduire les temps de transport, l'absentéisme....

- Des aides financières pour les frais de scolarités en fonction des résultats scolaire...
- ...

IV.4 L'infrastructure

Tous ces développements doivent être associés au développement des infrastructures : électricité, eau, réseau de transport...

- L'électricité et l'eau sont indispensables pour développer le tissu économique : l'usine de transformation a besoin d'électricité et d'eau tout comme le coiffeur pour fonctionner.
- Les transports sont indispensables pour acheminer la production vers les consommateurs en ville.

En effet le développement de l'infrastructure (route, électricité, eau...), le développement de la filière (unité de stockage, usine de transformation, lieu de commercialisation...) est indispensable et va interagir avec le développement des revenus des exploitants agricoles aussi sûrement que l'augmentation de la production.

Comme nous le disait un parent, il ne suffit pas de produire, il faut produire quand il y a la demande (mise en adéquation de l'offre et de la demande grâce aux unités de stockage et de transformation). De plus, il faut pouvoir acheminer la récolte sur les lieux de commercialisation. Ce qui n'est pas facile quand on n'a pas de moyens de locomotion et que le premier lieu de commercialisation possible est à plusieurs jours de marche.

V. D'autres études confirment elles nos résultats ?

Il y a eu de nombreuses publications sur l'Afrique, le monde rural et/ou les jeunes. Nous allons nous baser sur les trois publications suivantes pour comparer nos résultats :

- « Vers une croissance pro-pauvre : l'agriculture », OCDE, 2006
- « Demain, encore des jeunes agriculteurs motivés », Grain de sel La revue de l'Inter-réseaux n°38, mars mai 2007
- « Emploi, pas facile d'être jeune en Afrique », Jan Rielaender⁹, la Tribune, 28 mai 2012

V.1 Pourquoi les jeunes quittent la zone rurale

Dans ces publications nous retrouvons des constats que nous avons faits lors de notre enquête.

⁹ Jan Rielaender : économiste au Centre de Développement de l'OCDE

Par exemple, dans l'article « Emploi, pas facile d'être jeune en Afrique », l'auteur Jan Rielaender soulève le problème de l'éducation en Afrique qui est en inadéquation avec les offres d'emploi :

- *« Ils sont allés à l'école, certains même jusqu'à université, mais n'y ont pas acquis les compétences pratiques recherchées par les employeurs. »*
- *« Parallèlement, l'Afrique est la région du monde qui compte la plus forte proportion d'étudiants dans les filières littéraires et des sciences sociales. Bon nombre de jeunes ayant fréquenté l'université se retrouvent ainsi au chômage »*

Moussa SECK¹⁰ dans l'article « la jeunesse africaine face à l'agriculture » du dossier « Demain, encore des jeunes agriculteurs motivés », parle lui de la pauvreté structurelle du milieu rural, de l'inaccessibilité du foncier pour justifier l'exode rural qui touche, les hommes, les jeunes et maintenant les femmes :

- *« si les faibles revenus des ruraux sont devenus la principale cause d'exode des jeunes, l'inaccessibilité à la terre reste un facteur déterminant »*

Quand à Daouda Diagne¹¹, elle parle de la dégradation des conditions de vie en zone rurale, des tentations pour une vie meilleure en zone urbaine véhiculée par la télévision, ainsi que des stratégies familiales pour survivre :

- *« Ainsi, on voit qu'au-delà des stratégies individuelles, l'exode et la migration sont généralement intégrés dans les stratégies des familles. Dans certains cas, l'objectif est d'améliorer les conditions de vie. Dans d'autres, il s'agit de stratégies de survie pour limiter la dégradation continue des conditions de vie visible à travers des bilans alimentaires continuellement négatifs (les ressources tirées des activités de l'exploitation familiale ne permettant même plus de vivre la moitié de l'année). »*
- *« Par contre, les tentations pour une vie meilleure sont plus que visibles à travers les centres urbains qui se développent. La télévision, qui a fini de s'installer dans les villages, souvent à l'aide de batteries automobiles, est source de nombreux mirages. »*

Ce que nous avons constaté n'est pas spécifique au Cameroun :

- Les jeunes vont à l'école mais ne trouvent pas de travail rémunérateur en adéquation avec leur formation. L'Afrique a besoin de jeunes possédant des qualifications techniques et pratiques mais elle forme des littéraires.
- La représentation de faible rentabilité de l'agriculture est confortée par *« La croissance agricole en Afrique subsaharienne a été décevante ces trente dernières années. Depuis 1990, l'offre de denrées alimentaires par habitant y a décliné de 3 pour cent, en contraste marqué avec une progression de plus de 30 pour cent en Asie et de 20 pour cent en Amérique latine. »* (« Vers une

¹⁰ Moussa SECK : agronome et chercheur. Sujet actuel de ses recherches : la conception d'une agriculture africaine à l'échelle continentale : Agraria Africa.

¹¹ Daouda Diagne : responsable de l'information, de la communication et de la formation de la Fédération des organisations non gouvernementales du Sénégal (Fongs)

croissance pro-pauvre : l'agriculture », OCDE, 2006- p51) ; De plus « *L'accroissement de la production a résulté principalement d'une extension des superficies cultivées et non d'une augmentation des rendements, ce qui n'est guère surprenant compte tenu du très faible taux d'utilisation d'engrais et de la très faible proportion de terres irriguées.* » (« Vers une croissance pro-pauvre : l'agriculture », OCDE, 2006- p51).

Face à ses difficultés des stratégies familiales ont été mises en place pour subvenir aux besoins de la famille. Les jeunes étudient puis immigrer dans l'espoir d'un travail rémunérateur qui permettra de vivre.

V.2 Les actions possibles

La publication de l'OCDE et de Grain de sel s'entendent à dire qu'il faut développer l'agriculture et la zone rurale.

Pour le développement de l'agriculture, il faut rendre accessible les terres aux jeunes et les sécuriser par des titres fonciers. En effet, les jeunes venant s'installer « plus tôt », n'ont pas encore hérité des parents, il leur faut défricher des terrains vierges, éloigné du village ce qui augmente le coût et la pénibilité de l'installation.

Le second obstacle étant la faiblesse des revenus des ruraux, il faut faciliter l'accès au financement, ce qui peut être fait grâce à un titre foncier (hypothèque...) ou par la micro finance.

Cependant cette dernière ne peut pas être une solution à elle seule comme le souligne dans son article du dossier de Grain sel, Solène Morvan¹² Roux. Elle y pointe l'effet positif comme l'effet négatif.

Tout d'abord, la micro finance est difficile d'accès aux zones rurales. « *Elle implique des efforts particuliers et des innovations multiples pour dépasser les principaux obstacles : l'échange d'informations avec des clients isolés ; la circulation de l'information et sa gestion au niveau de l'institution et enfin les coûts et risques liés au transport régulier d'argent dans des zones reculées et peu denses.* »

Pour elle, le microcrédit, dans un contexte propice, permet « *de réduire le décalage temporel entre les revenus et les dépenses* ». Ce qui dans le cas du lancement d'une exploitation serait bénéfique : financer les dépenses tel que les semences en attendant la récoltes. Mais en l'absence de ce contexte (titre foncier, accès aux marchés...), il ne permet pas de créer d'activités nouvelles. Si le contexte ne permet pas le développement, le micro crédit peut se retrouver à financer la migration.

La micro finance pour Jan Rielaender est aussi la solution pour faciliter les créations de petites entreprises, dont le développement est pour lui une solution contre le chômage en Afrique.

Il pense que l'amélioration des infrastructures (électricité, transport) surtout en zone rurale, ainsi que la

¹² Solène Morvant-Roux : chercheuse associée, laboratoire d'Economie de la firme et des institutions (Lefi), Université Lyon 2

micro finance permettra de créer des emplois pour les jeunes (entreprise de couture)

Selon la publication de l'OCDE, il est également nécessaire de diversifier les activités rémunératrices.

A cela, il ne faut pas oublier d'ajouter la mise en adéquation indispensable, selon Jan Rielander, de l'éducation avec les besoins des entreprises. Car l'Afrique se trouve dans position difficile : Des jeunes diplômés au chômage et des offres d'emploi non pourvues faute de personnes formées aux qualifications demandées.

Le dossier de Grain de sel, insiste également l'efficacité de formation des agriculteurs soutenue par l'Etat dans son article « la formation, un problème majeur » de Patrick Delmas¹³.

¹³ Patrick Delmas chargé de mission « politique agricole » pour l'AFDI Afrique de l'Ouest.

Conclusion

Nous avons vu tout le long de ce document que le Cameroun a lancé en 2008 un programme d'appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches (C2D-AFOP).

Ce programme a pour objectif de rénover le dispositif de formation afin de rendre compétitif le secteur agricole, et d'inciter la population active à s'installer en zone rurale pour exercer le métier d'exploitant agricole. Ainsi le gouvernement augmenterait la productivité agricole, réduirait le chômage, et l'exode des jeunes vers les villes.

Le programme, depuis 2008, a écrit cinq référentiels métiers dont celui de l'exploitant agricole. Il a rénové 41 centres de formation et créé un centre de formation communal. Les centres de formation ont commencé à recruter des apprenants il y a deux ans. La première promotion finira sa formation et s'installera comme exploitant agricole en octobre 2012.

Lors du recrutement des apprenants, un constat contradictoire à celui fait avant le lancement du programme a été fait. Il avait été constaté que les jeunes s'installent en zone rurale et choisissent le secteur agropastoral et rural par défaut. Ils espèrent migrer vers la ville alors que le taux de chômage y est important. Or lors le recrutement de deux premières promotions d'apprenants pour la formation EA a conduit au constat suivant : il y a trois candidats pour une place.

En fonction de ces constats contradictoire, nous souhaitons savoir :

- si le métier d'exploitant agricole est attractif. C'est-à-dire s'il a la capacité d'attirer et de retenir des actifs ou futurs actifs, s'il éveille un intérêt, présente un avantage par rapport aux autres métiers possibles pour eux.

Notre problématique était : Comment rendre le métier d'exploitant agricole attractif pour les jeunes camerounais ? Leurs motivations, leurs représentations, les leviers possibles de changements.

Pour répondre à celle-ci nous avons émis des hypothèses, que nous avons vérifié en réalisant une enquête de qualité par entretiens semi directifs auprès de jeunes et de parents.

Notre enquête a mis en relief que les jeunes ne souhaitent pas absolument vivre en ville mais qu'ils souhaitent avoir une situation qui leur permet de vivre et de subvenir aux besoins de leur famille. Ils souhaitent également avoir une reconnaissance professionnelle et sociale.

Pour eux le métier d'exploitant agricole est un métier attractif (il éveille un intérêt) selon la représentation

qu'ils en ont : personne exploitant avec des techniques modernes de grandes surfaces (minimum 3 à 5 ha) avec des moyens financiers pour payer le défrichage et la main d'œuvre.

Par contre l'activité de culture des champs de manière traditionnelle comme « les parents » n'est pas un métier pour les jeunes. Elle provoque un sentiment de rejet de la part des jeunes mais aussi des part des parents qui poussent leurs enfants à faire des études et partir pour avoir une meilleure situation

C'est pourquoi, depuis au minimum deux générations, les jeunes et leurs parents ont développé une stratégie : étudier pour avoir des diplômes, qui permettent de travailler en ville (comme salarié ou fonctionnaire), et gagner de l'argent pour pouvoir s'installer comme exploitant agricole plus tard.

Cette stratégie a fonctionné pour la génération des parents mais ce n'est plus le cas depuis la crise économique (1985-1994). Le gouvernement recrute moins de fonctionnaires. Les diplômés se retrouvent sans travail. Ils doivent retourner vivre au village.

Au village, ils ne peuvent accéder qu'à l'activité de culture des champs de manière traditionnelle pour laquelle ils ont un sentiment de rejet en raison d'un manque de formation, du manque de terrain (ils ne peuvent exploiter les terres de leur père car ils rentrent plus tôt), d'un manque de moyens financiers. Et surtout en raison de la résistance familiale qui veut, pour eux, la stabilité financière et la reconnaissance qu'ils n'ont pas eu.

Pour eux, sans travail en ville, le métier d'exploitant agricole reste un rêve.

Le programme de rénovation s'inscrit dans les besoins des jeunes pour pouvoir accéder au métier d'exploitant agricole.

Dans un premier temps par l'écriture du référentiel du métier qui permet de donner un statut, une reconnaissance professionnelle, puis avec la formation aux nouvelles techniques, le suivi technique et l'appui financier des installations. Le programme va permettre de distinguer les EA de ceux qui pratiquent la culture des champs. Il va professionnaliser le secteur.

Mais le succès du programme dépend aussi d'éléments extérieurs. Il est nécessaire de l'accompagner d'actions au niveau de l'attribution de titre foncier, de création d'infrastructures, et d'incitations au développement de la filière agricole en zone rurale afin de développer le tissu économique locale pour fixer les populations.

En effet, notre réflexion nous a conduite à la même conclusion que dans de nombreuses études dans le monde entier. Pour que les jeunes restent vivre sur le lieu de leur naissance il faut qu'ils puissent y trouver de quoi réaliser leurs aspirations.

Aujourd'hui, au Cameroun, il s'agit d'avoir une activité professionnelle qui leur permettent de nourrir leur famille, soigner leur famille, payer les études de leur enfants, construire une maison pour leur famille, être respecté parce qu'ils sont capables de subvenir aux besoins de leur famille.

Ils savent que le métier d'exploitant agricole peut leur permettre cela.

Le programme C2D-AFOP combiné à tous les autres actions préconisées permettra d'atteindre l'objectif du gouvernement Camerounais. A savoir :

- professionnaliser le métier d'exploitant agricole afin de développer et rendre compétitive la production
- de réduire le chômage
- d'équilibrer la répartition de la population entre les zones urbaine et rurale.

Le gouvernement camerounais devait ainsi améliorer la sécurité alimentaire de la population. Celle-ci pourrait être encore améliorée en ajoutant au volet augmentation de la production (par plus de surfaces cultivées avec de meilleures connaissances), un volet lutte contre le gaspillage. En effet, un rapport de la FAO démontre que le gaspillage de denrées alimentaires est équivalent entre les pays industrialisés et les pays en développement. Seuls les raisons de ce gaspillage diffèrent. « *Dans les pays en développement, le problème se pose du fait principalement des techniques de récolte inadéquates, des défaillances au niveau de la gestion après-récolte, de la logistique, des infrastructures, de la transformation et de l'emballage ainsi que du manque d'information sur les marchés. Une meilleure circulation de l'information permettrait pourtant à la production de mieux répondre à la demande.* » (« Pour nourrir le monde, réduisons nos pertes alimentaire », Espace Presse du site de FAO, le 11 mai 2011).

La compétitivité agricole passe également par la maîtrise l'ensemble du processus afin de ne pas produire une production qui ne pourra pas être vendue et donc limiter le gaspillage.

Bibliographie

OUVRAGE

Atlas de l'Afrique : Cameroun, Les Editions J.A. aux Editions du Jaguar, nouvelle édition 2010.

ETUDES, RAPPORTS

« L'attractivité des métiers et son influence sur le choix des jeunes et de leurs familles », Etude de l'Observatoire National Enseignement professionnel & Apprentissage, consulté sur :

<http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=concept%20attractivit%C3%A9%20d'un%20m%C3%A9tier&source=web&cd=4&ved=0CDMQFjAD&url=http%3A%2F%2Fagefaportail-new.publicis-technology.com%2Fimg%2Fgeneral%2F2.ATTRACTIVITE-DES-METIERS.doc&ei=-119T86YEMuIhQfK5a2nDA&usg=AFQjCNHia3l2lSVmaKeAZAyETaqp3KklQ>

« Vers une Croissance pro-pauvre : l'agriculture », OCDE, 2006, consulté sur :

<http://www.oecd.org/fr/developpement/reductiondelapauvrete/38842021.pdf>

PERIODIQUES, REVUES

Grain de sel, « Demain, encore des jeunes agriculteurs motivés ? Grain de Sel La revue de l'Inter-réseau, n°38, Mars-Mai 2007, consulté sur :

http://www.inter-reseaux.org/IMG/pdf_GdS38.pdf

Leavy J. et Smith S., « Agriculteurs d'avenir ? Aspirations de la jeunesse concernant l'agriculture africaine », *www.future-agriculture.org*, Point Info n°37, juin 2010, consulté sur :

http://www.future-agricultures.org/component/docman/doc_details/1449-agriculteurs-davenir--aspirations-de-la-jeunesse-concernant-lagriculture-africaine

Mahé A., « Les méthodes qualitatives », Expertise de ressources pour l'édition de revues numériques, février 2002, → Article citant **Kaufmann (1996)**, consultée sur :

<http://revues.enssib.fr/titre/5usages/4qualitatives/1interets.htm>

Njume Ebong M., « La problématique des jeunes agriculteurs en milieu rural », 24 mai 2007, consulté sur :

http://chede.org/chede/wp-content/uploads/2009/07/20090105-1209_29-05-07laproblematiquedejeunesagriculteurs.pdf

Rielaender J., « Emploi : pas facile d'être jeune en Afrique », *la Tribune*, 28 mai 2012, consulté sur :

<http://www.latribune.fr/opinions/tribunes/20120528trib000700633/emploi-pas-facile-d-etre-jeune-en-afrique.html>

WDE, « Cameroon », *World Data on Education*, 6th edition, 2006,07, (version révisée en juin 2006), consulté sur :

<http://ddp-ext.worldbank.org/EdStats/CMRwde07.pdf>

SEMINAIRES (compte rendu et power point de présentation)

« Quel potentiel d'emplois dans « les métiers à faible attractivité » ? » Regards croisés sur l'entreprise – Séminaire du 27 mars 2007 – compte rendu consulté sur :

http://www.comite-histoire.minefi.gouv.fr/recherche_publications/actes/regards_croises/2007/metiers-faible-attractivite/downloadFile/attachedFile/RCE-27032007.pdf?nocache=1182161846.34

« Secteurs d'avenir et opportunités pour les partenariats franco-camerounais », GIGAM, visite du Medef au GIGAM, juillet 2010, consulté sur :

http://www.legicam.org/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=291&Itemid=83

« Promotion de l'emploi et de l'insertion des jeunes par le ministère de la Jeunesse », Mounouna Foutsou, Chef de Division de la Promotion Economique des Jeunes, Coordonnateur National du PAJER-U & du PIFMAS, MINJEUN - Forum des compétences de la diaspora camerounaise, Genève, 21 au 24 juillet 2008 consulté sur

<http://www.davoc.org/documents/resolutions/Actes/Jour1/12-ExposeMINJEUN.pdf>

SITES INTERNET

AFD, « L'AFD au Cameroun : la mise en œuvre du Contrat de désendettement et de développement (C2D) » consulté sur :

http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/ELEMENTS_COMMUNS/pdf/AFD_Cameroun.pdf

Atangana Eteme E., « Décret n°77/245 du 15 juillet 1977 », publication du 28 avril 2011, consulté sur :

<http://www.atangana-eteme-emeran.com/spip.php?article2229>

Bachelet Rémi, « Analyse & traitement de données : Validité et fiabilité », mise à jour le 7 novembre 2011 cours en ligne sur le site :

http://rb.ec-lille.fr/Cours_de_recueil_analyse_et_traitement_de_donnees.htm

Cours citant **Campbell DT, Stanley JC (1966)**, « Experimental and quasi-experimental designs for research »

Banzok Ntol Cyprien, « Aperçu sur l'évolution de l'enseignement agricole camerounais et les projets en perspectives – Cameroun », 6èmes Journées d'Etudes « Ingénierie des dispositifs de formation à l'international » – 11 et 12 octobre 2001 – Agropolis Montpellier, consulté sur :

http://pmb.sicac.org/opac_css/doc_num.php?explnum_id=595

FAO, « Pour nourrir le monde, réduisons nos pertes alimentaire », Espace Presse du site de FAO, le 11 mai 2011, consulté sur :

<http://www.fao.org/news/story/fr/item/74312/icode/>

Larousse consulté sur

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/m%C3%A9tier/50997>

Lefèvre N., - Master 1 SLEC – Méthodes et techniques d'enquête, « L'entretien comme méthode de recherche » – consulté sur :

http://staps.univ-lille2.fr/fileadmin/user_upload/ressources_peda/Masters/SLEC/entre_meth_recher.pdf

Sumberg J., « les jeunes et l'agriculture en Afrique : Où sont les preuves ? », blog de Future Agriculture, consulté sur :

<http://www.future-agricultures.org/blog/entry/young-people-and-agriculture-in-africa-where-is-the-evidence>

Visticot C.- Morin C., professeurs d'économie et gestion dans l'académie de Bordeaux, « La réalisation d'une enquête » consulté sur :

<http://www.ecogesam.ac-aix-marseille.fr/Resped/Commerce/Outils/enquete/enquete.htm>

Wahnich S., « Enquêtes quantitatives et qualitatives, observation ethnographique », BBF, 2006, n° 6, p. 8-12 consulté sur :

<http://bbf.enssib.fr/consulter/bbf-2006-06-0008-002>

Walter R, AFD, « Développement des compétences, employabilité, productivité », 28 janvier 2009, consulté sur :

<http://siteresources.worldbank.org/INTLM/Resources/390041-1212776476091/5078455-1267646113835/ADF2.pdf>

Wikipedia consulté sur :
<http://fr.wikipedia.org/wiki/Cameroun>

DOCUMENTS INTERNES

« Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d’Afrique : Cas du Cameroun - Rapport de l’atelier de restitution de l’étude FAR », Aboubakar Njoya, Consultant Cameroun, Février 2012 (Rapport de l'atelier de restitution de l'étude FAR, Cameroun.doc)

« Document de synthèse 2008-2012 », C2D-AFOP, Edition de février 2012

« Cameroun : Dispositif de formation » (Dispositif de formation Cameroun.doc)

« Plan de Développement Communal de Mengang », Juin 2006

« Panorama de l’agriculture au Cameroun », 2010, (Panorama de l'agriculture au Cameroun - 2010.doc)

« Programme de rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l’agriculture, l’élevage et la pêche », République du Cameroun, Mai 2007 (Programme formation final 24 mai 2007.pdf)

« Programme de rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l’agriculture, l’élevage et la pêche », République du Cameroun, Août 2011, (AFOP2 version provisoire.pdf)

« Référentiel Métier Exploitant Agricole », C2D-AFOP, avril 2010

« Stratégie de Développement du Secteur Rural (SDSR) – Synthèse du volet agriculture et développement rural », République du Cameroun, Juin 2006 (A.A.A.DSDSR FINAL.doc)

COURS

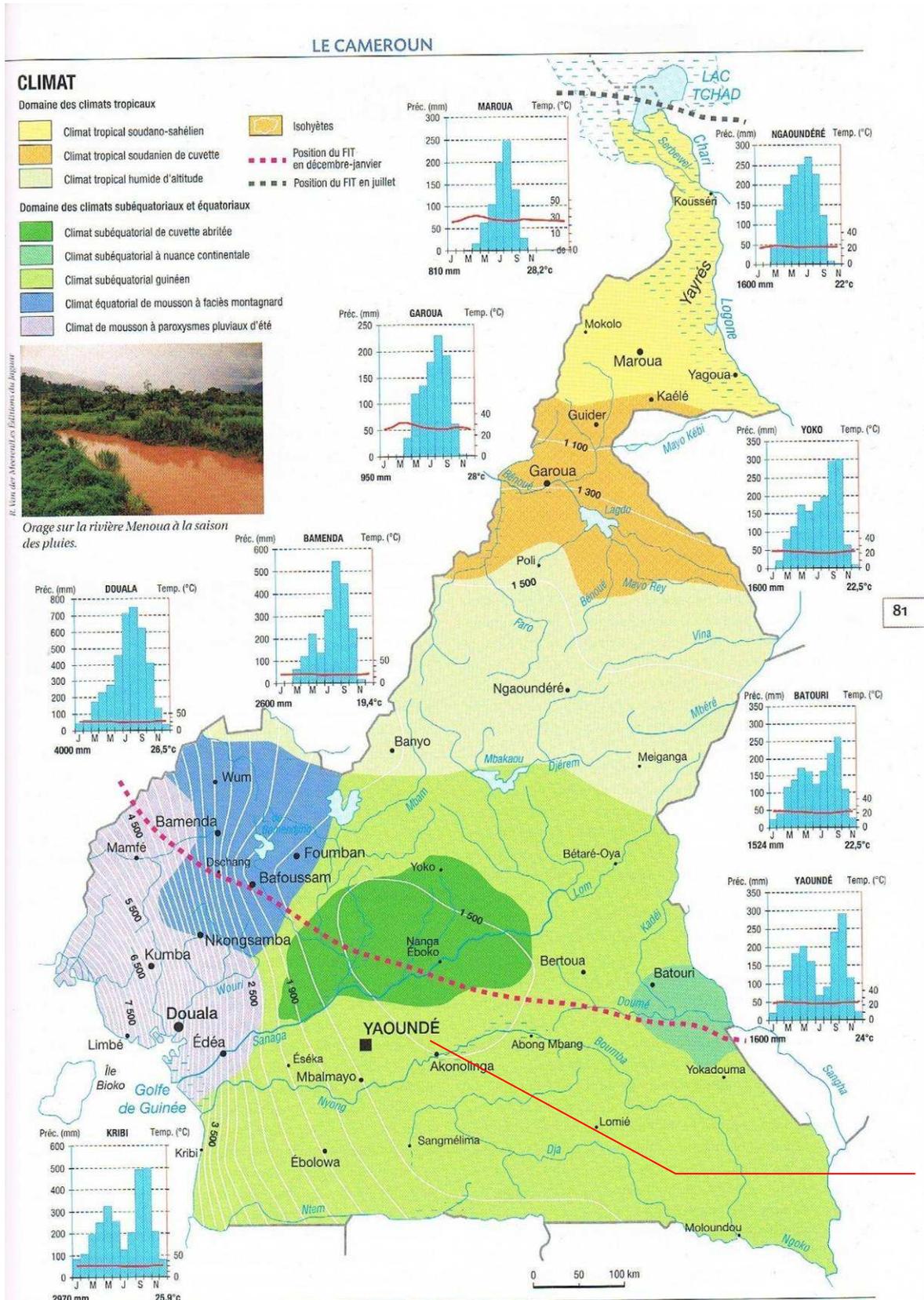
« Cours, Gestion de projet », Anne Marie Doucet, Master 2 CCRF, Université de Bourgogne, 2011/2012

« Cours, Piloter un projet », Oliver Mazué, Master 2 CCRF, Université de Bourgogne, 9 janvier 2012

« Cours, Méthode d’enquête », Alain Orssaud, Master 1 EF, Université de Bourgogne, 2010/2011

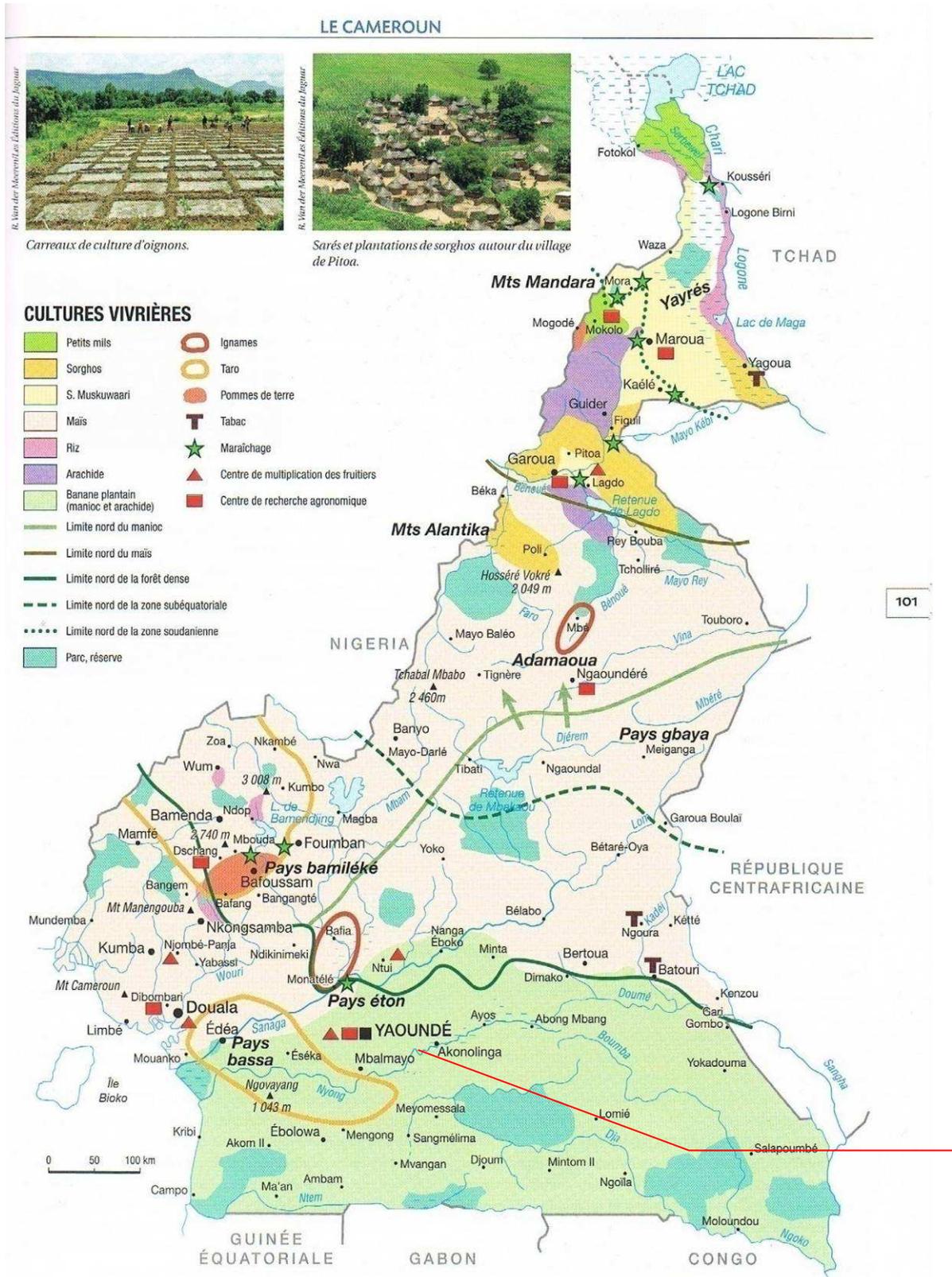
Annexes

Annexe n°1 : Atlas du Cameroun : Climat



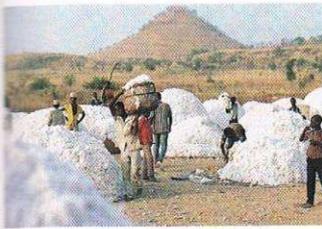
Source : Atlas de l'Afrique : Cameroun – Climat – p. 81.

Annexe n°2 : Atlas du Cameroun : Cultures, élevage et pêche



Source : Atlas de l'Afrique : Cameroun – Agriculture vivrière – p. 101.

LE CAMEROUN



Le coton pousse sur les terres sèches au nord.



La zone côtière plus pluvieuse est le domaine du palmier à huile.



Bananaïeres vers Nkongsamba.

PRINCIPALES CULTURES DE RENTE

- Cotonnier
- Caféier
- Palmier à huile
- Hévéa
- Tabac de cape
- Cacaoyer
- Canne à sucre
- Théier
- Ananas
- Bananier
- Riz



103

Mengang

Source : Atlas de l'Afrique : Cameroun – Agriculture de rente – p. 103.

LE CAMEROUN

ÉLEVAGE ET PÊCHE



Troupeaux de zébus près de Kapsiki.



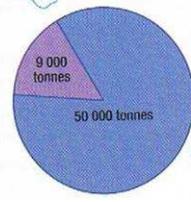
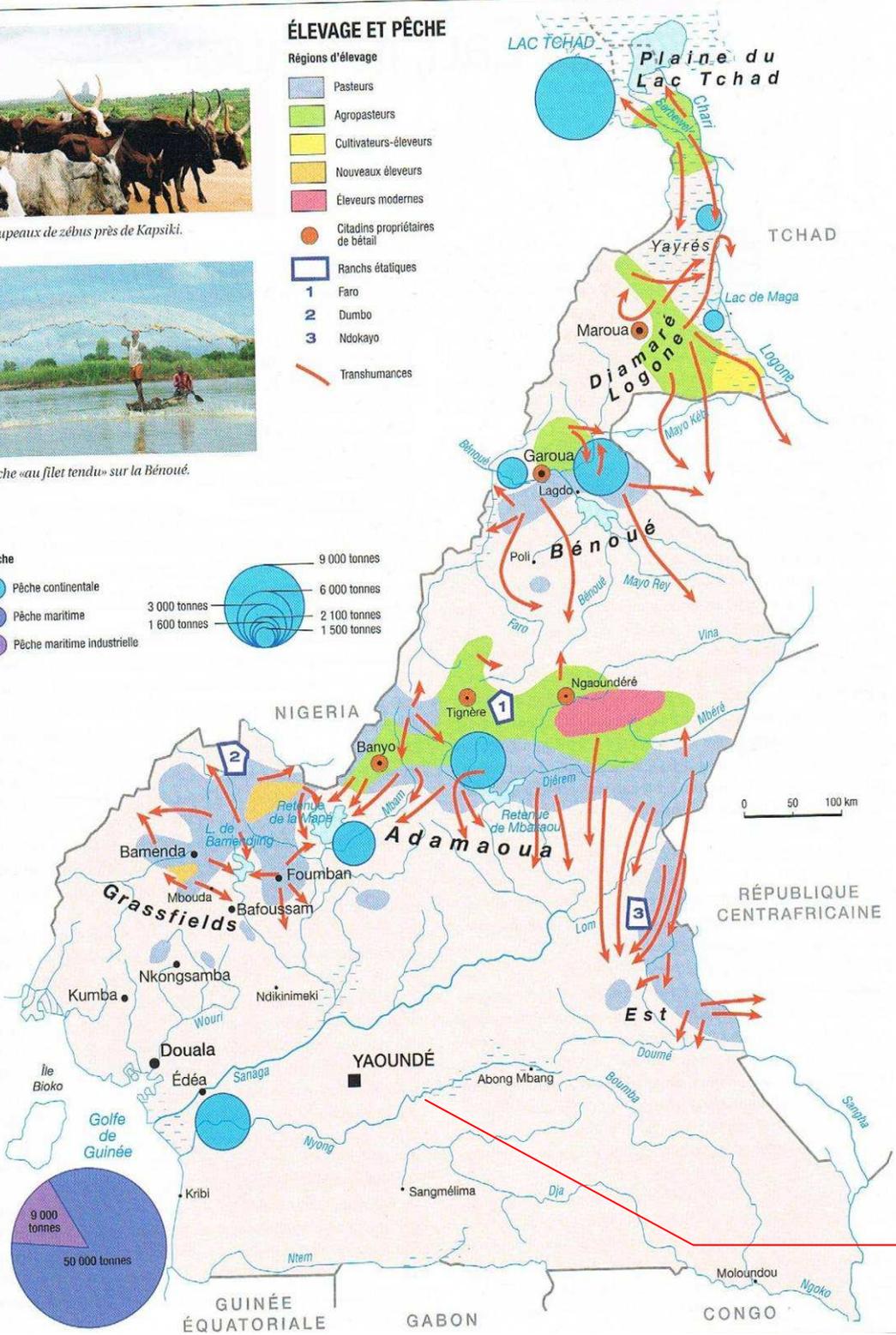
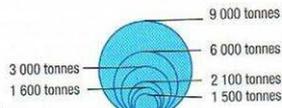
Pêche «au filet tendu» sur la Bénoué.

Régions d'élevage

- Pasteurs
- Agropasteurs
- Cultivateurs-éleveurs
- Nouveaux éleveurs
- Éleveurs modernes
- Citadins propriétaires de bétail
- Ranchs étatiques
- 1 Faro
- 2 Dumbo
- 3 Ndokayo
- Transhumances

Pêche

- Pêche continentale
- Pêche maritime
- Pêche maritime industrielle



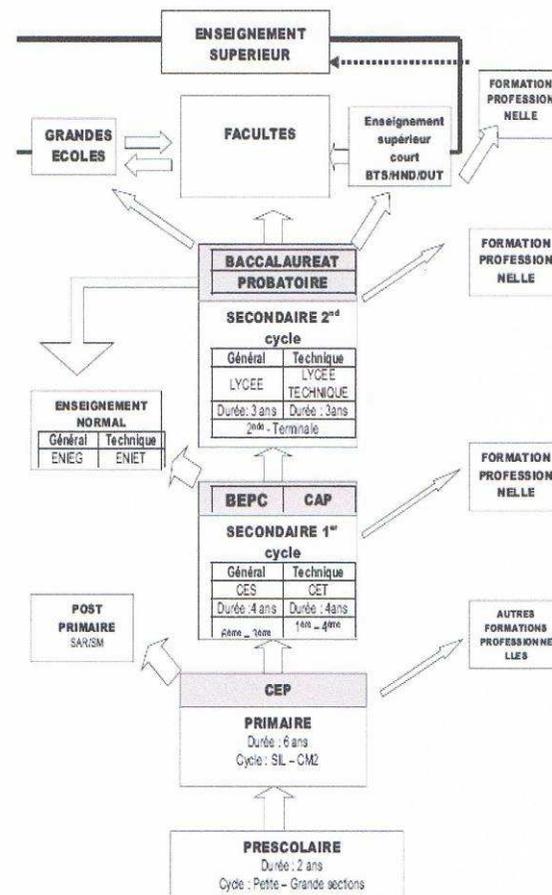
105

Mengang

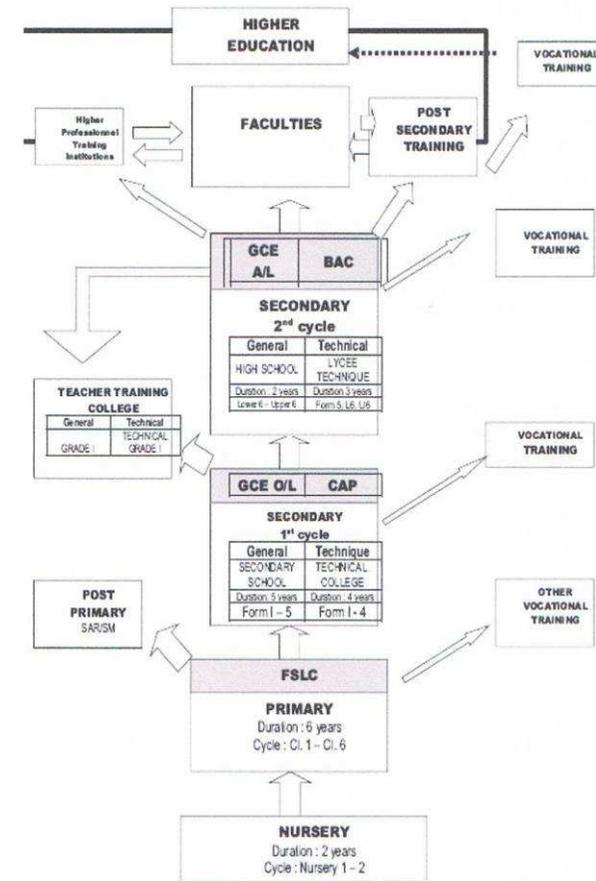
Source : Atlas de l'Afrique : Cameroun – Elevage et pêche – p. 105.

Annexe n°3 : Structure du système éducatif camerounais

Cameroun : structure du système éducatif francophone



Cameroun : structure du système éducatif anglophone



Source : Technical Committee, 2006.

Source: *Word Data on Education*, 6th edition, 2006/07: Cameroon, p. 6-7.

Annexe n°4 :

Document de synthèse 2008-2012- CD2-AFOP – Edition de février 2012

PROGRAMME D'APPUI A LA RENOVATION ET AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE DE L'ELEVAGE ET DES PECHEES (C2D-AFOP)

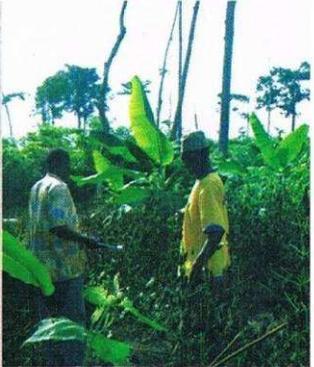


UN OUTIL DE RENOVATION ET DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGROPASTORALE ET RURALE AU CAMEROUN



DOCUMENT DE SYNTHESE | 2008 -2012 |

- Nouvelle organisation du dispositif de formation agropastorale
- Nouveaux acteurs
- Nouveaux contenus
- Nouvelles méthodes pédagogiques
- Nouvelles approches d'appui aux structures
- Nouvelles approches d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes



C2D-AFOP-Edition de Février 2012

Le programme C2D-AFOP

Contribution du Programme à la réalisation des objectifs de la Stratégie de Croissance et de l'Emploi (DSCE).

Le programme AFOP est un instrument pour développer durablement la production agricole, l'emploi et la formation professionnelle à travers:

- Le rajeunissement de la main d'œuvre agricole
- La réduction du chômage et la création d'emplois
- L'accroissement de la productivité
- L'accroissement des superficies cultivées
- L'appui à la mise en place d'unités de première transformation et de commercialisation.



Objectif et Cibles

Le principal objectif du programme est l'amélioration de la qualification professionnelle des acteurs du développement agricole et rural en vue d'une meilleure insertion professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches.

Ce programme s'adresse aux :

- Jeunes en situation post primaire ;
- Jeunes issus du secondaire ;
- Producteurs en activité ;
- Cadres du MINADER et du MINEPIA en charge de la formation ;
- Partenaires locaux.



C2D-AFOP-Edition de Février 2012 **3**

Axes d'intervention

Le programme agit à travers quatre (4) axes :

- La réforme du cadre réglementaire ;
- Le renforcement des capacités des personnels ;
- La rénovation des contenus de formation ;
- La rénovation des infrastructures et équipements des structures de formation.



Production des textes définissant les nouvelles modalités de gestion et de fonctionnement

Neuf (9) textes réglementaires définissant le dispositif expérimental à mettre en œuvre dans certains centres et écoles publics du MINADER et du MINEPIA et privés ;

Production des outils de pilotage

Sept (7) guides méthodologiques

- Guide de gestion administrative et financière des centres et écoles
- Guide méthodologique d'élaboration des projets de centre
- Guide méthodologique d'élaboration des projets d'établissement
- Guide méthodologique d'élaboration des référentiels de métier
- Guide d'accompagnement des porteurs de projet
- Guide pratique de préparation des stages des moniteurs
- Guide d'animation pédagogique

Deux (2) manuels de sélection et d'approbation de projets

- Manuel de sélection et d'approbation des projets de centre
- Manuel de sélection et d'approbation des projets des écoles

Renforcement des capacités des personnels en charge du pilotage et de l'animation du dispositif :

- 25 cadres du MINADER et MINEPIA formés avec l'accompagnement du Consortium Montpellier Sup Agro en:
 - Ingénierie des Dispositifs de Formation (IDF) ;
 - Ingénierie de Formation (IF) ;
 - Ingénierie Pédagogique (IP).

Synthèse des réalisations

Organisation et animation du dispositif

Création de nouveaux organes de pilotage et d'animation :

- Un (1) Comité de pilotage (COFIL) ;
- Un (1) Comité Technique ;
- Une (1) coordination Nationale (CN) appuyée par une mission d'assistance technique française ;
- Quatre (4) coordinations de zone : Zone Côtière (Douala), Zone des Hauts Plateaux (Bafoussam), Zone Centrale et Méridionale (Yaoundé) et Zone Septentrionale (Garoua) ;
- Dix (10) Commissions Régionales de sélection et d'approbation des projets de centre ;
- Cinquante-trois (53) Conseils de Gestion/Administration dans les écoles et les centres de formation.

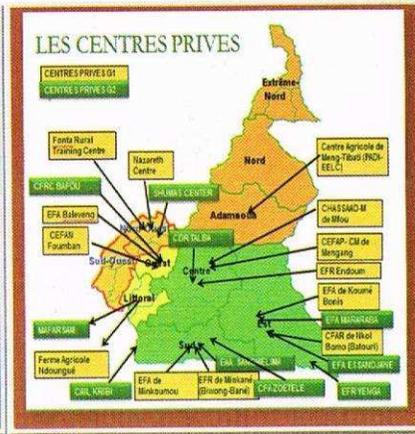
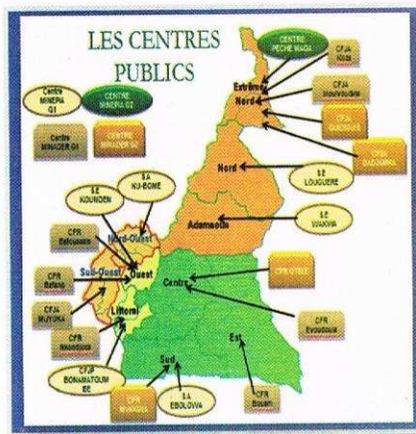
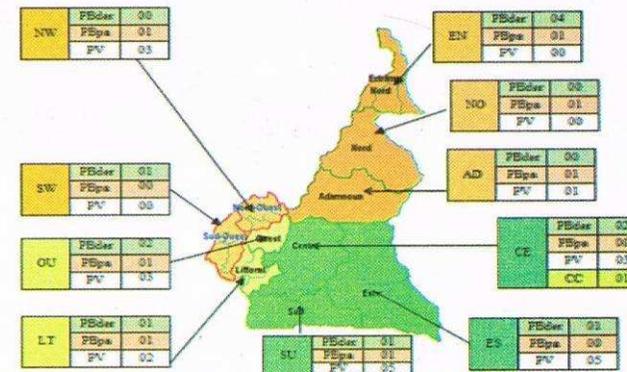


- 159 moniteurs stagiaires de centre en cours de formation ;
- 45 directeurs de centre formés ;
- 23 promoteurs de centres privés formés ;
- 11 directeurs d'écoles formés ;
- 42 formateurs des écoles en cours de formation ;
- 900 partenaires locaux formés ;
- 918 référents professionnels formés.

Rénovation des structures de formation :

- Quarante-deux (42) centres opérationnels :
 - 19 centres publics dont 12 sous tutelle du MINADER (PBder) et 7 sous tutelle du MINEPIA (PBpa)
 - 22 centres privés (laïcs et confessionnels) (PV)
 - 01 centre communal (CC)
 - 03 centres de formation « pêcheur » sous tutelle du MINEPIA (ouverture 09/2012)

En somme, à l'exception des trois (3) centres de formation « pêcheur » sous tutelle du MINEPIA dont l'ouverture est programmée en septembre 2012, les données statistiques suivantes permettent de dénombrer les centres opérationnels dans les régions par catégorie et ancrage institutionnel selon le dispositif suivant :



REGION	MINADER	MINEPIA	TOTAL
EN	00	01	01
NO	01	00	01
AD	00	01	01
ES	00	00	00
CE	01	00	01
GE	00	00	00
SW	02	00	02
NW	01	01	02
OU	01	01	02
SU	00	00	00
TOTAL	00	05	05

LA CARTE DES METIERS DEVELOPPES DANS LES ECOLES



- ADAP : conseiller Agropastoral
- CNZV : Centre National Zootechnique et Vétérinaire
- CRA : Collège Régional d'Agriculture
- EAP : Entrepreneurs Agro-Pastoraux ;
- EFSC : Ecoles de formation des Spécialistes en Coopération
- EFSDC : Ecoles de Formation des Spécialistes de Développement Communautaire
- EFSEAR : Ecole de Formation des Spécialistes en Equipements et Aménagements Ruraux
- ETA : Ecole Technique d'Agriculture
- TIEGE : Technicien supérieur en Infrastructures, Equipements Ruraux et Gestion de l'Eau.

Formation développées

- DE NOUVEAU METIERS ET CONTENUS
- DE NOUVEAUX ACTEURS
- DE NOUVELLES MODALITES
- DES DEMARCHES METHODOLOGIQUES ET OUTILS NOUVEAUX



DE NOUVEAUX METIERS ET CONTENUS

Les nouveaux contenus sont élaborés à travers l'écriture des référentiels de métiers :



Cinq (5) référentiels de métiers élaborés :

- Exploitant agricole (EA) ;
- Moniteurs de centre (MON) ;
- Conseiller agropastoral (ADAP) ;
- Entrepreneurs Agro-Pastoraux (EAP) ;
- Technicien supérieur en Infrastructures, Equipements Ruraux et Gestion de l'Eau (TIEGE).

Deux (2) référentiels de métiers en cours d'élaboration :

- Maître de pêche artisanale (côtière et continentale) ;
- Para-vétérinaire.



DE NOUVEAUX ACTEURS

Dans les centres :

- Les moniteurs
- Les familles
- Les référents professionnels
- Les personnes ressources
- Les acteurs du territoire des centres :
 - o Collectivités locales décentralisées
 - o Autorités traditionnelles
 - o Parents des apprenants
 - o Opérateurs économiques
 - o Communautés rurales



Dans les écoles :

- o Le Ministère de l'Enseignement Supérieur
- o La Faculté d'Agronomie et des Sciences Agricoles (FASA)
- o Les maîtres de stage
- o Les personnes ressources
- o Les acteurs du territoire des écoles :

- o Collectivités locales décentralisées
- o Autorités traditionnelles
- o Parents des apprenants
- o Opérateurs économiques
- o Communautés rurales

DE NOUVELLES MODALITES

Dans les centres :

- Formation par alternance à trois pôles (centre-famille-référent professionnel) ;
- Organisation des phases d'alternance sur la base du « faire » en Milieu Socio-Professionnel (MSP) et du « comprendre » au Centre ;
- Accompagnement de l'apprenant à l'élaboration d'un projet d'insertion professionnelle parallèlement à sa formation ;
- Formation à la citoyenneté et à la vie socio-culturelle.

DES DEMARCHES METHODOLOGIQUES ET OUTILS NOUVEAUX

Démarches méthodologiques :

- L'analyse systémique des systèmes agraires ;
- L'analyse globale de l'exploitation ;
- La démarche d'accompagnement des porteurs des projets ;
- La démarche d'élaboration de l'offre de formation des producteurs en activité ;
- L'élaboration d'un mémoire professionnel.



Outils pédagogiques et organisationnels :

- Plan stratégique de formation dans les centres ;
- Plan de formation continue des producteurs ;
- Plan de formation individualisé (positionnement) ;
- Ruban pédagogique dans les écoles ;
- Guide d'animation pédagogique ;
- Alternance : questionnement, mise en commun des vécus, cahier de liaison

Flux de formation

Dans les centres

- 2260 jeunes en situation post-primaire en cours de formation ;
- 7000 producteurs en activité en cours de formation modulaire ;
- 156 moniteurs de centre en cours de formation action dans les CPM.

Dans les écoles

- 441 jeunes bacheliers ou de niveau équivalent en cours de formation :
- 160 jeunes dans les métiers de conseiller en Développement Agro Pastoral (TSDP),
 - 206 jeunes dans le métier d'Entrepreneur Agropastoral (EAP).
 - 75 jeunes dans le métier de Technicien supérieur en Infrastructures, Equipements ruraux et Gestion de l'Eau (TIEGE).



Ancrage territorial des structures de formation

Implication des partenaires locaux dans les organes :

- 220 personnes dans les Conseils de Gestion des structures de formation ;
- 30 personnes dans les Commissions Régionales de sélection et d'approbation des projets de centre ;
- 7 représentants dans le Comité de Pilotage et le Comité Technique;

Implication des partenaires locaux dans les activités :

- La sélection des apprenants
- La réalisation des études (étude d'opportunités, étude préalable aux choix des sites d'implantation des nouveaux centres et écoles, mission de présélection des centres et des écoles....) ;
- L'élaboration et la validation des textes règlementaires ;
- L'élaboration et la validation des référentiels de métiers ;
- L'élaboration et la validation des projets de centre et d'établissement ;
- La formation des jeunes apprenants ;
- L'organisation et la conduite des évaluations.

Animation du Territoire

- Participation des centres et des écoles aux foires, fora et comices ;
- Participation des centres et des écoles aux manifestations :
 - o Forum des jeunes
 - o 20 mai et 11 février ;
 - o Journée internationale de la femme ;
 - o Journée mondiale de l'alimentation et Telefood ;
- Organisation des activités socioculturelles et sportives, etc.



Préparation à l'insertion professionnelle des apprenants

- Accompagnement des apprenants à l'élaboration de leur projet d'insertion professionnelle ;
- Accompagnement à la gestion des risques liés :
 - o aux débouchés ;
 - o à l'acquisition du foncier ;
 - o à la recherche du financement ;
 - o à l'intégration sociale.

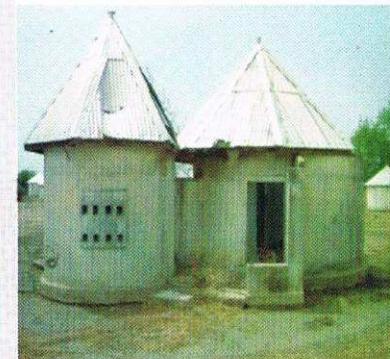
Contribution au développement des bassins de production

Les filières agropastorales adressées par la formation des jeunes et des producteurs en activité sont présentées ci-contre suivant les bassins de production.



Constructions, réfection des infrastructures et équipements des structures de formation

- **Construction de :**
 - o 27 nouvelles salles de classe
 - o 22 nouveaux dortoirs
 - o 2 cuisines et réfectoires
 - o 1 laboratoire
- **Réfection de :**
 - o 42 dortoirs
 - o 24 salles de classe
 - o 19 blocs administratifs
 - o 3 laboratoires
 - o 9 logements de directeurs
 - o 3 bibliothèques
 - o 4 salles polyvalentes
 - o 3 réfectoires.
- **Equipement de :**
 - o Dortoirs
 - o Laboratoires
 - o Salles de classe
 - o Blocs administratifs



Partenariats institutionnels

Les axes de partenariats développés et quelques partenaires concernés :

- **La mise en œuvre de la formation professionnelle des jeunes et des producteurs :**
 - o Conventions entre MINADER et MINEPIA avec 22 centres privés
 - o Convention entre MINADER et MINEPIA avec 1 centre communal
- **L'Elaboration des contenus de formation :**
 - o Collaboration avec la fondation 2iE (Institut d'Ingenierie de l'eau-Ouagadougou)
 - o Collaboration avec le Programme ACEFA (Amelioration de la Competivité des Exploitations Familiales Agricoles)
 - o Convention avec Montpellier SupAgro
- **Financement des structures de formation**
 - o Cofinancement de certains centres privés avec DISOP
- **Formation des formateurs**
 - o Convention avec Montpellier SupAgro
 - o Convention avec la FASA (Faculté des Sciences Agronomiques)
- **Réalisation des études**
 - o Réalisation d'une étude avec le Réseau FAR (Formation Agricole et Rurale)
- **Encadrement des étudiants en stage**
 - o Convention avec CODEV



Mesures de pérennisation

Développement d'une charte de gouvernance partenariale et participative :

- Implication des partenaires locaux dans la gestion et le financement des structures de formation ;
- Développement des mécanismes alternatifs de financement.

Développement d'un cadre stratégique de développement des compétences :

- Etablissement des passerelles entre les différents cycles de formation garantissant la mobilité professionnelle ;
- Développement en cours d'une fonction d'Inspection pédagogique et de certification ;
- Développement d'une expertise nationale intergénérationnelle ;
- Développement en cours d'un parcours de formation initiale et continue des personnels avec la FASA de Dschang (Master Professionnel II en Ingénierie de Formation et Conseil Agricole, Doctorat) ;
- Développement des centres de ressources.

Prise en compte de la durabilité environnementale des systèmes d'exploitation :

- Prise en compte de la gestion durable des ressources naturelles ;
- Approche globale des systèmes d'exploitation ;
- Implication des référents dans la formation des jeunes futurs exploitants ;
- Formation initiale et accompagnement à l'insertion socio professionnelle des jeunes futurs exploitants.

Prise en compte de la durabilité sociale :

- Alignement de la formation sur la demande économique et sociale portée par de nouveaux référentiels de métier ;
- Développement d'une pédagogie d'accompagnement à l'autoformation.

La 2e Phase du Programme: un pas vers l'appui à l'insertion professionnelles des jeunes formés

Les principes ci-après ont guidé la formulation de la 2e phase du programme :

- LA CONSOLIDATION DES ACTIONS DE LA PHASE 1
- LA DENSIFICATION DU RESEAU DES STRUCTURES DE FORMATION (CENTRES ET ECOLES)
- UNE PLUS GRANDE PRISE EN COMPTE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENANTS FORMES
- DEVELOPPEMENT D'UNE EXPERTISE COMPLEMENTAIRE

CONSOLIDATION DES ACTIONS DE LA PHASE 1

Consolidation et entretien des acquis :

- o Expertise ;
- o Outils ;
- o Démarches.



DENSIFICATION DU RESEAU DES STRUCTURES DE FORMATION

Accroissement du nombre de structures de formation :

- o Les centres : de 42 à 100 ;
- o Les écoles : de 11 à 26.



UNE PLUS GRANDE PRISE EN COMPTE DE L'INSERTION DES JEUNES FORMES

- o Appui à la mise en œuvre des projets portés par les jeunes formés ;
- o Appui à l'insertion des jeunes formés.



DEVELOPPEMENT D'UNE EXPERTISE COMPLEMENTAIRE

Domaines concernés :

- o Ingénierie financière et économie de la formation ;
- o Gouvernance des Organisations professionnelles Agropastorales ;
- o Développement de Parcours Professionnels Personnalisés (ppp)
- o Renforcement des capacités de pilotage du dispositif ;
- o Formation des Conseillers.



Architecture de la phase 2 du programme



Six (6) composantes dont cinq (5) techniques et une (1) transversale :

Composantes techniques :

- **Composante 1:** Développement de la formation des exploitants agropastoraux et des pêcheurs ;
- **Composante 2:** Développement de la formation aux métiers agropastoraux, halieutiques et agroalimentaires ;
- **Composante 3:** Accompagnement à l'insertion des jeunes formés ;
- **Composante 4:** Ingénieries et appuis ;
- **Composante 5:** Appui au développement du dispositif de formation.

Composante transversale :

- Composante 6: Gestion et suivi.

Résultats attendus de la mise en œuvre de cette phase

- Au moins 23 000 producteurs ou adultes sont formés annuellement dans les centres publics et privés contre environ 7 000 aujourd'hui ;
- 1 000 pêcheurs en activité recyclés chaque année ;
- 105 jeunes pêcheurs formés chaque année ;
- Au moins 2 500 jeunes sont formés et préparés à s'insérer dans les métiers agropastoraux, halieutiques et ruraux ;
- 11 500 jeunes formés accompagnés à l'insertion entre 2012 et 2016 ;
- 25 centres publics et 33 centres privés sont rénovés ;
- 15 écoles publiques sont rénovées ;
- 1600 Conseillers au développement agropastoral et rural recyclés ;
- 4000 responsables d'OPA/conseils de gestion formés ;
- 3 centres de ressources créés.



Adresses du programme C2D-AFOP

COORDINATION NATIONALE

SIEGE : CARREFOUR BASTOS, YAOUNDE
ADRESSES : BP 33839 YAOUNDE
TEL. : (237) 22 20 36 54
TEL/FAX : (237) 22 20 36 57
E-MAIL : c2d_afop@yahoo.fr / angopb@yahoo.fr

CORRESPONDANCES DES ZONES

ZONE CENTRALE ET MERIDIONALE ; TEL. 77810030 ; E-mail nkpwambae@yahoo.fr
ZONE SEPTENTRIONALE ; TEL. 99354765 ; 22197682 ; E-mail mohamoust@yahoo.fr
ZONE COTIERE ; TEL. 77611223 ; E-mail zonecotiere@yahoo.fr
ZONE DES HAUTS PLATEAUX ; TEL. 95203213 ; 75552439 E-mail evitungaseh@yahoo.fr

Annexe n°5 : Actions mises en place et à mettre en place

Tableau récapitulatif réalisé à partir des documents suivant :

Public	Nom	Nb au lancement 1 ^{er} C2D (2003)	Nb en cours de réforme pendant le 1 ^{er} C2D (2010)	Privé /Public	Diplômes délivrés avant le 1 ^{er} C2D	Diplômes délivrés dans les centres engagés dans la réforme	Nb de formés en 2003	Nb de formés en 2010	Nb de formés souhaité en 2020
Producteurs Formation continue	Centre de formation rural (CFR)	24	12	MINADER	Formations non diplômantes			2 260 jeunes post primaires	3 500 jeunes post primaires
	Stations aquacoles Stations d'élevages	16	7	MINEPIA	Formations non diplômantes			7 000 producteurs	23 000 producteurs
	Centre de formation des jeunes agriculteurs (CFJA)	11	1 centre communal créé à Mengang	MINADER	Formations non diplômantes		3 500 producteurs		1000 pêcheurs
	Centres de formation des Maisons familiales		22	Privé	Attestation de formation				
	Intervenants divers (ONG, associations)			Privé					
Formation initiale	Collèges régionaux d'agriculture (CRA)	3	1	MINADER	Technicien Technicien supérieur	ADAP	90 85	800	2500
	Ecoles techniques d'agriculture (ETA)	9	4	MINADER	Agent technique	EAP	175		
	Ecole de formation des spécialistes de développement communautaire (EFSDC)	3	1	MINADER	Agents technique Technicien	ADAP	45 62		
	Ecole de formation des spécialistes en coopération (EFSC)	2	1	MINADER	Agents technique Technicien	EAP	20 35		
	Ecole de formation des spécialistes en équipements et aménagements ruraux	1		MINADER	Agents technique		25		
	Centres nationaux de formation zootechnique et vétérinaire	3	3	MINEPIA	BEP Technicien Technicien supérieur	2 centres EAP 1 centre ADAP	150 210 0		
	Etablissements secondaires	2		Privé	CAP (4 ans post CEP) Bac agricole (3 ans post BEPC)				
	Ecoles des Maisons familiales			Privé	Certificat de fin de formation		1000		

- Cameroun : dispositif de formation
- Programme de rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, l'élevage et la pêche - République du Cameroun - Mai 2007
- Programme de rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, l'élevage et la pêche – République du Cameroun – Aout 2011
- Document de synthèse 2008-2012 – C2D-AFOP – Edition de février 2012

Annexe n°6 : Guides d'entretien

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LE MAIRE

Caractéristique de l'enquêté

Renseignement sur la Commune de Mengang

Renseignement généraux sur la commune : nombre d'habitant...
Les chiffres de l'exode de la commune Mengang

Le parcours de l'enquêté

Les hésitations à rester en zone rural
Les encouragements à rester en zone rural

La représentation de la vie en milieu rurale

Isolement, qualité de vie, défavorisé vis-à-vis de la ville

La représentation de la vie en milieu urbain

Facilité d'insertion, qualité de vie, diversité des professions possibles, formation nécessaire pour travailler en ville.

La représentation du métier d'exploitant agricole

Métier valorisant, qui a du sens, stable, pénibilité du travail, niveau de vie, formation nécessaire

Les besoins des jeunes

Les leviers efficaces et possibles à mettre en place

Le frein le plus important pour lui

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LE PROVISEUR DU LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL

Caractéristique de l'enquêté

Renseignement sur le lycée d'enseignement général

- Les chiffres de l'orientation vers le secteur agropastorale,
- La sociologie des jeunes
- Les actions entreprises pour informer les jeunes de leurs possibilités de choix d'orientation
- Le rapport entre les jeunes en formation agricole par choix ou par dépit...

Le parcours de l'enquêté

- Les hésitations à rester en zone rural
- Les encouragements à rester en zone rural

La représentation de la vie en milieu rurale

- Isolement, qualité de vie, défavorisé vis-à-vis de la ville

La représentation de la vie en milieu urbain

- Facilité d'insertion, qualité de vie, diversité des professions possibles, formation nécessaire pour travailler en ville.

La représentation du métier d'exploitant agricole

- Métier valorisant, qui a du sens, stable, pénibilité du travail, niveau de vie, formation nécessaire

Les besoins des jeunes

Les leviers efficaces et possibles à mettre en place

- Le frein le plus important pour lui

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LE FORMATEUR DU CEFAP-CM

Caractéristique de l'enquêté

Le centre communal

- La répartition géographique des apprenants de la commune
- Le type de projet envisagé
- Les référents professionnels utilisés durant l'alternance
- Les familles des jeunes
- Les origines des moniteurs

Le parcours de l'enquêté

- Les hésitations à rester en zone rural
- Les encouragements à rester en zone rural

La représentation de la vie en milieu rurale

- Isolement, qualité de vie, défavorisé vis-à-vis de la ville

La représentation de la vie en milieu urbain

- Facilité d'insertion, qualité de vie, diversité des professions possibles, formation nécessaire pour travailler en ville.

La représentation du métier d'exploitant agricole

- Métier valorisant, qui a du sens, stable, pénibilité du travail, niveau de vie, formation nécessaire

Les besoins des jeunes

Les leviers efficaces et possibles à mettre en place

- Le frein le plus important pour lui

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES REFERENTS DU CEFAP-CM

Caractéristique de l'enquêté

Le parcours de l'enquêté

- Les hésitations à rester en zone rural
- Les encouragements à rester en zone rural

La représentation de la vie en milieu rurale

- Isolement, qualité de vie, défavorisé vis-à-vis de la ville

La représentation de la vie en milieu urbain

- Facilité d'insertion, qualité de vie, diversité des professions possibles, formation nécessaire pour travailler en ville.

La représentation du métier d'exploitant agricole

- Métier valorisant, qui a du sens, stable, pénibilité du travail, niveau de vie, formation nécessaire

Les besoins des jeunes

Les leviers efficaces et possibles à mettre en place

- Le frein le plus important pour lui

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES PARENTS

Caractéristique de l'enquêté

Age

Homme Femme

Niveau d'études

Travaillant sur une exploitation familiale traditionnelle

Si oui sa taille

Le parcours de l'enquêté

A-t-il suivi des formations agricoles ou non

La représentation de la vie en milieu rurale

Isolement, qualité de vie, défavorisé vis-à-vis de la ville

La représentation de la vie en milieu urbain

Facilité d'insertion, qualité de vie, diversité des professions possibles, formation nécessaire pour travailler en ville.

La représentation du métier d'exploitant agricole

Métier valorisant, qui a du sens, stable, pénibilité du travail, niveau de vie, formation nécessaire

Influence sur le choix d'orientation du jeune

Les leviers efficaces et possibles à mettre en place

Le frein le plus important pour lui

GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES JEUNES

Caractéristique de l'enquêté

Age

Homme Femme

Niveau d'études

Ses parents travaillent sur une exploitation familiale traditionnelle

Si oui sa taille

Le choix d'orientation et son parcours de l'enquêté,

Les raisons du départ à la ville

Les raisons du retour

Comment il s'est fait : information, décision des parents....

La représentation de la vie en milieu rurale

Isolement, qualité de vie, défavorisé vis-à-vis de la ville

La représentation de la vie en milieu urbain

Facilité d'insertion, qualité de vie, diversité des professions possibles, formation nécessaire pour travailler en ville.

La représentation du métier d'exploitant agricole

Métier valorisant, qui a du sens, stable, pénibilité du travail, niveau de vie, formation nécessaire

Les besoins des jeunes

Les attentes de l'avenir

Changement d'orientation possible envisagé

Les leviers efficaces et possibles à mettre en place

Le frein le plus important pour lui

Les éléments d'indécision

Éléments pouvant faire pencher la balance

Annexe n°7 : Caractéristiques des enquêtés

2 jeunes étudiants du Lycée d'enseignement général de Mengang :

	LYCEE 1 37 min	LYCEE 2 47 min
Genre	Masculin	Masculin
Age	22 ans	18 ans
Vit à	Mengang	Originaire d'un village du district d'Ayos
Niveau d'étude	CEP BEPC 1 ^{ère} allemand Présente son probatoire en 2012	CEP 3 ^{ème} Présente le BEPC en 2012
Profession du père	Ouvrier agricole	Agriculteur
Profession de la mère	Ménagère	Enseignante et agricultrice
Nombre d'enfants dans la famille	10 enfants	7 enfants
A vécu en ville	oui	non

Un des deux jeunes (22 ans) dit cultiver lui-même des champs : 1 ha de bananier plantain et ½ ha de maïs.

2 jeunes apprenants du centre CEFAP-CM de Koundou :

	Apprenant 1 54 min	Apprenant 2 36 min
Genre	Féminin	Masculin
Age	22 ans	33 ans
Vit à	Meza'a2	Nkolesson
Niveau d'étude	CEP Abandon en 4 ^{ème} 2 ^{ème} année CEFAP-CM	CEP CAP électricité 1 ^{ère} année CEFAP-CM
Profession du père	Orpheline de Père Militaire	Agriculteur non considéré comme exploitant agricole
Profession de la mère	Agricultrice non considérée comme exploitante agricole	
Nombre d'enfants dans la famille	6 frères et sœurs Mère d'1 enfant (fille-mère)	Père de 3 enfants
A vécu en ville	oui	oui

Un des deux jeunes (33 ans) cultive 3/4 ha de macabo (tubercule).

4 jeunes étudiants du CETIC d'Ebolakounou :

	CETIC 1 32 min	CETIC 2 24 min	CETIC 3 44 min	CETIC 4 35 min
Genre	Féminin	Masculin	Féminin	masculin
Age	13 ans	13 ans	16 ans	15 ans
Vit à			Ebolakounou	Ebolakounou
Niveau d'étude	CEP 1 ^{ère} année technique en ...informatique	CEP 6 ^{ème} 2 ^{ème} année technique électricité	CEP 2 ^{ème} année technique électricité	CEP 2 ^{ème} année technique maçonnerie
Profession du père	Mototaxi	Agriculteurs ne pouvant pas être considéré comme exploitants agricoles	Pas de père	Agriculteur considérée comme exploitant agricole
Profession de la mère	Commerçante dans l'alimentaire		Agricultrice ne pouvant pas être considérée comme exploitante agricole	Ménagère
Nombre d'enfants dans la famille	5 enfants	7 enfants	8 enfants	
A vécu en ville			Oui	oui

7 jeunes vivant à Mengang (ils sont partis en ville et sont revenus vivre au village) :

	Jeune n°1 34 min	Jeune n°2 42 min	Jeune n°3 46 min	Jeune n°4 30 min	Jeune n°5 47 min	Jeune n°6 59 min	Jeune n°7 50 min
Genre	Féminin	Masculin	Masculin	Masculin	masculin	masculin	masculin
Age	33 ans	32 ans	18 ans	35 ans	22 ans	30 ans	30 ans
Vit à	Mengang	Mengang	Ebolakounou	Ekok	Ekok	Essouba	Essouba
Niveau d'étude	CEP BEPC Formation de couturière	CEP Formation menuisier charpentier	CEP	CEP BEPC 1 ^{er} G2 sans probatoire	CEP CAP 1 ^{ère} F4 sans probatoire Diplôme d'agent technique d'agriculture	CEP CAP aide comptable 1 ^{ère} G2 sans probatoire Début de formation de photographe	CEP BEPC BAC DEUG de droit
Profession du père	agriculteurs	agriculteurs	Agriculteurs		Exploitant agricole	Agricultrice	agriculteurs
Profession de la mère						Chauffeur livreur décédé	
Profession de l'enquêté	Commerçante + exploitante agricole	Menuisier charpentier + Culture	Benskeineur (moto taxi) + culture	Exploitant agricole	Etudiant + culture	Photographe + culture	culture
Nombre d'enfants dans la famille	Mère de 3 enfants	Père de 3 enfants	4 frères et sœurs		5 frères et sœurs Père polygame	1 frère Père de 1 enfant	5 frères et sœurs Père de 4 enfants
A vécu en ville	oui	oui	Oui	oui	oui	oui	oui

7 jeunes originaires de Mengang partis vivre en ville (actuellement, ils vivent à Yaoundé) :

	Jeune n°1 54 min	Jeune n°2 50 min	Jeune n°3 72 min	Jeune n°4 76 min	Jeune n°5 40 min	Jeune n°6 37 min	Jeune n°7 30 min
Genre	Homme	Homme	Homme	Femme	Femme	Femme	Femme
Age	28ans	27 ans	23 ans	27 ans	27 ans	30 ans	35ans
Originaire de	Edou	Edou	Edou	Edou	Mengang	Ebolakounou	Mengang
Niveau d'étude	CEP BEPC Probatoire	CEP BEPC Probatoire BAC Licence de droit	CEP CAP menuiserie Niveau 2 ^{nde}	CEP Niveau 4 ^{ème}	CPE 3 ans de formation aide-soignante Attestation de fin de formation secrétariat bureautique	CEP Formation de couturière	CEP
Profession du père	Gendarme + exploitant agricole Décédé	Gendarme + exploitant agricole Décédé	Décédé	Décédé	Travail avec des forestiers +Culture Décédé		
Profession de la mère	Gérante de foyer + culture		culture	Culture	Culture Décédé	Culture	
Profession de l'enquêté	Tâcheron aide maçon	Ne travaille pas	Dactylographe (à la tâche)	Ménagère + culture	Commerçante pour le compte de sa sœur	Ne travaille pas + culture	Ne peut plus travailler : malade
Nombre d'enfants dans la famille	39 frères et sœurs Père polygame	39 frères et sœurs Père polygame		7 frères et sœurs encore avec sa mère Mère de 2 enfants	8 frères et sœurs	Mère de 5 enfants	Fille mère de 4 enfants

Les jeunes n°1 et n°2 sont frères.

Le « fiancé » de la jeune n°7 la accompagné. Il a fait un « sketch » sur la confidentialité, la vie privée, et son refus qu'elle participe à l'entretien. Il a fait également quelques remarques sur la nationalité de l'enquêteur, conséquence de son incompréhension de ce qu'est le respect de la vie privée...

Après lui avoir signalé, qu'ils étaient libres de refuser cet entretien, et notre compréhension de ce refus, il décide de sortir et de laisser la jeune n°7 libre de décider de sa participation ou non.

La jeune n°7 accepte de faire l'entretien après avoir été rassurée sur le fait qu'elle pouvait refuser de répondre à toutes les questions qui la gênait. Elle n'est quand même pas à l'aise vis-à-vis de la réaction éventuelle de son compagnon.

6 parents de jeunes de Mengang :

	Parent n°1 25 min	Parent n°2 35 min	Parent n°3 54 min	Parent n°4 59 min	Parent n°5 70 min	Parent n°6 44 min
Genre	Femme	Homme	Homme	Femme	Homme	Homme
Age	39 ans	67 ans	60 ans	40 ans	42 ans	56 ans
Originaire de		Ekok	Ebolakounou	Koundou	Akolo	Akolo
Niveau d'étude	CEP Niveau 4ème	CEP Formation de plombier	CEP CAP mécanicien auto	CEP Niveau 3ème	CEP BEPC Niveau 1ère	CEP Niveau 4 ^{ème} Attestation de maçonnerie
Profession de l'enquêté	Exploitant agricole	Plombier +exploitant agricole	Mécanicien auto+ exploitant agricole	Débit de boisson gazeuse + exploitante agricole	Exploitant agricole	Exploitant agricole
Nombre d'enfants dans la famille	Mère de 4 enfants	Père de 6 enfants polygame	Père de 5 enfants	Mère de 2 enfants	Père de 6 enfants	Père de 13 enfants polygame
A vécu en ville	oui	oui	oui	Oui	oui	oui
A travaillé en ville	non	oui	oui	non	non	non

Le parent n°2 est le père du jeune vivant à Mengang n°5

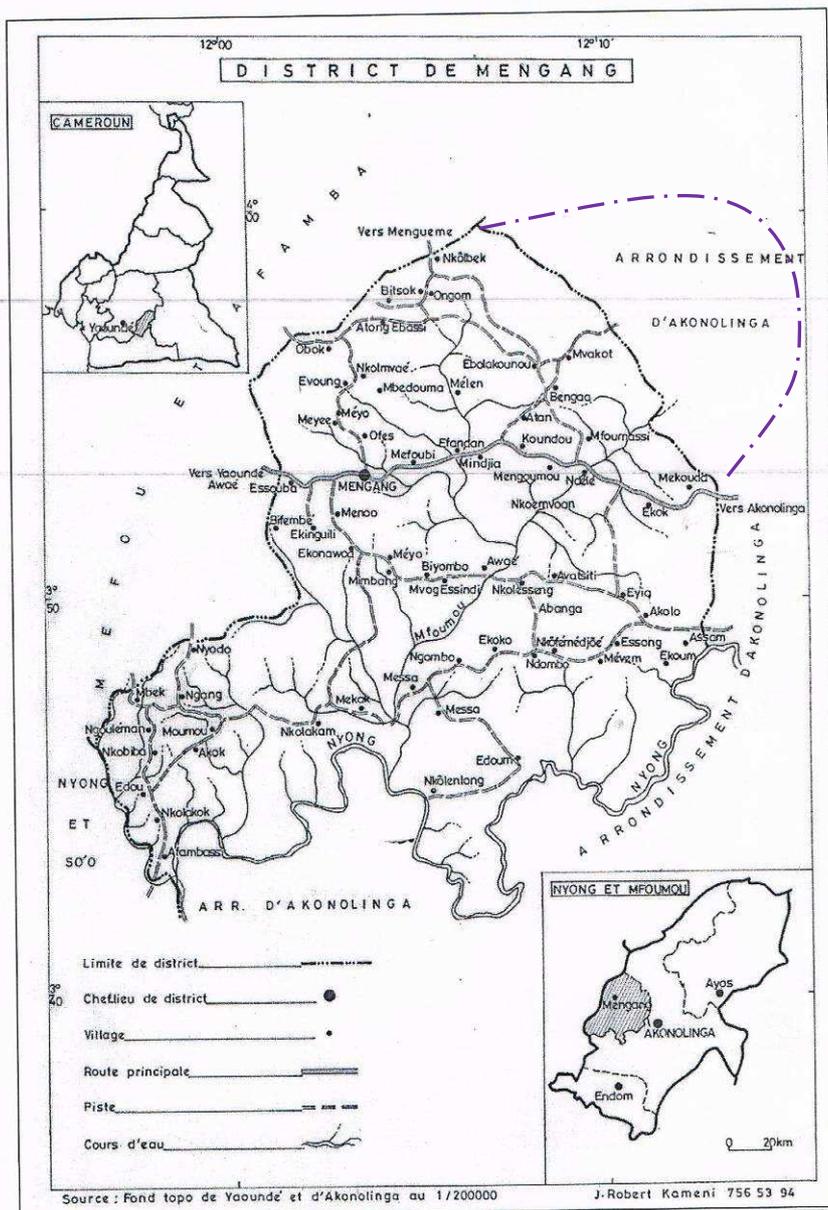
Le parent n°3 est le père du jeune vivant à Mengang n°3

Les parents n°5 et 6 sont référents au CEFAP-CM

Annexe n°8 : Situation géographique de la commune de Mengang

Plan de Développement Communal de MENGANG

Figure : CARTE DE LA COMMUNE DE MENGANG



Source : Fond topo de Yaoundé et d'Akonolinga au 1/200000
OAL Volontaires du Développement
Référence Juridique n°00076/AD/J06/BAPP du 27.02.92. E-mail : volontaires_du_developpement@yahoo.fr
B.P. 1076 Yaoundé.TEL.(237) 789 21 65/751 80 56

Source : Plan de Développement Communal de Mengang – Juin 2006

Monsieur le Maire, qui nous a remis ce document, nous a signalé une erreur. En effet, une partie de la Commune de Mengang est attribuée à l'arrondissement d'Akonolinga

Annexe n°9 :

Organisation des chefferies traditionnelles

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX -TRAVAIL –PATRIE
Le président de la république,

Décret n°77/245 du 15 juillet 1977
Portant l'organisation des chefferies traditionnelles.

*Vu la constitution du 2 juin 1972 modifiée par la loi n°75/1 du 9 mai 1975,
Vu la loi n°7/sc du 10 décembre 1960 sur la reconnaissance des chefs traditionnels, ensemble les textes modificatifs subséquents ;
Vu le décret n° 72/349 du 24 juillet 1972 portant organisation administrative de la république unies du Cameroun ;
Vu le décret n°72/422 du 26 Août 1972 modifié et complété par le décret n°76/147 du 10 avril 1976 fixant les attributions des chefs de circonscriptions administratives et de l'organisation administratifs chargés de les assister dans l'exercice de leur fonctions ;
Vu l'arrêté n° 244 du 4 février 1933 fixant le statut des chefs coutumiers ensemble les textes modificatifs subséquents ;*

DECRET :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er}. Les collectivités traditionnelles, sont organisées en chefferies conformément aux dispositions du présent décret.

Article 2. La chefferie traditionnelle est organisée sur une base territoriale.
Elle comporte trois degrés hiérarchisés suivants :

- ▶ chefferie de 1^{er} degré,
- ▶ chefferie de 2^{ème} degré
- ▶ chefferie de 3^{ème} degré

Article 3. Est de premier degré, toute chefferie dont le territoire de compétence recouvre celui d'au moins deux chefferies de 2^{ème} degré. Ses limites territoriales n'excèdent pas en principe celles d'un département. Est de 2^{ème} degré ; toute chefferie dont le territoire de commandement englobe celui d'au moins deux chefferies de 3^{ème} degré. Ses limites n'excèdent pas en principe celles des arrondissements. La chefferie de 3^{ème} degré correspond au village ou quartier en milieu rural, et au quartier en milieu urbain.

Article 4. Nonobstant les dispositions de l'article 3 ci-dessus, l'autorité compétente peut classer une chefferie traditionnelle au 1^{er} ou 2^{ème} degré, en raison notamment de son importante démographique et économique.

Article 5. Chaque chefferie porte la dénomination consacrée par la tradition.
Toutefois, l'autorité compétente peut lui conférer, le cas échéant, une nouvelle dénomination.

Article 6. Toute chefferie traditionnelle est placée sous l'autorité d'un chef assisté d'un conseil de notables, formé selon la tradition locale.

Le chef désigne au sein du conseil, un notable qui le représente en cas d'absence ou d'empêchement. Le chef peut mettre fin à ses fonctions.

Article 7. Les chefferies de 1^{er} degré sont créées par arrêté du Premier Ministre, celles de 2^{ème} degré par le Ministre de l'Administration territoriale et celles de 3^{ème} degré par le préfet.

CHAPITRE II : DESIGNATION DES CHEFS

Article 8. Les chefs traditionnels sont, en principe, choisis au sein des familles appelées à exercer coutumièrement le commandement traditionnel. Les candidats doivent remplir les conditions d'aptitude physique ou mentale requises, à avoir autant que possible, lire et écrire.

Article 9. La vacance d'une chefferie traditionnelle intervient par suite de décès, de destitution, de démission ou d'incapacité physique ou mentale permanent du territoire, dûment constatée par un médecin public requis à cet effet.

Article 10. En cas de vacance d'une chefferie, l'autorité administrative procède sans délai aux consultations nécessaires, en vue de la désignation d'un nouveau chef.

Article 11. Les notabilités coutumières compétentes sont obligatoirement consultées pour la désignation d'un chef.

Article 12. Les consultations prévues aux articles 10 et 11 qui précèdent ont lieu au cours d'une réunion présidée par le préfet pour les chefferies de 1^{er} et 2^{ème} degrés, et par le sous-préfet pour les chefferies de 3^{ème} degré.

Le déroulement des consultations est consigné sur un procès-verbal signé du président de la réunion.

Article 13. Le préfet transmet par voie hiérarchique aux autorités compétentes, le procès-verbal de consultation accompagné des pièces suivantes :

- ▶ un extrait du casier judiciaire du candidat (Bulletin n°3) ;
- ▶ une copie d'acte de naissance de l'intéressé ou du jugement supplétif en tenant lieu ;
- ▶ Un certificat médical d'aptitude physique établi par un médecin public
- ▶ Une copie s'il y a lieu d'acte officiel prouvant la vacance de la chefferie (acte de décès, démission ou destitution, rapport médical).

Article 14. Le sous-préfet compétent transmet au préfet, un dossier similaire à celui prévu à l'article 13 ci-dessus.

Article 15. Les chefs de premier degré sont désignés par le Premier Ministre, ceux de 2^{ème} degré par le Ministre de l'Administration territoriale et ceux de 3^{ème} degré par le préfet.

Article 16. Les contestations soulevées à l'occasion de la désignation d'un chef sont portées devant l'autorité investie du pouvoir de désignation qui se prononce en premier et en dernier ressort. Toutefois, la décision prise peut être rapportée, s'il est établi que l'autorité compétente a été induite en erreur.

Article 17. (1) Le chef doit nécessairement résider sur son territoire de commandement.

(2) Les fonctions de chef traditionnel sont incompatibles avec toute autre fonction publique. Toutefois, l'autorité investie du pouvoir de désignation peut autoriser le cumul de fonctions, notamment lorsque la personne intéressée réside sur le territoire de la chefferie concernée.

Article 18. (1) Le chef peut démissionner de ses fonctions. (2) Sa démission est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de désignation.

CHAPITRE III : ATTRIBUTIONS ET AVANTAGES ATTACHES AUX FONCTIONS DE CHEF TRADITIONNEL

Article 19. Sous l'autorité du Ministre de l'Administration territoriale, les chefs traditionnels ont pour rôle de seconder les autorités administratives dans leur mission d'encadrement des populations.

Article 20. Auxiliaires de l'administration, les chefs traditionnels sont notamment chargés :

2° - de concourir, sous la direction des autorités administratives compétentes, au maintien de l'ordre public et au développement économique, social et culturel de leur unités de commandement ;

3° - de recouvrer les impôts de taxes de l'Etat et des autres collectivités publiques, dans les conditions fixées par les réglementations

Indépendamment des tâches qui précèdent, les chefs doivent accomplir toute autre mission qui peut être confiée par l'autorité administrative locale.

Article 21. Les chefs traditionnels peuvent, conformément à la coutume et lorsque les lois et règlements n'en disposent pas autrement, procéder à des conciliations ou attributions ou arbitrages entre leurs Administrations :

Article 22. (1) Les chefs de 1^{er} degré et 2^{ème} degré perçoivent mensuellement

- Une allocation fixe, calculée sur la base de l'importance numérique et leur population
- Une indemnité pour charges spéciales.

(2) L'allocation fixe et l'indemnité pour charges spéciales prévues au présent article sont fixées par arrêté conjoint du Ministre de l'Administration territoriale et du Ministre des Finances.

(3) L'allocation fixe est soumise à la retenue pour impôt, elle ne peut être inférieure au salaire du travailleur de la 1ère catégorie échelon I du secteur public de la zone où est installée la chefferie.

Article 23. (1) Les chefs traditionnels peuvent prétendre au paiement des remises sur l'impôt forfaitaire collecté par leur soins, dans les conditions fixées par le code général des impôts.

(2) Ils peuvent également prétendre à des primes d'efficacité octroyée par l'arrêté du Ministre de l'Administration territoriale sur proposition des autorités administratives, en raison de leur dynamique et de position des autorités administratives, en raison de leur dynamisme et de leur efficacité dans les opérations de développement économique et social de la nation.

(3) Les taux de cette prime sont fixés dans les mêmes conditions que ceux de l'allocation fixe et l'indemnité pour charges spéciales

Article 24. (1) L'allocation fixe et l'indemnité pour charges spéciales ne peuvent sa cumuler avec les indemnités parlementaires, le traitement de fonctionnaire ou d'argent des Administrations publique.

(2) En cas de cumul de fonction dûment autorisé, l'intéressé doit opter, avant sa désignation par l'autorité compétent, soit pour le maintien de son traitement ou salaire, soit pour le bénéfice des émoluments de chefs traditionnel.

Article 25. Tout chef traditionnel victime d'une incapacité permanente imputable au service peut prétendre :

(1) 1° - à une rente viagère lorsque cette incapacité permanente entraîne son dégageement de ses fonctions ;
2° à une indemnité dans les autres cas.

(2) le montant de l'allocation prévue ci – dessus est déterminé par arrêté conjoint du Ministre de l'Administration territoriale et du Ministre des Finances.

Article 26. Les chefs traditionnels portent un insigne distinctif, et éventuellement une tenue dont les caractéristiques sont déterminées par arrêter du Ministre de l'Administration territoriale. L'acquisition de cet insigne de cette tenue est à leur charge

CHAPITRE IV : GARANTIES ET DISCIPLINE

Article 27. (1) L'Etat est tenu d'assumer au chef la protection contre les menaces, outrages, violences, voies de faits, injures ou diffamation dont il peut être l'objet en raison ou à l'occasion de ses fonctions

(2) Il est tenu, le cas échéant, de réparer le préjudice subi par le chef du fait de ces actes. Dans ce cas, il est d'office subrogé aux droits de la victime, pour obtenir du ou des auteurs faits incriminés, la restitution des sommes versées par lui au chef titre de dédommagement, indépendamment des sanctions pénales encourues.

Article 28. Les autorités administratives portent chaque année leurs appréciations sur l'activité des chefs traditionnels de leurs circonscriptions administratives, compte tenu notamment de leur officialité, de leur rendement et du développement économique et social de leur territoire de commandement.

Article 29. En cas de faute dans l'exercice de leur fonctions, en cas d'inefficacité, d'inertie ou d'exaltation à l'égard des populations, les chefs traditionnels encourent les sentions suivantes :

- | | |
|----------------------|---|
| ▸ Rappel à l'ordre ; | ▸ Blâme avec suspension pendant 3 mois au plus de la totalité des allocations |
| ▸ Avertissement ; | ▸ Destitution. |
| ▸ Blâme simple | |

Les sanctions disciplinaires qui précèdent ne peuvent être infligée comportement, son inefficacité ou son inertie.

Article 30. (1) Le rappel à l'ordre, l'avertissement et le blâme simple sont infligés :

- a) – aux chefs de 3ème degré par le sous-préfet territorialement compétent
- b) – aux chefs de 2ème degré par le préfet, d'office ou sur proposition du sous-préfet.
- c) - aux chefs de 1er degré par le gouverneur, d'office ou sur proposition du préfet

(2) Le blâme avec suspension pendant 3 mois au plus de la totalité des allocations est infligé par le Ministre de

l'Administration territoriale.

(3) La destitution des chefs de 3^{ème} degré est prononcée par le Ministre de l'Administration territoriale, celle des chefs de 1^{er} et 2^{ème} degré est prononcée par le Premier Ministre.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 31. *Par dérogation aux dispositions de l'article 7 ci-dessus, certaines agglomération urbaines peuvent être organisées en zones, quartiers et blocs par arrêté du Ministre de l'Administration territoriale, sur rapport des autorités administratives locales, compte tenu de leur importance démographique et lorsque les nécessités d'encadrement l'exigent.*

Toutefois, le Ministre de l'Administration territoriale peut décider qu'une zone constituant antérieurement une chefferie traditionnelle soit maintenue en tant que telle, dans ce cas, la zone considérée bénéficie de la réglementation applicable aux chefferies de son degré de classement.

Article 32. *(1) Les zones, quartier et blocs sont des structures hiérarchisées ; placées sous l'autorité des responsables appelés : chefs de zone,*

(2) Leurs fonctions peuvent se cumuler avec toute autre activité salariée, à condition que les intéressés résident effectivement dans leur territoire de commandement.

Article 33. *(1) Les zones et les quartiers sont assimilés, du point de vue de leur fonctionnement et de leur administration, aux chefferies de 2^{ème} et 3^{ème} degré.*

(2) les modes de désignation des chefs de zone, de quartiers et de blocs sont déterminée par arrêté du Ministre de l'Administration territoriale.

Article 34. *(1) Les chefs de zone et de quartier peuvent prétendre à la prime de rendement et aux remises sur l'impôt forfaitaire, dans les mêmes conditions que les chefs traditionnel. Ils n'ont pas droit ni à l'allocation fixe, ni à l'indemnité pour chaque spéciales*

(2) Les chefs de blocs peuvent prétendre à une remise sur l'impôt forfaitaire s'ils ont été désignés en qualité de collecteurs d'impôt.

Article 35. *Les chefs traditionnels qui exercent leurs fonctions dans les agglomérations urbaines réorganisées conformément aux dispositions de l'article 31 alinéa 1^{er} ci-dessus, mais auxquelles ne s'applique pas l'article 31 alinéa 2 du présent décret, conservent leur coutumier à titre personnel.*

Article 36. *Les avantages prévus au présent décret ne s'appliquent qu'aux chefferies traditionnelles dûment reclassées, conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus.*

Article 37. *Les contestations en matière de désignation des chefs non tranchées à la date de dissolution de la « Chieftancy Advisory Commission », instituée par la loi n° 7/SC Décembre 1960 sont réglées conformément aux dispositions de l'article 16 au présent décret.*

Article 38. *Les dispositions financières prévues aux articles 22 et 33 ci-dessus, entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 1977.*

Article 39. *Sont abrogées toutes dispositions antérieures au présent décret.*

Article 40. *Le présent décret sera enregistré et publié au Journal Officiel en français et en anglais.*

Yaoundé, le 15 Juillet 1977

Le Président de la République

AHMADOU AHIDJO

Source : « Décret n°77/245 du 15 juillet 1977 » publié le 28 avril 2011 sur le site de Eméran ATANGANA ETEME, Docteur du 3^{ème} cycle en droit public, diplômé de l'académie internationale de droit constitutionnel de Tunis (<http://www.atangana-eteme-emeran.com/spip.php?article2229>).

Annexe n°10 : Evolution du nombre d'exploitants agricoles et de la surface exploitée pour cinq cultures sur la commune de Mengang

Il y a deux postes agricoles sur la commune de Mengang.

Donnée de base sur laquelle l'échantillon a été prélevé (2011)

Structure	Population active	Nombre d'exploitants	Pourcentage d'exploitants
Poste agricole d'Edou	1 500	1 052	69 %
Poste agricole de Koundou	1 907	1 192	62 %
Total arrondissement de Mengang	3 407	2 224	65 %

Evolution des superficies exploitées et du nombre d'exploitations entre 2007 et 2011

Culture	OP*	Nombre d'exploitations						Surface exploitée en ha					
		2007	2008	2009	2010	2011	%**	2007	2008	2009	2010	2011	%**
Bananes Plantains	08	82	85	87	87	89	+9%	78	106	117	118	125	+60%
Macabo	02	29	32	35	34	37	+28%	15	20	28	32	37	+147%
Manioc	06	76	79	79	81	83	+9%	42	70	82	89	100	+138%
Maïs	03	50	53	56	57	57	+14%	35,5	28	40	47	47	+32%
Tomates	01	18	22	24	24	26	+44%	05	07	07	08	13	+160%
TOTAL	20	255	271	281	283	292	+15%	175,5	231	274	294	322	+83%

* : OP : Nombre d'organisations de producteurs

** : % : augmentation entre 2007 et 2011.

Echantillonnage = 20 organisations de producteurs.

Source : Tableau réalisé le 25/5/2012 par Metogo Nnang J. Jacques, délégué agricole de la commune de Mengang.

Ecoles primaires publiques :

- Akok-Edou
- Akolo
- Ebassi
- Ebolakounou
- Ekoko
- Ekoua I
- Essouba
- Koundou
- Mebolassi
- Mek Sode Cao
- Messa
- Messok
- Meza' aii
- Mimbang
- Mengos
- Ngoulemak-Aviat
- Ngoulemane
- Nkolbeck
- Nkolesseng
- Nkolssong
- Nkolmvae
- Nyodo
- Obok
- Ongbwang

Ecoles Primaires privées :

- ECA privé Mfoumassi
- EPA adventice Mengang

Etablissements secondaires :

- Lycée de Mengang
- CES Nkolessong
- CETIC Nsenang-Edou → électricité, maçonnerie, aide comptable, secrétariat
- CETIC Ebolokounou → électricité, maçonnerie, aide comptable, secrétariat

Annexe n°12 : Les huit biais limitant la validité d'une enquête

Selon Campbell DT et Stanley JC (1966) « Experimental and quasi experimental designs for research », il y a huit biais limitant la validité d'une enquête. Ce sont en résumé :

Type de biais	Origine	Comment l'éviter
Effet d'histoire	Des événements extérieurs à l'étude faussent les résultats (noël)	Examen critique de la période d'étude Réduire la période d'étude
Effet de maturation	Les individus ont changé pendant l'étude (réussite/échec au bac, entre ou sort du centre commercial)	Examen critique des individus Réduire la période d'étude
Effet de test (note : pour une étude longitudinale/ par panel)	Les réponses à un deuxième questionnaire sont affectées par le fait d'avoir déjà répondu (mémoire)	Ne pas questionner deux fois les mêmes individus (?) Eviter la mémorisation ?
Effet d'instrumentalisation	Les questions utilisées pour recueillir les données sont mal formulées (mots compliqués...)	Faire valider le questionnaire par un expert Protocole normalisé Méthode de la pensée à voix haute
Effet de régression statistique	Présélection des individus sur la base de caractère extrême (les participants avec les plus mauvais résultats à un test sont inclus dans un programme de formation, ils réussissent au prochain test peu importe le programme,... parce que les probabilités d'obtenir d'aussi mauvais résultats deux fois sont faibles)	Revoir la constitution de l'échantillon
Effet de sélection	L'échantillon n'est pas représentatif de la population pertinente (les enquêteurs sont actifs la journée, mais plus après 20h... les PCS faisant les courses tard sont oubliées)	Attention au plan de collecte
Effet de mortalité expérimentale (pour une étude longitudinale / par panel)	Des sujets disparaissent en cours d'étude (des participants abandonnent l'étude)	Remplacer les sujets perdus Optimiser les moyens de garder le contact
Effet de contamination	Un individu interrogé apprend à l'avance par les autres l'objet de l'étude ou les réponses attendues	Cacher objectif/les moyens de l'étude Mener l'étude rapidement Eviter la communication entre sujets

Source : Campbell DT, Stanley JC (1966), « Experimental and quasi-experimental designs for research » cité dans le cours de Bachelet Rémi, « Analyse & traitement de données : Validité et fiabilité », mise à jour le 7 novembre 2011 cours en ligne sur le site :

Annexe n°13 : Cahier photographique légendé

Défilé du centre CEFAP-CM le 1^{er} mai (fête du travail) à Akololinga
En survêtement vert les apprenants, en survêtement gris les moniteurs



Préparation et répétition par les apprenants et les moniteurs du défilé pour la Fête nationale (22mai)



Construction et culture de la pépinière pour la culture de l'Okok, avec la participation du CEFAP-CM



Production d'huile de palme par un apprenant (promo 1) sur l'exploitation de Monsieur le Maire



Mes conditions de déplacement pour réaliser les entretiens avec un apprenant de la promo 1



Une personne enquêtée devant chez elle, avec des voisins, et des apprenants (promo 2)



Photos de groupe de la promotion 1 (suite)



Photos de groupe de la promotion 1



Résumé

Le Cameroun est un pays qui possède les ressources nécessaires pour avoir une agriculture compétitive. Cette agriculture serait pourvoyeur d'emploi. Pourtant en raison de l'exode, la population rurale vieillit, ne se renouvelle pas, alors que le chômage augmente en zone urbaine.

Afin d'agir contre ce fléau, le gouvernement a lancé en 2008 un programme d'appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture de l'élevage et des pêches. Son objectif est de professionnaliser ces secteurs par la formation et l'insertion.

Le programme a aujourd'hui écrit 5 référentiels métier (dont celui d'exploitant agricole), rénové 42 centres de formation.

Avant le lancement de ce projet, il a été constaté que : « L'installation des jeunes dans le secteur agropastoral et rural se fait majoritairement par défaut et dans l'attente d'une migration espérée vers la ville. Rares sont ceux ou celles qui sont attirés par le métier et qui disposent de moyens nécessaires à la création d'exploitations viables. » (*Programme de rénovation et de développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, l'élevage et la pêche*, République du Cameroun, mai 2007, p. 11). Or, il a été également constaté lors des recrutements d'apprenants (2010 et 2011) pour la formation au métier d'exploitant agricole qu'il y avait trois candidats pour une place.

Nous avons réalisé une enquête qualitative auprès de jeunes, et de parents pour connaître leur représentation de la vie en zone rurale, de la vie en zone urbaine, du métier d'exploitant agricole et de leurs aspirations.

En fonction de leurs réponses, nous avons tenté de répondre à la problématique suivante :

Comment rendre le métier d'exploitant agricole attractif pour les jeunes camerounais ?

Leurs motivations, leurs représentations, les leviers possibles de changements

Mots clés : Cameroun, métier exploitant agricole, attractivité, jeunes, jeunesse, zone rurale, zone urbaine, représentativité, enquête qualitative, entretiens semi directif, constitution d'un échantillon