

# Restitutions des visites d'établissements (21 novembre 2012)

## **Groupe 1 : Sangmelima**

### **Sites visités**

- 1- Centre de Professionnalisation des Moniteurs (CPM) de Zoum (centre public de formation des formateurs)
- 2- Ecole Adventiste d'Agriculture (EAA) d'Avebe-Sangmelima (Centre confessionnel de formation d'exploitant agricoles)
- 3- Ecole Technique d'Agriculture (ETA) de SANGMELIMA (centre public de formation d'entrepreneurs agro-pastoraux)

### **Méthodologie de restitution**

- Présentation sommaire des informations clé des entretiens avec les acteurs de terrain,
- Analyse des informations déclinée en (i) points forts, (ii) points faibles et (iii) propositions éventuelles

Il importe de préciser les limites de nos analyses du fait que le temps ne nous a pas permis de :

- visiter plusieurs centres de même fonction pour être en mesure de faire des analyses comparées,
- rencontrer tous les principaux acteurs impliqués dans le dispositif de formation

Par conséquent il n'a pas été possible de recueillir toutes les informations proposées dans la grille d'observation

## **I- Centre de Professionnalisation des Moniteurs (CPM)**

### **A- Brève présentation**

Directeur du centre : M. Jean NKAMA

Le centre recrute et forme pour le compte de cinq zones géographiques des moniteurs. Deux promotions d'élèves moniteurs sont actuellement en formation. La première promotion compte 65 élèves moniteurs dont 34 femmes et 31 hommes tandis que la deuxième en compte 45 dont deux venants de la partie anglophone du Cameroun. Cette

deuxième promotion comprend : 13 femmes contre 32 hommes. Monsieur le directeur a confirmé toutes les informations relatives à (i) la conception du dispositif de formation, (ii) l'organisation pédagogique et les outils d'accompagnement de la mise en œuvre de la formation au niveau de l'établissement telles que présentées hier.

#### B- Constats et suggestions

<b>Domaines</b>	<b>Points forts</b>	<b>Points faibles</b>	<b>Propositions</b>
Organisation pédagogique	Centrée au niveau de la Direction du projet qui assure une veille par rapport à la qualité des personnes devant intervenir dans la formation mais aussi de leurs prestations	Cette forte concentration de l'organisation pédagogique au sommet réduit le rôle de directeur dans le rôle d'exécutant n'ayant aucun pouvoir réel de décision  Par contre il assure à la fois les fonctions d'ordonnateur, d'intendance, directeur des études et de préfet de discipline Absence d'une équipe de direction	Veiller à ce que comme il prévu dans la mise en œuvre de AFOP2 qu'il soit installée une équipe de direction avec plus de pouvoir dans l'organisation pédagogique
Pratique d'alternance	L'alternance introduite dans la formation des moniteurs crédibilise la formation	Cette alternance devra aller au-delà de l'exercice d'accompagnement des exploitants en cours de formation et prendre en compte des aspects relatifs au contenu de leur formation	
Pertinence du dispositif en termes de finalité	Planification des objectifs quantitatifs de moniteurs à former	L'impact de leurs intervention auprès des exploitants agricoles en termes (i) d'installation réussie et (ii) d'amélioration de la productivité agricole et de la réduction de la pauvreté reste l'indicateur le plus pertinent de la mesure de l'efficacité externe du dispositif	Il faut plus de temps pour apprécier les résultats
Eléments de coût de la formation des moniteurs	La prise en charge des différents acteurs est un important élément de motivation, de	Pérennisation du dispositif à l'extinction du projet, Le principe de cogestion devra être	

	stabilisation du dispositif de formation	bien précisé	
--	--	--------------	--

## II- Centre de Formation des Exploitants Agricoles d'AVEBE

### A- Brève présentation du centre

C'est un centre confessionnel de formation qui, avant d'intégrer le projet AFOP faisait de la formation classique. Il est dirigé par le Pasteur Patrice MBESENG.

Dans le cadre du projet AFOP, le centre compte actuellement 4 Monitrices et 34 apprenants dont 7 filles. Le Pasteur fondateur du centre est cosignataire du partenariat avec AFOP tandis que le Directeur lui est co-gestionnaire de la formation sous la tutelle d'un conseil de gestion constitué de 15 membres, synthèse des différents acteurs directement ou indirectement bénéficiaires du projet de formation.

#### ➤ **Points forts :**

- ✓ Présence d'un conseil de gestion qui fonctionne apparemment,
- ✓ Travail en équipe soudée entre le Directeur et ses monitrices,
- ✓ Monitrices bien formées et très motivées par rapport à leur travail,
- ✓ Apprenants apparemment bien disciplinés et tout aussi motivés comme leurs formateurs,
- ✓ Organisation du tutorat aussi bien au niveau des monitrices qu'à celui des apprenants,
- ✓ Bonne organisation du travail entre les responsables du centre (monitrices surtout) et les référents que nous n'avons pas eu l'occasion de rencontrer,

#### ➤ **Points faibles :**

- ✓ Risque d'influence de la doctrine religieuse sur le caractère laïc de la formation,
- ✓ Viabilité économique du centre à l'extinction du projet qui finance aujourd'hui plus de 80 % du budget de fonctionnement du centre à l'exception du salaire du Directeur,
- ✓ Le mécanisme de recrutement consistant à proposer des sujets de concours au plan national paraît peu pertinent au regard de la pratique en cours sur le terrain,
- ✓ Surcharge de travail des monitrices qui, à terme risque d'érousser leur efficacité : elles sont sur plusieurs segments d'activités,
- ✓ La non-rémunération des référents peut à terme mettre à mal leur participation dans le fonctionnement du dispositif,
- ✓ Faible implication des organisations professionnelles dans la gestion du centre,
- ✓ Faible niveau d'équipement du centre,

- ✓ Le projet d'évolution du centre envisagé par le directeur peut handicaper la durabilité du partenariat avec AFOP

### **III-En conclusion**

Au total au terme de cette visite de terrain nous avons pu constater :

- 1- Une parfaite adhésion des acteurs de terrain à la philosophie du projet à son mécanisme de fonctionnement,
- 2- Une détermination forte des différents acteurs rencontrés à réussir le projet,
- 3- Une volonté d'encrage territorial du projet

Il existe donc des éléments très intéressants de la démarche et du processus de mise en œuvre du projet pouvant intéresser les pays demandeurs de rénovation de leur dispositif de formation agricole et rurale. Une inconnue reste à quel coût.