



Field brief

Le compagnonnage comme stratégie de lutte contre la pauvreté et le braconnage en périphérie des aires protégées.

L'exemple du Parc National d'Odzala Kokoua, Congo Brazzaville.

(Photo J. Nkouka)

C. Vermeulen^a, A. Trégourès^b, E. Koussafoula^c, C. Julve^b

^a Université de Liège, Gembloux Agro-bioTech, Belgique

^b Nature+ asbl, Gembloux, Belgique

^c Fondation Odzala-Kokoua-Lossi, République du Congo

Souvent situées dans des zones éloignées dépourvues d'activités économiques, les aires protégées représentent parfois le seul pourvoyeur d'emploi pour les communautés locales. Toutefois, le faible niveau scolaire et de formation dans les milieux ruraux limitent l'accès aux postes stables et bien rémunérés. En l'absence d'alternatives, la chasse commerciale reste souvent la principale source de revenu des ménages et des jeunes désœuvrés.

*En expérimentant de manière pilote une **activité de compagnonnage**, nous avons tiré parti des compétences disponibles au sein des équipes de l'aire protégée d'Odzala Kokoua afin de former des jeunes sans compétence professionnelle initiale. Au contact de techniciens expérimentés, ces derniers ont acquis les qualifications de base leur permettant de rechercher un emploi, soit au sein du parc, soit auprès de partenaires, ou encore dans les centres urbains localisés en périphérie du parc.*

Au côté des activités génératrices de revenus et du partage des bénéfices, le compagnonnage représente peut-être la troisième voie à explorer pour le développement des communautés locales.

Des activités alternatives à la chasse

Les aires protégées constituent des espaces où, par définition, certaines activités humaines sont restreintes, en particulier celles qui affectent la biodiversité. Parmi ces dernières, la chasse aux grands mammifères, partie intégrante des systèmes de production villageois, représente une activité dont les niveaux de prélèvement sont rarement compatibles avec les objectifs de conservation. Une lutte anti-braconnage est déployée pour la contrecarrer, qui a pour effet d'une part de protéger la faune d'un prélèvement excessif et illégal, mais également de priver les communautés locales de sources de revenus (la chasse n'étant pas seulement pratiquée pour l'alimentation, mais également pour se monétariser).

La plupart des plans de gestion d'aires protégées d'Afrique centrale admettent aujourd'hui que cette perte

de revenus doit être, dans la mesure du possible, compensée. Deux stratégies sont habituellement développées pour apporter des revenus dits « alternatifs ». La première consiste à **développer des Activités Génératrices de Revenus (AGR)**, parmi lesquelles on compte classiquement l'apiculture, le maraichage, le développement de filières de Produits Forestiers Non Ligneux ou encore l'appui aux activités agricoles, et moins classiquement la foresterie sociale et communautaire. La seconde consiste à **partager les revenus issus de l'activité de l'aire protégée** (revenus du tourisme de vision, de la chasse safari...). Les deux stratégies présentent des inconvénients, parmi lesquels, pour les AGR la difficulté de faire à la fois émerger des compétences, des pratiques collectives, une production régulière, une filière d'évacuation et un marché de niche rémunérateur, et pour le partage des revenus issus du tourisme, des

montants souvent peu conséquents et distribués de manière collective. Ces deux approches ont pour point commun d'être longues à mettre en œuvre et de concerner plutôt des chefs de ménage mariés et installés dans la vie. Dans les deux cas, quelques exemples de réussite côtoient de nombreux échecs, et souvent ce sont les jeunes désœuvrés, écartés de fait de ces mécanismes, qui retournent à la chasse.

Une troisième voie : l'emploi direct

La troisième voie qui s'ouvre aux gestionnaires d'aires protégées est de **fournir de l'emploi**. Souvent lié aux activités de gestion de l'aire protégée, il est partagé entre emploi non-qualifié (tâcheronage ponctuel, par exemple pour l'entretien des pistes) et emploi qualifié (comme les métiers d'animateurs ou d'écogardes...). Du point de vue des villageois, leur accès à la seconde catégorie, plus attractive, plus rémunératrice et plus stable, se heurte au manque de formation souvent lié au défaut d'alphabétisation. La même catégorie sociale, à savoir les jeunes peu qualifiés, se retrouve hors-jeu.



L'implication des autorités locales permet à la fois d'assurer une transparence lors de la sélection des candidats, et de s'assurer d'une pleine compréhension des enjeux et potentiels bénéfiques de l'activité. Ces apprentis, formés en 2021, ont ainsi reçu leur certificat de fin de formation des mains du Sous-préfet de Mbomo (Photo A. Trégourès).

Le compagnonnage, une pratique ancienne...

Selon une définition communément admise, le compagnonnage désigne un système traditionnel de transmission de connaissances et de formation à un métier, qui s'ancre dans des communautés de compagnons ou auprès d'un mentor. Un aspirant compagnon se forme à un métier à travers une série de pratiques éducatives encadrées par la communauté de compagnons ou le mentor. Ces pratiques, multiples, peuvent inclure de l'apprentissage par l'action encadrée, de l'enseignement scolaire ou de l'itinérance éducative.

...Remise au goût du jour !

Au Parc National d'Odzala-Kokoua, nous avons entamé en 2021 une expérience de « **compagnonnage encadré** », dont le principe est d'identifier des jeunes peu qualifiés résidant au village, dans des zones où les infrastructures d'éducation et les possibilités de développement sont limitées. Nous leur proposons un apprentissage rémunéré auprès d'un formateur compétent, afin soit de rendre leur recherche d'emploi plus pertinente, leur profil plus adapté aux employeurs potentiels, soit de les inciter à une reprise d'études, voire à la création d'une activité entrepreneuriale. Le domaine de formation, choisi parmi une liste de préférences mentionnées par le jeune, peut être directement lié à la gestion de l'aire protégée (récolte de données GPS en appui au travail de cartographie sociale, appuis à un technicien lors de la mise en œuvre d'un projet, ...) ou concerner des métiers présents dans les proches centres urbains (maçonnerie, hôtellerie, mécanique...). Le mentor étant lui-même rémunéré à titre symbolique pour l'accueil de l'apprenti et le temps investi à sa formation, la présence d'un apprenti s'avère rapidement bénéfique pour la structure d'accueil. A l'issue de sa formation, l'apprenti, recruté ou non, repart avec un nouveau bagage professionnel, qui permettra peut-être d'**infléchir sa trajectoire de vie** et de le sortir de la dépendance aux ressources naturelles.

En pratique, un fort engouement a accompagné les deux premières sessions d'apprentissage, témoigné par le nombre de jeunes volontaires : de **59** candidatures reçues lors de la première session, en 2021, **141** ont été envoyées lors de la seconde, un an plus tard. Au total, **17 jeunes** ont été formés au sein de différents services participant à la gestion du parc, dont **7** étudiants, durant la période de vacances scolaires. En fin d'apprentissage, tous ont bénéficié d'une



Lorsqu'ils sont formés par des techniciens du parc, les jeunes apprentis sont confrontés aux enjeux de conservation et acquièrent rapidement une bonne compréhension du fonctionnement du Parc (Photo S. Ngouma).

formation en rédaction de CV et d'orientations en termes de recherche d'emploi, et **47%** d'entre-eux ont trouvé une nouvelle voie, soit en reprenant ou continuant leurs études, soit en étant recrutés par le parc.

Cet engouement s'explique par le **mode de sélection des jeunes** : les candidatures sont peu contraignantes, ouvertes à tous les jeunes de 18 à 30 ans et provenant de la périphérie du parc, sans condition de niveau d'éducation. Les fiches de candidature sont affichées publiquement dans chaque village afin d'éviter leur récupération par une autorité locale, tandis que la procédure est détaillée par un animateur du parc. Celui-ci accompagne les volontaires dans la soumission de leur candidature, en particulier s'ils sont analphabètes. La **procédure de sélection est aussi transparente** que possible : celle-ci est réalisée par tirage au sort, dans les bureaux de l'administration locale, par l'autorité du district concerné et en présence des chefs de village et de quartier volontaires. Les listes de candidats sont affichées dans les locaux de l'administration afin de permettre aux autorités locales d'en vérifier l'exhaustivité, tandis que le nom des jeunes retenus est diffusé dans les villages, afin de les tenir informés des résultats du processus de sélection. Enfin, la **procédure de sélection cherche à être équitable** : des quotas sont définis afin d'assurer la présence de minorités dont les candidatures seraient, sans cela, escamotées au profit de jeunes hommes de groupes ethno-linguistiques dominants. En parallèle, des quotas sont appliqués en faveur des

villages périphériques au parc, afin que l'avalanche de candidatures provenant des petits centres urbains, eux aussi localisés sur le pourtour du parc, ne soit pas défavorable aux ruraux.

Recruté au sein d'un des services du parc pour une période allant jusqu'à 4 mois, le jeune apprenti découvre un domaine professionnel en étant quotidiennement accompagné par son formateur, et apprend à son contact. En début d'apprentissage, le formateur établit une **liste de « compétences prioritaires »** à acquérir, fonction des activités propres au domaine dans lequel le jeune effectue son apprentissage et fonction également des besoins du formateur. Tout au long de sa formation, il apprend non-seulement un métier, mais **se familiarise aussi avec les enjeux associés à la conservation de l'environnement**, en étant lui-même intégré au fonctionnement du parc. Quel que soit son parcours à la suite de son apprentissage, il deviendra lui-même un vecteur de sensibilisation sur les rôles du parc et les débouchés qu'il représente.

Difficultés et limites de l'expérience

L'expérience proposée ici a rencontré quelques difficultés de mise en œuvre, et notamment des **contestations ponctuelles du système de sélection des candidats**. Le recours à des **quotas** pour prendre en compte les groupes minoritaires, a présenté pour certains aspects négatifs de créer un sentiment d'injustice chez les catégories habituellement plus favorisées, alimentant les tensions entre groupes et rendant

visibles d'autres formes de ségrégations, que les quotas employés ne permettent pas de résoudre. Ainsi, après avoir pris en compte les aspects de genre (en attribuant un nombre minimum de place à destination de jeunes femmes) puis ethno-linguistiques (en réservant des places à destination de jeunes autochtones), il a fallu distinguer les candidatures provenant des villages de celles provenant des petits centres urbains, puis différencier les différents axes routiers (chaque axe se considérant plus défavorisé que l'axe voisin), tout en valorisant les candidatures provenant de zones où les initiatives du parc sont habituellement moins fréquentes. Ce cercle sans fin où la recherche d'une plus grande équité alimente paradoxalement des tensions, se ressent d'autant plus que les opportunités de formation et d'emploi extérieures au parc sont presque inexistantes. Malgré tout, la vivacité de ces contestations a témoigné d'autant plus de l'intérêt que portaient les villageois au système proposé.

Enfin, le **suivi des apprentis à la suite de leur formation** nécessite d'être amélioré. À une échelle

individuelle, l'impact de l'apprentissage à court terme est vérifiable uniquement auprès des jeunes recrutés ensuite par le parc, ou ceux dont le parcours est facilement à suivre (retour au village, reprise d'études). Il est bien moins aisé pour les jeunes quittant leur village à la recherche d'opportunités d'emploi, et dans tous les cas difficile à suivre sur le long terme. Cependant, les retours très positifs des villages impliqués, qu'ils aient ou non envoyé un jeune en apprentissage, montrent l'intérêt des habitants de la périphérie du parc d'Odzala-Kokoua pour un accès à des formations professionnalisantes, dont les applications concrètes sont visibles à très court terme.

En guise de conclusion : une activité à étendre et à suivre dans ses effets.

Les chiffres présentés ici pour un an de mise en œuvre de cette activité restent, à l'échelle d'une aire protégée comme le PNOK et de ses 54 villages riverains, très modestes. Ils indiquent que le compagnonnage ne constitue pas une recette miracle, mais bien une **approche complémentaire aux Activités Génératrices de Revenus**. Le concept comporte comme originalité intrinsèque l'idée de s'adresser de manière plus spécifique aux jeunes désœuvrés plutôt qu'aux ménages ou à des groupes de producteurs, de cibler des zones marginalisées, et de capitaliser sur les ressources humaines déjà présentes au sein de la structure. Pour être réellement efficace, il devrait être mis à l'échelle à travers un projet spécifiquement dédié.

Les effets du compagnonnage sur la diminution du braconnage ne seront visibles qu'en appliquant cette politique sur le long terme et ne seront pas faciles à démontrer formellement. Mais ses effets sur les trajectoires de vie seront sans doute plus spectaculaires. Là encore, un suivi devra être consenti pour documenter ces inflexions et vérifier si elles n'ont pas d'autres conséquences sur d'autres ressources naturelles, et si elles sont porteuses de changement à long terme sur les personnes concernées.



En quelques mois, des jeunes sans aucune maîtrise du monde du travail, acquièrent des compétences immédiatement valorisables. L'activité de compagnonnage améliore leurs opportunités de recrutement dans les centres urbains de la périphérie, où ces nouvelles compétences sont recherchées (Photo J. Nkoka).

Pour citer cette field brief :

Vermeulen, C., Trégourès, A., Koussafoula, E., Julve, C., 2023. *Le compagnonnage comme stratégie de lutte contre la pauvreté et le braconnage en périphérie des aires protégées. L'exemple du Parc National d'Odzala Kokoua, Congo Brazzaville*. Field brief, Ecofac VI (UE), Parc National d'Odzala-Kokoua (République du Congo), Nature +, African Parks (AP), Fondation Odzala-Kokoua-Lossi (FOKL).

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union Européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de ses auteurs et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union Européenne.

Pour d'autres ressources bibliographiques liées au Parc National d'Odzala-Kokoua : <https://orbi.uliege.be> et <https://www.observatoire-comifac.net/library>