

RESEAU INTERNATIONAL FORMATION AGRICOLE ET RURALE (Réseau FAR)
Les dispositifs de formation pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ruraux : Croisement d'expériences en Afrique subsaharienne, au Maghreb et en France.

Réunion de travail des 22, 23 et 24 mai 2007 au Cameroun (Hôtel MERINA)

Atelier N°3 : Les différents types de publics jeunes, leurs caractéristiques, leurs attentes

Comment mettre en œuvre une analyse de la demande et des besoins des jeunes ?

Est-il possible d'adapter un dispositif à la diversité des attentes ?

Préparation :

- M. ANGO Pierre Blaise, Chef de cellule CPEF de la DEFACC du MINADER
- Dr KAOU Thomas, CEA1 à la CEZVH du MINEPIA
- M. BEYEGUE André, CEA2 à la CPEF de la DEFACC du MINADER

Montage et Présentation : Dr KAOU Thomas

Coordination : M. MBAMZOK à NTOL : DEFACC

I- INTRODUCTION

Le Cameroun est un pays dont la population estimée en 2006 s'élève à 20 millions d'habitants, dont 41.9% est âgée de moins de 15 ans.

Le problème de l'emploi en général et celui de l'emploi des jeunes en particulier s'est posé avec acuité au Cameroun avec l'avènement du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) des années 80. Jusqu'à cette date, aucune structure spécialisée ne s'occupait organiquement des problèmes de l'emploi. De 1980 à 1990, le chômage au Cameroun a atteint les taux de 30 % de la population active et 80 % des jeunes sortis des lycées (Baccalauréat et Licence). Ces chiffres ne se sont pas améliorés en 2000 et oscillent même à 95 % pour les diplômés des facultés.

Les facteurs aggravant le chômage au Cameroun émanent principalement de la récession économique, de l'inadéquation formation-emploi et des conséquences des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS).

La fin du 20^{ème} siècle ayant ouvert sur tous les plans de nouvelles perspectives pour le millénaire en cours, l'entrepreneuriat est avancé comme l'un des ressorts fondamentaux des mutations qu'appelle le développement.

L'entrepreneur étant désormais davantage revêtu de multiples attraits : *créateur de richesses, démultiplicateur d'emplois, catalyseur de moyens pour répondre aux besoins divers...*

Un champ renouvelé d'investigations semble ainsi s'ouvrir pour les jeunes camerounais qui malheureusement, restent timides et hésitent à s'insérer dans cette démarche.

Mieux encore, des signes avant-coureurs s'inscrivent dans la propre démarche de l'Etat qui, dans le souci de mettre des bases d'un développement plus sûr et durable, mise davantage sur la jeunesse qu'il considère comme un acteur devant jouer un rôle

primordial dans la réalisation des grandes **taches** de la nation pour les années 2000. A coté des nombreuses initiatives en cours pour stimuler l'émergence d'une dynamique entrepreneuriale chez cette jeunesse (Programme d'Appui à l'Installation des Jeunes Agriculteurs, PAJER-U, l'intégration des jeunes dans l'administration public avec l'appui des partenaire au développement etc.) l'Etat s'attelle à interpeller cette jeunesse pour un peu plus d'implication dans le processus de recherche des solutions aux questions de chômage dont ne saurait seule résoudre l'actuelle amélioration de la situation de l'emploi grâce à la croissance économique retrouvée.

L'Etat, par la voix la plus autorisée, considère et affirme à la jeunesse que : à coté d'un objectif légitime de réussite personnelle, entreprendre c'est également remplir un devoir civique profitable à l'ensemble de la société. De ce fait il interpelle cette jeunesse à se mobiliser pour soutenir les efforts déjà entrepris en faveur du redressement et de la relance de l'économie camerounaise.

Devant tous les appels à plus de dynamisme, plus de créativité, et plus de responsabilité faits à l'endroit de la jeunesse par toutes les forces dirigeantes de la société camerounaise, et convaincus de la nécessité de promotion et de développement d'une culture d'entreprise pour la relance de la croissance, le secteur rural offre de nombreuses opportunités pour la lutte contre la pauvreté et le chômage par la promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et la formation au leadership.

L'atteinte des objectifs ci-dessus cités devrait se fonder sur le système d'Enseignement et de Formation Agricole et Rural qui s'est développé au fil des années en vue d'apporter un concours appréciable au développement et à la valorisation des ressources humaines destinées à promouvoir les secteur l'agriculture, de l'élevage, des pêches et des industries animales.

Un déploiement remarquable d'intervenants a certes permis la formation d'un nombre important de cadre de tous les niveaux d'agriculteurs, d'éleveurs, des cadres d'appui et d'accompagnement (techniciens d'agriculture, d'élevage, des pêches, et d'aquaculture, d'agronomes, de zootechniciens, de vétérinaires etc.)

Les structures mises en place ont également permis de réaliser diverses activités étroitement liées à la formation telle que la recherche appliquée, l'appui technique aux opérateurs ruraux.

Cependant, depuis quelques années, le système d'Enseignement et de Formation Agricole et Rurale est loin de connaître un véritable essor. Les effectifs dans les établissements de formation des secteurs publics et privé connaissent une chute vertigineuse, ce qui peut être interprété comme une sorte de désaffection des clients vis-à-vis du système. On peut noter une sorte de démobilisation du corps enseignant et une incapacité à satisfaire de façon complète d'importants besoins en formation notamment la formation des jeunes en situation post-primaire et celles cadres de haut niveau. Le système laisse aussi apparaître de quelques insuffisances à savoir :

- la difficulté à ce jour de retrouver un document dans lequel est clairement retracée la philosophie, les options fondamentales, les lignes de forces, les tendances qui sous-tendent l'Enseignement zootechnique et vétérinaire dans le cadre d'un système de formation en vigueur et applicable par tous les intervenants ;
- l'insuffisance de coordination entre les structures de formation ;

- la faiblesse des contacts avec les autres partenaires (intégration à l'environnement) ;
- l'absence d'un système permanent d'information ;
- non maîtrise du marché de l'emploi par les institutions de formation ;
- missions insuffisamment remplies (formation essentiellement théorique).

A ces raisons s'ajoute aussi :

- la libéralisation de la vie économique et la libre concurrence (création des écoles privées de formation zootechnique et vétérinaire) ;
- le désengagement de l'Etat d'un certain nombre d'activité ;
- les mutations survenues dans le monde rural et notamment dans le domaine de l'élevage, de la pêche et surtout dans la technologie des denrées d'origine animale avec l'apparition de nouveaux métiers dont-on peut citer entre autres :
 - ❖ les métiers liés à la technologie des denrées alimentaires (agricoles animales et halieutiques) ;
 - ❖ les métiers liés à la maintenance du matériel de production ;
 - ❖ les métiers liés à l'emballage et à la conservation des denrées alimentaires ;
 - ❖ les métiers à l'hygiène et au contrôle des denrées alimentaires ;
 - ❖ les métiers liés à la gestion des exploitations agricoles.

Le Cameroun se caractérise par trois spécificités qui sont des atouts :

- Son bilinguisme
- Sa diversité agro écologique et culturelle
- Une combinaison intéressante d'un foisonnement d'initiatives de terrain notamment dans le domaine de la formation professionnelle et une absence visible de la formalisation ou de la structuration de ces initiatives

Le Cameroun est le pays d'Afrique subsaharienne qui a :

- Un taux le plus élevé d'emploi en secteur informel
- Un taux de scolarisation primaire avoisinant 100%, scolarisation secondaire de 30%, tous élevés par rapport aux autres pays de la sous région. Paradoxalement, il n'existe pas d'interaction directe entre les types d'emplois occupés et les niveaux de formation ;
- Un taux d'alphabétisation d'environ 68%
- Un manque d'organisation professionnelle à dimension nationale
- Une absence d'un dialogue social effectif et normé
- Une absence d'une taxe de formation à prélever aux employés pouvant constituer un fonds de formation professionnelle.

II- LE DISPOSITIF ACTUEL D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION AGRICOLE ET RURALE

A) Le dispositif public

1) La formation des producteurs

Le MINADER compte 35 centres de formation agricole (24 Centres de Formation Rurale [CFR] et 11 Centres de Formation des Jeunes Agriculteurs [CFJA]) qui forment environ 3500 producteurs chaque année.

Les formations sont non diplômante, de type modulaire et à la demande. Elles ont une durée de 01 à 02 jours pour les CFR et d'un an pour les CFJA. Les bénéficiaires de ces formations sont des producteurs en activité ou des personnes en quête d'emplois (retraités, déflatés, jeunes en situation post primaire...).

Les centres reçoivent du MINADER une dotation annuelle de 1 million FCFA environ par centre. Leur personnel se résume le plus souvent à un directeur, responsable du centre, qui est le principal formateur assisté de un à deux personnels d'appui.

Les CFR disposent en moyenne d'une surface de 04 hectares, d'un bloc administratif (un bureau, un magasin et une salle de formation) et d'un matériel didactique sommaire.

Les CFJA, conçus pour accueillir de manière résidentielle des couples (un exploitant et son épouse) s'exerçant à l'activité productrice disposent quant à eux de 100 hectares en moyenne et sont dotés d'un complexe comprenant un bloc administratif, des salles de formation, des ateliers, des dortoirs, des magasins, des logements d'astreinte, d'une ferme de production, des aires de loisir ainsi que des équipements et matériels didactiques.

Le MINEPIA dispose de 16 centres spécialisés dans le petit bétail (02), le gros bétail (02), la pêche artisanale maritime (02), la pêche continentale (02) et l'aquaculture (08). La formation dure de 1 à 3 mois.

Les centres reçoivent du MINEPIA une dotation annuelle de 1,2 million FCFA environ par centre. Leur personnel se résume le plus souvent à un directeur, responsable du centre, qui est le principal formateur assisté de un à deux personnels d'appui.

Les Centres disposent en moyenne d'une surface de 30 hectares, d'un bloc administratif (un bureau, un magasin et une salle de formation) et d'ateliers d'application (étangs, porcheries, poulaillers...).

Remarque : (1) Il est à noter que les centres tant du MINADER que du MINEPIA ne dispensent pas à ce jour de formation post primaire sanctionnée par un diplôme et s'adressant aux jeunes qui envisagent de devenir agriculteurs, éleveurs ou pêcheurs.

(2) Par la suite, nous utiliserons les termes centres pour désigner les centres privés ou publics sous tutelle du MINADER et du MINEPIA, qui ont pour mission la formation des producteurs et des jeunes en situation post primaire.

2) La formation des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire

Le MINADER et le MINEPIA disposent d'un système d'enseignement et de formation professionnelle qui s'articule d'une part sur des centres orientés vers la formation des producteurs, et d'autre part sur les établissements de formation initiale préparant à des diplômes techniques.

S'agissant de la formation initiale :

Le dispositif du MINADER se compose de :

- Trois (03) Collèges Régionaux d'Agriculture (CRA) et de neuf (9) Ecoles Techniques d'Agriculture (ETA),
- De trois (03) Ecoles de Formation des Spécialistes de Développement Communautaire (EFSDC) et de deux (02) Ecoles de formation des Spécialistes en Coopération (EFSC),
- D'une (01) Ecole de formation des Spécialistes en Equipements et Aménagements Ruraux (EFSEAR).

Les 03 CRA préparent aux diplômes de Technicien Supérieur et de Technicien d'Agriculture.

Les 09 ETA préparent au diplôme d'Agent Technique d'Agriculture.

Les 03 EFSDC et les 02 EFSC forment des agents techniques et des techniciens dans les domaines du développement communautaire et de la gestion des coopératives.

L'EFSEAR forme des agents techniques en équipements et aménagements ruraux.

Les flux annuels de formation par catégorie d'établissement et par niveau de formation sont récapitulés dans le tableau ci-dessous :

Niveaux et flux de formation des écoles du MINADER

Types d'établissements	Niveau de formation			
	Agents techniques	Techniciens	Techniciens supérieurs	Total
CRA	-	90	85	175
ETA	175	-	-	175
EFSDC	45	62	-	107
EFSC	20	35	-	55
EFSEAR	25	-	-	25
TOTAL	265	187	85	537

Pour ce qui est du MINEPIA, le dispositif de formation se compose de trois Centres Nationaux de Formation Zootechnique et Vétérinaire (CNFZV) dont :

- 02 CNFZV spécialisés dans les domaines de la santé et de la production animale,
- 01 CNFZV spécialisé dans les domaines de la production animale, de la pêche et de l'aquaculture.

Ces centres préparent aux Brevets de Techniciens Supérieurs et de techniciens (Infirmier vétérinaire, technicien d'élevage, technicien des pêches et technicien d'aquaculture) et les Brevets d'Etudes Professionnelles (infirmier vétérinaire adjoint, technicien adjoint d'élevage et technicien adjoint d'aquaculture)

Les flux annuels de formation par catégorie d'établissement et par niveau de formation sont récapitulés dans le tableau ci-dessous :

Types d'établissements	Niveau de formation			
	Brevet d'études professionnelles	Brevet de Techniciens	Brevet de Techniciens supérieurs	Total
CNFZV Maroua	50	60	0	110
CNFZV Jakiri	50	60	0	110
CNFZV Fouban	50	90	0	140

TOTAL	150	210	0*	360
-------	-----	-----	----	-----

* Le cycle des brevets de techniciens supérieurs retenu dans les CNFZV n'est pas encore opérationnel.

Ces établissements publics du MINADER et du MINEPIA ont pour mission de former des cadres et agents de développement rural.

Les formations sont d'une durée de deux ans et s'adressent aux jeunes diplômés de l'enseignement secondaire titulaires :

- D'un BEPC ou d'un CAP pour la préparation aux diplômes d'Agent Technique et Brevet d'études professionnelles,
- D'un Probatoire ou d'un diplôme d'Agent Technique/ Brevet d'Etudes Professionnelles pour la préparation aux diplômes de Techniciens,
- D'un Baccalauréat scientifique ou d'un Brevet de technicien pour la préparation aux diplômes de Techniciens Supérieurs.

Les établissements de formation initiale agropastorale et halieutique publics disposent d'un important patrimoine humain, foncier et infrastructurel.

S'agissant des ressources humaines, celles-ci se composent généralement d'un personnel administratif (directeur, chef de division/ directeur adjoint, responsable Administratif et Financier, chef de Service des Etudes et Stages, chef de Ferme, Surveillant Général...), d'un personnel formateur (permanent ou vacataire) et d'un personnel d'appui (secrétaire, gardien, chauffeur, agent d'entretien, cuisinier).

Tous les établissements de formation agricole, d'élevage et halieutiques disposent d'une ferme d'application dont la superficie varie de 10 à 80 hectares.

Les infrastructures quant à elles se composent d'un bloc administratif, de salles de classe, de laboratoire/atelier/clinique, de dortoirs, d'un réfectoire, d'une cuisine, d'une infirmerie, des aires de loisirs.

Les établissements reçoivent de leurs ministères de tutelle une dotation annuelle de 10 à 21 millions FCFA en fonction du niveau de leurs cycles d'études. Il est demandé une contribution de 50 000 FCFA par an aux élèves de nationalité camerounaise et de 150 000 à 350 000 FCFA pour les nationaux parrainés par les sociétés de développement et les étrangers. De plus, il est prévu que les fermes d'application puissent par les bénéficiaires contribuer au financement de la formation par des bénéfices qu'elles pourraient dégager.

Autrefois, à la sortie des écoles de formation, les jeunes lauréats étaient directement intégrés dans l'administration publique camerounaise afin d'encadrer les paysans et de vulgariser les techniques pastorales et halieutiques en milieu rural.

La crise économique qui a sévit au Cameroun durant les décennies 80 et 90 et les Plans d'Ajustement Structurel imposé par les bailleurs de fonds ont amené le Gouvernement de la République du Cameroun à mettre fin aux recrutements au Ministère en charge de l'Agriculture ainsi que celui en charge de l'Elevage. Cette situation a fondamentalement modifié les données socio-économiques sur lesquelles le système a fonctionné de manière relativement stable pendant les années antérieures. Aussi les institutions publiques d'enseignement et de Formation Agricole et Rurale se sont

résolument tournées vers la formation des auditeurs libres suite au désengagement de l'Etat et la réduction drastique des subventions.

De 1992 à 2004, plus de 9 000 jeunes ont été formés dans les structures de formation publique. Sur le plan de l'emploi, près de 3 000 jeunes lauréats ont été recrutés particulièrement au MINEPIA sur autorisation spéciale du Chef de l'Etat et environ 1 000 dans le secteur privé de 1999 à 2004. Environ 50% de jeunes formés n'arrivent pas à s'insérer dans la vie active alors que les opportunités existent bel et bien dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage, des pêches, de la pisciculture et des industries animales avec une demande de plus en plus croissante face à la démographie galopante.

La pertinence des programmes, le dynamisme et l'enthousiasme des jeunes lauréats formés ne suffisent plus à eux seuls pour leur intégration dans l'univers de la production.

Si les programmes de formation et les contenus de cours répondent encore aux exigences techniques et professionnelles, force est de constater qu'ils ne permettent pas aux jeunes lauréats de s'insérer directement dans la vie active. A la suite de leur formation, ces jeunes sont très souvent contraints de compléter leur formation par l'acquisition d'autres connaissances qui pourrait être intégrées directement dans les curricula de formation ce qui les rendraient directement opérationnels à la sortie de l'école et leur permettre de s'insérer plus aisément dans les circuits économiques en véritables entrepreneurs.

Parmi ces modules on peut citer entre autre :

- L'esprit d'entreprise et le leadership ;
- La dynamique des groupes ;
- La gestion associative ;
- La maîtrise des métiers liés aux mutations profondes survenues dans le monde rural ;
- Les NTIC ;
- La micro finance etc.

B- Le dispositif privé de formation professionnelle

L'enseignement privé agricole est dispensé dans 02 établissements secondaires, 47 centres de formation laïcs ou confessionnels, 22 écoles/ maisons familiales rurales.

1) Les établissements secondaires

Les établissements secondaires dispensent une formation diplômante conduisant à l'obtention du Certificat d'Aptitude Professionnelle en 04 ans après le CEP et du Baccalauréat agricole en 03 ans après le BEPC.

Les établissements secondaires, qui disposent d'une filière agricole, ont une configuration identique à celle des établissements secondaires d'enseignement général et technique.

2) Les centres de formation et les écoles/ maisons familiales

Les centres, maisons et écoles familiales rurales forment environ un millier de producteurs par an.

Les centres de formation dispensent des formations modulaires de durée variable à l'issue desquelles les apprenants reçoivent une attestation de formation.

Les écoles et maisons familiales rurales dispensent une formation par alternance organisée de manière modulaire et qui s'étend sur une période de 03 ans, à l'issue de laquelle les apprenants reçoivent un certificat de fin de formation.

III- TYPOLOGIE DES JEUNES :

- A) Selon leur niveau de formation de base :
 - a. Les jeunes de niveau post primaire ;
 - b. Les jeunes issus des enseignements secondaires (général et technique) ;
 - c. Les jeunes issus de l'enseignement supérieur ;
- B) Selon leurs activités socioéconomiques :
 - a. Les jeunes désœuvrés ;
 - b. Les jeunes pratiquant une activité informelle technique ;
 - c. Les jeunes exerçant une activité commerciale ;
 - d. Les jeunes exerçant une activité agricole ;
 - e. Les jeunes ouvriers ;
- C) Selon leur sexe :
 - a. Les jeunes filles ;
 - b. Les jeunes garçons ;
- D) Selon leur niveau de responsabilisation familiale
 - a. Les jeunes en charge ;
 - b. Les jeunes responsables pères ou mères.

IV- TYPOLOGIE DES DEMANDEURS DE FORMATIONS PROPOSEES

- A) Un seul demandeur majoritaire : L'Etat selon ses besoins de développement, les études sur l'évolution des emplois, les résultats de l'observatoire
- B) Des demandeurs privés

V- TYPOLOGIE DES FORMATIONS PROPOSEES :

- A) Selon les secteurs :
 - a. Le secteur agropastoral, vétérinaire et halieutique ;
 - b. Le secteur de l'environnement et des forêts ;
 - c. Le secteur touristique ;
 - d. Le secteur des transformations alimentaires ;
 - e. Le secteur des travaux publics.
- B) Selon les niveaux de formation
 - a. Les formations du niveau post primaire :
 - i. Les formations techniques industrielles ;
 - ii. Les formations techniques agropastorales et halieutiques ;
 - iii. Les formations touristiques ;
 - b. Les formations du niveau secondaire :
 - i. Les formations techniques industrielles ;
 - ii. Les formations techniques agropastorales et halieutiques ;

iii. Les formations touristiques.

Critère d'identification	Typologie de jeunes	Caractéristiques	Attentes des jeunes	Réponse de l'Etat et celles des structures privées à ces attentes	Analyse de la demande et des besoins des jeunes	Possibilité de dispositif commun pour réponse aux attentes
Selon leur niveau de formation de base	Les jeunes de niveau post primaire	Diplôme de base : CEP ou le FSLC seulement ; Age : Généralement entre 12 et 16 ans ; Facteurs limitants : Leurs familles n'ont pas de ressources financières pour paiement de frais scolaires et/ou refus de fréquenter Connaissances acquises : éducation de base avec ou sans connaissances techniques élémentaires Forte tendance à la migration vers les villes	Acquisition des compétences dans un métier souvent encore imprécis. Besoin d'orientation	Etat : MINADER Formation dans les CFJA et les CFR, ainsi que à l'EFSEAR MINEPIA Formation dans les Stations et les centres Zootechniques vétérinaires et halieutiques. MINJEUN Formation dans les SAR/SM Privés : Formation en agriculture, élevage et pêche dans les Centres privés, laïcs et religieux, les MFR et les EFR MIPROMALO	La demande de formation a été définie par l'Etat dans le document de formation des personnels de la production rurale, Le rapport de l'enquête sur l'emploi et le secteur informel (ESSI), réalisé en 2005, et le rapport des recherches de l'observatoire des métiers et de la formation professionnelle. La demande pour les MFR, les EFR et les autres centres de formation est formulée par mes familles et les communautés	
	Les jeunes issus des enseignements secondaires (général et technique)	Diplômes de base : BEPC ou équivalent, Probatoire, BAC ou équivalent ; Age : Généralement entre 16 et 30 ans ; Facteurs limitant : Leurs familles n'ont	Formation à un métier. Offre de financement de leurs activités. Meilleur accès aux marchés	Etat : MINADER Formation dans les ETA, CRA, EFSC, EFSDC et EFSEAR. MINEPIA Formation dans les CNFZV	La demande de formation a été définie par l'Etat dans : le document de formation des personnels de la production rurale,	L'offre de formation de l'Etat dans la plupart des cas n'a pas tenu compte des préoccupations des bénéficiaires et autres partenaires. Elle avait été définie dès l'indépendance par ses

Critère d'identification	Typologie de jeunes	Caractéristiques	Attentes des jeunes	Réponse de l'Etat et celles des structures privées à ces attentes	Analyse de la demande et des besoins des jeunes	Possibilité de dispositif commun pour réponse aux attentes
		<p>pas de ressources financières pour paiement de frais scolaires et/ou envie d'insertion professionnelle</p> <p>Connaissances acquises : enseignements secondaires avec ou sans connaissances techniques</p>		<p>MINFOF Formation dans les écoles des forêts et de faune</p> <p>MINESUP Formation à la FASA de Dschang, IUT et ENSAI de Ngaoundéré.</p> <p>MINTP Formation à l'école des travaux publics</p> <p>Privés : FNE MIPROMALO</p>	<p>Le rapport de l'enquête sur l'emploi et le secteur informel (ESSI), réalisé en 2005,</p> <p>le rapport des recherches de l'observatoire des métiers et de la formation professionnelle.</p>	<p>objectifs de développement</p> <p>La formation dans les centres privés quant à elle tient compte des besoins des familles des bénéficiaires et dans une moindre mesure de ceux des communautés</p>
	<p>Les jeunes issus de l'enseignement supérieur</p>	<p>Diplômes de base : DEUG, DUT Licence ;</p> <p>Age : Généralement entre 30 et 35 ans ;</p> <p>Facteurs limitant : Recherche d'une insertion professionnelle</p> <p>Connaissances acquises : connaissances universitaires avec ou sans connaissances techniques élémentaires</p>	<p>Formation à un métier</p> <p>Offre de financement de leurs activités</p>	<p>Etat :</p> <p>MINADER Formation dans les ETA, CRA, EFSC, EFSDC et EFSEAR.</p> <p>MINEPIA Formation dans les CNFZV</p> <p>MINFOF Formation dans les écoles des forêts et de faune</p> <p>MINESUP Formation à la FASA de Dschang, IUT et ENSAI de Ngaoundéré.</p> <p>MINTP Formation à l'école des travaux publics</p> <p>Privés :</p>		

Critère d'identification	Typologie de jeunes	Caractéristiques	Attentes des jeunes	Réponse de l'Etat et celles des structures privées à ces attentes	Analyse de la demande et des besoins des jeunes	Possibilité de dispositif commun pour réponse aux attentes
				FNE		
Selon leurs activités socioéconomiques	Les jeunes désœuvrés	N'ont pas d'activité précise, très instables, n'ont pas une compétence précise	Acquisition des compétences dans un métier souvent encore imprécis. Besoin d'orientation	Les propositions de formation de l'Etat et du privé correspondent à celles des trois types précédents selon le niveau de scolarisation		
	Les jeunes exerçant un métier informel (technique industriel, Commercial, Agricole, etc)	Disposent d'une petite unité de production/ service individuelle	Attendent un perfectionnement et le financement de leurs unités de production	Les propositions de formation de l'Etat et du privé correspondent à celles des trois types précédents selon le niveau de scolarisation		
	Les jeunes ouvriers	Ont une compétence dans un domaine et travaillent contre salaire	Attendent un perfectionnement et une insertion professionnelle	Les propositions de formation de l'Etat et du privé correspondent à celles des jeunes post primaires		
Selon leur sexe :	Les jeunes filles	Ont les mêmes caractéristiques que celles des garçons mais ne bénéficient pas toujours des mêmes chances de recrutement	A compétence égale, elles veulent avoir les mêmes chances d'insertion professionnelle	Les propositions de formation de l'Etat et du privé correspondent à celles des trois types précédents selon le niveau de scolarisation		
	Les jeunes garçons					
Selon leur niveau de responsabilisation familiale	Les jeunes en charge	Sont des actifs agricoles en général Reçoivent un savoir empirique des parents	Perfectionnement Formation à un métier Avoir leur exploitation	Les propositions de formation de l'Etat et du privé correspondent à celles des trois types précédents selon le niveau de scolarisation		
	Les jeunes pères ou	Mariés ou célibataires	Perfectionnement	Les propositions de		

Critère d'identification	Typologie de jeunes	Caractéristiques	Attentes des jeunes	Réponse de l'Etat et celles des structures privées à ces attentes	Analyse de la demande et des besoins des jeunes	Possibilité de dispositif commun pour réponse aux attentes
	mères	avec des enfants à charge	Formation à un métier Avoir leur exploitation	formation de l'Etat et du privé correspondent à celles des trois types précédents selon le niveau de scolarisation		