MICROFICHE N°

00396

République Tunisienne

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

CENTRE NATIONAL DE

DOCUMENTATION AGRICOLE

TUNIS

الجمهورية التونسية

وزارة الفلاحة

المركز القومي

للتوثيق الفلاحي

تونس

F 1

REPUBLIQUE TUNISIENNE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

Direction de l'Enseignement
de la Recherche
et de la Vulgarisation

00396

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

CENTRE DE DOCUMENTATION AGRICOLE

SÉMINAIRE
SUR
LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE

Période du 16 au 19 Février 1976

BULLETIN DE LIAISON
DE
L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

« NUMÉRO SPÉCIAL »

SAIDA / Février 1976

-= S O M M A I R E =-

1 - Présentation du Séminaire sur la Formation Professionnelle Agricole .

2 - Ouverture du séminaire par M. ZAKARIA BEN MUSTAPHA, Directeur de l'Enseignement, de la Recherche et de la Formation des Cadres.

3 - Clôture du Séminaire par M. SEGHEDDINE CHELBI, Chef de Cabinet du Ministre de l'Agriculture.

4 - Compte-Rendu de la Commission "Recrutement Placement".

5 - Compte rendu de la Commission "Pédagogie".

6 - Compte rendu de la Commission "Perfectionnement des Enseignants"

7 - Compte rendu de la Commission "Exploitation"

8 - Compte rendu de la Commission "Rayonnement Développement"

9 - Conclusions Générales par M. MUSTAPHA LABIOD, Chef de la Division Formation Professionnelle - DERFC.

- A N N E X E S -

A1 - Programme du Séminaire et Préparation du Séminaire.

A2 - Liste des Participants

A3 - Note complémentaire sur le système d'Alternance

A4 - Note complémentaire sur le Centre Pédagogique.

PRESENTATION

Ce nouveau bulletin de liaison porte, cette fois, exclusivement et à titre de numéro spécial, sur le séminaire sur la formation professionnelle agricole qui s'est tenu à Saïda du 16 au 19 Février, dont vous trouverez ci-joint tous les détails (programme, rapports de commission, liste des participants...)

Il s'agissait, à l'occasion d'un stage en France de 12 directeurs de C.F.P.A. mis en contact avec différentes organisations de Formation Professionnelle Agricole, d'engager une réflexion en profondeur sur des améliorations, et les orientations de la formation professionnelle agricole dans le contexte de la Tunisie.

De nombreux points ont été soulevés, de nombreuses voies ont été tracées et qui ne touchent pas seulement les C.F.P.A., mais tous les organismes, toutes les personnes dont les préoccupations portent sur la formation Agricole Tunisienne, en général.

La réflexion reste ouverte dans le cadre des orientations fondamentales developpées par Mr. le Directeur de l'Enseignement, de la Recherche et de la Formation des Cadres et Mr. Le Chef de Cabinet qui ont même porté le niveau des recommandations à un degré plus élevé que celui que les commissions avaient parfois timidement tenté d'atteindre.

Certains pourront regretter que les rapports des commissions soient trés résumés et n'entrent pas assez dans le détail; Pour palier en partie ce fait, il a été rajouté 2 notes complémentaires (sur le système d'alternance et sur le futur centre Pédagogique) qui devaient permettre de faciliter la lecture.

Il n'en reste pas moins vrai qu'il ne s'agissait pas de présenter un "manuel de formation" ni vu "recueil de recettes". Toutes les interventions ont suffisamment insisté sur le fait que les solutions pratiques et concrètes sont à élaborer et à prendre en charge sur place, au niveau de chacune des situations particulières, par un travail d'équipe regroupant l'ensemble des personnes concernées. C'est donc dans le sens de ces nouvelles orientations, qu'il s'agit désormais de rechercher les formules adaptées et immédiatement réalisables.

EXPOSE D'OUVERTURE DE MONSIEUR ZAKARIA BEN MUSTAPHA,
DIRECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA RECHERCHE ET DE
LA FORMATION DES CADRES.

Mesdames et Messieurs chers amis,

Je suis heureux d'assister avec vous à l'ouverture de ce seminaire . Encore une fois, on se rencontre et on essaye de chercher ensemble la meilleure voie pour que nos actions soient efficaces et utiles.

Nous avons engagé ensemble depuis déjà un certain nombre d'années beaucoup d'actions. Certaines ont abouti, d'autres sont en cours d'aboutir, d'autre encore nous ont conduit à des impasses; nous avons dû rebroussé chemin. L'action que nous avons menée ensemble, de toute façon en ce qui me concerne, je la trouve passionnante et trés enrichissante. Nous avons déjà tenu il y a deux ans je crois un séminaire à l'I.N.A.T., avec les Directeurs des centres et un certains nombre d'enseignants. Nous avons déjà à ce moment là commencé à dégager un certain nombre de points qui ont fait l'objet d'une réflexion plus approfondie et nous avons décelé ensemble certaines faiblesses et certaines insuffisances dans notre système de formation professionnelle.

Nous sommes vous et moi, quelque fois critiqués en estimant que notre action n'a pas l'impact voulu, l'impact souhaité sur la production et sur le développement agricole. Ces critiques ne sont pas tout à fait inéxactes mais ne sont pas tout à fait fondées non plus. Dernièrement au cours d'une table ronde quelqu'un m'a dit que dans une des régions, où il avait fait un sondage, il avait remarqué que 40 % des employés de la Sté. de Transport sortaient des C.F.P.A. Je veux bien le croire mais j'estime que dans un village, même si les employés d'une Sté de Transport ont une formation agricole ce n'est pas perdu et si nous arrivons à avoir des cadres, quelque soit le domaine de leur activité, qui aient une connaissance des problèmes de l'agriculture, ce n'est pas perdu, Bien sûr il est souhaitable que ceux que nous formons aillent travailler dans les champs. Mais, ce n'est pas toujours de notre faute s'il n'y vont pas, et c'est pourquoi nous avons entamé et bien avant que je n'arrive d'ailleurs à la D.E.R.F.C. des actions de rayonnement. Nous avons cherché, vous avez cherché à toucher les agriculteurs, même ceux qui ont dépassé l'âge de la formation professionnelle, même ceux qui ne sont pas hébergés dans les centres, car ce sont ceux là qui nous interressent en premier lieu : ceux qui travaillent sur les champs. Les expériences sont de plus en plus nombreuses et je vous remercie d'ailleurs ; nous avons recensé les différentes actions qui se font un peu partout dans les Centre et dans les Lycées Agricoles pour essayer de transmettre les messages en dehors des limites de l'établissement et il y a une bonne part de réussite dans ce qui à été fait nous forme de séminaires, de journées d'études, de Colloques, de Vulgarisation etc....

On a reppoché à notre enseignement de ne pas tenir compte de l'environnement et de la réalité agricoles, des traditions culturales en usage dans les régions parce que l'agriculteur tunisien, même s'il n'a pas suivi un C.F.P.A. ou un lycée sait beaucoup de choses et quelque fois nous ignorons qu'il le sait. De toute façon, et surtout dans certaines régions qui sont connues pour leur traditions agricoles, le fellah connait très bien son affaire. Et là je crois qu'il y a une part de modestie à introduire dans la formation de nos cadres, dans nos programmes et dans nos objectifs. Il faudrait comprendre une bonne fois pour toute que nous n'ammenons pas la vérité, que nous sommes pas seuls à connaitre cette vérité, et qu'il y a autour de

...

PRESENTATION

Ce nouveau bulletin de liaison porte, cette fois, exclusivement et à titre de numéro spécial, sur le séminaire sur la formation professionnelle agricole qui s'est tenu à Saïda du 16 au 19 Février, dont vous trouverez ci-joint tous les détails (programme, rapports de commission, liste des participants...)

Il s'agissait, à l'occasion d'un stage en France de 12 directeurs de C.F.P.A. mis en contact avec différentes organisations de Formation Professionnelle Agricole, d'engager une reflexion en profondeur sur des améliorations, et les orientations de la formation professionnelle agricole dans le contexte de la Tunisie.

De nombreux points ont été soulevés, de nombreuses voies ont été tracées et qui ne touchent pas seulement les C.F.P.A., mais tous les organismes, toutes les personnes dont les préoccupations portent sur la formation Agricole Tunisienne, en général.

La réflexion reste ouverte dans le cadre des orientations fondamentales developpées par Mr. Le Directeur de l'Enseignement, de la Recherche et de la Formation des Cadres et Mr. Le Chef du Cabinet qui ont même porté le niveau des recommandations à un degré plus élevé que celui que les commissions avaient parfois timidement tenté d'atteindre.

Certains pourront regretter que les rapports des commissions soient trés résumés et n'entrent pas assez dans le détail; Pour palier en partie ce fait, il a été rajouté 2 notes complémentaires (sur le système d'alternance et sur le futur centre Pédagogique) qui devaient permettre de faciliter la lecture.

Il n'en reste pas moins vrai qu'il ne s'agissait pas de présenter un "manuel de formation" ni vu "recueil de recettes". Toutes les interventions ont suffisamment insisté sur le fait que les solutions pratiques et concrètes sont à élaborer et à prendre en charge sur place, au niveau de chacune des situations particulières, par un travail d'équipe regroupant l'ensemble des personnes concernées. C'est donc dans le sens de ces nouvelles orientations, qu'il s'agit désormais de rechercher les formules adaptées et immédiatement réalisables.

EXPOSE D'OUVERTURE DE MONSIEUR ZAKARIA BEN MUSTAPHA,
DIRECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA RECHERCHE ET DE
LA FORMATION DES CADRES.

Mesdames et Messieurs chers amis,

Je suis heureux d'assister avec vous à l'ouverture de ce seminaire . Encore une fois, on se rencontre et on essaye de chercher ensemble la meilleure voie pour que nos actions soient efficaces et utiles.

Nous avons engagé ensemble depuis déjà un certain nombre d'années beaucoup d'actions. Certaines ont abouti, d'autres sont en cours d'aboutir, d'autre encore nous ont conduit à des impasses; nous avons dû rebroussé chemin. L'action que nous avons menée ensemble, de toute façon en ce qui me concerne, je la trouve passionnante et très enrichissante. Nous avons déjà tenu il y a deux ans je crois un séminaire à l'I.N.A.T., avec les Directeurs des centres et un certains nombre d'enseignants. Nous avons déjà à ce moment là commencé à dégager un certain nombre de points qui ont fait l'objet d'une réflexion plus approfondie et nous avons déc lé ensemble certaines faiblesses et certaines insuffisances dans notre système de formation professionnelle.

Nous sommes vous et moi, quelque fois critiqués en estimant que notre action n'a pas l'impact voulu, l'impact souhaité sur la production et sur le développement agricole. Ces critiques ne sont pas tout à fait inéxactes mais ne sont pas tout à fait fondées non plus. Dernièrement au cours d'une table ronde quelqu'un m'a dit que dans une des régions, où il avait fait un sondage, il avait remarqué que 40 % des employés de la Sté. de Transport sortaient des C.F.P.A. Je veux bien le croire mais j'estime que dans un village, même si les employés d'une Sté de Transport ont une formation agricole ce n'est pas perdu et si nous arrivons à avoir des cadres, quelque soit le domaine de leur activité, qui aient une connaissance des problèmes de l'agriculture, ce n'est pas perdu, Bien sûr il est souhaitable que ceux que nous formons aillent travailler dans les champs. Mais, ce n'est pas toujours de notre faute s'il n'y vont pas, et c'est pourquoi nous avons entamé et bien avant que je n'arrive d'ailleurs à la D.E.R.F.C. des actions de rayonnement. Nous avons cherché, vous avez cherché à toucher les agriculteurs, même ceux qui ont dépassé l'âge de la formation professionnelle, même ceux qui ne sont pas hébergés dans les centres, car ce sont ceux là qui nous interressent en premier lieu : ceux qui travaillent sur les champs. Les expériences sont de plus en plus nombreuses et je vous remercie d'ailleurs ; nous avons recensé les différentes actions qui se font un peu partout dans les Centre et dans les Lycées Agricoles pour essayer de transmettre les messages en dehors des limites de l'établissement et il y a une bonne part de réussite dans ce qui à été fait nous forme de séminaires, de journées d'études, de Colloques, de Vulgarisation etc....

On a reppoché à notre enseignement de ne pas tenir compte de l'environnement et de la réalité agricoles, des traditions culturales en usage dans les régions parce que l'agriculteur tunisien, même s'il n'a pas suivi un C.F.P.A. ou un lycée sait beaucoup de choses et quelque fois nous ignorons qu'il le sait. De toute façon, et surtout dans certaines régions qui sont connues pour leur traditions agricoles, le fellah connait très bien son affaire. Et là je crois qu'il y a une part de modestie à introduire dans la formation de nos cadres, dans nos programmes et dans nos objectifs. Il faudrait comprendre une bonne fois pour toute que nous n'ammenons pas la vérité, que nous sommes pas seuls à connaitre cette vérité, et qu'il y a autour de

...

l'école, autour du centre, des gens qui, non seulement savent comment cultiver la terre, mais qui jugent quelques fois notre action. Et ce sont eux qui forment un peu l'opinion publique que nous retrouvons à travers les journeaux, à travers la radio, ou auprès des responsables régionaux et nationaux. Alors il faut, d'une part repenser nos programmes, et d'autre part nouer le dialogue ou renforcer le dialogue avec l'environnement agricole de l'établissement. Et passeulement pour faire plaisir au Fellah, mais parcequ'il connait des choses que peut être nous ne connaissons pas. C'est dans ce cadre que nous avons engagé plusieurs actions de réflexion et d'études, mis sur pied un projet d'assistance pédagogique à l'enseignement agricole et je profite de l'occasion pour remercier tous ceux qui ont participé d'un côté ou de l'autre à la réussite de ce projet, parceque malgrés les lacunes, et les insuffisances comme dans toute chose, j'estime personnellement que c'est un projet qui peut être cité comme projet réussi. C'est dans ce cadre qu'un certain nombre d'entre vous a bénéficié d'un séjour en France pour prendre contact avec des Français qui ont, à d'autres niveaux, les même préocupations que nous, et qui s'occupent de la formation professionnelle et de l'enseignement agricole. Nous espérons tous que ceux qui ont acquis cette expérience en ont tiré profit. C'est dans cet esprit que nous avons organisé aujourd'hui ce séminaire qui n'est qu'un chainon dans la suite de ce que nous avons engagé : pour permettre un peu d'échanger les idées, de discuter, de faire partager les expériences des uns et des autres.

Tout celà nous oblige à fournir plusieurs éfforts et à mener, si vous permettez le mot entre guillemets, "plusieurs batailles" en même temps parcequ'il s'agit non seulement de trouver les programmes qui puissent répondre aux besoins du développement agricole en général, mais également créer une atmosphère favorable au sein de l'établissement, et de dispositions psychologiques favorables au travail des enseignants.

Dans ce but nous avons engagé parallèlement une action, qui n'a pas été facile, pour faire aboutir le fameux statut de l'enseignement agricole. Il n'a pas donné satisfaction aux directeurs je le sais, mais notre travail est ingrat. Il nous oblige à nous oublier et à donner la priorité aux autres.

Dans notre cas, ce fut une priorité vraiment choisie et consentie par nous, et si c'était à refaire, personnellement je le referai parcequ'il fallait, ou bien rapporter le statut éternellement et continuer la discution avec la fonction publique, ou bien accepter ce qui a paru sur le journal officiel. Je crois que nous sommes solidaires pour opter pour cette solution qui n'avantage aucun de nous ici présent mais qui avantage les autres. Nous pouvons en être fiers et pouvons dormir tranquilles, avec toutefois un petit pincemnnt pour certains. Ce statut je l'espère va nous faciliter la tâche et permettre à notre corps enseignant de s'épanouir et de se consacrer à sa tâche qui est la formation professionnelle, la vulgarisation, la transmission du message et j'éspère que celà lui permettra de jouer son rôle pleinement dans le developpement agricole.

Il y a un certain nombre de points que je constate et qui rejoignent absolument nos préoccupations et qui vont être discutés par des commissions, au cours de ce séminaire. Il y a d'abord le système pédagogique, que nous souhaitons mettre sur pied. Nous avons déjà des traditions dans l'enseignement agricole, nous avons des gens qui ont passé des dizaines d'années dans l'enseignement agricole et nous avons acquis une certaine expérience très solide et très valable. Mais comme pour toutes expériences, pour tout acquit, il faut une évolution. Nous sommes tellement concients de ce problème que l'une de nos préocupations

. . . / .

pour l'année prochaine est la création d'un centre pédagogique. jusqu'à présent comme pour nous tous, ceux qui enseignent dans les établissement agricoles ont acquis de l'expérience sur le terrain. Ils ont été jetés en plein dans l'eau et là ils ont pris à nager. Si cette méthode est valable, il est également juste de contrôler un peu ceux qui vont se consacrer à l'enseignement et de leur donner un bagage pédagogique avant de les mettre en place. De même, ceux qui iront jouer un rôle dans la vulgarisation et se mettre en contact avec le Fellah, gagneraient également à être initiés à certainss méthodes de communications.

J'espère donc que l'année prochaine verra la création d'un centre qui aura pour objet de former, d'initier les futurs enseignants et les futurs vulgarisateurs à leur tâche, en plus de leur bagage techniqu ainsi que de recyclar ceux qui déjà sont sur le terrain.

Un autre aspect préoccupant et qui a fait l'objet d'ailleurs d'une partie de l'action de ce projet pédagogique, c'est l'exploitation agricole. Il est douloureux de constater quelquefois la rupture complète entre l'exploitation agricole qui se trouve à côté du centre, et l'action pédagogique qui se passe au sein du centre. L'exploitation agricole sert parfois des laboratoire pour les travaux pratiques et les jeunes vont y apprendre à planter des tomates ou à tailler les arbres. Mais nous n'avons pas souvent constaté de relation entre les programmes d'enseignement et le plan cultural. Nous avons demandé en vain, que ces plans nous parviennent pour les soumettre à l'INRAT et les autres établissements de recherche pour une meilleure utilisation des parcelles. Celà n'a pas été fait, sauf exception.

Il y a également autre chose dont je vous parlerai à cette occasion, c'est le rôle de la bibliothèque et de la documentation dans la mise à jour des connaissances de l'enseignant. Je sais qu'une action est engagée déjà au niveau de la formation de ceux qui vont s'occuper de ces bibliothèques et au niveau de l'organisation même du système de documentation. Mais il est bon également que les directeurs sachent que la bibliothèque n'est pas seulement le dépôt de livres anniens et dépassés, c'est un instrument vivant qui doit être au service de l'enseignant et qui doit être mis à jour continuellement,

Bien sûr, il reste d'autre choses, tellement d'autre choses à dire. J'espère que nous aurons d'autres occasions de nous voir. J'aimerais seulement vous rappeler enfin que nous existons tous avec notre structure, la D.E.R.F.C., le Ministère de l'Agriculture lui même, les CFPA, parceque les gens attendent de nous quelque chose et que, l'existence de notre structures peut être remise en question à n'importe quel moment. S'il y a un centre à Souassi, à El Alia ou à Sidi Bouzid s'il y a la D.E.R.F.C., avec un directeur, des Chefs de Divisions et des Inspecteurs ce n'est pas par hasard, mais parceque, les cadres régionaux, nationaux et surtout régionaux qui sont les plus proche de la réalité souhaitent et attendent de nous des services. Il faudrait pouvoir avoir le courage de nous poser cette question tous les jours "Sommes nous vraiment en train d'assurer les service qu'on attend de nous ? Est-ce que honnêtement nous sommes en train de contribuer au developpement agricole de la région où nous sommes ? Est-ce que honnêtement le budget que nous sommes en train de dépenser, et qui est relativement énorme pour un pays en voie de developpement sans ressources minières comme d'autre en ont, est dépensé a bon escient ?" Il faudrait que nous tous dépassions un peu les problèmes de statut les problèmes de chicaneries administrative, budgetaires pour nous poser ce problème parceque si ce n'est pas nous qui le posons, d'autres le feront pour nous, et je vous assure que ca sera difficile à ce moment là, si les réponses sont négatives. Personnellement j'estime que dans la plus part des cas nos centres essayent de jouer le rôle qu'on attend

d'eux dans le developpement agricole de la région, a part quelques exeptions malheureusement. Mais il faudrait avoir le courage de remettre en cause son existance, ses programmes et ses traditions d'une façon permanente et essayer de se dire "le programme que j'établis dans ses grandes lignes est bien beau, avec tant d'heures d'arboriculture, tant d'autres chose, la discipline est très stricte, les surveillants sont respectés par les élèves, la nourriture est bonne l'étanchiété des dortoirs est excellente etc....

Mais est ce que tout cela est en train de jouer un rôle convenable en tant que rouage dans l'ensemble par rapport aux autres rouages du développement agricole ?".

Vou allez voir que si vous vous posez ces questions, vous vous apercevrez qu'il y a beaucoup d'améliorations à apporter pour l'évolution du système.

Je vous souhaite donc un séminaire agréable et très fructueux.-Je reviendrait avec si Ezzeddine Cholbi le Chef du Cabinet de Mr. Le Ministre qui s'interesse également à votre action et qui souhaiterait prendre contact avec nous. Je vous remercie.

---------=-*-=---------

EXPOSE DE CLOTURE

DE MONSIEUR EL HADJ ABDELKADER CHELBI

CHEF DE CABINET DE MONSIEUR LE MINISTRE DE

L'AGRICULTURE

Mes chers collègues,

Je voudrais d'abord exprimer ma joie de présider la séance de clôture de ce séminaire, et à cette occasion j'aimerais aussi souhaiter la bienvenue aux invités de l'I.R.A.M. et aux Coopérants dans le Service Pédagogique et la Formation Professionnelle. Je voudrais également exprimer ma joie d'avoir l'occasion de dialoguer avec vous des problèmes auxquels vous vous affrontez et d'émettre certaines recommandations après avoir discuté avec les responsables de la formation.

Le problème de la formation d'une façon générale, avant d'arriver à la formation professionnelle, se heurte, à mon avis, à une difficulté majeure. très souvent, ceux qui sont formés dans le cadre agricole considèrent que l'employeur c'est "l'Administration".

L'Administration a certes besoin de cadres. Il n'y a pas actuellement pléthore de cadres dans l'Administration, il y a peut être un manque d'organisation, et peut être une mauvaise utilisation des Cadres d'une façon plus ou moins aiguë dans les différents services. Mais le plus important c'est que l'agriculture ne se fait pas dans les bureaux. Elle ne se fait pas d'une manière fermée, avec des Administrateurs, des Directeurs, des Chefs et des Sous-Chefs. Il faudrait limiter le Service de l'Administration à un encadrement petit à petit, à mesure du développement, arriver à faire des agriculteurs des personnes prêtes à diriger leur terre comme il faut, et prêtes à recevoir certaines techniques nouvelles qui dépassent le cadre de l'exploitation. Ceci est du ressort de l'Administration qui doit trouver les circuits nécessaires pour communiquer dans les meilleures conditions et aussi rapidement que possible toutes les techniques. Dans ce contexte, la formation professionnelle est plus importante au niveau de la formation proprement dite en ce sens qu'elle doit coller encore plus que pour les autres Sections (Lycées, enseignement technique, enseignement supérieur, I.R.A.M.) aux besoins immédiats de l'agriculteur.

C'est avec plaisir que j'ai écouté vos recommandations en matière d'adaptation aux besoins locaux, aux besoins techniques, aux besoins de recyclement des Centres qui ne seraient plus des Centres de Formation Professionnelle, mais de véritables Centres D'animation regroupant tous les Services intéressés par l'animation et le développement rural d'une façon générale. Ce qui m'inquiète dans tout cela, c'est que si avec actuellement une vingtaine de Centres, et six en constitution qui doivent ouvrir en principe bientôt, on devait multiplier cette action (et il y a besoin de la multiplier), je ne pense pas qu'il faille le faire dans la structure qui existe actuellement, à savoir un cycle de formation de deux ans. Il est à mon avis impossible d'adapter la formation aux besoins des exploitations sur un besoin prévu aujourd'hui et avec un produit fini au bout de deux ans. Nous vivons dans ce pays un paradoxe au niveau du secteur agricole. D'une part une situation où vous avez effectivement beaucoup de main d'oeuvre sous-employée, mal employée ou non employée, et d'autre part un manque de main-d'oeuvre qualifiée, il y a des demandes urgentes à chaque saison pour une spéculation donnée qui nécessite des ouvriers spécialisés dans telle branche et on se heurte à une pénurie qui vient tout être d'une pénurie absolue de cadre, mais aussi d'une mauvaise allocation des cadres ouvriers spécialisés à travers le pays. Et c'est fondamental. Le problème est d'essayer de trouver l'adaptation en matière de formation, de façon à ce que pour un besoin déterminé prévisible d'une situation, on puisse y répondre à temps.

.../....

Pour cela, il faut effectivement, et là, je rejoins parfaitement l'une de vos préoccupations, la souplesse dans la gestion du Centre, souplesse qui doit être absolue. Il ne s'agit pas d'une souplesse administrative pour avoir une indépendance de pouvoir et dire : "J'achète et je vends tout seul, je n'ai pas à me plier aux exigences de la fonction publique ou de la comptabilité publique". Il faut voir cette souplesse dans la capacité et l'aptitude de l'encadrement d'un Centre à s'adapter immédiatement à un besoin. L'idéal, à mon avis pour les C.F.P.A., c'est de n'avoir aucun programme fixé préétabli, mais de disposer d'une sorte de "bibliothèque de programmes pour être en mesure de communiquer une formation aussi bien en deux semaines, qu'en trois mois ou en une année. D'où l'obligation aux personnes de s'adapter pour répondre aux besoins exprimés par les agriculteurs.

A partir du moment où raisonnez en terme de formation en circuit fermé, il vous faut une pré-formation, puis une formation, et puis une après formation ou un stage de pré-emploi, et ainsi de suite. Vous vous engagez alors dans un processus où la personne qui vient au Centre ne se sent pas "de passage" avec un travail qui l'attend, mais comme attachée à ce Centre et ne voulant s'en détacher qu'avec un emploi garanti.

Il faudra que les relations s'établissent au niveau du recrutement, en correspondance avec les besoins de la région. Il faudra, c'est très important, les établir avec les jeunes eux-mêmes, et, c'est aussi très important, avec les employeurs ou les futurs employeurs. Il faudra que les futurs employeurs définissent le profil des personnes dont ils sont besoin, avec un détail de formation sur mesure. Parallèlement à cela, nécessairement, il faudra une structure, comme vous l'avez évoqué, sur le plan de la formation des formateurs. Au sujet de l'équipement, il faudra être outillé pour répondre à tous ces besoins (il faudra peut être envisager des Centres mobiles). Parceque les Centres existants actuellement, et les autres à créer doivent réaliser un rayonnement à plusieurs niveaux.

Je ne crois pas que l'exploitation puisse réellement rayonner. Par rapport à une telle diversité des exploitations environnantes, celle du Centre aura généralement les remarques que "cette exploitation est trop petite pour justifier telle mécanique, ou elle est trop grande pour ce que vous faites".. et ainsi de suite.

Donc le côté rayonnement devrait se situer essentiellement au niveau de la mentalité de l'ouvrier qui travaille, c'est fondamental. Si dans la propriété il doit se lever à 6h du matin, il faudrait commencer à 6h du matin aussi pour les cours. S'il doit dans certains cas, et pour certains travaux, travailler 12h par jour il travaillera 12h par jour. C'est ainsi qu'on formera un véritable ouvrier prêt à satisfaire le besoin de l'employeur et prêt à valoriser les terres agricoles tunisiennes.

Le 2è point au niveau du rayonnement devrait peut-être consister à faire un Centre touchant les différentes actions de vulgarisation, d'encadrement, il faut l'associer le cadre de l'agriculture proprement dite pour s'occuper du développement rural d'une façon générale.

Très souvent au niveau des jeunes, et là vous pouvez y contribuer, les problèmes qui se posent ne sont pas des problèmes de formation technique et ne sont pas des problèmes de trouver du travail, c'est qu'ils rejettent le milieu dans lequel ils sont. Il y a beaucoup d'insuffisances, peut être parceque dans la région il n'y a pas d'électricité. Si ce manque de conditions de vie, de qualité de vie l'a marqué dès le départ vous risquez de former des gens dans l'esprit de les adapter aux besoins de la région, aux besoins des employeurs, mais le jeune qui entrera dans le Centre, lui, pensera à autre chose il pensera passer son temps, quelques mois ou quelques années en internat, avec une petite bourse, et il considérera son passage au Centre comme un période d'attente. A ce moment là, il n'aura pas la motivation qu'il faut. Il faudra donc au niveau de la sélection une bonne connaissance du milieu et une bonne connaissance de l'aptitude technique et physique, mais aussi une préparation psychologique du jeune à travailler dans son milieu. Quand je dis préparation psychologique il ne s'agit pas de le loger et lui dire : "ce qu'il y a chez nous est bon", Il s'agit surtout d'intéresser les responsables régionaux à se pencher sur les problèmes qui débordent le cadre de l'Agriculture et les amener à trouver avec vous la solution aux problèmes qui se posent dans la région.

.../...

Tout celà fait du Centre que j'appellerai Centre D'Animation Rurale, et non pas Centre de Formation Professionnelle, un Centre avec des tâches très complexes, très difficiles, très ardues et qui nécessitent la participation, peut être au niveau d'un comité ou d'un conseil.

Il faudra dépasser le cadre de la formation tout court, dans les Centres Agricoles comme dans les lycées agricoles, et même dans la faculté. Car nous risquons de dépenser de l'énergie de l'argent et des compétence qui sont encore rares dans le pays pour retrouver à la fin un certain pourcentage plus ou moins élevé de personnes restant dans le métier. Ce pourcentage est malheureusement encore plus faible, et c'est pour celà que j'insiste, avec les Centres de Formation professionnelle. Il n'y pas à ma connaissance un pourcentage très élevé des jeunes qui entrent dans les Centres de Formation Professionnelle et qui restent dans le Secteur Agricole. Et même quand ils y restent, le pourcentage de ceux qui sont effectivement des ouvriers de terrain par rapport à la promotion qui est entrée, est très faible. Si vous poussez l'analyse, vous verrez très probablement qu'ils ont un travail peut être de bureau ou de contrôle, d'agent ou autre, mais pas un travail technique, un travail vraiment agricole. C'est un danger. Il faudra que le Centre, là aussi, suive les élèves dans la mesure où ils sont dans les environs. Dans la mesure où le Centre prend une dimension pour le développement de la région dans laquelle il est établi, il est absolument indispensable d'assurer un suivi de ceux qui sortent de l'établissement pour voir si la formation, du recrutement au moment où le jeune est sorti a répondu ou pas à ce qu'on attendait d'elle.

Voilà en vrac, si vous voulez, quelques réflexions sur les préoccupations qui, j'en suis convaincu, sont encore plus délicates et plus difficiles que la gestion d'un lycée agricole. Un lycée agricole, c'est en principe : un cycle et un niveau de recrutement bien connus et des programme bien arrêtés, chaque enseignant a sa mission, il enseigne, il a ses heures des cours. Un Centre de Formation Professionnelle ne doit pas du tout être conçu selon ce principe là. C'est un Centre qui doit vivre une réalité du milieu. C'est cette réalité qui dicte le profil de formation, le délai de formation, le niveau de formation, et, qui dicte aussi le débouché attendu pour le jeune. Ce n'est pas une tâche facile. Et j'aimerai peut-être, avec Si Zakaria, tenter une expérience. Vous parlez ici de souplesse, j'aimerais que l'on teste un Centre en ne lui donnant ni programme, ni rien du tout. On lui dit : "Carte blanche, vous êtes un ensemble de cadres, d'instructeurs avec un directeur de Centre, faites ce que vous voulez et rendez-nous compte du résultat la première année, la deuxième année. Recrutez comme vous l'entendez en fonction des besoins, formez même s'il y a lieu plusieurs groupes peut être pour la même spécialité dans des périmètres irrigués ou ailleurs, l'un en 3 mois, l'autre en 6 mois, l'autre en 2 ans. Faites ce que vous voulez et ce sont les résultats qui comptent pour nous. Quand le jeune est employé dans un propriété des environs, qu'il est satisfait, et que l'employeur est satisfait, voilà les trois mesures pour définir le succès d'un Centre. Un Centre de Formation Professionnelle doit répondre à ce besoin là, en débouchant sur un emploi sur le terrain, satisfaisant pour l'employé et pour l'employeur. Il ne faut jamais perdre de vue ces conditions, à tous les niveaux de formation.

Voilà ce que j'ai à vous dire à l'occasion de cette clôture et je vous remercie./.

=-=-=-=-=-=-=-=-=-=-=-

COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION RECRUTEMENT - PLACEMENT

- Rapporteur : Abderrahmen Abdelkebir : Directeur du CFPA. de Medenine

"Placement-recrutement" et non l'inverse, car c'est en fonction des débouchés que devrait se faire le recrutement.

Des emplois existant, mais souvent mal définies. Par contre les CFPA. forment des jeunes dont certains ne travaillent pas dans l'Agriculture. On met en cause le jeune âge des élèves sortants, leur manque d'expérience et de maturité, la méfiance de l'exploitant privé ou étatique, le décolage des salaires par rapport à ceux de l'industrie, etc...

Or il existe déjà plusieurs réalisations qui visent à améliorer la relation formation-placement. A titre d'exemples :

- le Centre de formation de vachers de Sidi-Thabet,
- la Section spéciale de Sidi-Bou-Rouis sur Rouis,
- les CFPA à la demande des Gouvernorats, pour le projet de développement rural,
- les Sections de machinisme de Sbeitla, Kélibia, etc....

Dans ces cas précis l'emploi des élèves est assuré à la sortie du Centre.

La commission, sans vouloir minimiser l'importance de la formation classique, encourage vivement les initiatives vers ce genre plus concret de formation. Dans l'un et l'autre cas elle souligne les impératifs suivants :

1) Liaison du Centre avec les autorités régionales et locales avec les organismes agricoles régionaux (CRDA, O.T.D), avec l'UNA, avec l'Office régional de l'emploi, et aussi avec l'antenne régionale du Ministère de l'Education Nationale.

Sans attendre des invitations de la part des responsables le Directeur du CFPA, doit lui même provoquer ces contacts, en vue d'une meilleure connaissance du milieu agricole et des besoins réels. Dans cet objectif de contacts on ne peut aussi qu'encourager la multiplication des journées d'information et de petites opérations de vulgarisation au profit des agriculteurs : fourniture de plants et semences, de poussins, etc... Ceci suppose (c'est un souhait) un minimum de stabilité des directeurs et des enseignants, ainsi qu'un minimum de liberté d'action et de décision.

2) Connaissance du milieu d'origine des élèves :

Cette connaissance est indispensable au moment du recrutement pour que celui-ci soit vraiment rural. Il faudrait arriver à refuser catégoriquement toute candidature qui ne remplisse pas les conditions exigées par le règlement dans ce domaine, c'est à dire une appartenance réelle au milieu rural.

Il serait souhaitable également que directeur et enseignants connaissent personnellement les familles des élèves.

3) Formation à la demande :

Dans le cas de formation à la demande des employeurs, le programme et le cadre d'étude doivent être suffisamment souples et dégagés de contraintes scolaires. Recrutement et programme se font en collaboration avec les employeurs concernés (délégués, responsables, professionnels, etc....).

4) Formation type classique :

Dans la formation de type classique il faut coûte que coûte obtenir une meilleure motivation des élèves par un dialogue poursuivi à toutes les occasions, par de réels encouragements à la sortie sous forme d'attribution de terres, de prêts et de matériel. On n'insistera jamais assez sur l'importance des stages organisés et suivis par un enseignants, en cours d'études et sous forme d'une année complémentaire, à l'instar de ce qui se pratique pour les lycées agricoles. Cette année de stage permettrait également de mieux aborder le suivi et l'assistance aux élèves durant les premières années de travail (établissement de fiches individuelles) etc...

COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION PEDAGOGIE

- Rapporteur : Abdelkafi Mohamed : Directeur du CFPA de Gafsa.

I) Le système pédagogique dépend d'un choix fondamental à faire entre deux types de formation :

A savoir la formation classique de jeunes actuellement en vigueur et la formation à la demande dite "à la carte" qui se dessine de plus en plus.

Ce choix, n'étant pas possible à l'immédiat, il est quand même possible d'orienter et d'ouvrir la formation sur les réalités régionales et de consolider la formation à la carte.

2) Quelque soit le type de formation à faire, l'élaboration et la réalisation de cette formation ne peut se faire que sur place, au niveau de chaque région, et doivent y participer l'ensemble des personnes concernées dans la région, de manière à tenir compte de la préoccupation des intéressés. Ces personnes sont :

- les directeurs des Centres
- les inspecteurs régionaux
- les formateurs
- les services agricoles régionaux.
- les utilisateurs.
- les intéressés eux-mêmes : Adultes - jeunes.

Ce qui suppose bien sûr une certaine souplesse laissée aux Centres pour la réalisation et l'élaboration des actions de formation, à savoir des cycles de formation courts et longs, des visites, des journées d'information, des séminaires, etc.....

3) En formation la préoccupation essentielle doit être une mise en condition des formés dans le milieu rural environnant, il est recommandé de compléter la formation par un stage de pré-emploi, tout en envisageant pendant la formation le système de l'alternance qui doit être basée sur le vécu de l'ensemble des situations agricoles et sociales du milieu environnant.

4) Dans ce souci, les relations des formateurs avec l'extérieur sont primordiales. Les moyens de ce contact obligatoire supposent que:

- le Centre dispose de véhicules
- l'emploi du temps des formateurs soit aménagé pour prévoir des visites aux agriculteurs, stagiaires, vulgarisateurs, et participer aux réunions régionales afin de suivre les projets de développement.

Les liaisons du Centre avec l'extérieur ne doivent pas être seulement le fait du Directeur, mais il s'agit d'y faire participer l'équipe des formateurs.

5) Les moyens d'appui à la formation doivent tendre plus à la réflexion qu'à la simple observation, et que dans ce sens, le rôle des systèmes d'enregistrement, des différents moyens audio-visuels (photos, collections, échantillons) et documentation agricole (rapports d'études, de vulgarisation, projets et recherches), touchant le Centre et l'environnement immédiat, doivent être recherchés ou réalisés sur place par les formateurs avec la participation des élèves, ce qui exige certainement de très gros efforts personnels pour aller chercher ce qui existe sur place.

COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION PERFECTIONNEMENT DES ENSEIGNANTS

- Rapporteur : Cheikhrouhou Ezzeddine : Enseignant au CFPA. de Sfax.

I) Profil actuel des formateurs :

a) Possession d'une certaine expérience suite à la participation à des stages et séminaires.

b) Insuffisance dans les aptitudes de transmission des connaissances.

c) Nécessité d'actualisation des techniques.

II) Perfectionnement et Recyclage des formateurs :

a) Continuation de l'action en cours.
- leçons modèles
- séminaires de courtes durées à l'intention des nouveaux enseignants.
- formation de documentalistes.
- etc;....

b) Stages périodiques pour actualiser les connaissances techniques.

c) Stages périodiques psycho-pédagogiques.

III) Profil du formateur :

a) Posséder la matière théoriquement et pratiquement.

b) Communiquer et transmettre.

I) Adaptation aux différents niveaux des formés :

- Jeunes
- Adultes : Agriculteurs
  Vulgarisateurs

2) Utilisation des moyens adéquats de communication (langage etc...)

c) Utilisation maximale des moyens dont on dispose et avoir l'esprit d'initiative.

IV) Formation des nouveaux formateurs :

Proposition d'un schéma de formation en 2 ans pour les nouveaux recrutés.

a) 1ère année : Stage sur une exploitation, comportant :
- une formation psycho-pédagogique.
- la participation à différents stages technico-pédagogiques ainsi qu'à des leçons modèles.
- la possibilité de toucher de près les difficultés de l'exploitation, sur laquelle se déroule le stage.

b) 2ème année : Dans le Centre d'affectation, les formateurs seront encadrés et suivi par le personnel du Centre Pédagogique.
- Ils bénéficieront d'un horaire réduit.
- Ils continueront de suivre des stages sur la psycho-pédagogie.

.../....

V - Quelques propositions sur le Centre Pédagogique :

A) Objectifs :

I) Perfectionnement et Recyclage du Personnel des Etablissements Agricoles (Enseignants et para-enseignants).

2) Formation de nouveaux formateurs.

3) Elaboration et mise à jour des programmes.

4) Confection et diffusion des documents techniques et pédagogiques.

5) Organisation de séminaires et des Colloques en vue de la promotion de certaines catégories.

B) Moyens d'actions :

- le Centre doit être bien équipé,
- décentralisation des actions entreprises,
- disposer d'un personnel qualifié.

COMPTE-RENDU

DE LA COMMISSION EXPLOITATION

Rapporteur : M'Khadmi Ali Jebar : Directeur du CFPA de Mareth.

- INTRODUCTION :

La D.E.R.F.C. dispose d'Etablissements d'enseignement professionnel répartis dans tout le pays (en moyenne 1 par gouvernorat) aux quels est rattaché une exploitation dont le total réprésentent 4.000 ha environ.

A ces exploitations sont associées une infrastructure d'accueil (dortoir, réfectoir, salles) et des formateurs.

Ce complexe peut donc jouer un rôle dans le développement agricole de la région.

La commission exploitation s'est bornée à étudier le rôle que pourrait jouer l'exploitation dans ce développement/.

A la lumière du débat et des idées des membres de la commission, cette dernière a pu mettre en relief deux rôles :

A) ROLE DE FORMATION TECHNIQUE

B) ROLE DE SOUTIEN TECHNIQUE

A/ ROLE DE FORMATION TECHNIQUE :

La commission exploitation s'est bornée à apporter des recommandations sur le rôle de l'exploitation en tant qu'élément d'information. On a considéré que l'exploitation était le support de la formation à partir de l'observation.

On a ainsi classé ces observations en 3 groupes en partant du particulier au général, ce qui peut à chaque fois correspondre à une catégorie de formation.

EXPLOITATION lieu d'observation et d'exécution.	EXEMPLES	CATEGORIE DE FORMATION
d'une opération déterminée.	Taille Affourragement Semis	journée d'information
d'une cycle de production.	Croissance des poulets de chair Cycle de production végétative. Une campagne agricole.	Cycle de Formation ou de perfectionnement.
De la Gestion de d'exploitation.	Préparation d'un plan d'assolement. Etude du changement des paturages.	Formation continue

.../...

Ces observations doivent être l'occasion de se poser des problèmes pratiques en se posant des questions sur le quand ? comment ? pourquoi ? etc... Si possible arriver à des résultats chiffrés qui permettront des comparaisons. Ce qui nous amène à déduire des normes, qui peuvent nous être utiles et nécessaires à toute critique et innovation technique.

Comment l'Exploitation pourrait être une source d'information didactique ?

+ On peut tirer de l'exploitation des collections :
  - de graines
  - de mauvaises herbes
  - d'engrais etc...

+ On peut détourner une partie de l'exploitation à des fins pédagogique :

  Comme par exemple : Parcelles de démonstration.
  parcelles d'essais
  parcelles d'application

+ On peut aussi tirer de l'exploitation des enregistrement :
  - fiches techniques
  - plans parcellaires
  - plan cultural

Certains de ces renseignements sont accessibles auprès du chef de culture et du magasinier. Ils sont souvent sous employés, mais leur but administratif pourrait changer aussi à des fins d'analyse technique moyennant quelques aménagements ; par exemple préciser sur le bulletin de naissance l'origine de l'animal...

Mais ceci n'exclu pas que des documents soient élaborés par les enseignants et qui pourront leur servir d'outils pédagogiques et d'adapter par conséquent leur enseignement sur les réalités de l'exploitation.

B) ROLE DE SOUTIEN TECHNIQUE :

L'exploitation du CFPA. représente un caractère particulier par rapport aux exploitations de la région. La commission a été sensible aux :

- aspects de la superficie
- nombre d'ouvriers embauchés à des fins sociales
- compétences et niveau du chef de culture
- particularités des spéculations de l'exploitation et des techniques utilisées.
- aux différences donc qui peuvent exister entre l'exploitation du CFPA et celle des parents d'élèves.

La commission n'a pas cherché à résoudre les problèmes de laison sachant que ce pourrait être l'objet de la commission rayonnement. Il en sera de même vis à vis des organismes et des services extérieurs tels que CRDA, INRAT, Offices etc...

+ Orienter une partie des spéculations de l'exploitation à des fins de développement :
  - Utiliser des possibilités locales pour tester des productions des agriculteurs.
  - L'exploitation du CFPA peut diffuser des produits : exemple : pépinières plants : Saïda pour la pomme de terre animaux : Bouassi pour les lapereaux et les poussins. Et les chefs de cultures doivent s'intégrer pour assurer un bon encadrage de ces exploitations.

.../...

.../...

L'exploitation du CRPA, lieu d'expérimentation : en liaison avec les organismes extérieurs (OMVVM-PPI, INRAT, Offices) exemples à Gabes introduction de nouvelles variétés de vigne, à Safda essais herbicide sur artichaud.

+ L'exploitation des CFPA par de nouvelles productions peut entrainer de nouvelles habitudes de consommation :

  - Ceci par la vente de nouveaux produits sur le marché.
  - Par les repas pris dans l'établissement par les agriculteurs.

REMARQUE : Nécessité de liaison entre l'information technique et le soutien technique. Par exemple : journée d'information avant la distribution des semences. Essais bovins à Gabès.

PROPOSITIONS ET SUGESTIONS

1) Necessité d'une équipe permanente qui devrait intervenir dans le fonctionnement et assumer l'ensemble des tâches techniques,

POURQUOI ?
- les directeur changent souvent
- les chefs de culture sont en général débordés, pris par des tâches administratives et de gestion du personnel ouvrier.

Il s'AGIT D'intégrer les enseignants dans le fonctionnement de l'exploitation. Les réunions hebdomadaires qui regroupent directeur, enseignants et chefs de culture pourraient devenir des COMPTES DE GESTION

DONT LE ROLE SERAIT
- Dans un premier temps de tirer une analyse descriptive de l'exploitation.
- De se poser ensuite des problèmes particuliers qui nécéssiteront un recyclage technique, des conseils, des relations avec l'extérieur.

2) Conditions administratives et budgétaires de l'exploitation :

- Souplesse administrative par une autonomie budgetaire.
- Affectation titre II aux Etablissements.
- Utilisation de l'exédant des recettes dans l'achat de certains besoins de l'exploitation.
- La commission exploitation insiste sur l'ouverture d'une régie dans chaque Etablissements

C O N C L U S I O N

Beaucoup des propositions dépendant des resolutions d'autre commissions mais en tous les cas, tous les Etablissements disposent d'exploitation qui peuvent jouer leur role efficace dans :

- la formation)
- Développement)--- de la région.
- Vulgarisation)

et les enseignants doivent s'integrer pour assurer un bon décollage de nos exploitations.

COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION RAYONNEMENT ET DEVELOPPEMENT

- Rapporteur: Ben Arab Mohsen : Directeur du CNMA du Fahs.

I) Remarques générales sur Rayonnement :

- Les actions de rayonnement déjà entreprises dans certains Centres sont à développer mais souvent elles n'entrent pas dans un programme bien défini.

- Les diverses structures appartenant au Ministère de l'Agriculture devraient conjuger leurs efforts sur le terrain pour que le CFPA participe dans les actions de développement.

- Il convient de commencer par des expériences; même simples, à étendre par la suite.

Exemple : Négocier un programme limité puis continuer l'année suivante de façon plus complete.

- Le CFPA doit prendre des initiatives :

* Pour pouvoir participer à des actions dans sa région (par exemple intervenir dans l'élaboration d'un programme de développement).
* Pour ouvrir le Centre aux techniciens extérieurs :
  - dans l'exploitation.
  - dans la formation.
* Montrer un programme de formation avec les techniciens.
* Intervention des techniciens lors des journées d'information.

II) Le Rayonnement : Moyen d'amélioration de la Formation Classique

- Faire participer les jeunes à des enquêtes afin de connaître le milieu rural environnant (enquêtes encadrées par un ou des responsable(s) du CFPA).

- Utilisation du système d'alternance comme moyen de formation et éventuellement déplacement pour les élèves du CFPA mais le temps de stage doit toujours faire l'objet d'un suivi par les formateurs du CFPA.

-Utilisation dans la formation des jeunes de petits projets négociés avec les structures de développement (développement rural; ASDEAR,....).

Exemple : Poulailler
Rucher.

- Prévoir pour la réalisation des 3 objectifs de formation précedemment indiqués :

* Un moyen de déplacement
* Un personnel préparé pour le travail de suivi de stage et de projet.
* L'assouplissement des programmes classiques.

.../.....

III) Le Rayonnement : Moyen d'action sur l'environnement du CFPA.

I) Connaissance du milieu au moyen d'enquêtes pour les agents au CFPA.

. Limiter géographiquement la zône de travail dans un premier temps.

. L'enquête permet d'identifier les besoins des agriculteurs de la region (Exemple : Besoins d'utilisation de machines).

. L'enquête permet d'identifier aussi les diverses actions auprés des agriculteurs.

2) Prendre des initiatives pour favoriser la coordination entre les divers intervenants auprés des agriculteurs (CRDA, Offices), et avoir avec eux les actions souhaitables de la part du CFPA (spécialement les catégories d'agriculteurs qui ne sont pas touchés).

3) Les diveres actions possibles :

a) En liaison avec la recherche :

. Expérimentation grandeur nature sur les parcelles du CFPA (expérimentation qui servira ensuite de support à la vulgarisation.)

. Expérimentation d'un modele de petites exploitations(type de la région) grandeur nature.

Possibilité de passer une convention avec le service de recherche pour entreprendre une telle action, mais aussi entente directe avec le service de vulgarisation pour lancer cette action.

b) En liaison avec le CRDA :

. Journées d'information dans lesquelles interviennent les techniciens extérieurs au CFPA et journées qui s'integrent dans un programme discuté avec le CRDA.

c) En liaison avec des démandeurs variables :

. des sessions et cycles de formation en fonction de la demande d'organismes (tractoristes, tailleurs, greffeurs).

. des sessions ou journées à la demande d'agriculteurs (ce qui implique un travail de sensibilisation préalable dans la zone d'action du CFPA :

- Moyens :

. un formateur ou vulgarisateur spécialisé dans le travail de sensibilisation.

. un moyen de transport pour des formations sur place.

d) Appuis techniques aux agriculteurs sous forme d'aide de matérielle de la compétence du CFPA.

Exemple : Réparation de matériel
Attribution de plants aux agriculteurs.

// ONCLUSIONS GENERALES par M.Mustapha Labiod.

Le seminaire est organise à la suite du stage effectue en France par 12 directeurs de CFPA et ce dans le cadre du Projet relatif au perfectionnement pédagogique et technique de l'enseignement agricole.

Il vise deux buts :

- Permettre à tous les responsables de l'enseignement professionnelle agricole d'établir le bilan des actions réalisés dans le domaine du perfectionnement du système de formation.

- de confronter les expériences vecues en Tunisie et celles observées en Frnance en vue de proposer des solutions succeptibles de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CFPA.

Aprés avoir entendu, les exposés des rapporteurs des cinq commissions à savoir :

- Recrutement et placement des élèves,
- Système pedagogique,
- Perfectionnement des enseignants des CFPA,
- Exploitation,
- Rayonnement et Développement

Les participants apres discussions, formulent les propositions suivantes :

I) En vue d'une meilleure adaptation de la formation à l'emploi les directeurs et le personnel des CFPA, doivent prendre des initiatives en vue de mieux difinir avec les responsables régionaux, les besoins quantitatifs et qualitatifs en main-d'oeuvres agricoles.

2) Compléter la formation actuelle par l'Etablissement d'un système d'alternance articulée sur le Centre et les exploitations agricoles de la région.

C'est dans ce cadre qu'il pourrait être envisagée, une période de stage pré-emploi.

- Assouplir les programmes actuels et donner la possibilité aux formateurs de les adapter à chaque type de formation.

- Assurer les moyens d'appui pédagogique et technique et notamment par l'élaboration de document, photo-collections réalisés sur place.

3) Assurer préalablement une formation pédagogique aux niveaux des formateurs avant leur affectation définitive et perfectionner d'une manière continue les enseignants en exercice :

- ce recyclage doit être à la fois pédagogique et technique.
- c'est dans ce but qu'il est souhaité la création d'une structure permanente de formation pédagogique.

4) L'exploitation :

Afin de permettre à l'exploitation de jouer son rôle de production, de formation et de rayonnement, il est proposé de changer la gestion actuelle de l'exploitation par un système plus souple.

- Intégrer les formateurs aux décisions techniques concernant l'orientation et le fonctionnement de l'exploitation.

../...

CONCLUSIONS GENERALES par M.Mustapha Labiod.

Le seminaire est organise à la suite du stage effectue en France par I2 directeurs de CFPA et ce dans le cadre du Projet relatif au perfectionnement pédagogique et technique de l'enseignement agricole.

Il vise deux buts :

- Permettre à tous les responsables de l'enseignement professionnelle agricole d'établir le bilan des actions réalisées dans le domaine du perfectionnement du système de formation.

- de confronter les expériences vecues en Tunisie et celles observées en Frnance en vue de proposer des solutions succeptibles de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CFPA.

Aprés avoir entendu, les exposés des rapporteurs des cinq commissions à savoir :

- Recrutement et placement des élèves,
- Systeme pédagogique,
- Perfectionnement des enseignants des CFPA,
- Exploitation,
- Rayonnement et Développement

Les participants apres discussions, formulent les propositions suivantes :

I) En vue d'une meilleure adaptation de la formation à l'emploi les directeurs et le personnel des CFPA, doivent prendre des initiatives en vue de mieux difinir avec les responsables régionaux, les besoins quantitatifs et qualitatifs en main-d'oeuvres agricoles.

2) Compléter la formation actuelle par l'Etablissement d'un systeme d'alternance articulée sur le Centre et les exploitations agricoles de la région.

C'est dans ce cadre qu'il pourrait être envisagée, une période de stage pré-emploi.

- Assouplir les programmes actuels et donner la possibilité aux formateurs de les adapter à chaque type de formation.

- Assurer les moyens d'appui pédagogique et technique et notamment par l'élaboration de document, photo-collections réalisés sur place.

3) Assurer préalablement une formation pédagogique aux niveaux des formateurs avant leur affectation définitive et perfectionner d'une manière continue les enseignants en exercice :

- ce recyclage doit être à la fois pédagogique et technique.
- c'est dans ce but qu'il est souhaité la création d'une structure permanente de formation pédagogique.

4) L'exploitation :

Afin de permettre à l'exploitation de jouer son rôle de production, de formation et de rayonnement, il est proposé de changer la gestion actuelle de l'exploitation par un système plus souple.

- Intégrer les formateurs aux décisions techniques concernant l'orientation et le fonctionnement de l'exploitation.

../...

CONCLUSIONS GENERALES par M.Mustapha Labiod.

Le seminaire est organise à la suite du stage effectue en France par I2 directeurs de CFPA et ce dans le cadre du Projet relatif au perfectionnement pédagogique et technique de l'enseignement agricole.

Il vise deux buts :

- Permettre à tous les responsables de l'enseignement professionnelle agricole d'établir le bilan des actions réalisées dans le domaine du perfectionnement du système de formation.

- de confronter les expériences vecues en Tunisie et celles observées en Frnance en vue de proposer des solutions succeptibles de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CFPA.

Aprés avoir entendu, les exposés des rapporteurs des cinq commissions à savoir :

- Recrutement et placement des élèves,
- Systeme pédagogique,
- Perfectionnement des enseignants des CFPA,
- Exploitation,
- Rayonnement et Développement

Les participants apres discussions, formulent les propositions suivantes :

I) En vue d'une meilleure adaptation de la formation à l'emploi les directeurs et le personnel des CFPA, doivent prendre des initiatives en vue de mieux difinir avec les responsables régionaux, les besoins quantitatifs et qualitatifs en main-d'oeuvres agricoles.

2) Compléter la formation actuelle par l'Etablissement d'un systeme d'alternance articulée sur le Centre et les exploitations agricoles de la région.

C'est dans ce cadre qu'il pourrait être envisagée, une période de stage pré-emploi.

- Assouplir les programmes actuels et donner la possibilité aux formateurs de les adapter à chaque type de formation.

- Assurer les moyens d'appui pédagogique et technique et notamment par l'élaboration de document, photo-collections réalisés sur place.

3) Assurer préalablement une formation pédagogique aux niveaux des formateurs avant leur affectation définitive et perfectionner d'une manière continue les enseignants en exercice :

- ce recyclage doit être à la fois pédagogique et technique.
- c'est dans ce but qu'il est souhaité la création d'une structure permanente de formation pédagogique.

4) L'exploitation :

Afin de permettre à l'exploitation de jouer son rôle de production, de formation et de rayonnement, il est proposé de changer la gestion actuelle de l'exploitation par un système plus souple.

- Intégrer les formateurs aux décisions techniques concernant l'orientation et le fonctionnement de l'exploitation.

../...

// ONCLUSIONS GENERALES par M.Mustapha Lobiod.

Le seminaire est organise à la suite du stage effectue en France par I2 directeurs de CFPA et ce dans le cadre du Projet relatif au perfectionnement pédagogique et technique de l'enseignement agricole.

Il vise deux buts :

- Permettre à tous les responsables de l'enseignement professionnelle agricole d'établir le bilan des actions réalisés dans le domaine du perfectionnement du système de formation.

- de confronter les expériences vecues en Tunisie et celles observées en Frnance en vue de proposer des solutions succeptibles de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CFPA.

Aprés avoir entendu, les exposes des rapporteurs des cinq commissions à savoir :

- Recrutement et placement des élèves,
- Système pédagogique,
- Perfectionnement des enseignants des CFPA,
- Exploitation,
- Rayonnement et Développement

Les participants apres discussions, formulent les propositions suivantes :

I) En vue d'une meilleure adaptation de la formation à l'emploi les directeurs et le personnel des CFPA, doivent prendre des initiatives en vue de mieux difinir avec les responsables régionaux, les besoins quantitatifs et qualitatifs en main-d'oeuvres agricoles.

2) Compléter la formation actuelle par l'Etablissement d'un système d'alternance articulée sur le Centre et les exploitations agricoles de la région.

C'est dans ce cadre qu'il pourrait être envisagée, une période de stage pré-emploi.

- Assouplir les programmes actuels et donner la possibilité aux formateurs de les adapter à chaque type de formation.

- Assurer les moyens d'appui pédagogique et technique et notamment par l'élaboration de document, photo-collections réalisés sur place.

3) Assurer préalablement une formation pédagogique aux niveaux des formateurs avant leur affectation définitive et perfectionner d'une manière continue les enseignants en exercice :

- ce recyclage doit être à la fois pédagogique et technique.
- c'est dans ce but qu'il est souhaité la création d'une structure permanente de formation pédagogique.

4) L'exploitation :

Afin de permettre à l'exploitation de jouer son rôle de production, de formation et de rayonnement, il est proposé de changer la gestion actuelle de l'exploitation par un système plus souple.

- Intégrer les formateurs aux decisions techniques concernant l'orientation et le fonctionnement de l'exploitation.

../...

5) Le rayonnement :

Intensifier les actions déjà entreprise dans le cadre des programmes du developpement rural et renforcer les liens avec les différents services et organismes concernes par le développement agricole (service de vulgarisation), expérimentation et recherche, projet régionaux, profession etc...).

La mise en oeuvre de ces propositions repose en grande partie sur le dynamisme du responsable du Centre et de son équipe.

-=-=-=-=-=-=-=

I-) REPARATION DU SEMINAIRE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE

- Lieu : Centre de Perfectionnement et de Recyclage Agricole de Saïda.
- Délégation : Sidi-Thabet - Gouvernorat : Tunis - Nord.

- Lundi : I6 février I976

Matin : 9h00 - I2h00 : Arrivée et Accueil des participants.

I2h00 - I4h00 : Déjeuner.

Après-midi :

I4h00 - I8H00 : Séance de travail des Directeurs de C.F.P.A. avec les Conseillers du Projet "Pédagogie et Développement : Bilan du Stage en France".

- Mardi : I7 février I976

Matin : 8h30 - I0h00 : Travail en 2 commissions
- Systèmes Pédagogiques
- Liaisions CFPA / environnement

I0h00 - I2h00 : Mise au point commune et préparation des rapports de commission.

LISTE DES PARTICIPANTS AU SEMINAIRE SUR LA FORMATION AGRICOLE

Monsieur Labiod Mustapha : Chef de la Division Formation Professionnelle.

Monsieur Kaddeche Mokhtar: Chef de la Division Pédagogique.

Projet "Pédagogie et Développement" et Inspection :

- Consultants : Mme Correze Anette : Formation Féminine.
  M. Beaudoux ETIENNE: Organisation du stage Directeurs en France.

- Conseillers du Projet à la DERFC :

  Messieurs: Maubert Pierre
  De Smidt François
  Gasztowtt Jérome (affecté au CPRA.de Saïda)
  Bonnet Pierre

- Inspecteurs de l'Enseignement Agricole :

  Madame : Ben Younes Aîcha
  Messieurs : Lejri Abderrahman
  Ben Thiba Mahmoud
  Seghir Ali
  Naouar Lazhar.

- Division Formation Professionnelle :

  - Perfectionnement et Recyclage

    Messieurs : Azouz Mahmoud : Directeur du C.P.R.A.de Saïda
    Boufaïd Ezzeddine : Chef de la Section Perfectionnement et Recyclage au CPRA.de Saïda.

  - Formation Professionnelle :

    Madame : Sayari Latifa : Directrice du CFPA.de Thibar (filles)

    Messieurs : Rafik Azaiez : Directeur du CFPA.de Sidi-Thabet.
    Bouzouita Hassine : " " de Sfax
    Chouikh Abdelkader: " " d'Oued-Zarga.
    Ben Arab Mohsen : " " du Fahs
    B.Salem Mefteh : " " de Bou-Salem
    Najar Abdelhamid : " " d'El Alia
    Taoufik El Gharbi : " " de Takelsa
    Gafsi Slim : " " de Souassi
    Ouerghi Brahim : " " de Sidi-Bourouis
    Gharib Mohamed : " " d'Oueslatia.
    Aissaoui Ayadi : " " de Tozeur-Dégâche
    Abdelkafi Mohamed : " " de Gafsa
    Abderrahman Abdelkebir " " de Medenine
    M'Khadri Ali Tahar: " " de Mareth.
    M'Laouah : " " de Sbeitla.

- Représentants des Enseignants :

Mademoiselle	: M'Zoughi Nabila	: CFPA de Thibar.
Messieurs	: Naouar Salah	: DERFC
	Cheikrouhou Ezzeddine	: CFPA. de SFAX.
	Grairi Slaheddine	: CFRA. de Mareth.
	Belgith Mohktar	: CFPA. de Sidi-Thabet.
	M'Satra Boukhari	: CFRA. de Saïda.
	Bédoui Ahmed	: CFRA. de Saïda
	Karkouda Mohamed	: CFPA. de Sidi-Thabet.

- Représentants d'Organismes impliqués dans le Développement Rural:

Messieurs	:Chebbi Abdelhafidh	: Directeur ASDEAR
	Lambert Jean Marie	: ASDEAR
	Hedri Moumir	: INRAT; laboratoire d'Economie Rurale.
	Gachet Jean Paul	: INRAT; laboratoire de Production fourragère.
	Gallali Tahar	: OMVVM-PPI
	Aloui Ali	: Vulgarisation DERFC.
	Gobin Xavier	: Ministère du Plan.

LE SYSTEME D'ALTERNANCE -

I.- DEFINITION

Le terme d' "Alternance" fut beaucoup utilisé au cours du séminaire Encore faut-il lui donner un sens, commun à tous -

Alternance vient de "Alterner"

On pourrait dire en Bref, qu'il s'agit dans le cadre d'une formation, de faire succéder (d'alterner)des périodes de formation chez un agriculteur avec des périodes dans un centre de formation, et en integrant très étroitement chacune des périodes avec les autres.

II.- PRINCIPE

Mais l'Alternance est beaucoup plus qu'une simple technique pédagogique - Elle correspond à un "esprit" de formation, à un principe .

- Ce n'est pas une succession de travaux pratiques
  ni une simple succession de stages de courte durée
  ni encore des "séjours d'application"
- Il s'agit d'une formation basée sur le vécu de la réalité globale du milieu agricole.

L'élève (la personne à former) va vivre et travailler dans le milieu où il est appelé à rester. Celà peut être par exemple, l'exploitation familiale, ou l'exploitation d'un agriculteur - employeur -

La réalité de ce milieu est déterminée par un ensemble de facteurs et de problèmes d'ordre social, économique, technique, administratif etc...

A partir du vécu de cette réalité l'élève aura à apprendre à appréhender ces facteurs, les comprendre, en démêler la complexité afin de pouvoir les maitriser.

En revenant régulièrement dans le centre de formation pour de courtes périodes, il va pouvoir réfléchir avec les formateurs et les autres élèves sur son expérience, qu'il va confronter avec celle des autres ; et par la même, enrichir son expérience.

Il lui sera nécessaire en fonction de ses besoins et pour "aller de l'avant" ,d'acquérir des notions de base et compléter celles qu'il possède déjà: formation générale (lecture, écriture, calcul...), formation agricole (physiologie, techniques, système d'enregistrement, organisation du travail...); formation économique ...etc...

Il va ainsi acquérir des méthodes de travail et de réflexion. Puis il retourne sur le Terrain, et continuer à participer à cette réalité du milieu en y confrontant ce qu'il retenu de la période passée au centre, et continuer à enrichir son expérience.

Et ainsi de suite...

III.- PRATIQUE

Il n'y a pas plus de recettes ici que dans les autres types de formation La durée totale de la formation (de quelques mois à 2 ans maximum) ainsi que la répartition des périodes (une semaine au centre pour 2 ou 3 semaines de terrain, ou bien 5 ou 6 séances de plusieurs jours au centre pendant une année) ne peuvent se determiner que sur place, avec la participation et l'agrément des interessés (élèves, agriculteurs).

IV.- CONDITIONS DE REALISATION

Un véritable système d'alternance ne peut être mis en place que sous la réserve de remplir les conditions suivantes :

1) - Formation à la responsabilité :

Non pas un apprentissage de geste-réflexes
ni un conditionnement à la simple exécution
Mais formation à partir de la reflexion sur le milieu pour des individus responsables
Il ne peut y avoir de Developpement sans responsabilité

2) - Formation en vue de Développement :

L'objectif final de la formation est le développement de ce milieu, Les personnes à former sont impliquées dans ce developpement et elles y participent.

La Formation devient un véritable "projet" au niveau de régions en s'intégrant aux actions et au structures de Développement agricole.

3) - Les élèves sont associés à la Formation :

Les élèves (quelque soit leur age ou leur niveau de départ) ne sont pas de simples "récepteurs".

Les formateurs ne sont pas des "maitres" qui savent tout. Ils sont au service des élèves.

Etant directement interessés par cette formation, les élèves vont "dicter" le contenu et les modalités d'une pédagogie de participation.

4) - Les agriculteurs sont associés à la Formation. Ils en sont aussi responsables

Les agriculteurs (familles des élèves ou employeurs) non seulement vont participer à déterminer les niveaux et conditions de formation, mais doivent être engagés en permanence dans cette formation qui doit correspondre à leurs besoins de developpement.

Ils en constituent le pivot essentiel puisque ce vécu de la réalité au plutôt des réalités agricoles,ne peut se faire qu'à travers eux, cas par cas.

Ils ne doivent pas considérer les élèves en exploitation comme une simple main d'oeuvre, supplémentaire et peu coûteuse.

La formation (périodes terrain et périodes centre) étant considérée comme un tout, les agriculteurs sont engagés à tous les stades et tous les moments de formation.

5) Des Formateurs - Animateurs , proches du milieu :

La formation va reposer sur un ensemble de personnes rattachés au centre que nous appellerons "les formateurs"

Ils doivent être des hommes de terrain, avec une connaissance approfondie du milieu avec lequel ils sont en contact permanent.

Ils se servent de leur compétences techniques pour les integrer dans la reflexion qu'ils vont mener avec les élèves et les agriculteurs.

P.M.

POUR UNE STRUCTURE D'APPUI PEDAGOGIQUE A L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Les progrès de l'enseignement agricole et la nécessité devant laquelle il se trouve de s'adapter à l'évolution des formes de la production impliquent de diversifier les systèmes pédagogiques conventionnels.

Cette diversification oblige à réaliser dans tous les Etablissements d'Enseignements des expériences de formation, stages, séminaires ou journées d'information qui ne relèvent pas des méthodes pédagogiques classiques. Ces expériences peuvent prendre des formes multiples et elles peuvent demander l'appui des moyens psychopédagogiques les plus modernes.

Afin que cette évolution du système d'enseignement et de formation ait des résultats réellement novateurs et qu'elle n'aboutisse pas à une somme d'expériences incohérentes, il est nécessaire que toutes ces initiatives soient coordonnées et que le cadre enseignant dispose de parcours de perfectionnement lui permettant de s'adapter aux nouvelles exigences.

C'est dans ce sens qu'il faut comprendre le projet de création d'un Centre Pédagogique dont le séminaire sur la formation professionnelle s'est fait l'écho. Cette structure qui permettrait de démultiplier l'action de la Division Pédagogique auprès des Etablissements, leur fournirait les appuis nécessaires pour l'orientation et la réalisation de leur politique de formation.

Ce Centre et son personnel aurait des fonctions diversifiées.

1) Prise en charge de la formation des nouveaux enseignants.

Les parcours de formation des nouveaux enseignants comporteront au milieu de leurs stages pratiques ou de leur première année d'enseignement des courtes périodes de formation psycho-pédagogique et d'initiation au maniements des moyens d'appui pédagogiques.

2) Prise en charge du perfectionnement des enseignants.

Il faut que soit organisé à l'intention des enseignants, des cycles leur permettant d'actualiser leurs connaissances techniques et de s'initier aux maniements des moyens d'appui documentaires ou audiovisuels nécessaires à l'application des nouvelles méthodes pédagogiques.

3) Centre documentaire et d'élaboration de documents.

4) Centre de maintenance du matériel audio-visuel des Etablissements.

Afin de pouvoir remplir ces rôles le Centre serait doté :

- d'une infrastructure d'accueil lui permettant de recevoir pour une courte durée les participants des séminaires de recyclage ou de formation.

- de locaux pour le personnel de conseil pédagogiques et d'appui aux Etablissements.

- de locaux techniques destinés à l'apprentissage des maniements des outils pédagogiques documentaires et audio-visuels.

- de moyens de transport voitures et minibus permettant aux conseillers d'effectuer les déplacements auprès des Etablissements pour l'appui pédagogique et technique et aux stagiaires d'effectuer les visites souhaitables.

De plus les conseillers pédagogiques et techniques, par les contacts nombreux qu'ils auraient auprès de tous les Etablissements, seraient même d'animer des groupes de recherche pédagogique sur les méthodes et les moyens à utiliser pour répondre aux nécessités d'évolution des formes de l'enseignement agricole.

Ce Centre pédagogique, par la souplesse de son action et la mobilité de son personnel permettra le maintien de l'ouverture des esprits et des entreprises à la mobilité du monde agricole. Cette ouverture est la condition nécessaire pour une adaptation de l'outil de la formation à son objet : le développement du monde rural.

J.G

FIN

29

VUES