



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE  
MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DU DÉVELOPPEMENT RURAL



**Direction de la Formation, de la Recherche  
et de la Vulgarisation**

**ITMAS AIN TEMOUCHENT**



Liberté • Égalité • Fraternité  
**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
AMBASSADE DE FRANCE EN ALGÉRIE  
SERVICE DE COOPÉRATION ET D'ACTION CULTURELLE

Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur



# ACTES

## SEMINAIRE SUR LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE FORMATION AU DEVELOPPEMENT RURAL

ITMAS AIN TEMOUCHENT DU 11 AU 13 JUIN 2012

JUIN 2012

**SEMINAIRE SUR LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE FORMATION  
AU DEVELOPPEMENT RURAL  
ITMAS AIN TEMOUCHENT DU 11 AU 13 JUIN 2012**

**Organisé par :**

***La DFRV - Direction de la Formation de la Recherche et de la Vulgarisation.***

**En collaboration avec :**

***La Direction Générale des forêts***

***Le CFPPA Carmejeane***

**Avec la contribution de :**

- *La wilaya de Ain Temouchent*
- *La Direction des services agricoles de Ain Temouchent*
- *La Conservation des forêts de Ain Temouchent*
- *CCLS de Ain Temouchent et de Hammam bouhdjar*
- *Les ITMAS de : Ain Temouchent- Sétif et d'Alger*
- *L'Ambassade de France en Algérie*
- *La Région PACA Province-Alpes-Cotes d'azur*

**Comité d'organisation :**

- ♦ *Direction de la formation de la recherche et de la vulgarisation (DFRV)*
  - ♦ *Direction Générale des forêts (DGF)*
    - ♦ *DSA de Ain Temouchent*
    - ♦ *ITMAS de Ain Temouchent*

**Comité de rédaction et de validation :**

***Alain MARAGNANI - Hassen BERRANEN - Hamid OULD YUCEF.***



SEMINAIRE SUR LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE FORMATION AU DEVELOPPEMENT RURAL  
ITMAS Ain Témouchent du 11 au 13 Juin 2012

## I/ Contexte.

Les formations organisées dans le cadre du développement rural, par divers partenaires, ont permis l'apport de connaissances certaines, mais ont montré cependant des insuffisances qui peuvent être résumées comme suit :

- les personnes formées ne sont pas en mesure de faire évoluer les pratiques de leur administration, leurs supérieurs hiérarchiques, eux-mêmes, gagneraient à être formés ou sensibilisés aux méthodologies proposées ;
- si les objectifs quantitatifs sont atteints, les objectifs pédagogiques ne le sont pas complètement ;
- des difficultés de mise en pratique des enseignements sur le terrain ;
- des insuffisances, dans la mise en œuvre d'un diagnostic de territoire...
- les durées de la formation sont insuffisantes au vu de la disparité du niveau des formés et de leur hétérogénéité ;
- des notions liées à des domaines spécifiques : gestion du cycle de projet, enquête et diagnostic participatif...n'ont pas été suffisamment développées...

Partant des résultats de ces expériences et dans le but d'un meilleur accompagnement des dynamiques territoriales, les responsables du MADR, disposent aujourd'hui d'une vision prospective de la formation au développement rural, qui doit prendre, à l'avenir différentes formes. Pour ce faire, la DFRV, organise dans le cadre de la coopération avec la France, un séminaire de réflexion, devant aboutir à la mise en place d'un « dispositif à l'ingénierie de la formation en développement rural », dont l'élément moteur reste « l'agent de développement rural ». Ce dernier se trouve en effet au centre du dispositif, mais reste cependant à cerner. Aussi doit-on, pour ce faire, répondre à une série de questionnements :

- *existe – t – il ?*
- *qui est –il ?*
- *quelles qualifications doit –il développer ?*
- *quel est son champ d'intervention ?*
- *quels sont ses rôles et missions ?*

## II/ Objectifs du séminaire : Le séminaire vise deux objectifs :

1. la construction et la validation commune d'un référentiel de compétences des agents de développement ruraux dans le cadre de la politique de renouveau rural ;
2. la préparation d'un cadre d'action commun impliquant l'ensemble des acteurs du développement des territoires ruraux.

## III/ Résultats attendus :

- ▶ l'élaboration d'un référentiel du métier de l'agent de développement rural ;
- ▶ la mise en place d'un dispositif de formation à l'ingénierie de formation en développement rural.



#### IV/ Structure du séminaire :

Sous forme d'ateliers, le séminaire se penchera sur trois principales questions :

1. *quels sont les effets actuels et les impacts attendus, de la politique de renouveau agricole et rural sur les territoires et les ménages ruraux ?*
2. *quels sont les rôles de l'agent de développement, face à une demande de plus en plus forte pour un encadrement de proximité et de meilleure qualité?*
3. *quelles compétences spécifiques et quel dispositif de formation pour ces agents de développement?*



## PROGRAMME DU SEMINAIRE :

### 1<sup>er</sup> jour : 11 juin 2012

#### Matinée :

- 09h.30 : Séance d'ouverture : présentation des objectifs du séminaire (DFRV)
- 10h00-10h30 : Communication n°1 : « **Politique de renouveau rural : impacts et perspectives d'évolution** » (*Melle GHAZI Zohra, DGF*)
- 10h30-11h00 : Communication n° 2 : « **La décentralisation, conséquences sur l'organisation des territoires ruraux et des compétences nécessaires à l'émergence et à la gestion des projets locaux** » (*M.OLIVIER Turquin, expert*)
- 11h00-11h30 : Communication n°3 : « **place et importance de l'agent de développement rural dans la mise en œuvre des programmes sectoriels** ». (*Mme BOUCENNA Aicha, Expert*)
- 11h 30 – 12h 30 : **Débats.**

#### Pause déjeuner

#### Après midi :

- 14h00-16h00 : Travaux en ateliers : **rôle et missions de l'agent de développement.**
- 16h00-17h00 : restitution des travaux de groupe.
- 17h00-18h00 : Débats et **validation.**

### 2<sup>ème</sup> jour : 12 juin 2012

#### Matinée :

- 08h.30-09h. : communication n°4 : « **le facilitateur : rôle dans le dispositif de mise en œuvre des PPDRI** » (*M.KAZI, DGF*)
- 09h.09.30 : communication n°5 : « **le terroir, outil de développement local et participatif** » (*M. Dominique CHARDON, Président association Terroirs et Cultures*)
- 09h30-10h : débats.
- 10h15-12h30 : Travaux en ateliers : **compétences clés de l'agent de développement.**

#### Pause déjeuner

#### Après midi : 14h00-18h00

- Présentation des résultats des travaux d'atelier,
- Débats,
- synthèse et **validation.**

**3<sup>ème</sup> jour : 13 juin 2012**

**Matinée :**

- 08h.30-09h: communication n°6 : « **formation des agents de développement en Algérie** » (**M.KAZI AOUAL, DGF**).
- 09h.09.30 : communication n°7 : « **Quelles compétences et quelle formation dans les organisations professionnelles Françaises au service du développement des territoires ruraux** ». (**M. A.PINATEL, Président de la chambre régionale d'agriculture PACA**).
- 09h30-10h : débats.
- 10h15-12h30 : Atelier collectif : **mise en place d'un dispositif de formation à l'ingénierie de formation en développement rural.**

**Pause déjeuner**

**Après midi : 14h00-17h00**

- Synthèse finale et recommandations,
- Débat sur les orientations dégagées,
- **Mise en place d'un groupe chargé du suivi des recommandations du séminaire,**
- Evaluation et clôture du séminaire.

***Des actes du séminaire seront publiés à partir des contributions spécifiques et des restitutions d'ateliers, et diffusés à l'ensemble des acteurs et personnes ressources.***

## 1<sup>ER</sup> JOUR : 11 JUIN 2012

### MATINEE.

#### 09h.30 - Séance d'ouverture et présentation des objectifs du séminaire.

Allocution de bienvenue de M. le Directeur de l'ITMAS d'Aïn Témouchent.

Intervention de Monsieur le Secrétaire Général de la Wilaya d'Aïn Témouchent qui souhaite la bienvenue à tous les participant-es et plus particulièrement aux représentants de la délégation française et du chargé d'affaire de l'ambassade de France.

Il tient à souligner combien le séminaire d'aujourd'hui a de l'importance à ses yeux, car le développement rural est désormais un élément clef de la politique de développement en Algérie. C'est tout particulièrement le cas dans la Wilaya d'Aïn Témouchent, où le milieu rural occupe une grande place et que les actions de développement rural sont d'autant plus intéressantes, qu'elles associent l'ensemble des acteurs, qu'il s'agisse des représentants des municipalités, de leurs élus, des associations, des agriculteurs, des différents services des départements ministériels et autres acteurs.

M. Pierre MARQUAND, représentant de l'ambassade de France, remercie à son tour les représentants des différents services algériens qui ont participé à l'organisation de ce séminaire et plus particulièrement le directeur de l'ITMAS pour son accueil dans ce magnifique établissement. Si l'intervention de l'ambassade de France dans ce séminaire est modeste, elle souligne néanmoins l'intérêt de l'ambassade pour la mise en œuvre de démarches communes, solidaires, qui permettent de « réfléchir ensemble pour agir ensemble ».

Mlle Zohra GHAZI, directrice centrale au niveau de la Direction Générale des Forêts du Ministère de l'Agriculture et du Développement rural, après un mot de bienvenue souligne l'importance de la formation dans la mise en œuvre de la politique du développement rural en Algérie. Le Ministère concrétise notamment cet intérêt au travers d'un programme de formation pour les cadres et personnels du développement rural. Elle est satisfaite de l'intérêt accordé à l'agent de développement rural qui est à la base du renouveau de la politique de développement rural qui part de la base vers le sommet. Elle souhaite enfin que l'atelier permette de déboucher sur des propositions et recommandations pour la mise en œuvre de dispositifs de formation des agents de développement rural.

M. le directeur des services agricoles de la Wilaya, rappelle à son tour, l'importance du développement rural et la responsabilité de ses agents. C'est pourquoi, souligne-t-il, il est important de construire un référentiel des activités des agents de développement rural, de leurs besoins de formation et de la mise en place de formations qui répondent à ces besoins.

M Hassen BERRANEN, sous direction de la Formation au niveau de la Direction de la Formation et de la Vulgarisation du MADR, remercie la Wilaya d'Aïn Témouchent, la DSA et la Conservation des forêts pour les efforts déployés pour la réussite de cette manifestation. Il se félicite de la qualité de la coopération algéro-française dans le domaine de la formation agricole et rurale qui s'est concrétisée à travers la participation au séminaire, d'une délégation de six experts, en plus des représentants de l'ambassade de France à Alger.

Il relève par ailleurs la qualité des participants nationaux venus de diverses Wilayates et diverses institutions et organisations.





## 10h00-10h30 - Communication n°1 : « Politique de renouveau rural : impacts et perspectives d'évolution ». Melle GHAZI Zohra, DGF.

Je voudrais tout d'abord rappeler quelques éléments clefs du contexte de notre pays. L'Algérie s'étend sur près de 238 millions d'ha, longe les côtes méditerranéennes sur 1.622 km et s'enfonce sur plus de 2.000 km dans le continent africain, au cœur du Sahara. Cette géographie particulière définit trois grands ensembles physiques caractérisés par une grande diversité :

1. au Nord, les montagnes du Tell qui ne représentent que 4% du territoire, mais avec un patrimoine forestier estimé à 4,7 millions d'ha et un espace montagneux couvrant 12 millions d'ha menacés par l'érosion hydrique ;
2. la steppe, un espace de 32 millions d'hectares, sensibles à la désertification, composé de 20 millions d'ha de parcours steppiques dont 12 millions d'ha de parcours présahariens dans un milieu aride et semi aride ;
3. le domaine saharien qui couvre 87% du territoire national, 200 millions d'ha composés de cordons dunaires vastes et mobiles.

L'économie agricole représente un poids économique, social et environnemental important : 16% du PIB hors hydrocarbures, 20 % de la population totale, une part importante des ressources naturelles, biologiques et génétiques valorisées et protégées par le secteur.

Surface agricole totale	49 204 050 ha
Parcours et terres steppiques	33 670 000 ha
Terres alfatières	2 800 000 ha
Forêts	4 700 000 ha
Surface agricole utile (SAU)	8 435 000 ha
<i>dont SAU irriguée</i>	<i>985 200 ha</i>
Nombre d'exploitations agricoles	1 145 500
Emploi dans les exploitations agricoles	2 420 170
Part de l'agriculture dans le PIB	10%
Valeur de la production agricole	1 362 milliards DA

Une population rurale jeune, vivant dans un nombre important d'agglomérations rurales et de localités (13.000 localités recensées en 2009) : la transition rurale... des nouveaux besoins...

Population rurale	13 millions d'habitants soit 40 % de la population totale
Communes rurales (taux d'urbanisation est < 50%)	979 / 1 541
Agglomérations rurales	3 677 / 4 563
Ménages ruraux	1 750 000
Populations rurales jeunes	75% moins de 30 ans (50% masculin/50% féminin)

### ***Les objectifs et principes de la politique du Renouveau rural.***

La politique du Renouveau rural a trois objectifs stratégiques majeurs :

1. l'amélioration durable de la sécurité alimentaire ;
2. le développement équilibré et inclusif des territoires ruraux ;
3. la lutte contre la désertification et la protection des ressources naturelles.

La politique du Renouveau rural se caractérise par une démarche, des objectifs, des programmes et des outils. La démarche est ascendante et décentralisée avec la mise en œuvre de Projets de Proximité de Développement Rural Intégré (PPDRI). Ses objectifs opérationnels sont :

- d'améliorer les conditions de vie et de revenus des ménages ruraux ;
- permettre la participation active des ménages ruraux à la réalisation des programmes de développement et des investissements publics ;
- développer la synergie des acteurs et l'intégration des programmes au niveau local ;
- assurer la préservation et l'exploitation rationnelle et durable des ressources naturelles.

La politique du Renouveau rural s'inscrit dans le décroisement sectoriel, mettant en avant les principes fondamentaux suivants :

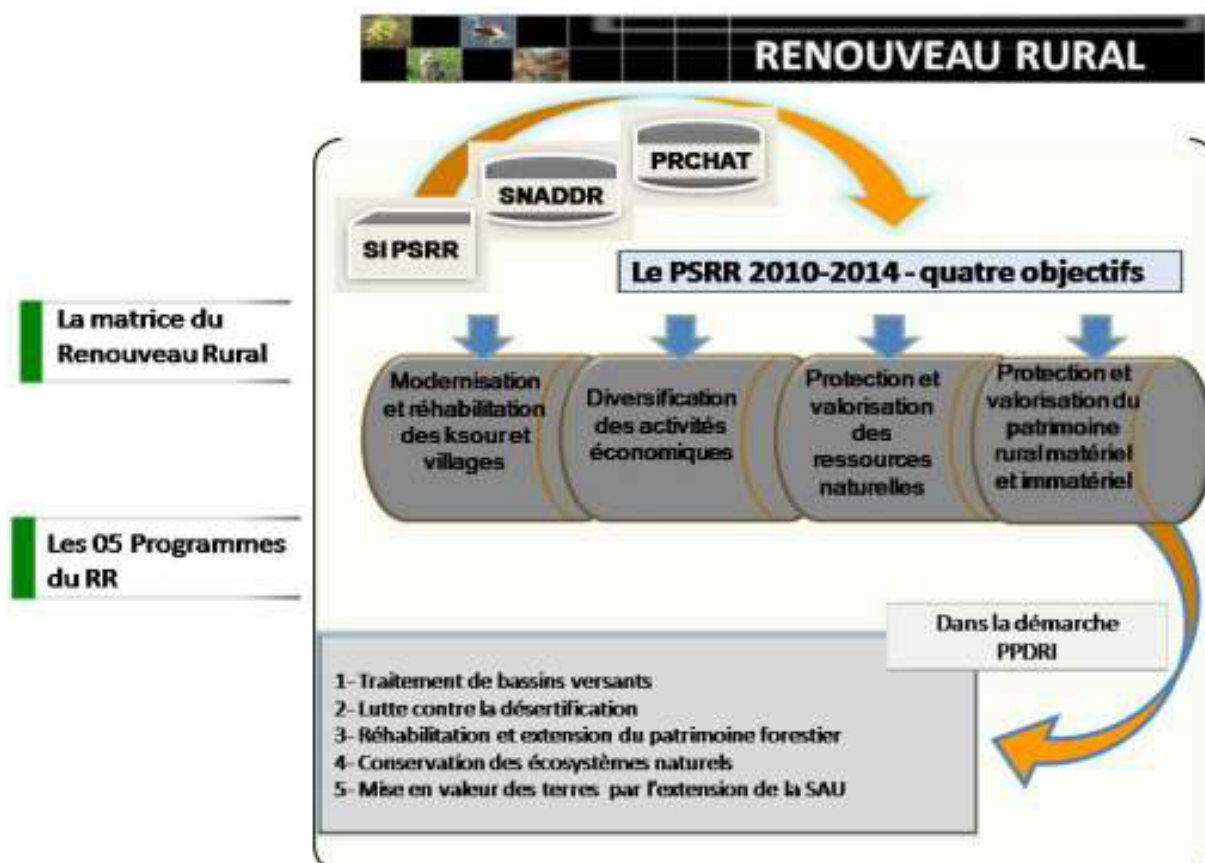
- se réaliser au plus près des populations rurales à travers l'approche participative ;
- reposer sur la dynamique des territoires et mettre en mouvement l'ensemble des acteurs (ménages, élus, services publics, mouvement associatif et acteurs économiques) ;
- assurer un développement rural durable en touchant l'ensemble des zones, sans marginalisation ni exclusion aucune ;
- affirmer qu'il n'y a pas de territoires sans avenir, mais seulement des territoires sans projets ;
- enfin, attester que le rural est synonyme d'avenir et de potentialités à découvrir et à valoriser.

### ***Les thèmes fédérateurs et les programmes prioritaires.***

Les quatre thèmes fédérateurs concernent l'amélioration des conditions de vie des ruraux (réhabilitation, modernisation des villages et des K'sour), la diversification des activités économiques en milieu rural à travers l'amélioration des revenus, la préservation et la valorisation des ressources naturelles ainsi que la protection et valorisation des patrimoines matériel et immatériel.

Les cinq programmes prioritaires de la politique du renouveau rural portent sur :

- le programme de lutte contre la désertification comportant trois sous programmes : extension et consolidation du barrage vert, protection et réhabilitation des parcours, développement de l'agriculture oasisienne (plantations forestières, conservation des sols, désenclavement, mise en défens des parcours, mobilisation de l'eau) ;
- la protection des bassins –versants : il porte sur 95 bassins- versants sur une superficie de 11 millions d'ha avec 750 périmètres d'intervention et 2,9 millions d'hectares ;
- la réhabilitation et l'extension du patrimoine forestier comporte trois sous-programmes, réhabilitation du patrimoine forestier, réhabilitation du patrimoine alfatier et économie forestière ;
- le programme de conservation des écosystèmes naturels avec trois sous-programmes, conservation des espaces naturels et des aires protégées, gestion de la faune sauvage et des espèces menacées de disparition, protection du patrimoine forestier ;
- l'extension de la SAU pour la mise en valeur des terres agricoles.



### ***La mise en œuvre de la politique du Renouveau rural.***

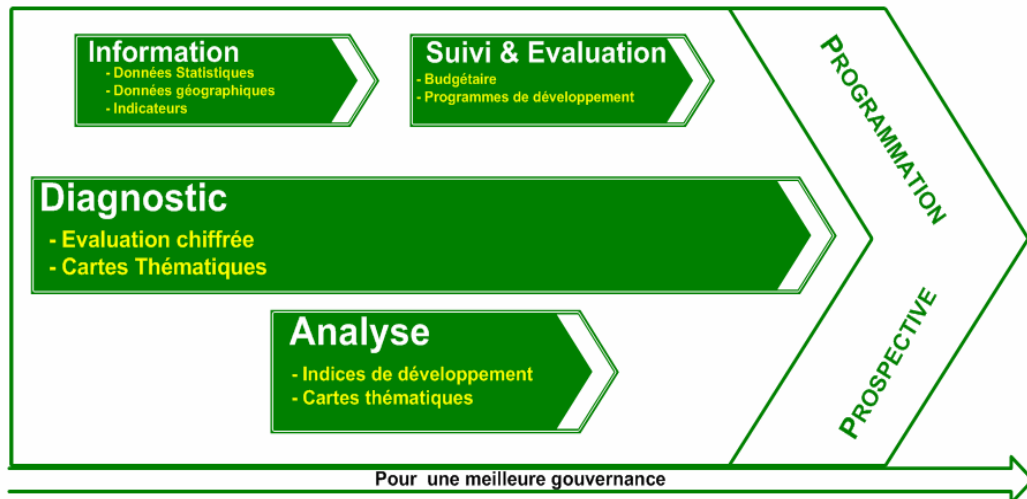
Si l'année 2007 était une phase pilote, la consolidation a été opérée en 2008, suivie en 2009 par la généralisation de la politique du Renouveau rural accompagnée d'un recentrage autour des thèmes fédérateurs. Enfin en 2010, a été intégrée la dimension territoriale dans les programmes de développement retenus. La généralisation de la politique de renouveau rural s'est effectuée à travers :

- la systématisation de l'approche par Projets de Proximité de Développement Rural Intégré (PPDRI) dans la réalisation des programmes ;
- le recentrage de l'intervention et des programmes de développement ;
- la désignation de facilitateurs pour le renforcement des cellules d'animation rurale communales ;
- le développement de la communication, l'information et l'animation sur les outils et objectifs de la PRR en mettant en avant les rôles des radios locales dans la mise en œuvre de la politique du Renouveau rural, des médias et réseaux de communication (vulgarisation agricole et assistance technique) et l'accompagnement du mouvement associatif aux porteurs de projets de proximité (PPDRI).

Le recentrage de l'intervention a été accompagné par la mise en place des instruments nécessaires : le système national d'aide à la décision pour le développement durable (SNADDR), le système de suivi du programme de soutien au renouveau rural (SIPSRR), les Contrats de performance comme mécanisme de gouvernance entre l'échelon central et local, le programme de renforcement des capacités et d'assistance technique (PRCHAT), les différents schémas nationaux et

régionaux. Ces instruments ont été complétés par des outils de réalisation et de suivi (inventaire forestier national, études des unités pastorales, des nappes à Alfa, d'aménagement forestier, de traitement de bassin versants, cartes de sensibilité à la désertification et des ressources hydriques) mis en œuvre par l'Entreprise Algérienne de Génie Rural (EAGR) pour la réalisation des programmes et le Bureau National des Etudes de Développement Rural (BNEDER) pour le suivi.

### Fonctions de l'outil Système d'Aide à la Décision pour le Développement Rural (SADDR) \*



#### Aires possibles d'analyse et de classement par indices\*\* ou indicateurs de développement

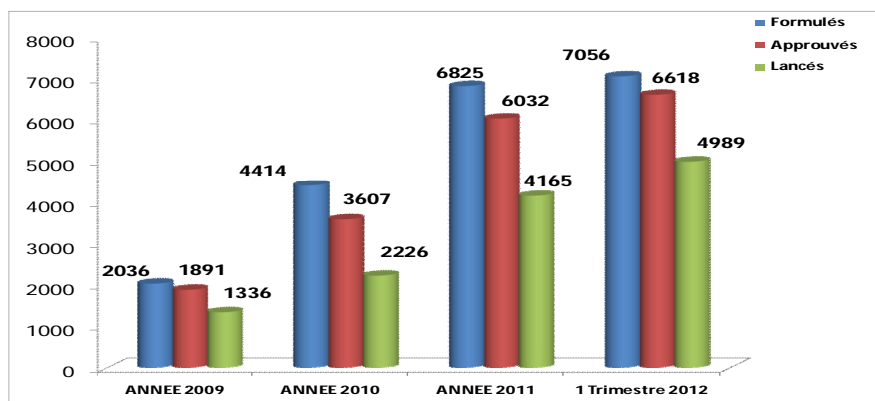
- Commune
- Daira
- Wilaya
- Région de programmation
- Grande Région (Nord, Hauts Plateaux, Sud)
- National
- Zones de même relief
- Zones de mêmes potentialités
- Zones de même dynamique démographique

(\*\*) Voir Architecture des indices et Indicateurs de Développement

(\*) L'outil SADDR sous forme de logiciel est d'utilisation partagée entre les différents ministères, wilayas, et institutions concernées par le développement  
- Point focal Le Ministre Délégué chargé du Développement Rural

### Les résultats dans le cadre des contrats de performance (2009 – 2010 – 2011).

Evolution des PPDR par année - Objectif global 2009-2014 : 12.148 PPDR

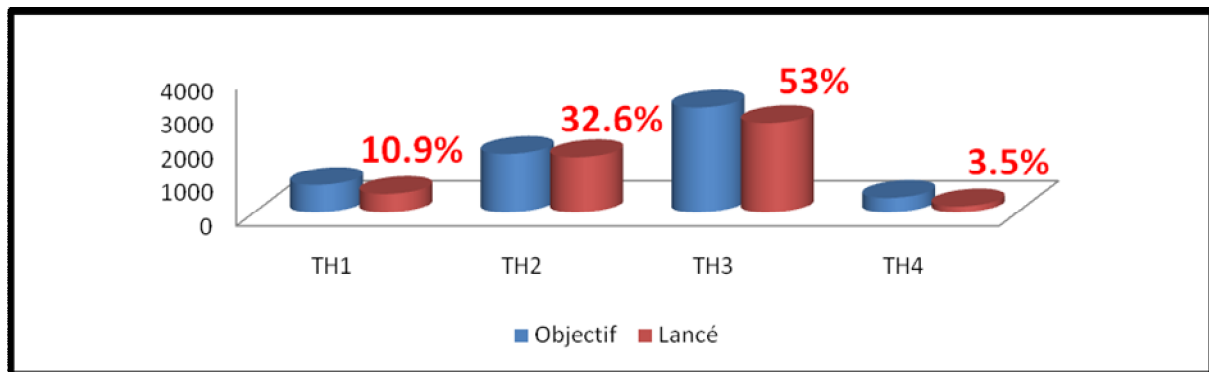


Objectif Global 2009-2014 : 12.148 PPDR

Réalisations 2009-2012 : 7.056 PPDR soit 58% / objectif global dont 4.949 lancés.



### Répartition par thèmes fédérateurs :



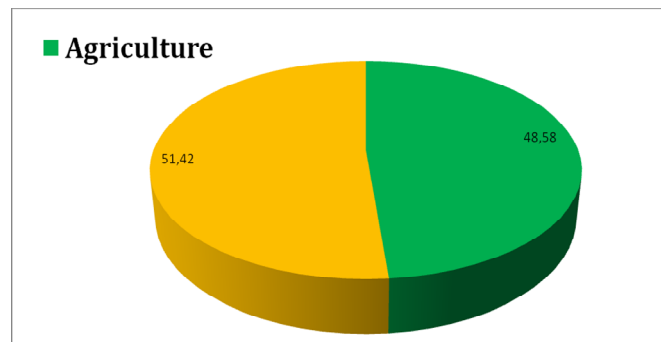
Th1 : modernisation des villages et des K'sours ;

Th2 : diversification des activités économiques en milieu rural ;

Th3 : protection et valorisation des ressources naturelles ;

Th4 : protection et valorisation du patrimoine rural matériel et immatériel.

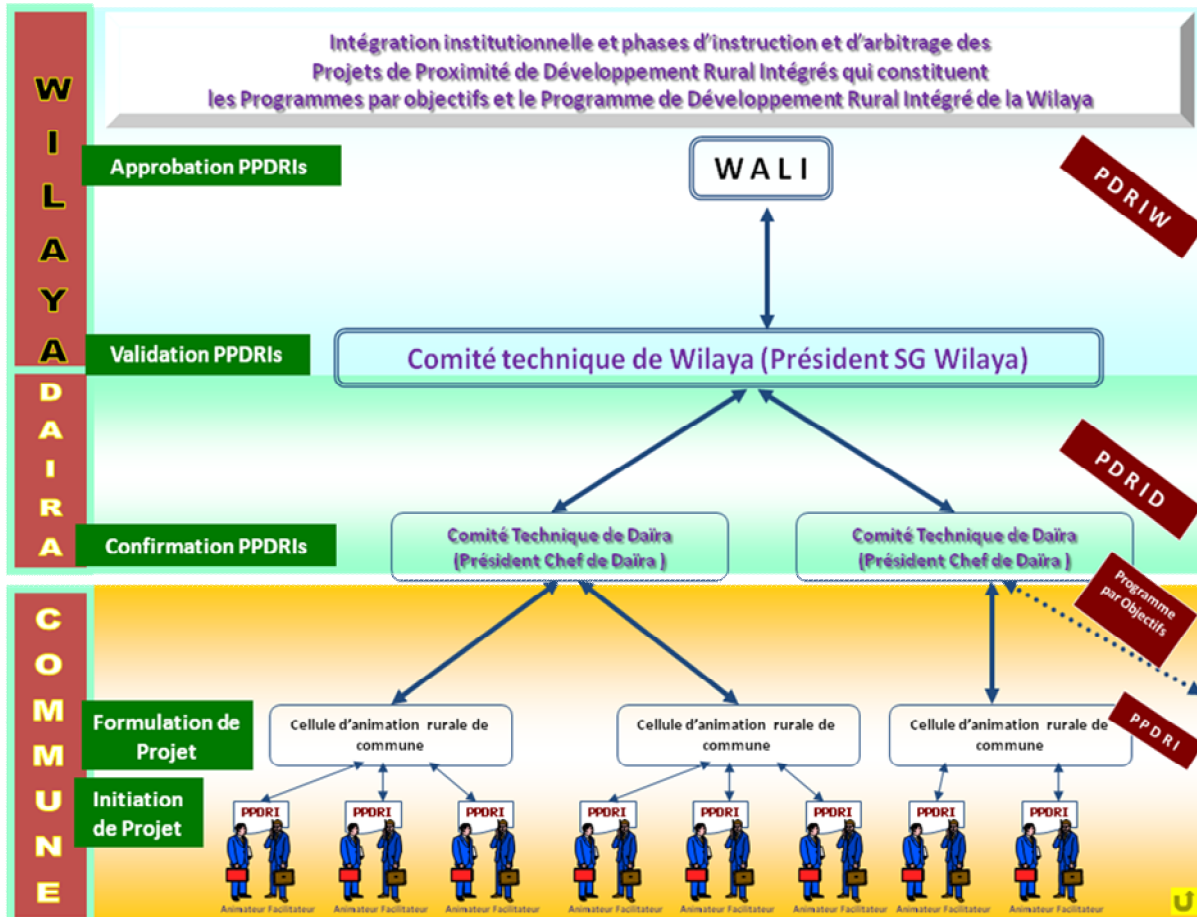
### Part des intervenants par secteurs :



Les autres secteurs concernent l'habitat rural, l'assainissement, l'alimentation en eau potable, les salles de soins et les groupes scolaires.

## Débat sur la communication de Melle GHAZI Zohra : « Politique de renouveau rural : impacts et perspectives d'évolution ».

Les questions au conférencier portent sur la démarche de la Politique de renouveau rural et sur les outils de suivi et de mise en œuvre. Mlle Zohra GHAZI en précise les éléments sur la base du schéma suivant :



Il s'agit d'une approche ascendante, initiée au niveau de la commune, dans le cadre d'une cellule d'animation rurale communale laquelle est présidée par le représentant de l'assemblée populaire communale. Deux personnes vont jouer un rôle clef, le « facilitateur » qui est souvent un représentant de la conservation des forêts, mais pas uniquement, et l'animateur qui est désigné par la population et la représente vis-à-vis de l'administration. Au niveau de la Daira tous les secteurs sont représentés dans le comité technique de Daira. Les représentants des services étudient les projets et confirment les possibilités de financement dans le cadre des schémas de développement nationaux ou régionaux. Le comité technique de Wilaya s'assure de la réalité des possibilités de financement.

Il a été mis en place un suivi des projets qui permet de préciser l'état de réalisation de chacun d'eux. Ce suivi est effectué par internet et comporte des systèmes d'alerte. Le système national d'aide à la décision est basé sur une batterie d'indices qui permettent de savoir comment sélectionner des zones prioritaires, mais aussi de suivre la réalisation et son évaluation. Par exemple, l'indice de développement durable est basé sur un ensemble d'indices à caractère économique ou sociaux : taux d'électrification, d'assainissement, de scolarisation...

**10h30-11h00 - Communication n°2 : « La décentralisation, conséquences sur l'organisation des territoires ruraux et des compétences nécessaires à l'émergence et à la gestion des projets locaux ». M. TURQUIN Olivier, expert.**

***Qu'est-ce qu'un territoire rural ?***

Selon le Petit Robert, le territoire est une étendue de la surface terrestre sur laquelle vit un groupe humain. Pour les géographes, le territoire est une portion d'espace terrestre envisagée dans ses rapports avec des groupes humains qui l'occupent et l'aménagent en vue d'assurer la satisfaction de leurs besoins.

Pour Philippe Lacombe, agronome et sociologue français, les territoires sont « *des espaces gérés par des sociétés* ».

Selon le Petit Robert, le rural est ce qui concerne la vie dans les campagnes, ce qui concerne les paysans et par conséquent ne se limite pas à ce qui concerne l'agriculture. Les territoires ruraux seraient en conséquence « *des campagnes gérées par des sociétés* ».

***La décentralisation : du territoire aux territoires***

La France s'est construite dans la douleur en combattant les régionalismes historiques pour aboutir à « *une république une et indivisible* ». La décentralisation a engagé une dynamique qui transfère certains pouvoirs de l'Etat-nation au profit des collectivités territoriales. La décentralisation engagée en France depuis 30 ans a pour ambition de développer le pouvoir d'agir et les compétences des collectivités territoriales : Conseil généraux, régionaux, communes, intercommunalités...

Pour Frédéric Giraut, « *le territoire est mort, vive les territoires* ».

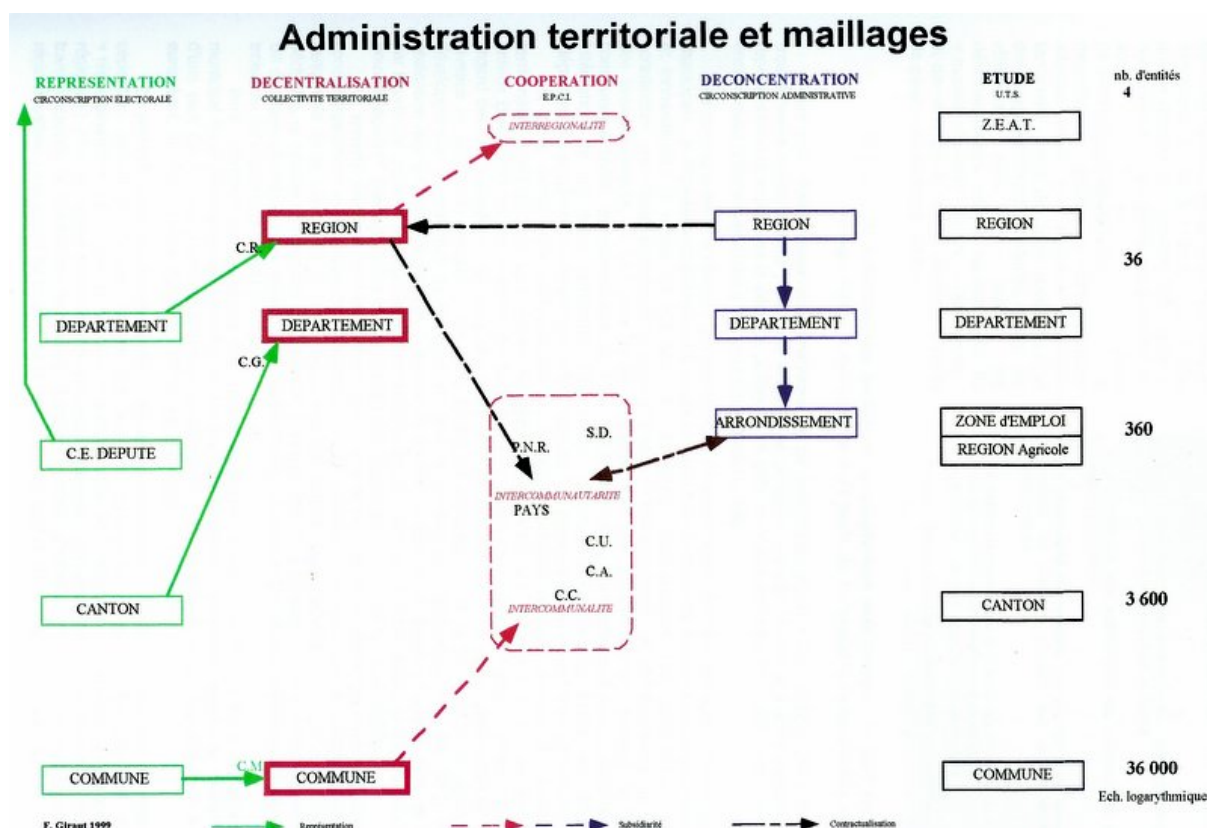
Cette dynamique de décentralisation contribue à passer :

- d'une logique de « guichet » qui accorde des subventions à une logique de « projet » construit en partenariat ;
- d'un pouvoir central attribué à l'Etat à un pouvoir distribué entre de nombreux acteurs ;
- d'une démocratie représentative centralisée à une démocratie plus participative de proximité.

Bien entendu la réalité française est nuancée et combine ces différentes logiques.

La décentralisation s'est construite progressivement. *L'acte 1* date de 1981-1983 avec les lois Deferre et l'émergence des Régions. *L'acte 2* se situe en 2003-2004 avec les lois Raffarin sur les libertés et les responsabilités locales. Plus récemment la réforme engagée des collectivités territoriales, non aboutie à ce jour, devrait conforter les compétences respectives des collectivités territoriales. De fait la décentralisation se combine avec la déconcentration des services de l'Etat et la montée en puissance de l'Union Européenne.

La déconcentration est une délégation des attributions de l'Etat à des échelons inférieurs (région, département...). Cf. schéma ci-dessous :



Ce double mouvement de décentralisation-déconcentration s'inscrit dans un double principe de subsidiarité et de suppléance. Le principe de subsidiarité qui préside officiellement à l'organisation de l'Union Européenne et de la France (article 72 de la constitution) peut se définir comme l'allocation de la responsabilité à la plus petite entité capable de résoudre le problème. Le principe de suppléance stipule que l'échelon supérieur doit venir en soutien en cas de difficulté.

La *bonne gouvernance* est une quête permanente d'équilibre entre l'autonomie des territoires et leur solidarité. Elle est confrontée à la recherche de *l'échelle pertinente* pour une bonne subsidiarité et à la limitation des *coûts de transaction* entre les échelles. On peut observer en France, mais aussi dans de nombreux pays, une évolution historique des modalités d'exercice de l'action publique avec un mode de gouvernance participative et décentralisée qui conteste et complète le mode traditionnel de gouvernement représentatif et centralisé. Cf. tableau ci-dessous :

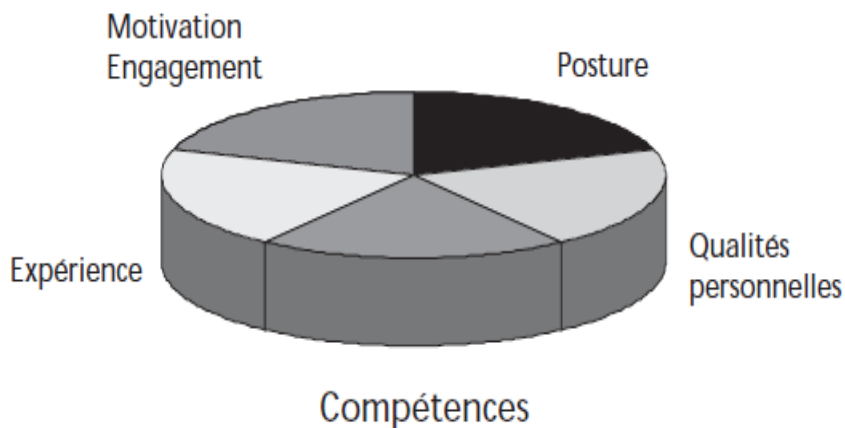
Mode historique	Mode émergent
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme d'experts</li> <li>Vertical</li> <li>De haut en bas</li> <li>Gouvernement</li> <li>Centralisation</li> <li>Représentation</li> <li>Face à face</li> <li>Subvention</li> <li>Segmentation</li> <li>Commande et contrôle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projet d'acteurs</li> <li>Transversal</li> <li>De bas en haut</li> <li>Gouvernance</li> <li>Subsidiarité</li> <li>Participation</li> <li>Côte à côte</li> <li>Contrat</li> <li>Partenariat</li> <li>Incite et évalue</li> </ul>



### **Quelles compétences professionnelles pour développer les territoires ruraux ?**

Le développement rural consiste à faire émerger et à accompagner des projets locaux/ruraux. Il nécessite de mobiliser des compétences individuelles et collectives qui interagissent dans un système de compétences que certains ont baptisé *ingénierie du développement territorial*.

La compétence n'est pas la seule composante du professionnalisme : la motivation, l'expérience, la posture et les qualités personnelles concourent également au professionnalisme d'un individu ou d'une équipe. Cf. schéma ci-dessous :



La compétence peut se décomposer en plusieurs types de savoir, savoir-faire, savoir-être... Pour sa part, Jacqueline Bergeron (2011) propose la roue des compétences mettant en interactions différents savoirs complémentaires. Cf. schéma ci-dessous :

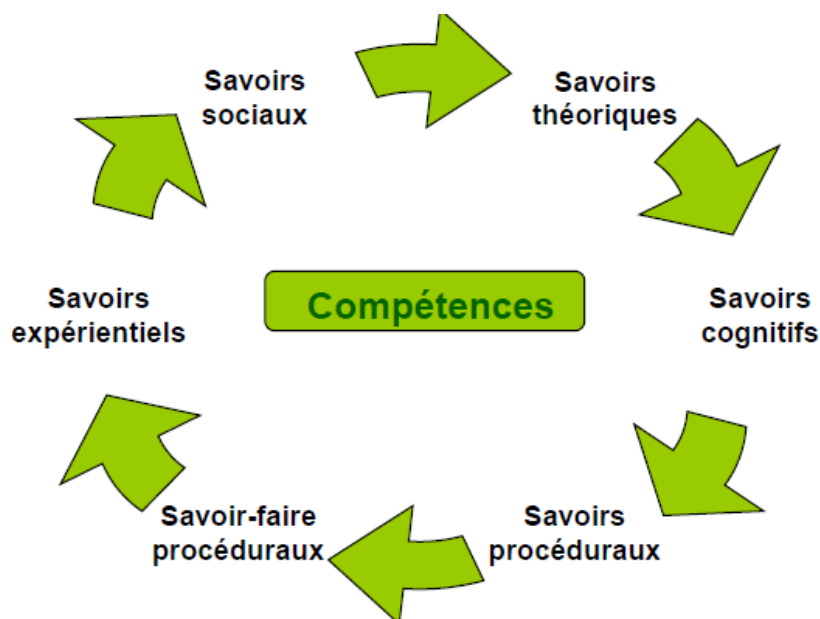


Figure 1 : Roue des compétences. Jacqueline Bergeron 2011.

L'UNADEL qui regroupe des praticiens du développement local a retenu les « macro-compétences cœur de métier » suivantes : stratégie, production de connaissances sur le territoire, ingénierie et conduite de projets, animation. Cf. tableau ci-dessous :

Macro compétences cœur des métiers	Modalités d'intervention		
	Régulation	Élargissement du cercle de décision	Prospective et globalité
<b>Stratégie</b>	Médiation Négociation	Médiation Communication	Anticipation Prospective Positionnement Analyse stratégique
<b>Production de connaissances sur le territoire</b>	Évaluation Capitalisation	Information Observation	Diagnostic Veille
<b>Aide à la décision</b>	Interface Interpellation	Concertation Pédagogie	Simulation Coordination Expérimentation
<b>Ingénierie et conduite de projet</b>	Ingénierie Montage Conduite	Participation Promotion	Conception
<b>Animation</b>	Gestion de conflit Accueil	Mobilisation Appropriation	Maillage

Pour les chercheurs du programme Inge Terr (Agro Paris Tech, PSDR, 2011) l'ingénierie territoriale se décompose en 4 « bouquets de compétence » : conduite de projet, médiation, production et maîtrise de la connaissance, management. Cf. tableau ci-dessous :

Bouquets de compétences	Compétences (liste non exhaustive)
<b>Conduite de projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulser, accompagner, conduire un projet et en concevoir ou conduire l'évaluation</li> <li>- Piloter un projet</li> <li>- Construire un partenariat</li> <li>- Faire du lobbying</li> <li>- Faire la promotion d'un projet</li> </ul>
<b>Médiation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulser une dynamique de groupe</li> <li>- Développer des mécanismes de mobilisation</li> <li>- Utiliser la participation</li> <li>- Gérer les conflits</li> <li>- Utiliser différentes formes de gouvernance</li> <li>- Mobiliser les ressources du territoire</li> <li>- Être un passeur de frontières, un traducteur, un médiateur, un « dialogueur »</li> <li>- Mobiliser la culture de réseau</li> <li>- Utiliser la concertation</li> <li>- Communiquer</li> <li>- Concilier</li> <li>- Orienter</li> </ul>
<b>Production et maîtrise de la connaissance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser la collecte de l'information</li> <li>- Organiser des dispositifs de veille</li> <li>- Conduire une démarche prospective</li> <li>- Développer de nouvelles expertises</li> <li>- Mobiliser et adapter son expertise</li> <li>- Appréhender les processus décisionnels</li> <li>- Développer une réflexion éthique</li> <li>- Se positionner en interface, en dialogueur public/privé</li> <li>- Expertise thématique : gestion de l'eau ; tourisme ; urbanisme ; droit ; etc.</li> <li>- Réaliser des études</li> <li>- Faire de la veille</li> <li>- Associer des expertises</li> <li>- Expérimenter</li> <li>- Faire preuve de pédagogie</li> <li>- Avoir une position d'appui et de conseil</li> <li>- Se positionner en retrait de l' élu</li> </ul>
<b>Management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traduire des intentions et directives politiques en dispositifs stratégiques</li> <li>- Concevoir, piloter et articuler des dispositifs dont des projets</li> <li>- Assurer la gestion des ressources humaines au plan de l'organisation</li> <li>- Participer à un management inter-organisationnel des ressources humaines de l'ingénierie territoriale à l'échelle du territoire</li> <li>- Assurer la cohérence entre les dispositifs et les actions</li> <li>- Faire émerger, piloter et articuler des chaînes d'ingénierie</li> <li>- Mettre en place des stratégies de développement</li> </ul>

Ces « bouquets de compétence » s'appuient sur les « savoirs socles » que sont : les aptitudes personnelles et l'habileté relationnelle, la réflexivité, des connaissances socles (diapo 9 : les savoirs socles). Cf. tableau ci-dessous :

Savoirs socles	compétences et connaissances fondamentales (liste non exhaustive)
<b>Aptitude personnelle et habileté relationnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire preuve d'adaptabilité, polyvalence, rigueur, créativité, d'organisation, etc.</li> <li>- Travailler en collectif</li> <li>- Faire preuve de diplomatie</li> <li>- Ecouter</li> <li>- Avoir le sens du contact humain</li> <li>- Avoir le sens de la négociation</li> </ul>
<b>Réflexivité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apprendre en continu</li> <li>- Prendre conscience de ses pratiques, de son rôle et de sa place dans une organisation</li> <li>- Repérer les évolutions et transformations de cette organisation et de son environnement</li> <li>- Adapter ses pratiques à ces évolutions et transformation, en adéquation avec les tâches à accomplir</li> <li>- Reconnaître et analyser un besoin / un changement</li> </ul>
<b>Connaissances socles</b>	Géographie, science politique, sociologie, économie, management, etc. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spatialisation</li> <li>- Jeux d'acteurs</li> <li>- Orientation client</li> <li>- Philosophie politique et principe d'économie politique</li> <li>- Principes du développement économique</li> </ul>

Ces différentes compétences peuvent varier en fonction des missions, mais aussi des postes et des emplois de chacun des agents de développement. Le CIEDEL parle d'emplois/postes plutôt que de métier tant les statuts, les missions, les intitulés de poste et les cadres d'activité sont différents. Certains considèrent que les métiers du développement rural sont des « métiers flous » qui se caractérisent par des missions vagues et des emplois bricolés.

Ce sont en tout cas des métiers complexes, polyvalents et composites qui évoluent en permanence et combinent des compétences techniques et relationnelles, des missions d'exécution et de conception.

Les agents de développement rural sont en résumé des déclencheurs, des facilitateurs et des accompagnateurs de changement qui agissent sur, avec et pour des territoires ruraux et leurs habitants en respectant et en valorisant leurs ressources spécifiques. Pour être agent du changement il faut bien souvent savoir « sortir du cadre » car celui-ci a pour vocation principale de limiter plus que d'encourager le changement. Pour autant l'agent de développement doit savoir garder la confiance de tous dans un rôle d'interface entre pouvoirs publics et acteurs locaux. Son métier exige qu'il sache naviguer dans un contexte complexe, mouvant, souvent imprévisible en distinguant et en reliant le vertical et l'horizontal, le sectoriel et le territorial, le proche ou local et le lointain plus global, l'économique, le social, l'environnemental dans une démarche de développement durable. C'est un exercice qui demande des compétences en T avec un axe vertical technique et spécialisé qui fonde sa compétence technique et un axe horizontal de mise en relation et en synergie de différentes compétences complémentaires mobilisées autour d'un projet de développement. Cela nécessite autant d'ingénierie que d'ingéniosité, autant de méthodes que d'astuces car, d'expérience, un agent de développement rural ne dispose jamais de tous les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs qui lui sont fixés.

## **M. CHARDON Dominique, Président de l'association « Terroirs et Cultures ».**

Je vous propose de faire un exposé sur le thème proposé « *La décentralisation, conséquences sur l'organisation des territoires ruraux et des compétences nécessaires à l'émergence et à la gestion des projets locaux* » mais sous la forme d'un témoignage, celui d'un agriculteur sur une exploitation orientée sur les productions méditerranéennes (olivier, fruit, légume, vigne) sur des terres pauvres handicapées par la sécheresse.

C'est aussi le témoignage d'un militant ayant exercé des responsabilités locales, nationales et internationales.

Aîné d'une famille nombreuse de petits paysans, j'ai participé au syndicalisme jeune puis à celui de leurs aînés. En France, dans les années 50 et 60, utiliser le terme « paysan » était considéré comme une injure. Autrefois, travailler à la terre ne permettait pas d'accéder au progrès technique surtout sur les petites fermes sur lesquelles il y avait des difficultés à faire émerger une agriculture productrice.

Les lois de 1960 et 62 sur la modernisation de l'agriculture ont répondu à une double aspiration des populations agricoles et rurales : pour partie, aller vers d'autres secteurs économiques « modernes », mais pour l'autre de participer au développement de l'agriculture et participer au « progrès ». Il y a eu concordance entre une volonté politique nationale de développement économique et des Hommes pour faire de l'agriculture un secteur en développement.

S'il y a bien eu émergence dans le secteur agricole d'une catégorie de personnes qui souhaitait prendre en main leur propre développement, cette volonté a été accompagnée par une administration publique dans une volonté nationale d'une agriculture productive et exportatrice, pour nourrir la population dans le cadre de la nouvelle Europe des 6. Cet accompagnement a pu être possible grâce à un débat entre l'administration et les groupes d'agriculteurs pour mettre en place le développement du monde rural, ce qui a permis la renaissance de la fierté paysanne autour d'un métier reconnu, un métier du vivant qui assure la nourriture de la population.

Je voudrais souligner que cette décentralisation, avec transfert des compétences notamment au niveau du développement agricole local, s'est fait dans le cadre d'un débat entre l'administration et les groupes d'agriculteurs. Si l'administration de l'Etat est garante de l'intérêt général, elle a su déléguer une partie de son pouvoir dans le domaine du développement agricole, aux organisations agricoles et leurs représentants.



### **11h00-11h30 - Communication n°3 : « Place et importance de l'agent de développement rural dans la mise en œuvre des programmes sectoriels ». Mme BOUCENNA Aïcha, Experte.**

Je voudrais tout d'abord féliciter les personnes qui ont conçu cette rencontre, notamment pour la manière dont ils ont organisé la suite logique des interventions, avec des rappels sur les orientations de la politique agricole, puis des interventions sur les activités des agents de développement rural et enfin une étude des compétences nécessaires pour conduire à bien leurs activités. Ma communication sera basée sur quelques expériences concrètes menées dans le cadre de l'appui au développement rural et en particulier du Programme d'appui au PNDAR/Proximité Rurale. Elle ne proposera pas de solutions, mais les éléments qui y sont apportés contribueront à alimenter le débat et les ateliers qui ont la charge de faire émerger des hypothèses de solutions.

Cela fait une dizaine d'années qu'est mise en œuvre une politique du renouveau Rural au cœur de laquelle est posée la question de « l'agent de développement rural ». Elle est au cœur des préoccupations à chaque fois qu'un chantier de développement rural se met en place. Le terme « Agent de développement » est un titre générique, mais quelles sont les qualifications que ses activités requièrent ?

Il faut commencer par se mettre d'accord sur un vocabulaire commun ceci afin d'avancer dans la réflexion. C'est pourquoi je vous propose quelques définitions issues du thésaurus de la FAO.

- **agent** : quelqu'un qui agit, qui fait évoluer ou transformer ce qui est ; met en action ; met en œuvre (thésaurus agrovoc) ;
- ...**de développement** : fait évoluer, accroître, épanouir, progresser, amplifier...
- ... **rural** : prédominance (sans exclusivité) du secteur et des activités agricoles ;
- **programmes sectoriels** : intégration de tous les secteurs économiques, sociaux et culturels, esprit de la politique du Renouveau Rural et stratégie de sa mise en œuvre ;
- **importance** : indispensable ? Incontournable ? Intervention occasionnelle, à temps partiel ou à plein temps ?
- **place** : pour travailler avec qui ? A quelle échelle et sur quels territoires (rôle à jouer et envergure de la tâche).

#### ***Des agents de développement rural, pourquoi ?***

Les politiques et les stratégies de développement rural mises en œuvre ces dernières années en Algérie se traduisent par des Programmes et des actions complexes et d'envergure. Les acteurs à la base sont sollicités, associés, voire responsabilisés pour prévenir la dégradation des ressources naturelles, le risque d'insécurité alimentaire et pallier au manque d'infrastructures sociales de base.

Dans ce processus, la population rurale devient actrice de son propre développement. Elle s'organise pour améliorer sa qualité de vie, les moyens et les conditions de travail et de production. Les énergies se libèrent, les entrepreneurs se multiplient, les actions de développement économique et social prolifèrent.

Dans le même temps, des ressources financières avec des dispositifs multiples sont mis à la disposition des acteurs locaux, de nouvelles opportunités d'action apparaissent grâce à la décentralisation et à la reconnaissance de la société civile en qualité d'acteur à part entière dans le développement

Cette démarche, innovante, nouvelle, nécessite un accompagnement. Sa compréhension et son appropriation par les acteurs à la base, dont les populations rurales, s'impose !

***L'agent de développement rural : le liant entre des politiques, des actions et des ressources de développement.***

L'envergure des actions de développement du territoire, la complexité et la diversité des actions, la multiplicité des intervenants, imposent la présence d'un lien, d'un ciment, pour garantir la cohérence des interventions, des actions et leur aboutissement. De par sa finalité et ses objectifs, le développement rural ne peut pas se permettre le risque de cloisonnement des étapes du processus, d'interventions isolées, de prises de décision partielles, de manque de circulation de l'information, d'absence de suivi...

L'agent de développement (rural, local) est donc la personne ressource chargée de promouvoir et d'accompagner les initiatives de développement d'un territoire en transformation sous l'action des acteurs internes et externe au territoire. Il lui est demandé d'accompagner, d'appuyer, de suivre, un processus, de l'orienter vers les conformités techniques et réglementaires.

***Un agent de développement rural, pour qui ? Comment ?***

L'agent de développement rural est un agent à proximité des territoires à développer, proche des acteurs locaux, des populations rurales, des porteurs de projets. Ce doit être un agent disponible et à la disposition des acteurs de développement du territoire, un agent en relation et en contact avec les acteurs externes au territoire, un interlocuteur principal, des populations rurales, sans être un passage obligé !

L'agent de développement rural doit jouer un rôle-clef pour appuyer la dynamisation des territoires, favoriser l'émergence et le développement des projets locaux, appuyer et suivre l'engagement et l'opérationnalisation des démarches et des actions de développement, animer et orienter le réseau des acteurs. Pour cela il doit aussi s'informer et informer, veiller au développement du partenariat, mobiliser les institutions en impliquant fortement la population, promouvoir le territoire et valoriser ses ressources, aider à la gestion des conflits, mais aussi alerter et veiller au respect de la réglementation...

***Qu'en est-il concrètement sur le terrain ?***

L'avènement de la politique de Renouveau Rural a prôné la mise en place d'animateurs et de facilitateurs pour appuyer la mise en œuvre des Projets de Proximité de Développement Rural Intégré (PPDRI). Diverses personnes agissent aujourd'hui sur le terrain, de manière formelle ou informelle, en qualité d'agent de développement (contexte PNDAR et autres). Qui sont-ils? Quels sont leurs moyens intellectuel et matériel ?

En 2009 et 2010 a été réalisée une enquête d'appréciation des capacités et des compétences des personnes assurant des activités d'animation, d'appui et d'accompagnement dans le cadre des différentes actions de développement rural. Cette enquête a concerné 165 personnes, provenant de 3 Wilayates et de 18 communes. Tous statuts confondus, il s'agissait de facilitateurs issus des services de l'agriculture et du développement rural (Délégué Agricole Communal, Agents Communaux de Vulgarisation), d'animateurs travaillant pour les municipalités, les secteurs de la jeunesse, de la santé, de l'éducation, la solidarité, le recensement... ou d'animateurs délégués par les villages, hameaux et quartiers, relevant directement des organisations de la société civile. L'enquête a été effectuée sur la base d'un questionnaire (en arabe et français) comprenant 5 items : identification du participant (âge, sexe, localisation, occupation), formation de base et niveau scolaire, formations spécifiques aux activités d'animation et d'appui au développement, expérience dans la fonction d'appui au développement, attentes et perspectives.

En retour, nous avons reçu et dépouillé 117 questionnaires complétés pour 165 personnes participantes, comprenant 2 femmes et 115 hommes. Une séance de discussion et de brainstorming a précédé le questionnaire et une session de restitution des résultats et un débat l'ont suivi.

### **Caractéristiques du public enquêté.**

58 villages et localités étaient représentés, des Wilayates de Bouira et M'Sila. L'âge des personnes enquêtées variait entre 23 et 67 ans, avec une majorité dans la tranche d'âge des 36 / 55 ans (56%) mais avec 13% dans la tranche d'âge des plus de 55 ans (retraités, en général).

Leur origine socioprofessionnelle était la suivante :

Secteur agriculture et développement rural	Municipalités et autres secteurs économiques	Secteur privé
Direction des Services Agricoles	Élus locaux	Animateurs villageois
Forêts	Animateurs secteur de la solidarité, de la santé	Animateurs des organisations rurales
Subdivision de l'agriculture : facilitateur	Du recensement	Bureaux d'études
Délégué communal		Animateurs indépendants
Agent communal de vulgarisation		

44% étaient agriculteurs ou éleveurs, 21% agents agricoles ou de développement rural, 16% enseignants, 1% ouvriers, 4% commerçants ou artisans, 9% élus locaux ou employés municipaux, 6% sans emploi.

Leur niveau d'enseignement était primaire pour 19%, secondaire pour 59%, universitaire pour 13%, mais avec 9% sans formation. Leur formation de base concernait les domaines de spécialité suivants : l'agronomie et la forêt (26%), l'enseignement (8%), le bâtiment et les travaux publics (10%), l'urbanisme, la biologie et la chimie (3%), l'informatique, le droit et la comptabilité (5%), l'artisanat (3%), l'administration et le commerce (6%). A noter que 38% ont déclaré être sans formation professionnelle.

Ils ont bénéficié de formations complémentaires en techniques d'animation (pour 13% d'entre eux), en réalisation d'une enquête (24%), en conduite et animation de rencontres et de réunions (81%), en rédaction de comptes-rendus (62%), sur les démarches et outils des PPDR (15%), sur l'appui à la réalisation PPDR (46%), sur la connaissance et pratiques de la réglementation et du processus lié à l'organisation et à la structuration du milieu rural (46 %).

### **Les qualités souhaitées d'un agent de développement et leurs attentes.**

77% des réponses ont mis l'accent sur les attitudes et le comportement : confiance, crédibilité, intégrité, patience, disponibilité, à l'aise dans le milieu rural, intérêt pour les habitants, capacité d'écoute, adéquation du tempérament.

23% des réponses ont évoqué principalement des compétences techniques et du savoir faire : connaissance du territoire, des programmes de développement et des dispositifs techniques et financiers, aptitude d'élaboration de dossiers de projets, bonnes relations et communication avec les services techniques et administratifs, capacités de négociation, de médiation et de persuasion, vecteur de l'information.

Aujourd'hui, la fonction d'animation et d'appui au développement constitue généralement une surcharge de travail à un niveau tel que 20% des personnes pensent ne pas pouvoir continuer à l'exercer. Elles souhaitent des améliorations de deux types :

1. en termes de reconnaissance et d'organisation : reconnaissance formelle de l'activité à travers un statut, tutelle d'un territoire plutôt que d'une institution, continuité dans la représentation (désignation formelle, agrément), possibilité d'une organisation notamment à travers une coordination pour éviter l'isolement et mettre en synergie les efforts, formation adaptée et cohérente avec l'activité, accès systématique à l'information (technique, réglementaire, institutionnelle...), organisation d'échanges et rencontres inter-région ;
2. en termes d'obligations et de moyens : moyens de déplacement, indemnisation, rémunération minimale.

80% des personnes enquêtées disent toutefois apprécier « *la fonction d'animation et en reconnaissent l'utilité* ». Les motivations sont, pour la majorité d'entre elles, réfléchies et structurées : contribution au développement du village, amélioration de la qualité et du niveau de vie des proches, goût pour les contacts et des échanges, occasion de formation et d'acquisition d'expériences. faire connaître les problèmes aux autorités et initier des solutions. Pour 20% d'entre elles, l'appréciation est basée sur l'expression de motivations militantes et humanistes (amour du pays et « faire du bien »).

### ***La cellule d'Animation Rurale Communale (CARC).***

Mise en place à l'avènement du PNDAR, la CARC est investie du rôle d'identification des idées de projet, leur agencement selon les dispositifs d'investissement, leur formulation, leur validation et leur transmission au comité de Daira. Sa composition se contente d'une majorité d'élus de la commune et de « représentants » de divers secteurs et d'associations. Elle est formalisée par un arrêté communal. Son intervention apparaît ponctuelle, occasionnelle, souvent assimilée à une centralisation de la prise de décision (acteurs à la base et des populations rurales). Elle s'est avérée peu opérationnelle quant à la dynamisation du processus de développement Rural. Dans l'état actuel, sa composition et sa position peuvent lui conférer un rôle consultatif.

### ***Conclusion.***

S'ils ont des niveaux de formation hétérogènes (niveau élémentaire de l'éducation de base, collège et lycée, formation professionnelle, école d'agriculture, universitaires), ces agents de développement rural sont en général, issus des territoires qu'ils représentent. Quelque soit leur statut, cadres des services techniques, agents des municipalités, animateurs villageois, agents de bureau d'études... toutes ces personnes participent aujourd'hui au développement rural et se sentent investies, plus implicitement qu'explicitement, d'un rôle d'appui et d'animation des actions de développement. L'opportunité de la politique de Renouveau Rural a donc fait émerger des animateurs « naturels » qui ont pour seul statut commun la reconnaissance et la légitimité des communautés qui les ont désignées.

Ce qu'il apparaît au contact de ces personnes, c'est qu'agent de développement rural devient désormais un métier et qu'on peut de moins en moins se permettre d'improviser.

**11h30–12h30 – Débat après l'intervention de Mme BOUCENNA sur : « Place et importance de l'agent de développement rural dans la mise en œuvre des programmes sectoriels ».**

***Sur la formation des agents de développement.***

D'autres interventions concernent la formation des agents de développement qui sont souvent amenés à gérer des conflits entre acteurs du développement local et qui devraient donc posséder les compétences nécessaires pour faire face à ces situations... et donc bénéficier de formations qui les préparent à la gestion de conflits afin de proposer des consensus.

Mme BOUCENNA souligne, qu'à son avis, dans le cadre des activités de développement local l'objectif n'est pas nécessairement d'aboutir à un consensus. Les activités de développement concernent des acteurs qui peuvent avoir des appréciations différentes, des objectifs différents, parfois contradictoires, pouvant déboucher sur des conflits entre acteurs. Il faut que l'agent de développement soit en capacité de gérer les conflits, les tensions, notamment par des activités de concertation dans l'objectif d'aboutir à des solutions acceptées par tous... sans nécessairement que les différents acteurs modifient leurs appréciations ou leurs objectifs ! Il existe actuellement des formations spécifiques pour les agents de développement afin de les aider dans l'exercice de leur métier, notamment dans le domaine de la gestion de conflits.

***Sur les activités des Cellules d'Animation Rurale Communale (CARC).***

Suite à l'intervention de Mme Aicha BOUCENNA plusieurs questions sont posées par les participants du séminaire sur l'effectivité des activités des Cellules d'Animation Rurale Communale (CARC). Notamment, les résultats des expériences concrètes menées dans le cadre du Programme d'appui au PNDAR / Proximité Rurale peuvent-ils être extrapolés sur l'ensemble du pays ? L'échantillon était-il représentatif et le questionnaire avait-il été testé ?

Mme BOUCENNA précise qu'il s'agissait d'un travail de diagnostic sur un terrain particulier, celui du Programme d'appui au PNDAR / Proximité Rurale, en essayant de savoir quelles étaient les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du projet. Il ne s'agissait pas d'un travail effectué sur la base d'un échantillonnage représentatif pour avoir une image nationale des activités des cellules d'Animation Rurale Communale, mais d'un travail de diagnostic exhaustif sur les activités des agents de développement des Wilayates pilotes choisies dans le cadre du projet pour leur diversité naturelle (Bouira, montagne ; M'Sila, steppe et Ghardaïa, Sahara) dans un objectif bien particulier, celui de la conduite d'un projet réel pour en assurer la réussite. Bien entendu, dans ce cadre, le questionnaire rédigé avait été validé après discussion avec les acteurs concernés.

## **APRES-MIDI. - TRAVAUX EN ATELIERS**

**14h00-16h00 – Atelier 1, travaux en 3 groupes : « Rôle et missions de l'agent de développement » (Un même thème pour trois sous-groupes).**

**16h00-17h00 - Restitution des travaux en ateliers.**

**Groupe 1 : MM. Hassen BERRANEN et Alain MARAGNANI, animateurs ; Mme Souad BELMECHERI, rapportrice.**

Existence de deux grands types d'agents de développement :

1. agent de l'Etat : Conseiller agricole - facilitateur (commune)
2. agent privé : Elu (animateur) – association (agricole, artisanale, de développement rural...)

La mission : faire interface entre l'administration et la population rurale

Les objectifs des agents de développement rural :

- assurer le lien : communauté / administration ;
- travailler pour l'intérêt commun.

Les rôles des agents de développement :

- diagnostiquer et repérer sur le terrain les actions à développer et à proposer à la communauté ;
- repérer les porteurs de projets ;
- animer, créer l'ambiance (susciter l'intérêt collectif) ;
- médiation et négociation ;
- appuyer et accompagner la communauté rurale par le conseil, l'orientation, la formation, l'aide à la décision, le coaching ;
- coordonner les différentes activités collectives ;
- suivre et évaluer les actions de développement ;
- restituer l'état d'avancement des projets ;
- participer à l'évaluation des projets de développement ;
- rendre compte de l'état d'avancement des projets, des contraintes rencontrées et des préoccupations de la communauté rurale ;
- émettre des recommandations ;
- préparer et faciliter l'évaluation externe ;
- veiller à l'application de la réglementation ;
- suivre techniquement les actions relevant de sa compétence.

**Groupe 2 : MM Nasreddine KAZI AOUAL et Serge VILLARD, animateurs ; Mme Leila BESSAI rapportrice.**

Les travaux de l'atelier et les réflexions en terme de missions et de rôles de l'agent de développement, tels que définis actuellement, ont fait ressortir des insuffisances et des incohérences dans l'exercice de leurs activités tant pour le vulgarisateur, le facilitateur, l'ingénieur ou pour tout autre cadre technique. Ce constat nous amène à identifier les missions et les rôles de l'agent de développement.



L'agent de développement doit :

- connaître le milieu où il évolue ;
- collecter les données essentielles (monographie) de son territoire ;
- identifier les personnes ressources ;
- diagnostiquer les forces et les faiblesses ;
- définir les enjeux du territoire ;
- proposer les axes et définir les actions stratégiques pour un développement intégré ;
- connaître les différents programmes de financement afin de prioriser les axes de développement.

Les rôles de l'agent de développement :

- informer – sensibiliser ;
- animer et coordonner ;
- collaborer et accompagner ;
- diagnostiquer et analyser ;
- mobiliser ;
- assurer l'émergence, la mise œuvre, le suivi et l'évaluation des projets de développement rural intégré.



**Groupe 3, Mlle Zohra GHAZI et M Olivier TURQUIN, animateurs ; Mlle Djamila HADJ AMAR, rapportrice.**

Une panoplie de profils d'agent de développement est ressortie des différentes interventions. Le groupe souligne que : l'agent de développement ou les agents de développement peuvent regrouper plusieurs profils, qu'ils soient issus de l'administration, de mouvements associatifs, facilitateurs, ou animateurs. Le groupe s'accorde sur la définition suivante de l'agent de développement : « *Tout acteur qui génère et ou traduit positivement les dynamiques locales en action de développement durables individuelles et collectives en vue d'améliorer l'autonomie le cadre de vie et le bien être des populations locales rurales* ».

L'agent de développement doit être :

- médiateur ;
- à l'écoute ;
- mobilisateur d'expertises pertinentes ;
- catalyseur entre les différents acteurs ;
- interface ;
- rassembleur ;
- outil d'aide à la décision (différents scénarios) ;
- coordinateur ;
- vecteur de l'information ;
- accompagnateur ;
- partenaire ;
- restituer les propositions de développement proposées.

**Pour cela:**

- il organise la concertation et joue le rôle d'interface entre les différents acteurs et partenaires ;
- il aide à la formulation de projets et à la prise de décision ;
- il apporte des éléments de méthode pour formuler et conduire un projet ;
- il identifie et aide à mobiliser les ressources humaines et financières nécessaires aux projets ;
- il assure la circulation de l'information ;
- il aide à identifier les forces et les limites du territoire ;
- il contribue à la capitalisation et à la valorisation des acquis des projets ;
- il contribue à la pérennité et à la durabilité des projets ;
- il s'informe et informe sur les procédures et les réglementations adaptées aux projets...

**17 h 30- 20h00 : synthèse générale des travaux de groupes.**

Groupe chargé de la synthèse des travaux de l'atelier n°1 :

- MM Hassen BERRANEN et Hamid OULD YUCEF, coordinateurs
- Mlle Djamila HADJ AMAR, rapportrice ;
- Mme Souad BELMECHERI ;
- Mme Leila BESSAI.



## 2<sup>EME</sup> JOUR : 12 JUIN 2012

### MATINEE.

**08h30-09h00 - Présentation de la synthèse générale sur les travaux en ateliers  
« Rôle et missions de l'agent de développement » par Mlle HADJ AMAR Djamilia  
Débats et validation.**

Présentation de la synthèse des travaux des trois sous groupes de la veille sur lesquels il est relevé de nombreux éléments concordants. Les débats entre participants du séminaire portent sur les points suivants.

#### ***Qui sont les agents de développement ?***

Il convient de préciser qu'il s'agit d'agents de développement au niveau local car il s'agit d'accompagner des dynamiques locales pour des populations locales.

#### ***L'agent de développement définit-il des axes stratégiques ?***

Il ne faudrait pas laisser croire que l'agent de développement définit des « axes de développement » qui relèvent généralement du rôle de la puissance publique. S'il ne s'agit évidemment pas de définir des politiques nationales, l'agent de développement participe à l'élaboration de projets avec les populations rurales. Il participe au diagnostic du territoire et à repérer les actions de développement à proposer à la communauté dans le cadre des axes stratégiques de la politique gouvernementale et des programmes nationaux. Toutefois, dans certains cas, les programmes définis

peuvent avoir omis certains aspects. Il convient donc que l'agent de développement puisse faire remonter les besoins des communautés pour les adapter et les compléter.

### ***Quelle « autonomie » pour les agents de développement ?***

Si l'agent de développement reste systématiquement dans le cadre des programmes, il y a un risque de limiter ses actions et de ne pas pouvoir répondre à de nouvelles situations. Il faut donc laisser des marges d'autonomie aux agents de développement, une capacité d'innovation. Il convient de ne pas encadrer trop fortement les rôles des agents de développement en les enfermant dans des cadres administratifs trop formalisés. L'objectif de l'agent de développement c'est de développer les autonomies des acteurs de terrain, et les rendre autonomes.

### ***L'agent de l'Etat peut-il être le représentant des populations ?***

Un agent de développement doit faire le lien entre la population et l'administration, mais peut-il le faire quand il est lui-même un agent de l'Etat ? Son rôle apparaît complexe, membre de l'administration il doit pouvoir représenter l'administration auprès des populations locales, mais aussi la population auprès de l'administration !

### ***Le rôle des agents de développement APRES le projet.***

Si le rôle de l'agent de développement est important dans l'identification du projet, son montage et son suivi, il joue également un rôle important dans « l'après-projet » et son évaluation. Son action ne doit pas se terminer à l'issue de la concrétisation du projet.

### ***Qui assure la mise en œuvre de formations pour les populations rurales ?***

S'il accompagne la population rurale dans la définition de ses besoins de formation, ce n'est pas nécessairement l'agent de développement rural qui assure la formation. Il va essayer de construire des réponses aux besoins de formation, en organisant des formations et en faisant intervenir des spécialistes.

### ***Synthèse générale.***

A l'issue des débats, les participants valident les éléments suivants.

Les agents de développement sont :

1. des agents de l'Etat : conseiller agricole - facilitateur (commune) ;
2. des agents privés : représentant de la communauté (animateur) – Association (agricole, artisanale, développement rural...)

L'agent de développement est un acteur important au service du développement rural que l'on peut définir ainsi : « *Tout acteur qui génère et/ ou traduit positivement les dynamiques locales en actions de développement, individuelles et collectives, en vue d'améliorer l'autonomie, le cadre de vie et le bien être des populations locales/rurales* ». Il constitue l'interface entre l'administration et la population rurale.

Ses rôles et missions :

- diagnostiquer et repérer sur le terrain les ressources à valoriser et les actions à développer et les proposer à la communauté ;
- contribuer à l'identification des stratégies locales pertinentes ;
- repérer les porteurs de projets ;
- aider à mobiliser les ressources humaines et financières nécessaires aux projets (internes ou externes au territoire) ;
- animer et susciter l'intérêt collectif ;



- appuyer et accompagner la communauté rurale par :
  - ✓ le conseil,
  - ✓ l'orientation,
  - ✓ la formation,
  - ✓ l'aide à la décision,
  - ✓ le coaching,
  - ✓ la mobilisation d'expertises pertinentes,
  - ✓ la médiation ;
- apporter des éléments de méthode pour formuler et conduire un projet ;
- coordonner les différentes activités collectives ;
- suivre techniquement les actions relevant de sa compétence ;
- suivre et contribuer à l'évaluation des actions et des projets de développement ;
- restituer l'état d'avancement des projets (vers la communauté) ;
- rendre compte à l'administration de l'état d'avancement des projets, des contraintes rencontrées et des préoccupations de la communauté rurale ;
- préparer et faciliter l'évaluation externe ;
- informer et inciter au respect de la réglementation ;
- accompagner les porteurs de projets dans la durée.

#### **10h.00-10h30 - Communication n°4 : « Le facilitateur : rôle dans le dispositif de mise en œuvre des PPDR ».** M Nasreddine KAZI AOUAL.

Au titre du « dispositif PPDR », le facilitateur, agent technique de l'administration des forêts, est désigné par le Chef de Daïra en collaboration avec le Conservateur des Forêts, pour être l'interlocuteur des communautés rurales, et ce en étroite collaboration avec le représentant des bénéficiaires, désigné comme animateur au sein de la Cellule d'Animation Rurale Communale (CARC).

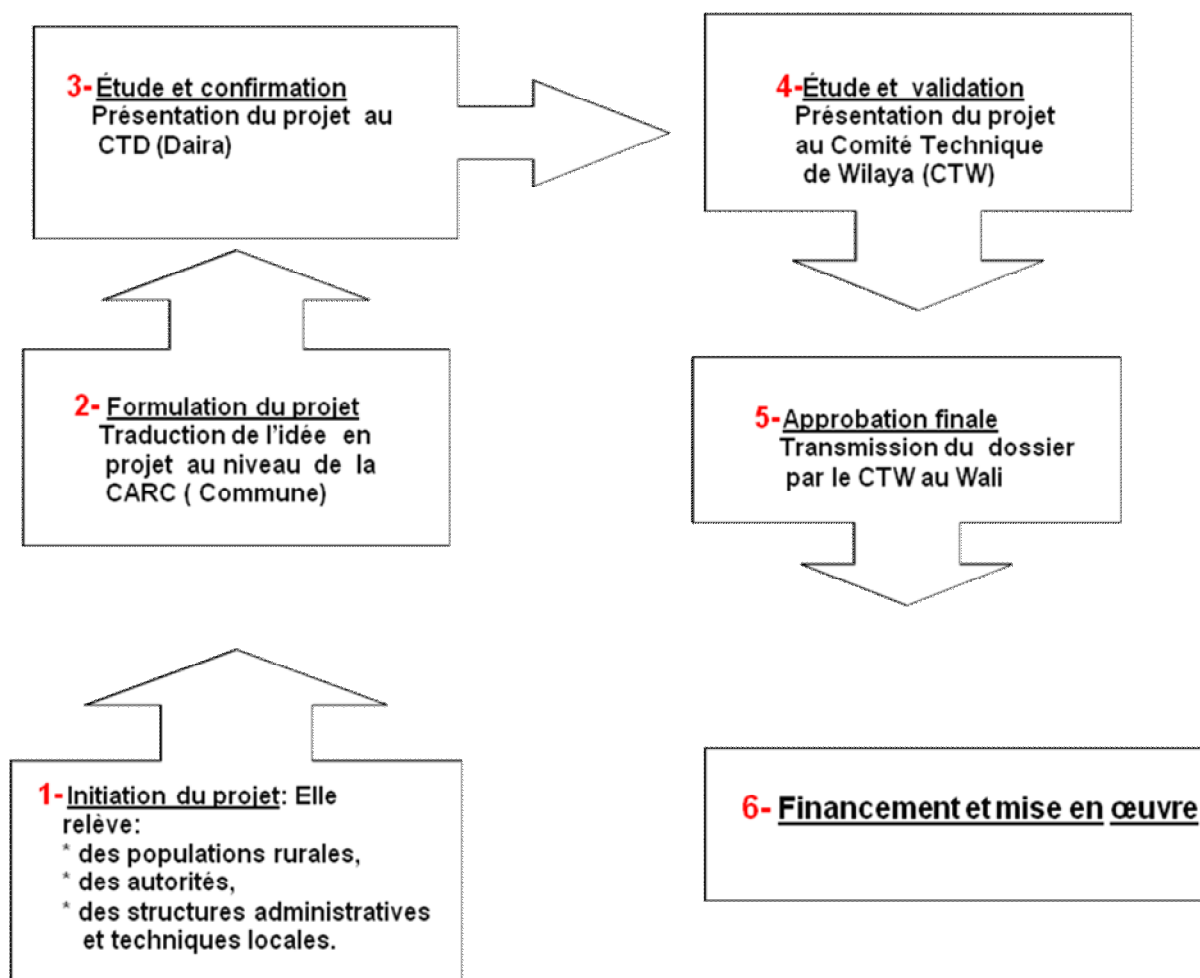
La CARC est présidée par le Président de l'APC, et regroupe tous les secteurs concernés, tel celui des ressources en eau, de l'habitat, des travaux publics, de la santé, de l'enseignement...

Le facilitateur est chargé de suivre le PPDR dans toutes ses phases. A cet effet :

1. avec l'animateur, il informe et discute avec la communauté rurale sur leurs besoins et préoccupations et participe au montage et à la formulation des PPDR, en fonction :
  - des préoccupations de la population et des ressources existantes ;
  - l'économie du territoire du projet et son environnement social ;
2. lors de la formulation du projet :
  - le facilitateur veille à assurer le succès et la durabilité du PPDR en l'insérant dans un schéma territorial cohérent ;
  - il étudie la possibilité de mise en synergie des activités prévues, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ;
  - il étudie le plan de financement possible ;
  - il détermine les impacts prévisionnels du PPDR ;
  - avec l'animateur, il constitue le dossier de projet formulé, avec les préoccupations de mobilisation, protection ou valorisation des ressources naturelles, promotion des savoir-faire des populations, amélioration des conditions et de la qualité de vie des populations rurales, valorisation du patrimoine culturel et historique, utilisation future des ouvrages envisagés, évaluation des coûts des ouvrages ;
  - avec l'animateur, il présente le dossier de projet à la population pour acceptation, puis au Comité Technique de Daïra (CTD) pour confirmation ;
  - enfin, il participe aux travaux du Comité Technique de Wilaya (CTW) dans le cadre du suivi de son projet.



## POUR RAPPEL : ITINERAIRE DE MISE EN ŒUVRE DU PPDRI



**10h.15 – 11h.00 - Communication n°5 : « le terroir, outil de développement local et participatif ». M. Dominique CHARDON, Président de l'association « Terroirs et Cultures ».**

Bonjour à tous,

J'ai eu l'occasion de faire des découvertes, hier et aujourd'hui, dans votre séminaire, au travers des discussions que vous développez, en sentant combien vous agissez pour le bien commun. Le travail de réflexion que vous avez effectué ressemble beaucoup au travail que nous faisons nous même notamment au sein de l'association [« Terroirs et Cultures International »](#).

Hier, je vous disais notre fierté d'avoir répondu aux objectifs que nous avaient assignés le gouvernement et la Nation dans les années 60 : nourrir les hommes. Nous découvrons aujourd'hui qu'il y avait un revers à la médaille ! Le développement tel que nous l'avions pensé était uniforme, identique du Nord au Sud, en montagne comme en plaine. Partout nous appliquions le même concept . L'important c'était de produire, pas nécessairement de produire mieux !

Malheureusement, nous ne sommes pas égaux dans les territoires. Certaines sont plus riches, d'autres moins. Tous n'ont pas les mêmes possibilités de développement quantitatif. On avait globalisé le développement, la réalité du terrain est différente.

Nous avons perdu le sens du métier dans cette agriculture très technicienne, qui pense que nous avons des réponses techniques à tous les problèmes,. Alors que nous sommes dans des métiers du vivant. L'enjeu c'est de s'adapter, c'est de durer. Il faut nourrir les populations certainement mais en s'adaptant aux terroirs. Parallèlement, les agronomes ont également perdu le sens de leur métier car les agronomes dans les Directions des Services Agricoles ne vont plus sur le terrain. Ils gèrent uniquement les dossiers européens !

Autre point, l'agriculteur est devenu « un spécialiste », il est « céréalier », « producteur de porc », ou « producteur laitier »... ce qui participe aussi à une perte de sens. La spécialisation dans les métiers du vivant est dangereuse car, nous paysans, à cause des variations du climat, du marché,... sommes dans des métiers à risques. A chaque crise, une partie des producteurs disparaît, en conséquence, il m'apparaît important de « *ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier* » ! Ce qui ne renvoie pas à un monde de tradition ! Mais plus on va vers la spécialisation, moins on intègre la complexité, or les métiers du vivant sont des métiers où l'on doit gérer la complexité ! Il faut certes des spécialistes mais on a aussi besoin de gens susceptibles de faire des diagnostics généraux pour envoyer vers les spécialistes.

Enfin, il ne faut pas oublier que l'agriculteur n'est plus l'unique acteur de la ruralité. Il est même devenu minoritaire, il n'est plus l'acteur principal économique du rural. Cela change bien évidemment sa place et crée des difficultés.

Nous faisons le constat que nous avons désormais une agriculture productive, basée sur le quantitatif, dans les zones fertiles à climat tempéré qui peuvent produire plus et moins cher. Mais alors que doivent devenir les autres zones ? Ont-elles encore une place ? Par rapport à l'objectif de nourrir les hommes, n'avons-nous pas besoin de ces territoires moins performants, « handicapés » par le climat, la géographie, les savoirs... Faut-il participer à cette littoralisation démographique et économique ? Pourquoi ne pas utiliser aussi les autres zones et valoriser leurs ressources ?

C'est dans cet objectif que j'ai proposé de créer une association internationale « *Terroirs & Cultures International* ». Il n'est pas possible d'abandonner ces territoires, il faut les inclure dans la production des richesses.

Nous utilisons le terme « *terroir* » pour définir un lieu géographique déterminé par des communautés villageoises et qui est une parcelle du territoire. Le terroir c'est aussi un lieu de vie et un lieu de ressources. Il faudrait donc pouvoir repérer et valoriser les ressources du terroir et voir comment créer de la richesse dans ce terroir ? Cette valorisation des terroirs doit aussi permettre aux jeunes de rester dans leur village plutôt que de migrer en ville. Les terroirs sont aussi des lieux de vie, de fête, de relations sociales, d'activités économiques... Ils vont permettre d'insérer et d'occuper les jeunes. Enfin, il ne faut pas oublier non plus que les femmes ont un rôle essentiel dans ces terroirs, elles sont très organisées, actrices du développement local. Il faut que leur rôle soit reconnu.

Si le terroir est une portion de territoire, c'est néanmoins là que se trouve la ressource humaine. Cette ressource humaine doit être reconnue, c'est un enjeu pour l'avenir de la planète. Aujourd'hui, l'uniformisation de nos cultures est considérable, y compris la culture alimentaire. Si on perd la notion de la diversité biologique, on perd aussi la culture de son alimentation, de sa cuisine. La modernisation ce n'est pas l'uniformisation, mais la valorisation de la diversité, qu'elle soit biologique ou culturelle, ce monde ne supportera pas l'uniformité.

Cette association « *Terroirs & Cultures International* » s'est développée dans plusieurs pays (Liban, Maroc...) en créant de petites actions pilotes en essayant de vérifier s'il est possible de développer des projets porteurs de richesse. Pour cela l'association a mis en place une méthodologie, « *Chemin de terroir* » selon le schéma ci-joint :



Il convient de souligner que ce « *Chemin des Terroirs* » ouvre la voie à la **construction** d'un terroir.

A l'issue de son intervention, les participant-es ont souhaité qu'un débat puisse être ouvert avec M. Chardon.

Les questions concernaient : le « statut » des agents de développement tel que présenté par Dominique Chardon (de qui dépendent-ils ? quel est leur statut vis-à-vis de l'administration et des communautés), l'existence de produits biologiques dans les terroirs et leur rôle dans le développement...

Mon intervention sur les terroirs visait à souligner que la valorisation des produits est importante, sans omettre donc le quantitatif pour la nourriture des hommes. Mais, dans un monde globalisé, où tous les produits peuvent se ressembler, il faut que chaque produit puisse être identifié, labellisé par rapport à un terroir particulier, spécifié par rapport à ses qualités particulières. Il importe que les différents produits puissent être reconnus par les consommateurs, en respectant des normes d'hygiène, mais en conservant leur diversité. Il faut en permanence penser globalisation et localisation. L'OMC édicte des règles pour 10% du commerce mondial, mais ces règles vont progressivement s'appliquer aux 90% autres avec le risque d'une homogénéisation, d'une banalisation.

Dans les produits d'un terroir, il y a d'autres valeurs à développer, des valeurs propres à un produit local, particulier, mais aussi des valeurs immatérielles et il faut pouvoir les valoriser. La normalisation des produits agricoles doit donc avoir pour complément la valorisation des produits du terroir. Quand on est dans des terroirs situés dans des situations plus difficiles, produisant des quantités restreintes, il faut pouvoir créer de la valeur et avoir des débouchés sur ces produits. Cette création de valeur peut notamment passer par l'agriculture biologique.

Sur les agents de développement, j'ai eu l'occasion de constater qu'il pouvait y avoir tous les cas de figure. Au Maroc, ils sont pris en charge par l'Etat ; au Liban, ils sont pris en charge par les communautés villageoises. Mais dans un cas comme dans l'autre, quel que soit son statut, l'agent de développement doit être « reconnu », il doit avoir un pouvoir pour exercer ses activités au service des terroirs.





## Après-midi

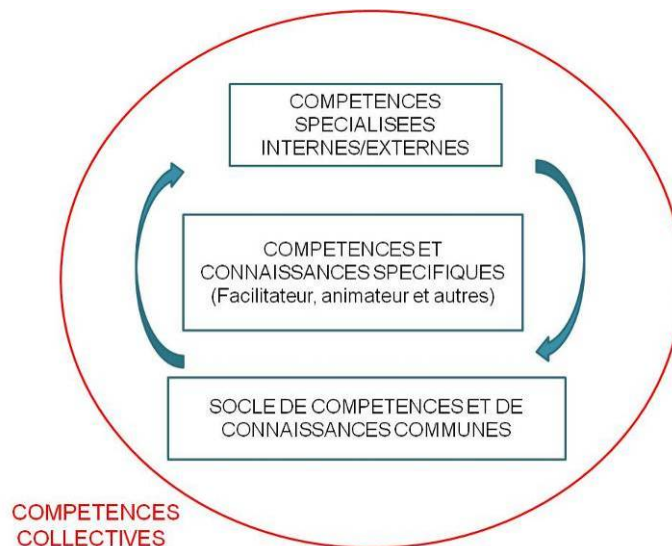
**12h00-13h00 et 14h00-15h30 – Atelier 2 « Les compétences-clés de l'agent de développement ». (Un même thème pour trois sous-groupes).**

**15h00-16h00 : Restitution des travaux de groupe et débat.**

**Groupe 1 : Mme Aïcha BOUCENNA et M Olivier TURQUIN, animateurs ; M Arezki KACI, rapporteur.**

Introduction : Sur la base des différents niveaux d'intervention il y a plusieurs types d'agents de développement : facilitateurs, animateurs et autres... Vu l'envergure et la complexité des missions de l'agent de développement, les rôles devront être distribués entre plusieurs agents qui collaborent et interagissent dans un système d'accompagnement, ce qui définit des compétences collectives mobilisant des compétences individuelles et complémentaires qui devront être légitimées et reconnues à leur juste valeur.

Un système de compétences :



Le socle de compétences et de connaissances communes :

- être capable de communiquer : savoir écouter, utiliser un langage simple et précis ; connaître son milieu ;
- capacité rédactionnelle.

Les compétences et connaissances spécifiques :

- Pour le facilitateur et l'animateur :
  - ✓ être capable d'analyser, de synthétiser ;
  - ✓ connaître les procédures de l'administration ;
  - ✓ connaître les programmes de développement...
- pour l'animateur :
  - ✓ gestion participative : animation de réunions, mobilisation de la communauté ;
  - ✓ capacité à gérer les conflits ;
  - ✓ être capable d'organiser des manifestations ;

Les compétences et connaissances spécialisées, selon les caractéristiques du projet et les potentialités du territoire et de ses terroirs :

- ✓ exemples de projets : fabrication de kachabia, élevage cunicole, points de vente collectifs, collecte et culture de champignons, tourisme, petite hydraulique... ;
- ✓ Exemples de compétences mobilisées : organisation et mise en marché, montage de coopératives, d'associations...

**Groupe 2 : Mme Zahra KEDDAD et M Yvan GUIRONNET, animateurs ; Mlle Soumia BOUFASSA, rapportrice.**

La compétence c'est la capacité d'un individu à combiner savoirs, savoir faire et savoir être pour l'exercice d'une fonction ou la réalisation d'une tâche.

L'agent de développement est un généraliste capable de :

- communiquer et tenir un langage adapté ;
- collecter l'information à travers : l'écoute, l'observation et les données bibliographiques, la traiter et la diffuser ;
- analyser une situation complexe ;
- maîtriser les outils et méthodes nécessaires pour :
  - ✓ réaliser un diagnostic socio-économique et territorial ;
  - ✓ accompagner une dynamique territoriale et participative ;
  - ✓ formuler et accompagner la mise en œuvre d'un projet ;
  - ✓ suivre et évaluer les actions de développement ;
  - ✓ organiser des formations adaptées ;
  - ✓ Animer ;
  - ✓ utiliser les TIC ;
- organiser son travail et planifier les activités ;
- réaliser les tâches administratives nécessaires ;
- travailler en groupe ;
- impliquer et motiver les acteurs ;
- coordonner ;
- fédérer ;
- prévenir et gérer les conflits ;
- établir un climat de confiance ;
- apprécier la faisabilité technique, économique, juridique et sociale d'un projet ;
- avoir une aptitude ouverte et tolérante envers les autres ;
- avoir l'esprit d'initiative, la capacité d'innover et de proposer des solutions alternatives ;
- identifier les risques possibles ;
- travailler en partenariat et en réseaux ;

**Bref, avoir des nerfs d'acier, une patience d'ange et le sens de l'humour ☺ !**

**Groupe 3 : MM. Abdelmoumen BENZAHRA et Serge VILLARD animateurs ; M. Nasreddine KAZI AOUAL, rapporteur.**

Au terme des débats et des réflexions des membres du sous groupe, il ressort que l'agent de développement doit :

- avoir un certain niveau ;
- savoirs :
  - ✓ agronomie, sociologie rurale, génie rural, procédures législatives et réglementaires ;



- ✓ connaître son territoire : atouts et contraintes, physique, social, potentialités, débouchés...
- ✓ avoir des connaissances de base sur les actions des secteurs intervenants.
- savoir-faire :
  - ✓ maîtriser les outils de communication, maîtriser les méthodes de l'approche participative ;
  - ✓ avoir une aptitude à faire appel aux spécialistes matière et à mettre en relation tous les intervenants ;
  - ✓ avoir du discernement et capable de hiérarchiser et prioriser les problèmes ;
  - ✓ être capable de suivre et d'évaluer le projet en cours et post réalisation ;
  - ✓ gérer les conflits ;
- savoir-être :
  - ✓ être disponible, à l'écoute, être fédérateur ;
  - ✓ être motivé et convaincu ;
  - ✓ être sociable et crédible ;
  - ✓ être efficace et efficient ;
- faire-savoir :
  - ✓ restituer, transmettre les informations ;
  - ✓ pouvoir apprendre aux populations à prioriser leurs problèmes.

## **Débat.**

Thèmes du débat :

### ***Répartition des compétences.***

La première interrogation porte sur la répartition des compétences entre les différents types d'agents de développement tel que proposée par le sous-groupe 1 : cette répartition pose la question sur les compétences que doivent maîtriser chaque type d'agent ? Ne faut-il pas qu'ils aient tous les mêmes compétences ? Toutefois, la présentation d'un schéma répartissant les compétences avait pour objectif à la fois de montrer les spécificités des activités des uns et des autres mais surtout de souligner la complémentarité des interventions.

### ***Compétence et niveau de formation.***

La seconde interrogation porte sur le niveau de formation qui devrait être exigé pour les agents de développement / facilitateurs. Avec toutes les missions qui leur sont assignées relevées dans les discussions de la matinée, il en découle qu'il ne peut pas être moins qu'ingénieur, ou grade équivalent.

### ***Compétences individuelles et collectives.***

Il est souligné qu'il faut également pouvoir relier les résultats des groupes 1 et 2 qui abordent la question de l'ampleur des compétences à maîtriser de manière différente. Les uns soulignent que l'importance de ces compétences exige un niveau élevé de formation, les autres soulignent qu'il est impossible que l'agent de développement les maîtrise toutes et qu'il faut donc penser « travailleur collectif » en mutualisant et en mettant en synergie des compétences portées par des individus différents.

Le groupe 3 a proposé une définition de la compétence, avec ses différentes composantes, qui peuvent devenir des éléments de réponse aux besoins de formation et donc préfigurer des modules de formation.

### **A quels « agents » fait-on référence ?**

Il ne faut pas faire abstraction des animateurs, qui ne sont pas des agents de l'Etat, mais qui sont toutefois un maillon indispensable dans la politique de Renouveau rural. On ne doit pas se focaliser seulement sur les agents de développement fonctionnaires. Il faut valoriser ce qui existe et donc penser à l'amélioration des compétences avec l'ensemble des personnes qui participent au développement.

Les animateurs sont des éléments indispensables d'un dispositif, qu'il faut valoriser. Certes, il leur faut un niveau minimum d'instruction, étant issu de la population locale, mais ne peuvent être formellement des « experts ». Il faudra donc imaginer des formations spécifiques pour des personnes n'ayant généralement pas un niveau supérieur, mais qui peuvent avoir une grande connaissance du terrain et des populations locales.

### **La motivation.**

Peut-on dire qu'« être motivé et convaincu » est une compétence ?

### **16h30-18h30. Synthèse et validation.**

Groupe chargé de la synthèse générale des travaux de l'atelier n°2 :

- M. Hamid OULD YOUCEF, coordinateur ;
- M. Nasreddine KAZI AOUAL, rapporteur ;
- Melle Soumia BOUFASSA ;
- M. Mohamed ABDELMOUTALEB ;
- Mme Leila BESSAI ;
- Mme Zahra KEDDAD ;
- M. Arezki KACI ;

M. Nasreddine KAZI AOUAL présente la synthèse des travaux des trois ateliers.

La question qui est posée est de savoir quelles seraient les compétences que l'agent de développement devrait maîtriser pour pouvoir répondre aux missions et rôles de l'agent de développement tels que nous les avons définis.

La définition suivante est proposée : « *la compétence c'est la capacité d'un individu à combiner : savoirs, savoir faire et savoir être, pour l'exercice d'une fonction ou la réalisation d'une tâche* ».

L'agent de développement doit se situer dans un système de compétences (cf. schéma proposé par le groupe 1).

L'agent de développement est un généraliste disposant de compétences :

#### **Savoirs :**

- avoir des connaissances de base sur les actions des secteurs intervenants ;
- connaître les méthodes et les outils de communication ;
- connaître les méthodes de l'approche participative ;
- maîtriser le cycle d'un projet ;

#### **Savoir faire :**

- maîtriser les outils et méthodes nécessaires pour accompagner une dynamique territoriale et participative et contribuer à :
  - ✓ réaliser un diagnostic socio-économique et territorial : atouts et contraintes, physique, social, potentialités, débouchés ;
  - ✓ formuler et accompagner la mise en œuvre d'un projet ;
  - ✓ suivre et évaluer les actions de développement ;

- ✓ organiser des formations adaptées ;
- ✓ animer ;
- ✓ utiliser les TIC ;
- collecter l'information à travers : l'écoute, l'observation et les données bibliographiques, la traiter et la diffuser ;
- analyser une situation complexe ;
- organiser son travail et planifier les activités ;
- communiquer et tenir un langage adapté ;
- réaliser les tâches administratives nécessaires ;
- avoir une aptitude à faire appel aux spécialistes matière et à mettre en relation tous les intervenants ;
- travailler en groupe - en partenariat - en réseaux ;
- coordonner ;
- gérer les conflits ;
- identifier les risques possibles ;
- proposer des solutions alternatives ;

**Savoir être :**

- impliquer et motiver les acteurs ;
- être disponible - à l'écoute – fédérateur ;
- être sociable et crédible ;
- établir un climat de confiance ;
- avoir une attitude ouverte et tolérante envers les autres ;
- avoir l'esprit d'initiative, la capacité d'innover ;
- être efficient et tenace.

Au cours du débat ayant validé ces éléments, les points suivants avaient été soulignés :

***La connaissance du territoire.***

Dans la réflexion sur les missions et rôles, il a été validé le fait que l'agent de développement devait présenter certaines qualités, notamment la connaissance de son territoire. Or « *connaître son territoire* » n'est pas une compétence, par contre l'agent de développement doit pouvoir mettre en œuvre des démarches qui vont lui permettre de mobiliser des ressources, des volontés et contribuer à réaliser une connaissance partagée du territoire.

***Les compétences techniques en agriculture.***

L'agent de développement rural doit avoir des compétences d'ingénieur, mais pas nécessairement dans des domaines techniques qui relèvent de l'agriculture. Le secteur agricole ne constitue qu'un élément du développement d'un territoire rural.

***Le travail de groupe et le partenariat.***

L'agent de développement doit être capable de travailler en groupe et de travailler en partenariat, ce qui implique aussi d'autres compétences.

***La légitimation.***

Les agents de développement, quels qu'ils soient, publics, privés, relevant des associations... doivent pouvoir être légitimés dans leur action et reconnus par les acteurs du milieu rural. Pour cela se pose la question du « statut » des agents de développement.

Faut-il que le statut soit défini à priori ? Mais cela exige que ces statuts soient discutés, validés, dans une démarche réglementaire.

Ne faut-il pas d'abord construire une réflexion sur cette fonction avant même que d'engager une démarche administrative, d'autant qu'à l'avenir, les agents de développement seront certainement de plus en plus nombreux dans d'autres structures que celles de l'Etat.



### 3<sup>EME</sup> JOUR : 13 JUIN 2012

#### MATINEE.

**08h.30-09h00 - Communication n°6 : « Formation des agents de développement en Algérie ». MM. Nasreddine KAZI AOUAL et Hassen BERRANEN..**

##### *Quelques éléments sur le PRCHAT.*

Le Programme de Renforcement des Capacités Humaines et de l'Assistance Technique (PRCHAT) est un instrument de soutien et d'accompagnement aux programmes mis en œuvre dans le cadre de la politique du renouveau agricole et rural.

Le PRCHAT à travers des actions de formation, de communication et de vulgarisation, a pour objectifs essentiels :

- le renforcement des compétences techniques et managériales de l'encadrement du secteur ;
- l'amélioration du niveau de connaissances et du savoir faire des agriculteurs, éleveurs et bénéficiaires des projets et programmes de Développement Rural.

Le PRCHAT résulte d'une démarche participative impliquant :

- la DGF pour la partie « développement rural », les directions centrales du MADR pour le « renouveau agricole », en tant que chefs de file, en fonction des prérogatives qui incombent à chacune d'elle ;
- les institutions de recherche – développement en tant que points focaux ;
- les établissements de formation en tant que structures chargées de la réalisation et de la domiciliation de sessions de formation.

En outre, sa conception obéit à une approche dynamique lui permettant d'intégrer à chaque fois que nécessaire, de nouvelles actions générées, par les besoins nouveaux exprimés au cours de la réalisation des programmes de la politique sectorielle.

Tenant compte des enseignements des bilans PRCHAT de 2009 à 2012 et dans un souci d'une meilleure prise en charge des actions, les nouveaux programmes prennent en compte :

- l'intégration de nouvelles populations cibles ;
- l'identification de nouveaux partenaires : établissements de formation d'autres secteurs, établissements spécialisés, formations à l'étranger, programmes de coopération...
- l'identification de spécialistes matières pour l'animation de conférences et autres manifestations formatives.

Nous présentons ci après quelques expériences en vue de la formation et de la préparation d'agents de développement rural qui ont été réalisées avec divers partenaires.

##### **1- Formation du Panel national de formateurs aux objectifs et à la maîtrise des différents outils de mise en œuvre de la politique du renouveau rural :**

La formation dispensée par le CENEAP, a permis la formation de près de **350 formateurs**. Cependant les durées ont été jugées insuffisantes pour développer les notions liées au diagnostic de territoire, gestion du cycle de projet, enquête et diagnostic participatif...

## **2- Projet Proximité rurale :**

La mission d'évaluation et de prospective commanditée par l'UAP, dans le cadre du projet « d'appui au PNDAR – proximité rurale » sur les formations réalisées par le CFPPA de Carmejane (France) a fait ressortir que les formations réalisées n'ont pas totalement atteint leurs objectifs.

Les soixante dix (70) formés dans les trois Wilayates pilotes (Bouira, Ghardaia et M'sila), relevant essentiellement des DSA et Conservations des forêts et quelques élus locaux, considèrent globalement satisfaisante la formation reçue, mais relèvent certaines faiblesses en matière de supports pédagogiques, du suivi des travaux de terrain, de gestion du temps...

## **3- Deuxième Projet d'emploi rural :**

L'évaluation ex post de la formation en techniques d'analyse et d'exécution de projet dans le cadre du 2<sup>ème</sup> projet d'emploi rural réalisée au niveau de l'Ecole de Formation en Techniques de Gestion (EFTG) a permis :

- sur le plan quantitatif la formation de 112 cadres relevant surtout des DSA et Conservations des forêts, mais aussi du CDARS et du HCDS et du MADR,
- sur le plan qualitatif, des satisfactions sur l'acquisition de méthodologie, mais aussi quelques insuffisances, surtout, dans la mise en œuvre d'un diagnostic de territoire...

**09h00-09h30 - Communication n°7 : « Quelles compétences et quelle formation dans les organisations professionnelles françaises au service du développement des territoires ruraux ». (M. PINATEL André, Président de la chambre régionale d'agriculture PACA).**

Bonjour,

Tout d'abord, je souhaite me présenter. Je suis agriculteur dans les Alpes de Haute Provence. Avec mes enfants, nous exploitons 140 hectares dont 40 de pommiers, 40 d'oliviers et 60 de blé dur. Je suis Président de la Chambre Régionale d'Agriculture de la région Provence Alpes Côte d'Azur.

Le réseau des Chambres d'agriculture couvre l'ensemble du territoire au niveau des départements. Les Chambres d'agriculture départementales sont des établissements publics placés sous la tutelle de l'Etat. Elles sont administrées par des élus désignés au suffrage universel. Les élus, au nombre de 52 par chambre départementale, sont désignés tous les six ans au suffrage universel direct et représentent les exploitants agricoles, les anciens exploitants, les propriétaires, les salariés de la production, les salariés d'organismes, les groupements professionnels et le Centre régional de la Propriété Forestière. Le corps électoral est composé d'environ 3 000 000 de personnes et 50 000 groupements professionnels. La représentativité du collège électoral assure une légitimité aux élus des chambres qui sont ainsi les porteurs des attentes et projets du monde agricole et rural.

Il existe également une chambre régionale d'agriculture par région, dont les élus sont issus des chambres départementales. Les chambres régionales ont un rôle de coordination et de planification du développement agricole au niveau régional, de coordination et de bon fonctionnement des chambres départementales entre elles, et de représentation et de dialogue avec les services régionaux de l'Etat.

En France, la politique agricole avec les lois de 1960 et 1962 reposait sur la recherche de l'autosuffisance alimentaire et le développement des exportations. Celles-ci ont été permises par la promotion de l'agriculture familiale, le progrès technique et l'augmentation importante de la productivité du travail conjuguée à une demande forte dans un contexte de croissance. Cette politique a été mise en œuvre avec la collaboration des organisations professionnelles agricoles. Les



Chambres d'Agriculture sont au cœur du dispositif de développement agricole à travers leurs différents services.

La loi leur donne un certain nombre de missions, la première mission étant de représenter les intérêts de l'agriculture auprès des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. Elles le font à travers leurs analyses, leurs propositions, leur participation au débat public sur le développement des agricultures diverses dont la France est particulièrement riche. Leur seconde mission est de contribuer au développement des territoires ruraux et des entreprises agricoles notamment par l'intermédiaire de services rendus aux agriculteurs et aux collectivités locales. Enfin, elles sont chargées également de l'identification des animaux, ovins, caprins, bovins et depuis peu les équins.

Ces activités d'appui et de conseil au développement agricole sont développées dans trois domaines principaux :

1. l'élaboration et la diffusion de références technico-économiques utilisées pour le conseil et la prospective ;
2. l'appui à l'innovation : études de filières de productions ou d'activités nouvelles, contribution aux actions de recherche, soutien au démarrage de projets, etc.
3. la formation continue des agriculteurs et des salariés agricoles ;

Pour réaliser ces actions, les Chambres d'Agriculture disposent d'agents salariés : les conseillers. Ils sont chargés principalement du conseil global, de la formation, de l'animation de campagnes d'actions concertées, de l'appui à la création et au fonctionnement de groupes d'agriculteurs, la recherche de références globales ou thématiques, de réaliser des études, de rédiger des documents techniques ou économiques.

Les Chambres d'agriculture assurent la formation continue de leurs conseillers agricoles et ceux de leurs partenaires du monde rural grâce à leur service commun de formation et d'accompagnement et à des partenariats avec d'autres organismes de formation.

## **09h30 -10h30 – Débat « Quelles compétences et quelle formation pour les agents au service du développement des territoires ruraux ? »**

### **Débat sur le PRCHAT, en Algérie.**

#### ***Les formations du programme « proximité rurale ».***

Le programme PNDAR-PR avait pour objectif d'aider à la mise en œuvre du PNDAR pour la revitalisation des territoires ruraux. Ce programme a effectué des études d'identification des besoins de formation pour les nouvelles compétences sur le développement local et territorial et élaboré un programme de formation sur ces nouveaux thèmes. Ces formations ont été accompagnées par la création d'outils méthodologiques et pédagogiques avec des manuels d'appui, notamment sur la conduite des cycles de projet, l'évaluation de projet, etc. Malheureusement ce programme soutenu par l'Union Européenne s'est arrêté. La DFRV souhaite que la réflexion soit poursuivie sur le thème de la formation des agents de développement, c'est l'objectif même de notre colloque.

#### ***Actions de développement et environnement.***

Si les premières actions d'appui au développement rural en Algérie datent de 1997, et si de nombreuses formations ont été mises en place, toutefois le cadre général n'a pas vraiment permis de mettre en œuvre les réflexions développées et les compétences acquises. La question est celle d'assurer un environnement favorable par lequel des groupements se constituent, qu'il s'agisse de chambres d'agriculture, d'associations, de syndicats... qui soient les partenaires des agents de

développement. Néanmoins, des groupements se mettent en place aussi progressivement en Algérie avec lequel un travail de réflexion et de terrain est engagé (dans la Mitidja).

LE PRCHAT. C'est un programme transversal, géré par la DFRV, et financé à partir des différents fonds dans lesquels il existe des lignes de crédit pour financer les formations. Le PRCHAT a formé 9000 ruraux dans le cadre des programmes d'élevage. Pour le reste, les bénéficiaires des formations du PRCHAT sont des cadres du ministère.

## **Débat sur la formation des conseillers en France.**

### ***Les agents de développement des Chambres d'agriculture.***

Les Chambres d'agriculture ont des tailles variées, mais chaque Chambre emploie des agents de développement qui dépendent d'elle, avec un nombre varié de salariés en fonction de l'importance des agricultures locales. Ces agents sont souvent de niveau ingénieur, embauchés selon les besoins, mais qui doivent être à la fois des techniciens et des animateurs. Des formations complémentaires peuvent être suivies par ces agents, à la fois dans les domaines techniques et d'animation. Les chambres sont autorisées à prélever un impôt (cotisations de tous les agriculteurs) pour assurer leurs différentes activités notamment en matière de formation, dans un cadre précis et limité, ce qui permet d'assurer environ 50% du budget. Ensuite, la Chambre propose des projets à des institutions différentes, conseil général, régional, UE... pour obtenir des financements donnant une certaine autonomie à la chambre dans ses objectifs et ses activités.

### ***Les formations complémentaires des agents de développement ?***

Les formations complémentaires sont généralement des formations très courtes, notamment sur l'animation et la connaissance du terrain. Mais il est possible, sur des cas précis (gestion des projets européens par exemple), de suivre des formations plus longues d'une quinzaine de jours. Le financement des formations de ses agents est pris en charge par la Chambre. Ces formations peuvent être dispensées par l'Assemblée permanente des Chambres d'agriculture, mais aussi par d'autres institutions.

### ***Quelles formations pour les agriculteurs ?***

Les formations mises en place par les chambres répondent à une demande des producteurs (accueil en agrotourisme, comptabilité). L'agent de développement est sur le terrain et collecte les problèmes et demandes et transmet le projet à la chambre pour sa mise en place. Ce sont des formations qui peuvent s'adresser à un nombre restreint de personnes (soudure) ou un nombre important et qui peuvent être décentralisées (réglementation européenne). Elles durent généralement 3 jours (3jours de suite ou 3 x 1 jour). A chaque fois se pose la question de la reconduite des formations. Une vingtaine de formations sont proposés chaque année aux groupes locaux qui font remonter leurs demandes, en faisant varier les offres en fonction de la demande.

### ***Quel financement pour les formations ?***

Une partie des formations pilotées par les Chambres est effectuée sur le budget propre de la Chambre, dans le cadre des choix autonomes qu'elle peut faire. Par contre les formations qui rentrent dans le cadre des priorités de l'Etat sont financées par l'Etat. D'autres organismes peuvent donc bénéficier des financements de l'Etat (CFPPA par exemple) si celles-ci rentrent dans les priorités de la politique publique. Une participation peut être demandée aux participants, mais elle peut être nulle si la formation est jugée prioritaire. Les formations peuvent être assurées par des personnels de la Chambre si les compétences existent, sinon la Chambre fait appel aux compétences voulues à l'extérieur. Une part du financement de l'Etat, provenant d'une taxe sur la forêt, est

attribuée aux Chambres et devrait être utilisée pour l'aménagement forestier ou du pastoralisme et avec laquelle les Chambres vont développer leurs activités notamment de formation.

### ***Le développement de l'écotourisme.***

Dans les activités d'écotourisme les différents professionnels concernés sont largement impliqués. Il faut certes développer l'accueil chez les agriculteurs, mais il faut aussi que l'environnement soit organisé pour le tourisme en milieu rural. Les agriculteurs sont naturellement les premiers concernés dans le développement de l'écotourisme pour leur rôle spécifique d'accueil.

### **11h15-12h30 - Atelier collectif : mise en place d'un dispositif de formation à l'ingénierie de formation en développement rural.**

**M . Hassen BERRANEN, animateur ; Melle Djamila HADJ Amar, rapportrice.**

Sur la base des travaux réalisés au cours du séminaire qui ont permis de définir les rôles et les missions des agents de développement, les questions qui nous sont posées sont de savoir comment envisager leur formation ? Quels sont les profils à former ? Quelles sont les priorités à définir ?

La discussion s'est développée autour des points suivants :

#### ***Quelle démarche de construction du dispositif de formation des agents ?***

Il faut tenir compte des compétences acquises par les agents comme des dispositifs de formation existants. Mais il nous faut aussi construire une vision d'avenir tant pour les activités des agents que pour leur formation. La différence entre l'existant et l'avenir souhaitable devrait permettre de définir des dispositifs de formation, des modules complémentaires à mettre en œuvre, afin de permettre aux personnes en place, l'acquisition de compétences jugées nécessaires pour l'exercice de leurs activités.

#### ***Quels contenus pour ce (ou ces) dispositif(s) de formation ?***

Sur la base des missions et des compétences définies dans les ateliers les jours précédents, il est possible d'envisager les contenus de formation à mettre en œuvre.

Les points importants qui ont été cités concernent :

- 1/ la mise en œuvre d'un diagnostic du milieu rural ;
- 2/ la mise en œuvre d'un projet de développement en lien avec les populations rurales (aptitudes d'animation, de diagnostic, de suivi de projet, gestion des ressources humaines).

Si l'on tient compte de ce qui existe déjà sur l'ensemble du territoire, à savoir les facilitateurs, animateurs ... il faut analyser les besoins de formation de ces catégories pour leur assurer les compléments de formation qui leur sont indispensables :

- prévoir des modules spécifiques pour des formations complémentaires.
- préciser qu'elles doivent être les formations de base pour ceux n'ayant pas de formation sur le développement rural.

Ces dispositifs de formation pourraient être organisés en « bouquets de compétences » à acquérir. Cette démarche permettrait la mise en œuvre de formations souples et adaptées

Le bouquet de compétences à maîtriser devrait concerner cinq grands thèmes :

- 1/ communication / animation ;
- 2/ méthodes participatives ;

3/ méthodes de projet ;

4/ méthodes de diagnostic de territoire, d'exploitation, environnemental ;

5/ gestion des ressources (Ingénierie de formation, droit, réglementation, ressources humaines, ingénierie financière).

La recherche de financements constitue un élément important, d'autant plus, qu'à l'avenir, des sources multiples de financement risquent de se développer. Il faut donc que l'agent connaisse les différentes sources et mécanismes de financement. L'agent de développement doit aussi assurer par ailleurs la gestion administrative et financière des projets.

### ***Quels dispositifs de formation pour les agents de développement ?***

Pour penser ces nouveaux dispositifs de formation pour les agents de développement, il convient notamment de se rapporter au schéma élaboré par le groupe 1, qui définit un socle de connaissances communes et précise les connaissances spécialisées. Ce schéma induit des dispositifs de formation différents, les uns pour acquérir le socle commun, les autres pour compléter les compétences spécifiques ou spécialisées, selon les profils des différentes personnes susceptibles d'être, ou de devenir, des agents de développement.

Il est également possible d'imaginer que le socle ne donne pas nécessairement lieu à un « bloc » de compétences à acquérir par tous dans un dispositif. En fonction des compétences déjà acquises, il serait possible d'envisager des parcours de formation individualisés.

### ***Quelle valorisation de la formation ?***

Il faudra également prévoir les mécanismes de valorisation et de reconnaissance de la formation suivie par les agents de développement.

Ne faut-il pas également trouver les moyens de faire reconnaître les compétences déjà acquises ?

### ***Pour un dispositif d'ingénierie de la formation.***

Compte-tenu de la diversité des dispositifs de formation à mettre en place, il conviendra certainement à l'avenir qu'existent des spécialistes en ingénierie de la formation pour mettre en œuvre ces différents dispositifs répondant à des besoins différents et complémentaires.

### ***En substance le Dispositif de formation au développement rural :***

- **Vise deux profils :**
  - ✓ agent de l'état ;
  - ✓ agent privé ;
- **Assure deux types de formation :**
  - ✓ formation de base ;
  - ✓ formation complémentaire ;
- **A travers un référentiel de modules (pour les deux profils) :**
  - ✓ les méthodes et outils de communication ;
  - ✓ les approches participatives ;
  - ✓ les méthodes et outils de diagnostic territorial dans ses dimensions socio-économique culturelle et environnementale ;
  - ✓ la formulation et gestion des projets ;
  - ✓ la législation et la réglementation.

## APRES-MIDI

### **14h00-15h30. Atelier collectif : mise en place d'un dispositif de formation à l'ingénierie de formation en développement rural. Synthèse finale.**

Le travail effectué au cours du dernier atelier de ce séminaire a permis d'approfondir la réflexion collective sur les points suivants relatifs à la formation des agents de développement rural.

#### ***Sur les formes de ces dispositifs de formation :***

La définition des formes de ces dispositifs de formation s'appuiera sur les axes suivants :

- mise en place d'une formation de moyenne durée (de 04 à 06 mois) ;
- création de micromodules pour assurer des formations complémentaires pour les facilitateurs et les animateurs en exercice ;
- définition du bouquet des compétences d'un agent de développement et du panier de compétences en fonction des expériences des agents de développement ;
- mise en place d'une formation modulaire avec reconnaissance des acquis de l'expérience afin de prendre en compte les compétences existantes.

Quelques principes peuvent être retenus :

- mise en place de formations complémentaires sur des aspects précis (notions de sociologie, micro finance, environnement, questionnaires d'enquête...) ;
- fédérer les compétences des agents de développement dans un système de compétences collectives et complémentaires ;
- création de dispositifs de formation par alternance ;
- assurer également des formations pour les responsables hiérarchiques afin de les sensibiliser sur l'importance des rôles et missions des agents de développement.

#### ***Sur les thèmes de ces dispositifs de formation.***

Après discussion et débat, les participants considèrent indispensables les thèmes suivants de formation pour la préparation au métier d'agent de développement rural :

- les méthodes de communication ;
- l'approche et les méthodologies du développement participatif ;
- le diagnostic des territoires et la gestion des ressources naturelles ;
- la conservation des écosystèmes et de l'environnement ;
- la valorisation des territoires dans le cadre de l'écotourisme ;
- la gestion du cycle de projet ;
- le suivi-évaluation de projet ;
- la gestion financière des projets ;
- la gestion administrative de projet ;
- la gestion des ressources humaines ;
- les lois et réglementations en matière de développement rural ;

## **Recommandations.**

### **Introduction par M. Hassen BERRANEN (MADR/DFRV).**

Les travaux réalisés au cours de ce séminaire vont servir de base à la réflexion au niveau du Ministère et se poursuivre notamment avec la réalisation d'un atelier de rédaction des référentiels métiers et des référentiels de formation.

Il convient donc, dans une dernière étape de notre séminaire, de proposer des recommandations pour la poursuite de la réflexion engagée.

### **Synthèse des recommandations du séminaire par Mlle Djamila HADJ AMAR.**

Au cours de la discussion, les recommandations suivantes ont été faites par les participants du séminaire :

1. restituer les propositions faites au cours du séminaire auprès d'un panel de facilitateurs et d'animateurs afin de les valider ;
2. former les responsables hiérarchiques afin de les sensibiliser sur l'importance des rôles, missions et formation des agents de développement ;
3. développer les activités d'ingénierie de la formation :
  - préciser les référentiels d'activités et de compétences ;
  - élaborer des contenus de formation ;
  - proposer des méthodologies de formation ;
  - préciser les profils des intervenants ;
  - définir les durées des formations envisagées ;
  - proposer un dispositif de suivi- évaluation ;
  - assurer la reconnaissance des compétences acquises ;
4. construire un « rétro-planning » ;
5. constituer un groupe chargé du suivi de la mise en application des recommandations du séminaire.

## **16h30 - Clôture du séminaire.**

### **M. Hassen BERRANEN (MADR/DFRV).**

Conformément aux recommandations faites par les participants du séminaire, M. Hassen BERRANEN approuve la mise en place d'un petit groupe, issu des participants au séminaire, pour suivre ce dossier et s'assurer de la progression de la réflexion.

Il remercie par la suite l'ensemble des participant-es pour leur présence à ce séminaire, mais surtout pour leurs interventions et leurs propositions.

Des remerciements particuliers ont été adressés à la délégation française qui a contribué, grâce à la qualité et à l'expérience de sa composante, à la préparation du séminaire, à son déroulement et surtout à l'enrichissement des débats.

Il remercie enfin, au nom du Ministre de l'Agriculture et du Développement Rural, la Wilaya, la DSA, la Conservation des Forêts et l'ITMAS d'Ain Témouchent, pour la qualité de leur accueil et leur contribution dans l'organisation de cette manifestation.



**M. Serge VILLARD (CFPPA de Carmejane).**

M. Serge VILLARD, qui prend la parole au nom de la délégation française, remercie à son tour les participants et les organisateurs du séminaire pour la réussite du séminaire et pour la remarquable qualité de l'ambiance.

**M. Abderezak KHOUDRIA (ITMAS Ain Temouchent).**

Nous avons souhaité mettre à votre disposition tous les moyens dont nous disposons au sein de l'ITMAS. Nous espérons que cela vous aura permis de travailler dans les meilleures conditions. Nos remerciements vont également à la partie française pour leur participation.



## ANNEXES

- Définitions (animateur, facilitateur, cellule d'animation rurale)
- Article paru dans Info Ouest du 13/06/2012, La mise en place d'un dispositif de formation au développement rural
- Article de l'Ambassade de France à Alger, Service de Coopération et d'Action Culturelle, « La formation d'agents de développement rural », le 14/06/2012
- Liste des participant-es

## DEFINITIONS<sup>1</sup>

La politique de « *Renouveau Agricole et Rural* » pour la revitalisation des territoires ruraux prône la mise en place d'animateurs et de facilitateurs pour appuyer la mise en œuvre des Projets de Proximité de Développement Rural Intégré (PPDRI).

**Le facilitateur** est un agent technique de l'administration, désigné par la wilaya pour être l'interlocuteur des communautés rurales au titre du dispositif « *projet de proximité de développement rural intégré* ». Il a pour tâche de suivre le PPDRI dans toutes ses phases. Il travaille en binôme avec le ou les animateurs désignés par la communauté.

**L'animateur** est une personne choisie parmi la communauté rurale dont le rôle est d'animer le projet : information en continu de la communauté rurale sur l'avancement du projet, suivi et accompagnement avec le facilitateur des différentes démarches administratives et techniques nécessaires à l'aboutissement du projet, que cet accompagnement concerne les démarches collectives ou individuelles. Il peut être désigné un ou plusieurs animateurs au sein de la communauté. On s'attachera dans ce dernier cas à ce qu'une femme puisse être désignée pour suivre les questions relatives à la condition féminine.

**La cellule d'animation rurale** a pour mission principale la formalisation du projet PPDRI : favoriser et coordonner la mobilisation des compétences techniques administratives et financières, accompagner l'ensemble des différentes phases de mise en œuvre, enfin suivre et évaluer les projets approuvés. Elle regroupe en son sein :

- les représentants des Assemblées Populaires Communales ;
- les représentants de la société civile ;
- les représentants des organisations rurales ;
- les personnalités et leaders locaux ;
- les représentants des populations, porteurs de projet individuels ou collectifs.

---

<sup>1</sup> Programme de Soutien au Renouveau Rural (PSRR 2007-2013). « *Guide de mise en œuvre des Projets de Proximité de Développement Rural Intégré (PPDRI)* ». [http://www.mddr.gov.dz/ppdriStatic/referentiel\\_acteur.htm](http://www.mddr.gov.dz/ppdriStatic/referentiel_acteur.htm)

SEMINAIRE NATIONAL AAIN-TEMOUCHENT

## La mise en place d'un dispositif de formation au développement rural

*Sous le haut patronage du ministre de l'agriculture et du développement rural, la salle des conférences de l'Institut de technologie agricole spécialisé (ITMAS) d'Ain-Temouchent abrite, du 11 au 13 juin 2012, les travaux du séminaire national sur la mise en place d'un dispositif de formation au développement rural.*



Par B. Abdelgheffar

**L**e séminaire en présence des représentants de l'ambassade française chargé de la coopération dans le domaine du développement rural et du centre de formation professionnelle et de promotion agricole de Carméjane (France) représentants des directions des services agricoles, des conservations des forêts, des Instituts Agricoles à vocation nationale et régionale, des chambres de

l'agriculture, des associations professionnelles agricoles, venues des différentes wilayas du pays. Ces travaux ont été ouverts par le secrétaire général de la wilaya qui, au cours d'une courte allocution, a souhaité la bienvenue à toute l'assistance en insistant sur l'importance que revêt ce séminaire qui rentre dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de formation au développement rural, et qui permet d'échanger des expériences entre les experts Français et Algériens dans ce domaine, en clôturant son intervention par

le souhait de bon séjour à l'ensemble des séminaristes et une bonne réussite aux travaux de cette rencontre. En marge de ces travaux, le journal s'est rapproché du sous-directeur de la formation ainsi que du Ministère de l'agriculture et du développement rural qui a déclaré que ce séminaire vise deux (02) objectifs, le premier (1er) la construction et la validation d'un référentiel de compétences des agents de développement rural dans le cadre de la politique de renouveau rural, et le deuxième (2ème), la préparation d'un cadre d'action concerté impliquant l'ensemble des acteurs du développement des territoires ruraux, en ajoutant que les résultats attendus de ce genre de rencontres s'articulent notamment autour de l'élaboration d'un référentiel du métier de l'agent de développement rural, la mise en place d'un dispositif de formation à l'ingénierie de formation en développement rural. Ce séminaire se penchera essentiellement sur les effets actuels et les impacts attendus de la politique du renouveau rural sur les territoires et les ménages ruraux, les rôles de l'agent du développement face à une demande de plus en plus forte pour un encadrement de proximité et de meilleure qualité, ainsi que les compétences spéci-

fiques et quel dispositif pour ces agents de développement, en impliquant l'ensemble des acteurs notamment les élus locaux, les représentants des associations, et ceux des forêts qui ont d'ores et déjà été formés dans ce domaine du PPDRI, et les séminaristes peuvent s'informer des résultats de l'expérience française dans le domaine du développement rural qui seront développés lors des interventions de nos deux (02) hôtes français experts en la matière. Répondant à une autre question posée par le journal, le représentant du ministère de l'agriculture et du développement rural a précisé que ce séminaire s'inscrit également dans la formation des formateurs dans le cadre du développement rural avec une nouvelle stratégie devant être couronnée par plus de résultats positifs sur le terrain par notamment une économie rurale socio-économique bénéfique aussi bien pour la population rurale que pour le pays en général. Rappelons que les travaux de ce séminaire se poursuivent jusqu'au 13 juin 2012, et seront clôturés par une synthèse finale et recommandations, suivie d'un débat sur les orientations dégagées, la mise en place d'un groupe chargé du suivi de recommandations du séminaire, et évaluation générale du séminaire.



**Ambassade de France à Alger**  
**Service de Coopération et d'Action Culturelle**

• **La formation d'agents de développement rural**

Du 11 au 13 juin, au sein de l'Institut de Technologie Moyen Agricole Spécialisé d'Ain Témouchent s'est tenu un séminaire sur la mise en place d'un dispositif de formation au développement rural.

À l'initiative du Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MADR), cette action est soutenue par la France à travers la Région Provence-Alpes-Côtes d'Azur (PACA) et l'Ambassade ainsi que par la Wilaya d'Alger.



Lors de ce séminaire, une cinquantaine d'acteurs locaux, soucieux du développement de leur territoire, se sont réunis (administratifs, élus, associatifs). Dans un esprit participatif, ils ont débattu des compétences à acquérir par les agents de développement et des questions de leur rattachement statutaire, en vue de l'élaboration d'un dispositif de formation.

Des experts français ont fait part de l'expérience française, notamment le Directeur et des formateurs du [Centre de formation professionnelle et de promotion agricole de Carmejeane de la Région PACA](#)



Ce séminaire devrait permettre :

- l'élaboration d'un référentiel partagé du métier de l'agent de développement rural
- la mise en place d'une formation dédiée.

### **Le renouveau agricole et rural**

Revitaliser les territoires agricoles, préserver les ressources naturelles, améliorer le cadre de vie des populations rurales sont des objectifs de la politique algérienne de renouveau agricole et rurale (2010-2014). Pour les atteindre, des agents de développement rural, formés par le MADR, devront être à l'écoute des ménages ruraux et ainsi favoriser la réalisation de projets de proximité dans une logique ascendante (des populations vers l'administration). Cette logique de concertation devra in fine dynamiser la gouvernance locale et promouvoir le développement intégré des territoires.

Pour en savoir plus : <http://www.minagri.dz/renouveau.html>

À lire aussi : <http://www.elmoudjahid.com/fr/actua...>

Article publié à l'adresse : [http://scac.ambafrance-dz.org/spip.php?article2795&var\\_mode=calcul](http://scac.ambafrance-dz.org/spip.php?article2795&var_mode=calcul)



## LISTE DES PARTICIPANTS

N°	Nom et prénoms	Structure	Email
01	M <sup>elle</sup> GHAZI Zohra	MADR /DGF	ghazizdz@yahoo.fr
03	M.KAZI AOUAL Nasreddine	MADR /DGF	Nkaziaoual58@yahoo.fr
04	M.BERRANEN Hassen	MADR/ DFRV	sdformation@hotmail.fr
05	M.OULD YUCEF Hamid	MADR/ DFRV	youcef_ho@yahoo.fr
02	M <sup>me</sup> BOUCENNA Aicha	consultante	lila_boucenna@yahoo.fr
06	M. KHOUDRIA Abderezak	ITMAS Ain Témouchent	akhoudria2010@gmail.com
07	M <sup>me</sup> KEDDAD Zahra	Association femmes rurales « Asefru » W.Tizi ouzou	asfruassociation@yahoo.fr
08	M <sup>elle</sup> BOUACIDA Souad	Association femmes rurales Wilaya de SKIKDA	boacidass@hotmail.fr
09	M. BAHRI Bachir	Conservation des forêts de Khenchela	bahrib@live.fr
10	M. KACI Arezki	Conservation des forêts de Tizi-Ouzou	Kaciarezki85@yahoo.fr
11	M <sup>elle</sup> BOUFASSA Soumia	Conservation des forêts de Blida	bs.forest@yahoo.fr
12	M. SAADI Abdelhak	Conservation des forêts de M'sila	saadiabdelkhalek@gmail.com
13	M. DAHMANI Sofiane	Conservation des forêts de Tlemcen	dahmani_sofiane@yahoo.fr

### LISTE DES PARTICIPANTS (suite)

N°	Nom et prénoms	Structure	Email
14	M <sup>elle</sup> TALBI Rafia	Conservation des forêts de Ghardaïa	sarah20112049@yahoo.fr
15	M. TAREK Saïd	Conservation des forêts de Bouira	saidtarek@hotmail.fr
16	M. BAKHTI Noureddine	Conservation des forêts de Ain Témouchent	bakhti@yahoo.fr
17	M. KORICHI Ibrahim	Direction des services agricoles de Ouargla	korichi.2006@yahoo.fr
18	M. LAHLAH Mokhfi	Direction des services agricoles de Nâama	mokhfilahlah@yahoo.fr
19	M <sup>elle</sup> ABDELLAOUI Hadjira	Direction des services agricoles de Ain Témouchent	hadjira15@hotmail.com
20	M <sup>me</sup> BELMECHERI Souad	Direction des services agricoles de Laghouat	sbelmecheri@yahoo.fr
21	M <sup>elle</sup> HADJ AMAR Djamilia	INMV Alger	djhadjamar@yahoo.fr
22	M <sup>me</sup> BESSAI Leila	CFATSF Jijel	beleila@live.fr
23	M.BENZAHERA Abdelmoumen	Secrétaire Général, CAW de la wilaya de Tipaza	chambreagri@yahoo.fr
24	M. KAIL Mustapha	Chambre d'agriculture de la wilaya de Béchar	carlossantana3000@gmail.com
25	M <sup>elle</sup> AOUALI Souhila	INRF	saouali@yahoo.fr
26	M.ABDELMOUTALEB Mohamed	INVA	moutaleb_hamed@yahoo.fr

### LISTE DES PARTICIPANTS (suite)

N°	Nom et prénoms	Structure	Email
27	M <sup>elle</sup> ABDELAOUI Nakhla	HCDS	nakhla17@yahoo.com
28	M. TIDJANI Sadok	CDARS	tidjanisadek@gmail.com
29	M <sup>me</sup> BENHAMOU Fatima zohra	ITMAS Ain temouchent	Boudieb_46@yahoo.fr
30	M.MEKHERBECHE Abdelhakim	ITEF Batna	hakimmekherbeche@yahoo.fr
31	M KEFFI walid	ITMAS SETIF	walid083@hotmail.com
32	M. KARABADJI Fateh	DGF	fkarabadji@yahoo.com
33	M.MOUFFOK Farid	ITMAS Ain temouchent	Mouffok.farid@gmail.com

### LISTE DES PARTICIPANTS : PARTIE FRANCAISE

N°	Nom et prénoms	Structure	Email
01	M.VILLARD Serge	Directeur CFPPA de Carmejane	serge.villard@educagri.fr
02	M.GUIRONNET Yvan	Formateur CFPPA de Carmejane	yvan.guironnet@educagri.fr
03	M. MARAGNANI Alain	Expert universitaire	alain.maragnani@gmail.com
04	M. TURQUIN Olivier	Consultant	o.turquin@gmail.com
05	M. CHARDON Dominique	Président association Terroirs et Cultures	dominique.chardon@terroirsetcultures.org
06	M.PINATEL André	Président Chambre d'agriculture région PACA	andre@domainesalvator.fr



SEMINAIRE SUR LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE FORMATION AU DEVELOPPEMENT RURAL  
ITMAS Ain Témouchent du 11 au 13 Juin 2012