

# EXPERTISE FRANCE

PROGRAMME D'APPUI AU SECTEUR DE  
L'AGRICULTURE (PASA) EN ALGERIE

CONTRAT N°19-EI0865 - Renforcement des services de  
conseil agricole, formation et vulgarisation

Dispositif de renforcement des services de conseil agricole,  
formation et vulgarisation –  
PASA / Pôle Soummam

**Février 2020**



## TABLE DES MATIERES

Acronymes.....	4
1. Evolution du système de conseil agricole en Algerie.....	5
2. Le conseiller agricole, pierre angulaire du dispositif d'appui-conseil.....	7
3. Alignement du dispositif de formation et conseil agricole .....	9
4. Principes de conception du dispositif de formation et conseil agricole.....	10
5. Conception du dispositif de formation et conseil agricole .....	14
5.1. Développement des référentiels de formation .....	15
5.1.1. Le référentiel de formation de l'oléiculteur et de l'oléifacteur .....	15
5.1.2. Les thématiques de formation .....	16
5.1.3. Méthodologie de développement des référentiels de formation du conseiller et de l'oléiculteur/ oléifacteur .....	19
5.1.4. Mise en œuvre du développement des référentiels de formation du conseiller et de l'oléiculteur/oléifacteur .....	20
5.2. Renforcement technique et andragogique des équipes de conseillers.....	22
5.2.1. La sélection des formateurs de conseillers .....	22
5.2.2. La préparation des formateurs de conseillers à l'approche andragogique .....	23
5.2.3. La formation des conseillers .....	23
5.3. Accompagnement du renforcement des capacités des oléiculteurs et oléifacteurs. ....	31
5.4. Les livrables du dispositif de renforcement des capacités .....	35
5.5. L'évaluation du transfert des capacités et des compétences.....	36
6. La pérennisation du dispositif de formation et conseil agricole.....	37
7. Plan d'action du dispositif de formation et conseil agricole.....	38
8. Chronogramme indicatif du plan d'action du dispositif de formation et conseil agricole. ....	41
ANNEXES.....	44
Annexe n°1. Circulaire n°181 relative au programme de renforcement de l'appareil de vulgarisation et d'appui conseil .....	44
Annexe n°2. Canevas de module de formation .....	50

Annexe n°3. Canevas de fiche d'exercice pratique .....	51
Annexe n°4. Canevas de fiche technique.....	52
Annexe n°5. Canevas de référentiel d'évaluation .....	53
Annexe n°6. Canevas de plan de déroulement de la formation .....	54
Annexe n°7. Canevas de spécification de l'évaluation .....	55
Annexe n°8. Canevas de description d'épreuve.....	56
Annexe n°9. Canevas d'épreuve d'évaluation .....	57
Annexe n°10. Canevas de grille d'évaluation .....	58
Annexe n°11. Fiche d'évaluation de la satisfaction des bénéficiaires de la formation.....	59

## ACRONYMES

---

ACV	Agent communal de vulgarisation
ANEM	Agence nationale de l'emploi
APC	Approche par compétences
CAW	Chambre d'agriculture de wilaya
COI	Conseil oléicole international
COPAC	Comité paritaire d'appui-conseil
CWIFO	Conseil interprofessionnel de la filière oléicole de wilaya
DSA	Direction des services agricoles
DSA/BFV	Direction des services agricoles / Bureau de la formation et vulgarisation
FAO	Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
HSE	Hygiène, sécurité, environnement
INPV	Institut national de la protection des végétaux
INRAA	Institut national de la recherche agronomique d'Algérie
INVA	Institut national de la vulgarisation agricole
ITAFV	Institut technique de l'arboriculture fruitière et de la vigne
ITMAS	Institut de technologie moyen agricole spécialisé
MADR	Ministère de l'agriculture et du développement rural
ONG	Organisation non gouvernementale
OP	Organisation professionnelle
PASA	Programme d'appui au secteur agricole
PRCHAT	Programme de renforcement des capacités humaines et assistance technique



## 1. EVOLUTION DU SYSTEME DE CONSEIL AGRICOLE EN ALGERIE

---

Depuis plusieurs décennies, la diffusion des innovations techniques aux agriculteurs et agricultrices s'est opérée selon des dispositifs de vulgarisation agricole. La vulgarisation agricole, assurée essentiellement par l'Etat, repose sur une approche descendante basée sur la transmission aux agriculteurs et agricultrices de techniques et paquets technologiques éprouvés dans des stations de recherche agricole.

Les mutations récentes que connaît le secteur de l'agriculture, accociées à un contexte de désengagement progressif de l'Etat, conduisent à adapter le système de vulgarisation classique et à l'orienter vers des dispositifs de services de conseils aux producteurs et productrices agricoles. Ceux-ci visent à faire acquérir, par les producteurs et productrices, les capacités nécessaires à l'analyse du fonctionnement de l'exploitation en vue de leur permettre des prises de décision appropriées pour plus de performance. Sans remplacer totalement la vulgarisation classique en ce qui concerne la fonction de diffusion d'informations et de techniques, le conseil agricole vise à doter les producteurs de capacités à définir leurs besoins, à préciser leurs objectifs, à maîtriser leurs actions, à résoudre leurs problèmes actuels et futurs et, plus largement, les processus de gestion concernant leurs unités de production.

Depuis quelques années, l'Algérie s'est inscrite dans une mutation de son système de vulgarisation agricole vers un dispositif d'appui-conseil, avec l'appui de la FAO (Projet TCP/ALG 3401). Cette mutation s'adosse, sur le plan législatif, sur la circulaire n°181 du 12 mars 2018, relative au programme de renforcement de l'appareil de vulgarisation et d'appui-conseil (annexe n°1). La circulaire cadre la démarche visant à instaurer une dynamique de l'appareil de vulgarisation, d'appui-conseil et de communication en milieu rural, à travers la mise en place de plateformes locales fonctionnelles, fondées sur les Comités Paritaires d'Appui-Conseil (« COPAC »).

La démarche stratégique du dispositif d'appui-conseil repose sur :

- Un système pluraliste tenant compte de la diversité des situations locales et basé sur la demande des producteurs et productrices.
- Des producteurs et leurs organisations (OP) autonomisés et capables de participer à la gouvernance de leurs besoins d'information et de répondre aussi comme prestataires de services.
- Des plateformes de coordination et d'échange de connaissances et d'innovations et des techniques de communication modernisées, accessibles et harmonisées pour les

acteurs du système d'innovation et d'appui-conseil, particulièrement en faveur des petits producteurs.

- Un rôle nouveau pour les conseillers formés et préparés pour accompagner les producteurs et leurs partenaires, en jouant un rôle d'intermédiaire dans le système d'innovation.
- Des institutions publiques et privées engagées dans des partenariats techniques, socio-économiques et commerciaux construits ensemble et coordonnés.

Le plan de modernisation du dispositif d'appui-conseil se structure autour de quatre axes majeurs, chaque axe étant décliné en objectifs principaux :

- Axe 1 : Rééquilibrer le paysage institutionnel
  - o Objectif 1.1. Redessiner le statut, le rôle et la place des institutions publiques.
  - o Objectif 1.2. Promouvoir le rôle et la place des acteurs non-publics (OP, ONG, secteur privé).
  - o Objectif 1.3. Revisiter les règles actuelles de la vulgarisation (publique et non-publique) et de la communication agricole et rurale.
- Axe 2 : Dynamiser les relations entre acteurs
  - o Objectif 2.1. Assurer la coordination et la complémentarité des actions.
  - o Objectif 2.2. Promouvoir la gestion et le partage des connaissances et informations (Plateformes).
  - o Objectif 2.3. Mettre en place un système de suivi évaluation de l'appui conseil.
- Axe 3 : Promouvoir les OP
  - o Objectif 3.1. Promouvoir et accompagner les OP.
  - o Objectif 3.2. Définir les rôles des OP en appui conseil et renforcer les services d'appui conseil des OP.
  - o Objectif 3.3. Soutenir le regroupement et la structuration des OP au niveau régional et national.
- Axe 4 : Renforcer les capacités
  - o Objectif 4.1. Former des conseillers d'appui-conseil.
  - o Objectif 4.2. Réinsérer les structures de formation dans le dispositif d'appui conseil.
  - o Objectif 4.3. Développer les outils pédagogiques et de communication.

Initiée depuis 2018, la mise en œuvre du dispositif d'appui-conseil suit son cours. Les démarches entreprises ont conduit à la mise en place d'une plate-forme nationale d'appui conseil, pilotée par l'INVA, ainsi qu'à six plates-formes locales pilotes, respectivement dans les wilayas de Aïn Temouchent, Batna, Djelfa, Médéa, Ouargla et Tizi Ouzou.

## 2. LE CONSEILLER AGRICOLE, PIERRE ANGULAIRE DU DISPOSITIF D'APPUI-CONSEIL

---

Le dispositif d'appui-conseil se fonde sur le « conseiller agricole », appelé à remplir de nouveaux rôles comparativement à ceux de « l'Agent communal de vulgarisation » (ACV), nécessitant dès lors un profil de compétences adapté à ces nouvelles attentes.

A notre connaissance, le seul référentiel du métier de « conseiller agricole » élaboré en Algérie figure dans la Nomenclature Algérienne des Métiers/Emplois (NAME) élaborée par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)<sup>1</sup>. La fiche n° A1701 relative au métier « Ingénierie et assistance technique en agriculture et environnement », comporte une appellation de métier d'« Agent technique d'assistance et de conseil agricole ».

Les activités de base de ce métier y sont déclinées comme suit :

- Réaliser des diagnostics ou évaluations selon le secteur (protection de l'environnement, élevage, agriculture, eau, ...) et identifier des axes d'amélioration (organisationnels, réglementaires, ...) ;
- Réaliser le suivi ou la planification de programmes de développement agricole (amélioration de la production, stockage, conservation des produits, ...) ;
- Organiser et conduire des réunions d'information ou de sensibilisation auprès de professionnels ou d'exploitants agricoles ;
- Conseiller ou apporter un appui technique aux professionnels ou exploitants agricoles sur des dossiers techniques (installation, certification, introduction de nouvelles productions, nouveaux débouchés, ...) ;
- Etablir les comptes rendus d'interventions, renseigner les supports de suivi d'activité et les transmettre aux services concernés.

Le nouveau profil attendu du conseiller agricole devrait donc être enrichi d'un ensemble de compétences transversales ou « soft skills », parmi lesquelles il peut être cité :

- Faciliter les échanges entre les acteurs ;
- Animer des groupes d'acteurs ;
- Assurer la coordination des actions ;
- Assurer la médiation et la gestion des conflits autour des ressources naturelles (terre, eau...)
- Mettre en réseau les acteurs ;
- Orienter les partenaires vers les sources d'information (« Brokerage »).

---

<sup>1</sup> <http://www.anem.dz/fr/pages/architecture-de-la-name.html>

Le conseiller doit également pouvoir se positionner face à de nouveaux défis et thématiques comme le changement climatique, la gestion des risques, la pollution, ...

La vision nouvelle des rôles du conseiller agricole conduit à envisager son intervention à quatre niveaux différents :

- **Le conseiller agricole affecté dans l'administration agricole locale (DSA)**  
Il représente l'administration de tutelle au niveau de la daïra (subdivision) et de la commune, dans les limites de ses compétences. Il est responsable de l'élaboration et de l'exécution du programme de vulgarisation dans sa commune. Il est également considéré comme l'agent de liaison des différentes structures de l'agriculture qui ne sont pas représentées au niveau de la région (exemple : les instituts techniques et leurs stations, la CAW, les opérateurs privés...).
- **Le conseiller agricole affecté dans une structure d'appui technique** (offices, instituts techniques et stations, ferme pilote ...).  
Il exerce dans une structure d'appui et s'est spécialisé. Il est en relation avec la structure administrative agricole (bureau de formation-vulgarisation de la DSA (DSA/BFV), subdivision agricole, conseiller agricole au niveau communal...). Il est le spécialiste matière auquel il est fait appel pour les actions de vulgarisation ou de conseil se rapportant à son domaine.
- **Le conseiller agricole affecté à la profession** (Chambres d'agricultures de wilaya (CAW), associations professionnelles, coopératives agricoles...)  
Il doit répondre aux besoins et aux demandes des adhérents et sociétaires de ces structures, son programme d'action doit permettre la mobilisation de spécialistes matières, les échanges entre agriculteurs et les groupements d'agriculteurs, même hors wilaya. A l'heure actuelle, les organisations professionnelles sont peu structurées et ne prévoient généralement pas de postes de conseillers agricoles au sein de leur personnel.
- **Le conseiller agricole privé** (fabricants et fournisseurs de matériel et d'intrants agricoles, bureaux d'études et de conseils...)  
Le conseiller agricole privé est guidé par un plan marketing défini par son entreprise, mais son action déborde fréquemment la promotion des produits qu'il est chargé de commercialiser, pour intégrer des aspects d'appui-conseil, orientés, visant la fidélisation des clients. Ces prestataires ciblent essentiellement les grandes exploitations tournées vers les cultures de rentes et/ou d'exportation ainsi que les agriculteurs disposant de capacités financières suffisantes.



### 3. ALIGNEMENT DU DISPOSITIF DE FORMATION ET CONSEIL AGRICOLE DU PASA – POLE SOUMMAM

---

S'agissant du dispositif de renforcement des services de conseil agricole, formation et vulgarisation du PASA – Pôle Soummam, l'option est retenue de l'inscrire clairement dans la dynamique de mise en place du dispositif d'appui-conseil décidé par les autorités algériennes, conformément au « principe d'alignement » évoqué dans la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement. Le dispositif de renforcement veillera à intégrer la vision stratégique guidant la mise en œuvre du dispositif d'appui conseil, en appliquant son approche à la filière oléicole, dans les trois wilayas couvertes par le PASA – Pôle Soummam.

L'intégration du dispositif de renforcement à la démarche stratégique de l'appui-conseil s'opérera comme suit :

- Un système pluraliste tenant compte de la diversité des situations locales et basé sur la demande des producteurs et productrices

Le système s'appuiera dans un premier temps sur les acteurs locaux publics (DSA...) ainsi que sur les organisations professionnelles (CAW, CWIFO, associations, coopératives...). Ultérieurement, le système pourra intégrer les acteurs privés assurant une mission de conseil dans la filière oléicole, sachant qu'à ce stade ils sont peu présents au sein de la filière dans la zone d'intervention du PASA - Pôle Soummam. La prise en compte de la demande des producteurs et productrices aura été opérée à travers des missions d'identification de leurs besoins en formation et en appui-conseil, et se prolongera tout au long de la mise en œuvre du PASA.

- Des producteurs et leurs organisations (OP) autonomisés et capables de participer à la gouvernance de leurs besoins d'information et de répondre aussi comme prestataires de services

Le dispositif visera l'autonomisation des producteurs et de leurs organisations à travers le renforcement des capacités d'un certain nombre de leurs représentants à démultiplier en interne les formations dont ils auront bénéficié, ainsi qu'à offrir des prestations de services.

- Des plateformes de coordination et d'échange de connaissances et d'innovations et des techniques de communication modernisées, accessibles et harmonisées pour les acteurs du système d'innovation et d'appui-conseil, particulièrement en faveur des petits producteurs

Les productions du programme feront l'objet d'une diffusion multi-canaux, à l'aide de supports traditionnels (fiches techniques sur support papier, flyers...) mais également à travers des supports digitalisés (capsules vidéo...) diffusés par des moyens de communication adaptés (réseaux sociaux...).

- Un rôle nouveau pour les conseillers formés et préparés pour accompagner les producteurs et leurs partenaires, en jouant un rôle d'intermédiaire dans le système d'innovation

Les conseillers bénéficieront d'une remise à niveau sur les aspects techniques liés à la filière oléicole, mais ils verront également une extension de leurs domaines de compétences à des aspects relatifs à la gestion de l'exploitation oléicole, au cadre législatif et réglementaire, à la constitution et la gestion des organisations professionnelles..., compétences susceptibles d'améliorer l'accompagnement des acteurs professionnels de la filière oléicole.

- Des institutions publiques et privées engagées dans des partenariats techniques, socio-économiques et commerciaux construits ensemble et coordonnés

Le dispositif de renforcement s'appuiera sur une interaction continue entre les institutions publiques et les organisations professionnelles ; bien que peu présents au sein de la filière oléicole dans la zone d'intervention du PASA, des acteurs privés pourront également être engagés dans des partenariats.

#### **4. PRINCIPES DE CONCEPTION DU DISPOSITIF DE FORMATION ET CONSEIL AGRICOLE DU PASA – POLE SOUMMAM**

---

La conception du dispositif de renforcement des services de conseil agricole, formation et vulgarisation s'appuie sur différents constats :

- **Un écart important entre les besoins en formation et les capacités en formation**  
A l'heure actuelle, l'essentiel du renforcement de capacités des agriculteurs et des éleveurs est organisé par le MADR dans le cadre du PRCHAT (Programme de Renforcement des Capacités Humaines et Assistance Technique), et mis en œuvre au niveau des wilayas par les DSA et CAW. Ce programme assurant des renforcements de capacités pour de multiples filières, végétales et animales, la part dévolue au renforcement de capacités pour la filière oléicole est de ce fait limitée. Ainsi, le ratio entre le nombre de bénéficiaires des formations organisées par année pour la filière oléicole et le nombre d'oléiculteurs par wilaya représente en moyenne 1%, en considérant que l'effectif maximal est atteint au cours de ces formations, ce qui ne

semble pas être toujours le cas. Les limites du dispositif apparaissent donc clairement si l'objectif est d'amener une part significative des oléiculteurs et oléifacteurs de la zone d'intervention du PASA à l'adoption de bonnes pratiques. Les besoins en formation étant dans l'immédiat incompressibles, le constat conduit à proposer des mesures susceptibles d'accroître les capacités en formation à travers deux leviers :

- (i) la diversification des capacités en formation : la capacité en formation reposerait sur les conseillers agricoles affectés dans les administrations agricoles locales (DSA), auxquels s'ajouteraient des conseillers agricoles affectés à la profession (CAW, associations, coopératives, interprofession...), à former ; il est dès lors implicite que la responsabilité du renforcement de capacités de la filière oléicole serait partagée, dans un cadre organisé, entre l'administration publique et la profession. A ce stade, le conseil agricole privé est peu présent au niveau de la filière oléicole en Kabylie, raison pour laquelle il n'est pas envisagé actuellement de l'intégrer au dispositif.
- (ii) la démultiplication des capacités en formation : les conseillers seraient formés pour assurer des formations techniques mais également des formations de formateurs, leurs tâches seraient dans ce cadre facilitées par la mise à disposition d'outils andragogiques. Ainsi, certains des oléiculteurs formés pourraient à leur tour devenir des formateurs de leurs pairs, selon un dispositif en cascade s'appuyant sur ces « oléiculteurs-relais ».

Néanmoins, conscient que certains obstacles peuvent se présenter et conduire à une limitation de l'effet « cascade » escompté, le PASA accompagnera le processus dans un certain nombre d'actions pilotes, en vue de démontrer la faisabilité du dispositif et de préciser les conditions favorables à sa mise en œuvre.

#### - **Une multiplicité de besoins en formation**

Les besoins en formation de la filière oléicole sont assurément multiples. Cette situation provient du fait que la filière oléicole est complexe, cumulant notamment des aspects de production et de transformation, sans compter ceux liés à la commercialisation.... D'autre part, au sein même de la Kabylie et de la zone d'intervention du PASA - Pôle Soummam, il peut être constaté des situations tranchées, l'oléiculture n'étant en effet pas pratiquée de manière identique dans la zone côtière de la wilaya de Bejaia, dans les zones montagneuses de la wilaya de Tizi Ouzou ou sur les plateaux de la wilaya de Bouira. Il en est de même au niveau de l'oléifaction où coexistent des huileries, depuis les types les plus traditionnels jusqu'aux unités les plus modernes.

Cette multiplicité des besoins en formation conduit à opter pour la constitution d'une offre de formation élargie, au sein de laquelle les acteurs locaux pourront puiser les thématiques répondant le mieux aux besoins qui sont les leurs et qu'ils auront identifiés, selon leur situation propre.

Toutefois, il faut garder à l'esprit que l'adoption de pratiques nouvelles ne peut s'envisager que dans la progressivité, d'autant que dans le cas de l'oléiculture en Kabylie, les pratiques s'inscrivent dans des traditions multiséculaires, par définition difficiles à modifier. L'approche devra donc intégrer le fait que l'introduction simultanée d'un nombre important de nouvelles pratiques peut constituer un frein à l'adoption de l'ensemble de ces pratiques, voire à leur rejet total, celles-ci pouvant être vécues comme créant une perturbation trop forte du système cultural en place.

- **Un faible degré d'organisation et de structuration des organisations professionnelles**

Les organisations professionnelles apparaissent peu structurées, limitant l'essentiel de leur activité à la représentation de leurs membres auprès des autorités et à des actions de lobbying, au détriment de l'offre interne de services qui apparaît limitée, voire inexistante. La responsabilisation des organisations professionnelles sur les aspects de vulgarisation et de formation continue à l'adresse de ses membres constitue une porte d'entrée intéressante dans la perspective d'une ouverture de ces organisations à la culture du service à ses adhérents, qui constitue l'un des piliers de leur auto-financement, garantie de leur autonomie, de leur viabilité et de leur pérennité.

- **Une structuration et une mutualisation insuffisante des savoirs**

Malgré les efforts entrepris par les instituts spécialisés pour produire des informations et les diffuser, en collaboration avec les services agricoles, les savoirs relatifs à la culture de l'olivier et à la production d'huile d'olive apparaissent insuffisamment capitalisés et finalement peu accessibles aux usagers. L'intervention des formateurs sur les différentes thématiques traitées dans le cadre des plans d'action du PRCHAT ne s'opère pas dans un contexte de mutualisation des savoirs, ceux-ci développant seuls le référentiel de formation, sans cadre méthodologique formalisé qui permettrait à l'ensemble des offres de formation de trouver une cohérence.

Il apparaît dès lors nécessaire de professionnaliser les pratiques des formateurs intervenants dans le renforcement de capacités pour la filière oléicole, en les inscrivant dans une approche méthodologique, en l'occurrence l'approche par compétences (APC). La mise en œuvre de l'APC appliquée à la conception de programmes de formations se fonde sur une mutualisation des savoirs dans le cadre d'une approche participative apte à intégrer dans un référentiel la diversité des savoirs présents.

- **Des formations intégrant faiblement la dimension opérationnelle et l'innovation**

Les constats formulés par les acteurs de la filière oléicole ont souligné le fait que les formations dont ils ont pu bénéficier avaient un caractère principalement théorique et que leur souhait serait de bénéficier de formations privilégiant le terrain et l'acquisition de capacités opérationnelles.

L'approche par compétences constitue dans ce contexte une option intéressante car son objet principal réside justement dans l'acquisition de compétences, c'est-à-dire dans la capacité à effectuer une tâche, à agir dans une situation donnée. En ce sens, l'approche par compétences trouve toute sa pertinence dans ce cadre, en développant une approche andragogique adaptée au public-cible, tournée vers les méthodes actives d'apprentissage et incluant dès lors des mises en situation dans des contextes professionnels réels. Le corollaire de cette approche est de pouvoir disposer des équipements garantissant la dispense d'une formation de qualité.

Sur un autre plan, l'hypothèse peut être émise d'un certain désintérêt des oléiculteurs et oléifacteurs à l'égard de thématiques de formation qui reviennent à l'identique depuis des années, sans que leur contenu ne soit renouvelé, pouvant expliquer une certaine désaffection de leur part pour les formations organisées. Bien que l'innovation ne soit pas une fin en soi, il importe d'identifier, pour les différentes thématiques, des éléments novateurs en termes d'outillages ou de techniques, susceptibles de créer un attrait de la part des professionnels. A cet égard, l'intérêt qu'a constitué l'introduction par le PASA du peigne vibreur pour la cueillette est assez révélateur de la mobilisation que peut susciter une innovation pour les producteurs.

- **Une philosophie de l'approche « conseil » à consolider**

La mutation, de l'approche « vulgarisation » à l'approche « conseil », ne semble pas à ce jour une réalité pour la grande majorité des acteurs de terrain chargés de sa mise en œuvre. Il importe donc de renforcer la sensibilisation des conseillers à cette approche « conseil », ce qui peut également se faire à travers une approche andragogique adaptée. En effet, il s'agit dans les deux cas de doter les producteurs des outils nécessaires à l'accomplissement d'une tâche, celle-ci pouvant être la construction de ses propres savoirs, ou la prise de décision relative à son exploitation.

- **Un cadre d'évaluation des formations à développer**

Une formation n'est pas une fin en soi, elle constitue l'un des moyens identifiés comme étant susceptibles de modifier une situation jugée insatisfaisante. A ce titre, la formation ne peut faire l'économie de se poser la question de sa propre efficacité, ce qu'elle peut faire à travers l'évaluation. Toutefois, en évoquant l'évaluation il convient

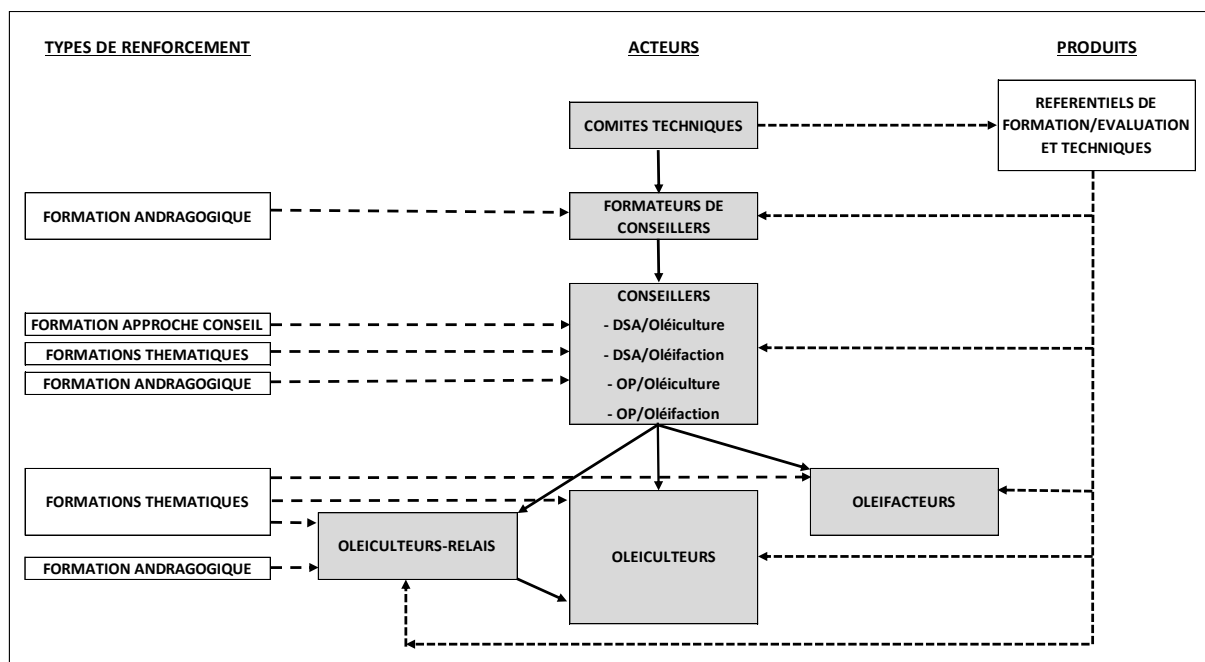
de distinguer différents niveaux d'évaluation : il peut s'agir de l'évaluation de l'acquisition des capacités ou des compétences par les apprenants, de l'évaluation de la perception et du degré de satisfaction des apprenants à l'égard de la formation, ou du degré de transfert des capacités acquises par les apprenants dans leur contexte professionnel. Ces trois niveaux d'évaluation sont riches d'enseignements pour la régulation du dispositif mis en œuvre et méritent d'être tous les trois considérés dans le dispositif de renforcement des services de conseil agricole, formation et vulgarisation.

## 5. CONCEPTION DU DISPOSITIF DE FORMATION ET CONSEIL AGRICOLE DU PASA – POLE SOUMMAM

Conformément aux principes guidant la conception du dispositif, les étapes majeures qu'il suivra se présentent comme suit :

- Développement des référentiels de formation
- Renforcement technique et andragogique des équipes de Conseillers-DSA et -OP
- Accompagnement du renforcement des capacités des oléiculteurs et oléifacteurs

Le schéma ci-après illustre le dispositif de renforcement des services de conseil agricole, formation et vulgarisation – PASA / Pôle Soummam (figure n°1).



**Figure n°1** : Schéma du dispositif de renforcement des services de conseil agricole, formation et vulgarisation – PASA / Pôle Soummam



La description détaillée de ces étapes est développée ci-après.

## 5.1. Développement des référentiels de formation

### 5.1.1. Le référentiel de formation de l'oléiculteur et de l'oléifacteur

Selon l'approche par compétences, la mise en œuvre d'une offre de formation nécessite l'élaboration de plusieurs référentiels : référentiel de métier, référentiel de compétences et référentiel de formation, auxquels s'ajoute un référentiel d'évaluation. Ces référentiels ne sont pas dissociés entre eux mais constituent au contraire une séquence logique, les différents référentiels étant obtenus, hormis le référentiel métier, par dérivation du référentiel qui le précède.

Le point de départ de la séquence est donc le référentiel métier qui consiste à établir un portrait du métier, c'est-à-dire de décrire les tâches et opérations effectuées par une personne qui exerce ce métier. De ce référentiel métier sont dérivées les compétences dont doit disposer une personne pour lui permettre d'effectuer les tâches et opérations décrites dans le référentiel métier, ce qui aboutit à constituer le référentiel de compétences. A son tour, du référentiel de compétences sont dérivés deux référentiels : d'une part le référentiel de formation, dans lequel sont formulés entre autres les objectifs de formation qui permettront à l'apprenant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice du métier, et d'autre part le référentiel d'évaluation qui consiste à formuler des critères d'évaluation qui permettront aux formateurs et aux apprenants de vérifier l'acquisition des compétences visées.

A ce jour, à notre connaissance, les référentiels relatifs aux métiers d'oléiculteur ou d'oléifacteur n'ont pas été développés en Algérie. La revue des référentiels développés dans d'autres pays peut constituer dès lors une source d'inspiration, moyennant une adaptation aux conditions locales. Ainsi, la France a établi dès 2005 un arrêté portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat de spécialisation agricole option « conduite de la production oléicole, transformation et commercialisation »

([https://chlorofil.fr/fileadmin/user\\_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/cs/prod\\_agri/cs-pa-cond-olei\\_ref.pdf](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/cs/prod_agri/cs-pa-cond-olei_ref.pdf)).

Cet arrêté porte sur le certificat conduisant à la préparation aux métiers d'oléiculteur, de moulinier, de confiseur, de salarié d'exploitation oléicole.

Les activités principales liées à ces métiers sont décrites comme suit dans l'arrêté :

1. Analyser la situation de l'exploitation et prendre les décisions nécessaires à sa création, à son fonctionnement et à son développement ;

2. Conduire l'oliveraie et récolter les fruits à maturité en vue d'une transformation dans des conditions optimales en veillant au respect de la réglementation et en respectant les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur ;
3. Assurer les différentes opérations de transformation en vue de la fabrication d'huile, en veillant au respect de la réglementation et en respectant les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur ;
4. Assurer les différentes opérations de préparation, en vue de la fabrication d'olives de bouche, en veillant au respect de la réglementation et en respectant les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur ;
5. Fabriquer, le cas échéant, les produits dérivés de l'olive en respectant les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur ;
6. Mettre en œuvre les opérations et les techniques appropriées pour optimiser le process dans le respect de l'environnement et de la qualité ;
7. Procéder au conditionnement des produits ;
8. Assurer la commercialisation des produits ;
9. Gérer les stocks ;
10. Réaliser la gestion analytique de l'entreprise.

Toutefois, si l'arrêté décline ce qui peut être considéré comme un référentiel de métier, il ne propose pas explicitement de référentiel de compétences. En revanche, il fait figurer, à l'annexe II, des objectifs de formation associés au référentiel d'évaluation.

### 5.1.2. Les thématiques de formation

En croisant les objectifs de formation figurant à l'arrêté relatif au certificat de spécialisation agricole option « conduite de la production oléicole, transformation et commercialisation », avec les thématiques suggérées par les différents acteurs de la filière oléicole rencontrés, il se dégage une liste d'objectifs de formation, qui pourront constituer autant de thématiques de formation à l'adresse des oléiculteurs et des oléifacteurs. Il faut néanmoins préciser à ce stade que le programme PASA - Pôle Soummam ne prendra pas en considération les aspects liés à la fabrication d'olives confites, cette fabrication étant secondaire dans le contexte de la Kabylie qui destine l'essentiel de sa production à l'extraction d'huile d'olives.

Les thématiques de formation sont les suivantes :

#### 1. **Oléiculture** :

- OC.1. Opter pour un système de production oléicole
- OC.2. Choisir les variétés à implanter
- OC.3. Installer une oliveraie

- OC.4. Produire des plants greffés en pépinière
- OC.5. Greffer des oléastres en place
- OC.6. Bouturer des oliviers
- OC.7. Gérer le sol de l'oliveraie et sa fertilité
- OC.8. Préserver l'état sanitaire de l'oliveraie
- OC.9. Appliquer les tailles à l'olivier
- OC.10. Gérer l'économie en eau de l'oliveraie
- OC.11. Récolter, transporter et stocker les olives
- OC.12. Conduire un verger en agroécologie ou en bio
- OC.13. Calculer la rentabilité de l'oliveraie
- OC.14. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à l'oliveraie
- OC.15. Identifier les sources de financement et d'aides à l'oléiculture
- OC.16. Choisir une forme d'organisation des oléiculteurs
- OC.17. Reprendre une exploitation oléicole

## 2. **Oléifaction :**

- OF.1. Choisir un système de transformation oléicole
- OF.2. Organiser la réception des olives
- OF.3. Contrôler les processus de trituration, décantation, centrifugation et filtration
- OF.4. Conformer l'huilerie traditionnelle aux normes
- OF.5. Mettre en œuvre les bonnes pratiques HSE dans les huileries
- OF.6. Appliquer les techniques de stockage et de conditionnement de l'huile d'olive
- OF.7. Organiser la commercialisation et la distribution de l'huile d'olive
- OF.8. Effectuer les analyses physico-chimiques de base de l'huile d'olive
- OF.9. Apprécier sensoriellement la qualité des huiles
- OF.10. Conduire un processus de labellisation de l'huile d'olive
- OF.11. Valoriser les grignons et les margines
- OF.12. Fabriquer du savon
- OF.13. Calculer la rentabilité de l'huilerie
- OF.14. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à l'oléifaction
- OF.15. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à la commercialisation de l'huile d'olive
- OF.16. Identifier les sources de financement et d'aides à l'oléifaction
- OF.17. Choisir une forme d'organisation des oléifactionneurs

La comparaison de ces thématiques avec celles programmées dans le cadre du PRCHAT pour la saison 2019/2020, conduit au constat que plusieurs d'entre-elles auront été abordées au cours de cette saison. A titre informatif, les thématiques de formation relatives à l'oléiculture

et traitées durant la saison 2019/2020 dans le cadre du PRCHAT sur les trois wilayas concernées par le PASA – Pôle Soummam sont (bénéficiaires oléiculteurs et cadres techniques confondus) :

- Création et conduite d'un verger oléicole
- Stratégie de lutte contre la teigne de l'olivier et de la mouche de l'olivier
- L'importance des bonnes pratiques de récolte des olives au verger pour l'amélioration de la qualité de l'huile
- Récolte, stockage et transformation des olives
- Valorisation des sous-produits de l'olivier
- Analyse et stockage d'huile d'olive
- Valorisation des produits de terroirs par le système de labellisation
- Concept qualité et protection du consommateur sur le plan législatif
- Fabrication de savon artisanal

Les thématiques de formation identifiées viennent donc élargir l'offre actuelle de formation, en réponse aux demandes formulées par la profession. Celles-ci portent notamment sur les aspects liés à l'oléifaction, moins prise en compte dans les thématiques développées par le PRCHAT, comparativement aux pratiques oléicoles.

Le nombre de thématiques à traiter peut apparaître important, toutefois ce constat trouve sa justification dans les éléments suivants :

- Les thématiques couvrent deux champs, d'une part l'oléiculture et d'autre part l'oléifaction ;
- Les thématiques, dans la logique d'une approche d'appui-conseil, débordent des seuls aspects techniques et prennent en considération des aspects économiques, législatifs et réglementaires, d'organisation professionnelle et de filière... ;
- Les thématiques visent à répondre, également dans la logique d'une approche d'appui-conseil apte à fournir des conseils personnalisés, à des besoins différenciés selon le contexte rencontré par l'oléiculteur ou l'oléifacteur (exemple : oliveraies conduites en système pluvial ou sous irrigation selon la zone, mise aux normes différenciée selon le type d'huilerie, traditionnelle ou moderne... ) ;
- Les thématiques sont fortement circonscrites, dans la perspective d'organiser des formations de courte durée (idéalement une journée), s'accommodant mieux à la disponibilité des oléiculteurs et oléifacteurs. A titre d'exemple, plutôt que d'organiser une seule thématique portant sur la conduite culturale d'une oliveraie, il a été préféré de la dissocier en thématiques séparées portant sur la taille, la fertilisation, la protection de l'état sanitaire, la récolte...

Sur ce point, l'ambition du dispositif de renforcement des services de conseil agricole, formation et vulgarisation porte sur la constitution d'une « boîte à ressources du conseiller oléiculteur/oléifacteur » complète à l'usage des conseillers qui leur permettra de disposer, durant le programme mais également une fois celui-ci achevé, des outils nécessaires pour formuler une réponse d'appui-conseil aux sollicitations multiformes pouvant émerger des acteurs de la filière oléicole. Parallèlement, une autre « boîte à ressources des oléiculteurs/oléifacteurs » sera constituée sous la forme de fiches techniques à l'adresse des producteurs et transformateurs.

Par ailleurs, un module portant sur la **formation des conseillers à l'approche conseil** sera conçu et dispensé aux intéressés.

Enfin, un **module spécifique à la formation de formateurs** sera élaboré, visant la préparation aux tâches de formation des personnes appelées à devenir des formateurs, au moins occasionnels.

### 5.1.3. Méthodologie de développement des référentiels de formation du conseiller et de l'oléiculteur/ oléifacteur

La méthodologie de développement des référentiels de formation portera en premier lieu sur la constitution de comités techniques, réduits chacun à 5-6 participants, qui regrouperont deux types de profils : d'une part des spécialistes de la thématique traitée, en privilégiant les détenteurs d'une réelle expérience pratique, et d'autre part de formateurs disposant d'une expérience de la formation dans cette même thématique. Ainsi, la composition des comités techniques sera variable selon la thématique traitée, et il sera fait appel aux diverses compétences présentes en Algérie au sein des structures spécialisées (exemples : ITAFV, INPV pour les aspects phytosanitaires...). Les comités techniques seront encadrés et accompagnés durant leurs travaux par des personnes compétentes et expérimentées en ingénierie de la formation et pédagogique.

Les travaux de production des comités techniques s'effectueront selon une méthodologie préalablement définie, qui consistera à développer successivement quatre types de documents :

#### 1. Le module de formation

Chaque thématique sera développée sous la forme d'un module de formation qui en précisera, à travers un canevas commun (annexe n°2) :

- L'objectif de formation
- Les objectifs andragogiques (ou objectifs intermédiaires)
- Les contenus propres à chaque objectif andragogique

- Les modalités andragogiques associées à chaque objectif andragogique
- Le matériel didactique nécessaire à la poursuite de chaque objectif andragogique
- Les durées prévues consacrées à chaque objectif andragogique

## 2. Les fiches d'exercices pratiques

S'agissant de formations orientées vers l'acquisition de capacités opérationnelles, les modalités andragogiques s'appuieront sur des approches actives, supposant la réalisation par les apprenants d'activités d'apprentissage pratiques (manipulations, réalisation de calculs...). Des fiches d'exercices pratiques, définissant et organisant ces activités d'apprentissage, devront à cette fin être conçues selon un canevas arrêté (annexe n°3).

## 3. La fiche technique

La fiche technique constitue le support de la matière, elle sera mise à la disposition des apprenants à la fin de la formation. Elle devrait contenir les informations essentielles, venant en appui à la mise en œuvre des capacités acquises par les apprenants, dès lors qu'ils seraient amenés à les mettre en œuvre dans leur contexte professionnel. Un canevas sera également arrêté (annexe n°4).

## 4. Le référentiel d'évaluation

Le référentiel d'évaluation comporte les indicateurs et les critères d'évaluation qui leurs sont associés (canevas en annexe n°5).

Chaque objectif andragogique se verra attribuer un ou plusieurs indicateurs représentant l'angle sous lequel l'objectif peut être évalué. Les indicateurs peuvent porter sur différents aspects : qualité du produit ou du service, respect du processus ou de la technique, respect des règles HSE, choix des outils et de respect de leur utilisation, respect du délai de réalisation...

Le critère d'évaluation représente quant à lui le comportement précis attendu de la part de l'apprenant.

Le référentiel d'évaluation comporte ainsi une batterie de critères d'évaluation, parmi lesquels certains seront choisis par le formateur pour lui permettre d'évaluer l'acquisition de la capacité par l'apprenant.

### 5.1.4. Mise en œuvre du développement des référentiels de formation des conseillers et de l'oléiculteur/oléifacteur



Concernant la mise en œuvre du développement des référentiels, deux points particuliers sont à considérer, d'une part la différenciation des référentiels selon le niveau des bénéficiaires à former, d'autre part le nombre de thématiques à développer.

- **L'adaptation du référentiel de formation selon le niveau des bénéficiaires**

La logique du dispositif de démultiplication envisagé conduit à distinguer deux niveaux de bénéficiaires du renforcement de capacités, d'une part les conseillers des DSA et des OP, d'autre part les oléiculteurs et oléifacteurs. Pour cette raison, deux niveaux de référentiels de formation vont devoir être conçus, le premier à destination du renforcement des capacités des conseillers des DSA et des OP, le second devant servir au renforcement des capacités des oléiculteurs et des oléifacteurs. Toutefois, il ne s'agit pas d'un double travail à réaliser, mais plutôt d'élaborer un premier référentiel de formation, reposant sur l'acquisition de compétences pratiques avec des bases théoriques élargies, et de simplifier celui-ci dans un second temps en privilégiant l'acquisition des compétences pratiques tout en minimisant les bases théoriques pour les oléiculteurs et oléifacteurs.

- **Le nombre de thématiques de formation à développer**

L'importance du nombre de thématiques à traiter impose un développement graduel des modules de formation. Une priorisation des thématiques sera établie, sur la base des priorités indiquées par les oléiculteurs et oléifacteurs rencontrés. A titre indicatif, les thématiques suivantes sont ressorties comme étant prioritaires pour la majorité des oléiculteurs et oléifacteurs :

1. **Oléiculture :**

- OC.2. Choisir les variétés à implanter
- OC.5. Greffer des oléastres en place
- OC.8. Préserver l'état sanitaire de l'olivieraie
- OC.9. Appliquer les tailles à l'olivier
- OC.11. Récolter, transporter et stocker les olives

2. **Oléifaction :**

- OF.3. Contrôler les processus de trituration, décantation, centrifugation et filtration
- OF.4. Conformer l'huilerie traditionnelle aux normes
- OF.5. Mettre en œuvre les bonnes pratiques HSE dans les huileries
- OF.6. Appliquer les techniques de stockage et de conditionnement de l'huile d'olive
- OF.7. Organiser la commercialisation et la distribution de l'huile d'olive
- OF.10. Conduire un processus de labellisation de l'huile d'olive

Un calendrier sera dès lors établi, permettant un échelonnement de l'effort consacré au développement des modules de formation. La durée consacrée au développement de chaque module dépendra de l'importance des contenus propres à chaque thématique, de l'état des connaissances, du degré d'accessibilité à ces connaissances et de leur partage, de la compétence des membres des comités techniques, du degré de préparation à la tenue des comités techniques (collecte préalable des informations...), de l'animation des séances de travail des comités techniques... Pour assurer une qualité aux productions des comités techniques, il paraît raisonnable de consacrer en moyenne deux journées complètes de travail par thématique, compte tenu du travail de conception à mener (délimitation des contenus, définition des situations andragogiques...) ainsi que des documents à élaborer (module de formation, fiche technique, fiche d'exercice pratique...).

## 5.2. Renforcement technique et andragogique des équipes de conseillers

Dès lors qu'un certain nombre de modules de formation auront été développés et seront prêts pour être diffusés, le renforcement des capacités des conseillers pourra être entrepris.

Ce renforcement se déroulera selon une séquence d'activités qui portera sur :

- La sélection des formateurs de conseillers
- La préparation des formateurs de conseillers à l'approche andragogique (formation de formateurs)
- La formation graduelle des conseillers-DSA et -OP aux modules de formation sur l'oléiculture, l'oléifaction et l'approche andragogique.

### 5.2.1. La sélection des formateurs de conseillers

Cette sélection s'opérera logiquement parmi les membres des comités techniques qui auront participé à l'élaboration des modules de formation. La compétence pour une thématique donnée étant un critère préalable pour être membre d'un comité technique, la sélection portera sur d'autres critères :

- la participation et la contribution du membre au développement du module de formation ;
- l'expérience en matière de formation, en particulier dans la formation des adultes ;
- la maîtrise des savoir-faire associés à la thématique ;
- les prédispositions à l'andragogie (capacités d'animation, communication...).

La sélection des formateurs de conseillers s'opérera graduellement selon le calendrier de mise en œuvre des formations des conseillers.

### 5.2.2. La préparation des formateurs de conseillers à l'approche andragogique

Afin que les formations mises en œuvre par les formateurs de conseillers soient adaptées au public-cible et répondent aux attentes du PASA en termes d'approche, les formateurs bénéficieront d'une formation à l'andragogie.

Les capacités poursuivies durant cette formation seront :

- Préparer une formation active adaptée à un public adulte ;
- Animer une formation active adaptée à un public adulte ;
- Concevoir une épreuve d'évaluation des capacités des apprenants.

Les contenus abordés lors de cette formation traiteront de :

- Les approches andragogiques (démarches, méthodes et techniques) ;
- La méthodologie de préparation d'une formation active ;
- Les spécificités de la formation des adultes ;
- Les techniques d'animation ;
- L'élaboration d'une épreuve d'évaluation.

S'agissant plus d'une formation de perfectionnement, visant une harmonisation des approches mises en œuvre par les formateurs, la formation se déroulera sur une période de deux jours.

### 5.2.3. La formation des conseillers

#### - **Catégories de conseillers**

Ainsi qu'évoqué précédemment, il est envisagé de diversifier les opérateurs de formation, raison pour laquelle les conseillers bénéficiant du renforcement de capacités proviendront soit des administrations agricoles locales (DSA), soit de la profession (CAW, associations, coopératives, interprofession...). Sur un autre plan, pour éviter une charge de travail trop concentrée sur certains conseillers, qui doivent pouvoir poursuivre leurs tâches habituelles, l'option est retenue de spécialiser les conseillers, les uns en oléiculture, les autres en oléifaction.

#### - **Effectif des conseillers**

Considérant les valeurs des indicateurs à atteindre, précisées dans le cadre logique, et dans la perspective d'avoir un effet significatif compte tenu de l'extension géographique de la zone d'intervention du programme PASA – Pôle Soummam, les effectifs de conseillers devant bénéficier des formations sont établis à :

- **15 conseillers issus des DSA** pour le renforcement en **oléiculture**, soit 05 conseillers par wilaya ;
- **15 conseillers issus de la profession** pour le renforcement en **oléiculture**, soit 05 conseillers par wilaya ;
- **06 conseillers issus des DSA** pour le renforcement en **oléifaction**, soit 02 conseillers par wilaya ;
- **09 conseillers issus de la profession** pour le renforcement en **oléifaction**, soit 03 conseillers par wilaya.

La différence d'effectif entre les conseillers dédiés à l'oléiculture et ceux dédiés à l'oléifaction se justifie notamment par la différence entre le nombre d'oléiculteurs présents dans la zone d'intervention (plus de 20.000 oléiculteurs) et le nombre d'huileries dans la même zone (approximativement un millier).

D'autre part, une ventilation est à appliquer au sein des représentants de la profession : la proposition irait, par wilaya, pour les 05 conseillers en oléiculture issus de la profession, dans le sens d'une clé de répartition de : 01 conseiller de la CAW, 02 conseillers des associations, 01 conseiller du CWIFO, 01 conseiller d'une coopérative. Pour les 03 conseillers en oléifaction issus de la profession, par wilaya, la répartition serait de 01 conseiller de la CAW, 01 conseiller d'une association ou d'une coopérative, 01 conseiller du CWIFO.

Au bilan, chaque wilaya disposera, à la fin du PASA, de 10 conseillers renforcés en matière d'oléiculture et de 5 conseillers renforcés en matière d'oléifaction.

#### - **Champs de formation des conseillers**

Compte tenu de la disponibilité limitée des conseillers pour les tâches de renforcement de capacités des oléiculteurs et des oléifacteurs, il est proposé que les thématiques de formation à dispenser fassent l'objet d'une ventilation entre les conseillers issus des DSA et les conseillers issus de la profession.

Ainsi, les conseillers issus des DSA seraient amenés à dispenser aux oléiculteurs et oléifacteurs des thématiques de formation plus en rapport avec une mission d'appui-conseil, sur les aspects technico-économiques, réglementaires, d'organisation de la filière... ; les conseillers issus de la profession seraient quant à eux conduits dans un premier temps à former les oléiculteurs et oléifacteurs sur des thématiques à caractère plus technique. La proposition de ventilation des thématiques entre les deux catégories de conseillers figure dans le tableau n° 1 ci-après :

Tableau n° 1 : Proposition de ventilation des thématiques selon la catégorie de conseillers :

Thématiques de formation	Conseillers-DSA	Conseillers-OP
<b>1. Oléiculture</b>		
OC.1. Opter pour un système de production oléicole	X	
OC.2. Choisir les variétés à planter		X
OC.3. Installer une oliveraie		X
OC.4. Produire des plants greffés en pépinière		X
OC.5. Greffer des oléastres en place		X
OC.6. Bouturer des oliviers		X
OC.7. Gérer le sol de l'oliveraie et sa fertilité		X
OC.8. Préserver l'état sanitaire de l'oliveraie		X
OC.9. Appliquer les tailles à l'olivier		X
OC.10. Gérer l'économie en eau de l'oliveraie		X
OC.11. Récolter, transporter et stocker les olives		X
OC.12. Conduire un verger en agroécologie ou en bio	X	
OC.13. Calculer la rentabilité de l'oliveraie	X	
OC.14. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à l'oliveraie	X	
OC.15. Identifier les sources de financement et d'aides à l'oléiculture	X	
OC.16. Choisir une forme d'organisation des oléiculteurs	X	
OC.17. Reprendre une exploitation oléicole	X	
<b>2. Oléifaction</b>		
OF.1. Choisir un système de transformation oléicole	X	
OF.2. Organiser la réception des olives		X
OF.3. Contrôler les processus de trituration, décantation, centrifugation et filtration		X
OF.4. Conformer l'huilerie traditionnelle aux normes		X
OF.5. Mettre en œuvre les bonnes pratiques HSE dans les huileries		X

OF.6. Appliquer les techniques de stockage et de conditionnement de l'huile d'olive		X
OF.7. Organiser la commercialisation et la distribution de l'huile d'olive	X	
OF.8. Effectuer les analyses physico-chimiques de base de l'huile d'olive		X
OF.9. Apprécier sensoriellement la qualité des huiles		X
OF.10. Conduire un processus de labellisation de l'huile d'olive	X	
OF.11. Valoriser les grignons et les margines		X
OF.12. Fabriquer du savon		X
OF.13. Calculer la rentabilité de l'huilerie	X	
OF.14. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à l'oléifaction	X	
OF.15. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à la commercialisation de l'huile d'olive	X	
OF.16. Identifier les sources de financement et d'aides à l'oléifaction	X	
OF.17. Choisir une forme d'organisation des oléifactionneurs	X	

Il ressort du tableau n°1 que les conseillers issus des DSA seraient renforcés et spécialisés sur 07 thématiques en oléiculture sur un total de 17, et 08 thématiques en oléifaction sur un total de 17 ; les conseillers issus de la profession seraient quant à eux renforcés et spécialisés sur les thématiques techniques, soit 10 thématiques sur 17 pour l'oléiculture et 09 thématiques sur 17 pour l'oléifaction

Toutefois, bien que les conseillers des DSA et ceux de la profession seraient renforcés et spécialisés sur des thématiques différentes, il apparaît intéressant que de part et d'autre, ils puissent bénéficier également d'un renforcement de capacités sur les thématiques traitées par l'autre groupe. En effet, un conseiller, même s'il peut être spécialisé sur certains aspects, se doit de maîtriser les bases de la filière sur laquelle il intervient, ne serait-ce que du fait des multiples inter-relations existantes entre les aspects techniques, économiques, juridiques... d'une filière. A cette fin, il est envisagé de mettre en place des formations croisées, les conseillers issus des DSA renforceraient les conseillers de la profession sur leurs thématiques (économiques, juridiques...), et vice-versa les conseillers issus de la profession renforceraient les conseillers issus des DSA sur les thématiques techniques. Ce dispositif de formations croisées contribuerait à créer un esprit de corps entre les catégories de conseillers,



au bénéfice de la complémentarité dans le conseil et du nécessaire esprit de collaboration pour le développement d'une filière.

#### - **Sélection des conseillers**

Dans la perspective d'avoir un effet de démultiplication important dans le renforcement des capacités des acteurs de la filière, le dispositif a été conçu selon un modèle en cascade. Il importe donc que le premier niveau, correspondant à celui des conseillers, fasse l'objet d'une attention particulière notamment à travers une procédure qui permettra d'opérer leur sélection.

La procédure de sélection des conseillers s'opérera selon une séquence en trois étapes :

- Pré-sélection des conseillers par les structures partenaires
- Test écrit de capacités
- Entretien de motivation

Les étapes de la procédure seront développées comme suit :

- Pré-sélection des conseillers par les structures partenaires

Les structures partenaires seront sollicitées pour proposer, parmi leur personnel ou leurs membres, des personnes susceptibles d'être conseiller et de bénéficier du renforcement de capacités.

Les critères de pré-sélection qu'il sera demandé aux structures partenaires de respecter, dans la mesure où les caractéristiques et les effectifs de leur personnel ou de leurs membres le permettent, sont :

- ✓ L'âge : les conseillers à renforcer auront préférentiellement entre 30 et 50 ans.
- ✓ Le genre : dans la mesure où la composition de l'effectif de départ le permettra, une parité sera recherchée par les conseillers en ce qui concerne le genre.
- ✓ La maîtrise de la communication orale et écrite : les conseillers maîtriseront de manière suffisante la communication dans les langues employées dans la zone d'intervention (arabe, français, tamazight).
- ✓ La connaissance et l'expérience des productions végétales, des productions arboricoles, de l'oléiculture : les conseillers disposeront d'une formation de base dans le domaine des productions végétales, idéalement de l'arboriculture fruitière de montagne, et/ou d'une expérience professionnelle dans ces domaines ainsi que dans le domaine de l'oléiculture / oléifaction.

- Test écrit de capacités

Un test sera conçu afin de s'assurer d'une connaissance minimale du candidat-conseiller de l'oléiculture et de l'oléifaction. Ce test écrit offrira également l'opportunité de s'assurer de la maîtrise, par le candidat-conseiller, des bases de la communication écrite et du calcul.

- Entretien de sélection

Les conseillers présélectionnés par leurs structures respectives seront conviés à un entretien avec l'équipe du PASA – Pôle Soummam, afin qu'ils soient informés clairement des attentes à leurs égards, ainsi qu'à échanger sur leur profil de formation et leur expérience professionnelle, leur motivation, leur perception de la filière oléicole et de son développement, ainsi que leur vision dans le cadre d'une démarche d'appui-conseil. La décision de l'équipe PASA – Pôle Soummam sera collégiale. Dans l'éventualité où le candidat présélectionné n'aura pas satisfait à l'entretien, la justification du rejet de sa candidature sera communiquée à la structure qui l'aura présélectionné, ainsi qu'à l'intéressé. Il sera demandé dans ce cas à la structure de proposer un autre candidat.

- **Elaboration du calendrier de formation des conseillers**

La formation des différents conseillers, tant ceux issus de la DSA que ceux de la profession, se déroulera dans un cadre concerté au niveau de chacune des trois wilayas. Ces cadres concertés s'inspireront de la mise en place des Comités Paritaires d'Appui-Conseil (« COPAC), mais appliqués aux seuls acteurs de la filière oléicole. Un calendrier sera négocié entre le PASA et les « COPAC-oléiculture/oléifaction » respectifs de chaque wilaya, qui prendra en considération les priorités exprimées par les oléiculteurs et les oléifacteurs. Le calendrier intégrera, s'il y a lieu, les contraintes liées à la saisonnalité des activités de l'oléiculture et de l'oléifaction.

Le calendrier intégrera également les formations croisées entre les deux catégories de conseillers, prévoyant la formation des conseillers de la profession par les conseillers des DSA sur leurs thématiques, ainsi que la formation des conseillers des DSA par les conseillers issus de la profession sur leurs thématiques.

- **Sites de formation**

Compte tenu de la thématique abordée, de la taille du groupe et de la durée de la formation, les formations pourront être organisées à l'ITAFV de Sidi Aïch, à l'ITMAS de Tizi Ouzou, sur le terrain (parcelles de démonstration, huileries, locaux équipés des associations ou coopératives...), également dans d'autres structures (INRAA d'Oued Ghir, Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage...). Le tableau n°2 indique les sites de formation envisageables pour les différentes thématiques.

Tableau n° 2 : Sites de formation envisageables selon les thématiques abordées :

<b>Thématiques de formation</b>	<b>ITAFV</b> <b>Sidi Aïch</b>	<b>ITMAS</b> <b>Tizi Ouzou</b>	<b>Terrain</b>
---------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	----------------

<b>1. Oléiculture</b>			
OC.1. Opter pour un système de production oléicole	X	X	X
OC.2. Choisir les variétés à planter	X		
OC.3. Installer une oliveraie	X	X	X
OC.4. Produire des plants greffés en pépinière	X	X	X
OC.5. Greffer des oléastres en place	X	X	X
OC.6. Bouturer des oliviers	X		
OC.7. Gérer le sol de l'oliveraie et sa fertilité	X	X	X
OC.8. Préserver l'état sanitaire de l'oliveraie	X	X	X
OC.9. Appliquer les tailles à l'olivier	X	X	X
OC.10. Gérer l'économie en eau de l'oliveraie	X	X	X
OC.11. Récolter, transporter et stocker les olives	X	X	X
OC.12. Conduire un verger en agroécologie ou en bio	X	X	X
OC.13. Calculer la rentabilité de l'oliveraie	X	X	X
OC.14. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à l'oliveraie	X	X	X
OC.15. Identifier les sources de financement et d'aides à l'oléiculture	X	X	X
OC.16. Choisir une forme d'organisation des oléiculteurs	X	X	X
OC.17. Reprendre une exploitation oléicole	X	X	X
<b>2. Oléifaction</b>			
OF.1. Choisir un système de transformation oléicole	X	X	X
OF.2. Organiser la réception des olives	X		X
OF.3. Contrôler les processus de trituration, décantation, centrifugation et filtration	X		X
OF.4. Conformer l'huilerie traditionnelle aux normes			X
OF.5. Mettre en œuvre les bonnes pratiques HSE dans les huileries	X		X
OF.6. Appliquer les techniques de stockage et de conditionnement de l'huile d'olive	X		X

OF.7. Organiser la commercialisation et la distribution de l'huile d'olive	X	X	X
OF.8. Effectuer les analyses physico-chimiques de base de l'huile d'olive	X	X (sous réserve d'équipement)	X
OF.9. Apprécier sensoriellement la qualité des huiles	X	X	X
OF.10. Conduire un processus de labellisation de l'huile d'olive	X	X	X
OF.11. Valoriser les grignons et les margines	X		
OF.12. Fabriquer du savon		X	X
OF.13. Calculer la rentabilité de l'huilerie	X	X	X
OF.14. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à l'oléifaction	X	X	X
OF.15. Appliquer les cadres législatifs et réglementaires à la commercialisation de l'huile d'olive	X	X	X
OF.16. Identifier les sources de financement et d'aides à l'oléifaction	X	X	X
OF.17. Choisir une forme d'organisation des oléifacteurs	X	X	X

- **La préparation des documents de mise en œuvre de la formation et de l'évaluation des capacités des conseillers**

Les formateurs des conseillers auront à préparer, préalablement à la dispense de la thématique de formation qui leur aura été confiée, deux documents de mise en œuvre :

1. Le plan de déroulement de la formation :

Ce document représente le scénario selon lequel la formation va se dérouler, en décrivant les différentes étapes suivies par la formation, tout en précisant les activités qui seront réalisées respectivement par le formateur et les apprenants à chacune des étapes de mise en œuvre de la formation. Ce plan de déroulement constitue la feuille de route que le formateur utilisera au moment de dispenser la formation. Ce plan de déroulement puisera sa source dans le module de formation préalablement établi par les comités techniques respectifs, et il s'appuiera également sur les fiches d'exercices pratiques élaborées par le comité technique. De la sorte, le plan de déroulement de la formation que devra élaborer le formateur des conseillers aura été en grande partie balisé par le comité technique correspondant. Le plan de déroulement de la formation s'inscrira dans un canevas (annexe n°6).

## 2. L'épreuve d'évaluation :

Elle sera construite au départ du référentiel d'évaluation et devra aboutir à la production de quatre documents distincts :

- ✓ La spécification de l'évaluation : elle précise les critères d'évaluation sur lesquels l'épreuve d'évaluation se basera.
- ✓ La description de l'épreuve : elle présente le scénario selon lequel l'évaluation se déroulera.
- ✓ L'épreuve proprement dite et son corrigé : l'épreuve constitue le document remis à l'apprenant dont les capacités sont évaluées, le corrigé représentant les réponses ou les comportements attendus.
- ✓ La grille d'évaluation : elle constitue le support permettant de consigner les résultats observés lors de l'épreuve d'évaluation des capacités de l'apprenant.

Des canevas pour l'ensemble de ces documents figurent en annexes n° 7 à 10.

Outre l'évaluation des capacités des conseillers, il sera organisé systématiquement, à la fin de chaque formation, une évaluation de la satisfaction des bénéficiaires à l'égard des formations. Cette évaluation prendra en considération les différents aspects relatifs à l'organisation et au déroulement de la formation (annexe n°11). L'exploitation de cette évaluation permettra de réguler le dispositif de formation des conseillers et de porter les correctifs nécessaires.

### 5.3. Accompagnement du renforcement des capacités des oléiculteurs et oléifacteurs

#### - **Elaboration du calendrier des formations des oléiculteurs et oléifacteurs**

Dès lors que des conseillers auront été renforcés sur les thématiques planifiées, le PASA – Pôle Soummam accompagnera un certain nombre d'actions pilotes visant le renforcement de capacités des oléiculteurs et oléifacteurs. Les différents conseillers, tant ceux issus de la DSA que ceux de la profession, interviendront également dans le cadre concerté des « COPAC-oléiculture/oléifaction » au niveau de chacune des trois wilayas. Un calendrier sera, dans ce cas aussi, préalablement négocié entre le PASA et le « COPAC-oléiculture/oléifaction » de chaque wilaya, qui se basera en priorité sur les demandes exprimées par les oléiculteurs et les oléifacteurs ciblés dans une commune ou une subdivision de leur zone d'intervention. Le calendrier intégrera les contraintes liées à la saisonnalité des activités de l'oléiculture et de l'oléifaction, ainsi que les périodes de disponibilité des bénéficiaires des formations. Il sera néanmoins fait en sorte qu'à l'issue du PASA, chacun des 45 conseillers ayant bénéficié d'un renforcement de capacités aura dispensé au minimum deux séances de formation à l'intention soit d'un groupe d'oléiculteurs, soit d'oléifacteurs, pour les thématiques qui relèvent de leur

responsabilité. Une attention sera également portée sur le fait que chacune des thématiques de formation aura été abordée au minimum une fois par wilaya. Potentiellement, si chacun des conseillers renforcés forme à deux reprises un groupe de 15 bénéficiaires, le nombre total de bénéficiaires des formations devrait atteindre 1.350 oléiculteurs ou oléifacteurs (si l'on considère qu'il s'agit à chaque formation de bénéficiaires différents).

#### - **Sites de formation**

Comme pour la formation des conseillers, le choix des sites de formation tiendra compte des différents critères à considérer (thématique abordée, taille du groupe, durée de la formation...). Le tableau n°2 indique les sites de formation envisageables pour les différentes thématiques.

Le choix des sites de formation sera par ailleurs effectué de manière à minimiser les déplacements des publics-cibles bénéficiaires de ces formations, en particulier pour les femmes pour lesquelles la mobilité représente fréquemment un obstacle pour assister aux formations.

#### - **Les oléiculteurs-relais**

Afin d'asseoir le dispositif de formation en cascade, il sera retenu, sur une base volontaire, 03 conseillers en oléiculture, issus de la profession, par wilaya. Chacun de ces conseillers procédera au choix de 03 oléiculteurs ayant bénéficié au préalable d'une formation technique, désignés « **oléiculteurs-relais** ». Ces 03 « oléiculteurs-relais » bénéficieront à leur tour d'une formation de formateurs qui leur permettra ensuite de dispenser une formation à leurs pairs oléiculteurs. Le PASA accompagnera également l'organisation de ces formations, ce qui au total constituera un total de 27 actions de formation à accompagner (3 wilayas x 3 conseillers oléiculteurs x 3 oléiculteurs-relais = 27 actions de formation). Potentiellement, dans le cadre restreint de l'accompagnement d'actions pilotes par le PASA, les oléiculteurs-relais devraient former, sur la base de 15 bénéficiaires par groupe de formation, un nombre total de 405 oléiculteurs. Dans la réalité, ce nombre pourrait être beaucoup plus important, à la condition que les organisations professionnelles partenaires exploitent correctement le potentiel en compétences et en équipements que le PASA aura contribué à mettre à leur disposition.

#### - **Les valises du conseiller en oléiculteur et en oléifaction**

Afin d'assurer une formation de qualité, le programme PASA contribuera à la mise à la disposition des formateurs de conseillers et des conseillers eux-mêmes, des équipements et matériels nécessaires à l'accomplissement de leur mission de formation. Ainsi, les conseillers auront à disposition une « valise » de l'oléiculteur ou de l'oléifacteur, selon leur spécialisation. Cette valise sera remise à la structure dont est issu le conseiller, dans le cadre d'une convention, la structure en garantissant le bon usage dans le cadre des activités du PASA – Pôle Soummam.



La valise de l'oléiculteur comportera le matériel nécessaire pour assurer les thématiques de formation reprises au tableau n°3.

Tableau n°3 : Contenu de la valise de l'oléiculteur et de l'oléifacteur

Thématiques de formation	Contenu de la valise
<b>1. Oléiculture</b>	
OC.4. Produire des plants greffés en pépinière	Sécateur manuel, greffoir, ligature de greffage, bandelette de greffage, mastic à greffer
OC.5. Greffer des oléastres en place	Egoïne, (sécateur manuel), (greffoir), (ligature de greffage), (bandelette de greffage), (mastic à greffer)
OC.6. Bouturer des oliviers	(Sécateur manuel), (greffoir)
OC.8. Préserver l'état sanitaire de l'olivieraie	Pulvérisateur à dos à lance télescopique, produits de traitement et de piégeage (kaolinite, phosphate biammonique), piège à phéromones et phéromones
OC.9. Appliquer les tailles à l'olivier	Sécateur manuel, (sécateur de force), (égoïne), sécateur électrique à manche télescopique, élagueuse thermique sur perche, tronçonneuse thermique, équipement de protection individuelle constitué d'un casque à visière et protège-oreilles, gants, pantalon et veste de protection
OC.11. Récolter, transporter et stocker les olives	Peigne manuel, peigne électrique, filet, caisse
<b>2. Oléifaction</b>	
OF.8. Effectuer les analyses physico-chimiques de base de l'huile d'olive	Trousse de mesure de l'acidité, trousse de mesure de l'indice peroxyde
OF.9. Apprécier sensoriellement la qualité des huiles	Kit de 6 verres de dégustation d'huile d'olive agréé COI

\*Les éléments entre parenthèses sont supposés avoir été acquis pour une autre thématique de formation.

Le nombre de valises à acquérir correspondra au nombre de conseillers intervenants sur les thématiques techniques, respectivement de 15 en oléiculture (05 par wilaya) et de 9 en

oléifaction (03 par wilaya). Les oléiculteurs-relais utiliseront en partage la valise mise à la disposition du conseiller qui les aura formés.

- **La préparation des documents de mise en œuvre de la formation et de l'évaluation des oléiculteurs et des oléifacteurs**

Les conseillers auront à préparer, préalablement à la dispense de la thématique de formation qui leur aura été confiée, deux documents de mise en œuvre :

1. Le plan de déroulement de la formation :

Ce document représente le scénario selon lequel la formation va se dérouler, en décrivant les différentes étapes suivies par la formation, tout en précisant les activités qui seront réalisées respectivement par le formateur et les apprenants à chacune des étapes de mise en œuvre de la formation. Ce plan de déroulement constitue la feuille de route que le formateur utilisera au moment de dispenser la formation. Ce plan de déroulement puisera sa source dans le module de formation préalablement établi par les comités techniques respectifs, et il s'appuiera également sur les fiches d'exercices pratiques et sur les fiches techniques disponibles. De la sorte, les plans de déroulement de la formation que devront élaborer les conseillers auront été en grande partie balisés par les comités techniques. Par ailleurs, cette tâche de préparation pourra être facilitée pour les conseillers qui pourront s'inspirer (partiellement) des plans de déroulement élaborés préalablement par leurs formateurs. Le plan de déroulement de la formation s'inscrira dans le même canevas que pour la formation des conseillers (annexe n°6).

2. L'épreuve d'évaluation :

Comme pour l'évaluation des capacités des conseillers, l'épreuve d'évaluation sera construite au départ du référentiel d'évaluation et devra aboutir à la production de quatre documents distincts :

- ✓ La spécification de l'évaluation : elle précise les critères d'évaluation sur lesquels l'épreuve d'évaluation se basera, ainsi que la pondération entre ces critères.
- ✓ La description de l'épreuve : elle présente le scénario selon lequel l'évaluation se déroulera.
- ✓ L'épreuve proprement dite et son corrigé : l'épreuve constitue le document remis à l'apprenant dont les capacités sont évaluées, le corrigé représentant les réponses ou les comportements attendus.

- ✓ La grille d'évaluation : elle constitue le support permettant de consigner les résultats observés lors de l'épreuve d'évaluation des capacités de l'apprenant.

Les mêmes canevas que ceux utilisés pour l'évaluation des capacités des conseillers seront utilisés (annexes n° 7 à 10).

Comme ce sera le cas pour les conseillers, il sera organisé systématiquement, à la fin de chaque formation, une évaluation de la satisfaction des bénéficiaires à l'égard des formations. Cette évaluation prendra en considération les différents aspects relatifs à l'organisation et au déroulement de la formation (annexe n°11). L'exploitation de cette évaluation permettra de réguler le dispositif de formation des oléiculteurs et oléifacteurs et de porter les correctifs nécessaires.

#### 5.4. Les livrables du dispositif de renforcement des capacités

Les activités menées dans le cadre du renforcement des capacités des conseillers, des oléiculteurs et oléifacteurs, conduiront à la production de plusieurs livrables :

- Une mallette complète de formation des conseillers en oléiculture / oléifaction
- Une mallette complète de formation des oléiculteurs / oléifacteurs
- Une boîte à ressources complète pour le conseiller en oléiculture / oléifaction (fiches techniques)
- Une boîte à ressources complète pour les oléiculteurs / oléifacteurs (fiches techniques)

L'intérêt des mallettes de formation porte sur les possibilités qu'elles offrent pour une extension des formations de perfectionnement à d'autres bénéficiaires, conseillers, oléiculteurs ou oléifacteurs, dans ou hors de la zone d'intervention du PASA – Pôle Soummam. Si certaines thématiques auront été traitées en lien avec la spécificité de l'oléiculture telle que pratiquée en Kabylie, d'autres pourront être utilisées en l'état dans d'autres contextes (oléiculture intensive des hauts-plateaux...), ou moyennant une adaptation des contenus. Sur un autre plan, ces mallettes pourront contribuer à l'enrichissement des référentiels de formation initiale abordant l'oléiculture. Il s'agit en l'occurrence des formations initiales organisées dans les ITMAS, et en particulier l'ITMAS de Tizi Ouzou spécialisé en agriculture de montagne, mais également dans les établissements sous tutelle du Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, tels les Instituts Nationaux Spécialisés de la Formation Professionnelle (INSFP) et les Centres de Formation Professionnelle et par Apprentissage (CFPA).

Les « boîtes à ressources » seront disponibles sous la forme de classeurs renfermant les fiches techniques sur support de papier cartonné, mais il est également envisagé de les rendre accessibles par consultation et/ou téléchargement sur une ou plusieurs plateformes numériques (PASA, DSA...).

Il est également envisagé d'enrichir les livrables évoqués par la réalisation de courtes **capsules vidéo**, d'une durée d'environ 05 minutes, portant sur certaines thématiques à caractère technique. Ces capsules vidéo peuvent trouver leur utilité soit dans le cadre organisé des formations de perfectionnement (illustration d'opérations liées à la saisonnalité, aux conditions météorologiques...), soit dans un dispositif d'auto-formation des oléiculteurs et des oléifacteurs ayant accès aux outils d'exploitation des supports numériques (Youtube...).

L'Institut National de Vulgarisation Agricole (INVA) sera sollicité pour la réalisation de ces capsules vidéo. Les thématiques à développer pourraient être celles les plus sollicitées par les oléiculteurs et oléifacteurs, à titre d'exemple, il pourrait s'agir de thématiques choisies parmi les suivantes :

1. Oléiculture :

- OC.2. Choisir les variétés à implanter
- OC.3. Installer une oliveraie
- OC.5. Greffer des oléastres en place
- OC.8. Préserver l'état sanitaire de l'oliveraie
- OC.9. Appliquer les tailles à l'olivier
- OC.11. Récolter, transporter et stocker les olives

2. Oléifaction :

- OF.2. Organiser la réception des olives
- OF.3. Contrôler les processus de trituration, décantation, centrifugation et filtration
- OF.4. Conformer l'huilerie traditionnelle aux normes
- OF.5. Mettre en œuvre les bonnes pratiques HSE dans les huileries
- OF.11. Valoriser les grignons et les margines
- OF.12. Fabriquer du savon

## 5.5. L'évaluation du transfert des capacités et des compétences

Ainsi qu'évoqué ultérieurement, une formation n'est pas une fin en soi, elle ne constitue que l'un des moyens identifiés comme étant susceptibles de modifier une situation jugée insatisfaisante. Dès lors, outre le fait de s'assurer que le bénéficiaire de la formation a bien acquis les nouvelles capacités et compétences susceptibles de modifier la situation insatisfaisante, il convient de s'assurer que celles-ci ont bien été transférées, c'est-à-dire mise en application dans le contexte professionnel du bénéficiaire de la formation.

L'évaluation du transfert, ou du non-transfert, des capacités permet d'appréhender l'impact que le dispositif de formation a pu avoir sur la situation jugée insatisfaisante. Cette évaluation implique d'établir une situation de départ des pratiques du bénéficiaire, préalablement à la

tenue de la formation, puis de mener une enquête après un temps donné (3 mois, 6 mois, 12 mois... après la formation) afin de faire le point sur l'éventuel transfert des capacités par le bénéficiaire dans son contexte professionnel et de l'impact que ce transfert a pu avoir.

Considérant la lourdeur et la complexité de cette évaluation, il est envisagé de la mener sur des groupes-cibles limités et pour des thématiques définies, associées à des pratiques pouvant avoir un impact rapide et aisément détectable sur la production, en termes quantitatifs ou qualitatifs (exemples : effet de la lutte contre la mouche de l'olivier sur la production, respect des conditions de la trituration sur la qualité de l'huile...). Des questionnaires spécifiques seront à établir, selon la thématique retenue, afin de relever les pratiques mises en œuvre avant la formation, puis d'évaluer le transfert des capacités et son impact après un temps donné.

## **6. LA PERENNISATION DU DISPOSITIF DE FORMATION ET CONSEIL AGRICOLE DU PASA – POLE SOUMMAM**

---

Le dispositif de renforcement des services de conseil agricole, formation et vulgarisation mis en œuvre par le PASA – Pôle Soummam se propose d'atteindre des valeurs définies quant au renforcement des conseillers, des oléiculteurs et des oléifacteurs. Toutefois, les moyens mis à sa disposition et le temps imparti à sa mise en œuvre seront insuffisants pour atteindre la grande majorité des bénéficiaires. Pour accroître son impact, le dispositif de renforcement imaginé par le PASA – Pôle Soummam a privilégié certains axes, tels la diversification des capacités de formation entre le conseil public et le conseil lié à la profession, la mise en œuvre d'un dispositif pilote de formation en cascade aboutissant à la formation d'oléiculteurs-relais, l'élaboration de mallettes de formation, la dotation des conseillers en « valises » de l'oléiculteur ou de l'oléifacteur.

Afin d'éviter que la dynamique mise en place dans le cadre du PASA – Pôle Soummam ne s'interrompe avec l'achèvement du programme, il serait opportun qu'une réflexion soit menée suffisamment tôt par l'ensemble des acteurs de la filière oléicole afin de dégager les voies et moyens permettant de pérenniser le dispositif de renforcement des capacités. Si une certaine garantie existe quant à la continuité des services offerts par les services publics, il n'en est généralement pas de même au niveau des organisations professionnelles. Le modèle exclusif de services de formation et de conseil gratuits n'étant plus envisageable au regard des besoins en formation et en conseil, un modèle d'affaire de service de formation et de conseil oléicole est à trouver. Les pistes sont à envisager, passant nécessairement par une prise en charge, au moins partielle, des coûts de la formation et du conseil par les oléiculteurs et les oléifacteurs. Des mécanismes de contribution financière de la filière pourraient être à cette

occasion envisagés (prélèvements parafiscaux alimentant un fonds dédié à la formation et au conseil...).

## **7. PLAN D'ACTION DU DISPOSITIF DE FORMATION ET CONSEIL AGRICOLE DU PASA – POLE SOUMMAM**

Le plan d'action associé au dispositif de renforcement de la formation et du conseil pour la filière oléicole dans la zone d'intervention du PASA – Pôle Soummam se décline à travers 08 résultats, comportant chacun une série d'activités, se présentant comme suit :

### **Résultat 01 : Les référentiels de formation du conseiller en oléiculture/oléifaction et de l'oléiculteur/oléifacteur sont développés**

A.1.1.	Identification des personnes-ressources pour les différents domaines d'expertise en lien avec la filière oléicole
A.1.2.	Constitution des comités techniques thématiques
A.1.3.	Développement des référentiels de formation par les comités techniques

### **Résultat 02 : Les formateurs de conseillers sont préparés sur le plan andragogique**

A.2.1.	Sélection des formateurs de conseillers
A.2.2.	Elaboration d'un module de formation à l'approche andragogique
A.2.3.	Formation des formateurs de conseillers à l'approche andragogique
A.2.4.	Evaluation des capacités des formateurs de conseillers sur le plan andragogique

### **Résultat 03 : Les conseillers issus des DSA et des OP sont renforcés sur les plans technique et andragogique**

A.3.1.	Sélection des conseillers S/A.3.1.1. Pré-sélection des candidats-conseillers par les structures partenaires S/A.3.1.2. Elaboration du test écrit de sélection des conseillers S/A.3.1.3. Réalisation du test écrit de sélection des conseillers S/A.3.1.4. Exploitation du test écrit de sélection des conseillers S/A.3.1.5. Réalisation des entretiens individuels de motivation des conseillers
A.3.2.	Sélection des sites de formation selon la thématique abordée
A.3.3.	Elaboration d'un module de formation à l'approche de conseil agricole
A.3.4.	Formation des conseillers à l'approche de conseil agricole
A.3.5.	Accompagnement des formateurs de conseillers à la préparation des documents de mise en œuvre de la formation et de l'évaluation des capacités des conseillers
A.3.6.	Formation des conseillers sur les plans technique et andragogique

- 
- S/A.3.6.1. Formation des conseillers sur leurs thématiques de spécialisation
  - S/A.3.6.2. Formation des conseillers sur le plan andragogique
  - S/A.3.6.3. Formation croisée des conseillers sur les thématiques hors de leur spécialité
- 

A.3.7. Evaluation des capacités des conseillers sur le plan andragogique

---

**Résultat 04 : Les oléiculteurs et oléifacteurs sont renforcés sur le plan technique, ainsi que sur le plan andragogique pour les oléiculteurs-relais**

---

A.4.1. Constitution des « COPAC-oléiculture/oléifaction » par les DSA respectives

---

A.4.2. Ciblage des sites de formation

---

A.4.3. Attribution des thématiques de formation aux conseillers

---

A.4.4. Elaboration d'un calendrier de formation

---

A.4.5. Accompagnement des conseillers à la préparation des documents de mise en œuvre de la formation et de l'évaluation des capacités des oléiculteurs et oléifacteurs

---

A.4.6. Accompagnement par le PASA des formations des oléiculteurs et oléifacteurs dispensées par les conseillers

---

A.4.7. Contribution à l'identification des oléiculteurs-relais

---

A.4.8. Préparation des oléiculteurs-relais sur le plan andragogique

---

A.4.9. Accompagnement par le PASA des formations des oléiculteurs dispensées par les oléiculteurs-relais

---

**Résultat 05 : Les formateurs de conseillers, les conseillers et les oléiculteurs-relais disposent de valises d'équipements et de matériels de formation**

---

A.5.1. Identification des fournisseurs des équipements et matériels des valises de l'oléiculteur et de l'oléifacteur

---

A.5.2. Lancement des appels d'offre

---

A.5.3. Acquisition des équipement et matériels

---

A.5.4. Réception des équipement et matériels

---

A.5.5. Conventionnement des valises de l'oléiculteur et de l'oléifacteur avec les structures partenaires

---

**Résultat 06 : Les livrables issus du dispositif de renforcement sont rendus accessibles aux utilisateurs**

---

A.6.1. Elaboration du guide-mallette de formation des conseillers en oléiculture / oléifaction

---

A.6.2. Elaboration du guide-mallette de formation des oléiculteurs / oléifacteurs

---

A.6.3.	Production d'une boîte à ressources du conseiller en oléiculture / oléifaction disponible en version papier et électronique
A.6.4.	Production d'une boîte à ressources de l'oléiculteur / oléifacteur disponible en version papier et électronique
A.6.5.	Sélection des thématiques destinées à la production de capsules vidéo
A.6.6.	Rédaction des scénarios des capsules vidéo
A.6.7.	Suivi de la réalisation des capsules vidéo par le prestataire désigné

**Résultat 07 : Le transfert de certaines capacités en contexte professionnel est évalué**

A.7.1.	Identification des groupes-cibles et des thématiques qui feront l'objet d'une évaluation du transfert
A.7.2.	Elaboration des questionnaires portant sur la situation de départ, sur la situation à l'arrivée et sur les impacts
A.7.3.	Administration aux groupes-cibles des questionnaires portant sur la situation de départ
A.7.4.	Exploitation des questionnaires portant sur la situation de départ
A.7.5.	Administration aux groupes-cibles des questionnaires portant sur la situation à l'arrivée et sur les impacts
A.7.6.	Exploitation des questionnaires portant sur la situation à l'arrivée, les écarts de situation et les impacts

**Résultat 08 : Les pistes de pérennisation du dispositif de formation et de conseil pour la filière oléicole dans la zone d'intervention du PASA – Pôle Soummam sont identifiées**

A.8.1.	Animation de séances de travail avec les « COPAC-oléiculture/oléifaction » sur la pérennisation du dispositif de formation et de conseil
A.8.2.	Appui à l'élaboration de différents modèles d'affaires de service de formation et de conseil oléicole



## 8. CHRONOGRAMME INDICATIF DU PLAN D'ACTION DU DISPOSITIF DE FORMATION ET CONSEIL AGRICOLE DU PASA – POLE SOUMMAM

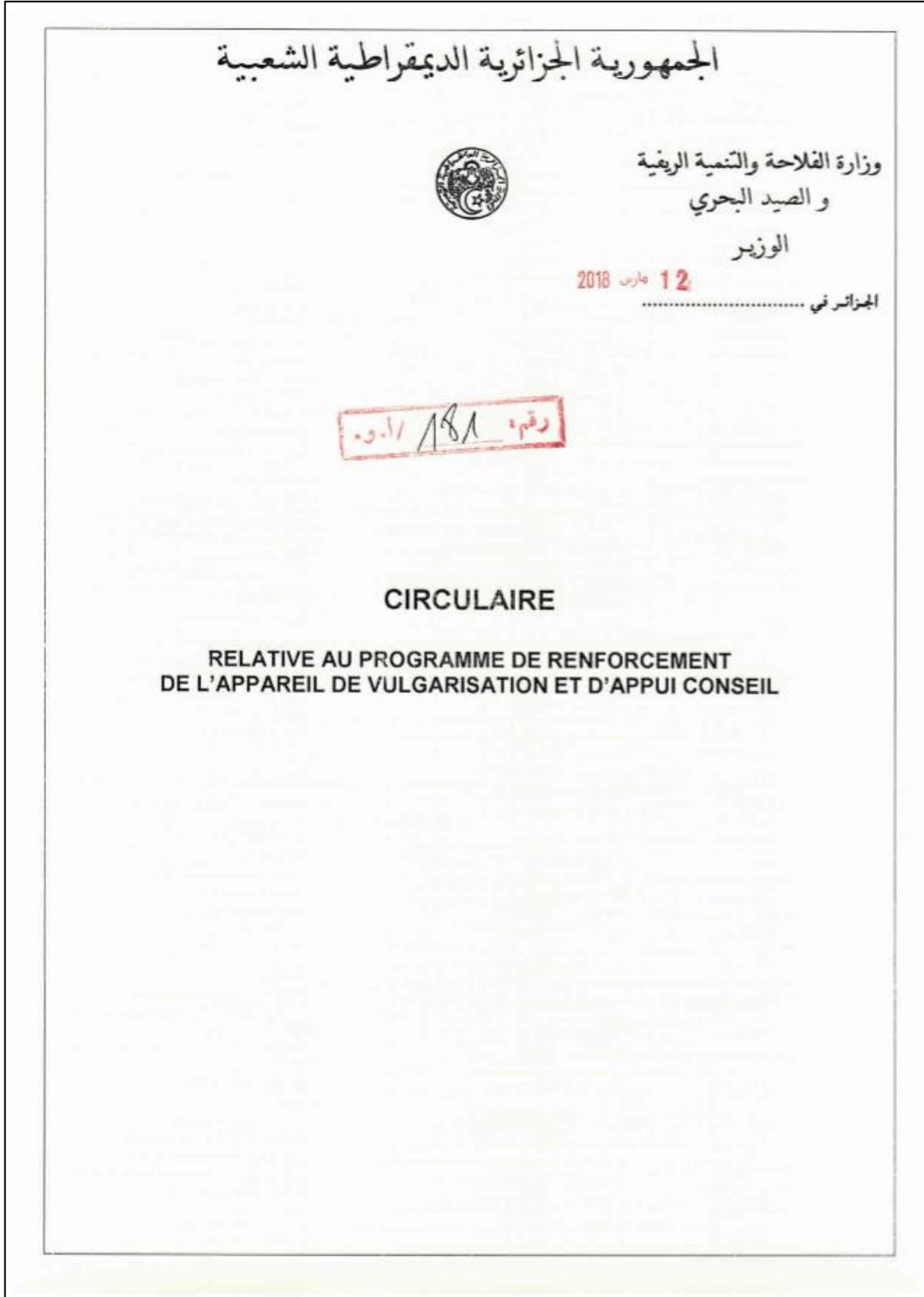
	2020												2021												2022														
	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP						
<b>Résultat 01 : Les référentiels de formation du conseiller en oléiculture/oléifaction et de l'oléiculteur/oléifacteur sont développés</b>																																							
A.1.1. Identification des personnes-ressources pour les différents domaines d'expertise en lien avec la filière oléicole			X					X	X					X	X																								
A.1.2. Constitution des comités techniques thématiques				X	X				X	X					X	X																							
A.1.3. Développement des référentiels de formation par les comités techniques						X	X					X	X					X	X																				
<b>Résultat 02 : Les formateurs de conseillers sont préparés sur le plan andragogique</b>																																							
A.2.1. Sélection des formateurs de conseillers								X						X						X																			
A.2.2. Elaboration d'un module de formation à l'approche andragogique							X																																
A.2.3. Formation des formateurs de conseillers à l'approche andragogique									X						X						X																		
A.2.4. Evaluation des capacités des formateurs de conseillers sur le plan andragogique									X						X						X																		
<b>Résultat 03 : Les conseillers issus des DSA et des OP sont renforcés sur les plans technique et andragogique</b>																																							
A.3.1. Sélection des conseillers																																							
S/A.3.1.1. Pré-sélection des candidats-conseillers par les structures partenaires					X	X																																	
S/A.3.1.2. Elaboration du test écrit de sélection des conseillers						X																																	
S/A.3.1.3. Réalisation du test écrit de sélection des conseillers							X																																
S/A.3.1.4. Exploitation du test écrit de sélection des conseillers							X																																
S/A.3.1.5. Réalisation des entretiens individuels de motivation des conseillers									X																														
A.3.2. Sélection des sites de formation selon la thématique abordée									X	X																													
A.3.3. Elaboration d'un module de formation à l'approche de conseil agricole								X																															
A.3.4. Formation des conseillers à l'approche de conseil agricole										X																													
A.3.5. Accompagnement des formateurs de conseillers à la préparation des documents de mise en œuvre de la formation et de l'évaluation des capacités des conseillers									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

	2020												2021												2022																	
	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP									
<b>Résultat 03 : Les conseillers issus des DSA et des OP sont renforcés sur les plans technique et andragogique (suite)</b>																																										
A.3.6. Formation des conseillers sur les plans technique et andragogique																																										
S/A.3.6.1. Formation des conseillers sur leurs thématiques de spécialisation									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
S/A.3.6.2. Formation des conseillers sur le plan andragogique									X																																	
S/A.3.6.3. Formation croisée des conseillers sur les thématiques hors de leur spécialité															X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
A.3.7. Evaluation des capacités des conseillers sur le plan andragogique									X																																	
<b>Résultat 04 : Les oléiculteurs et oléifacteurs sont renforcés sur le plan technique, ainsi que sur le plan andragogique pour les oléiculteurs-relais</b>																																										
A.4.1. Constitution des « COPAC-oléiculture/oléifaction » par les DSA respectives								X	X																																	
A.4.2. Ciblage des sites de formation									X	X																																
A.4.3. Attribution des thématiques de formation aux conseillers									X	X																																
A.4.4. Elaboration d'un calendrier de formation									X																																	
A.4.5. Accompagnement des conseillers à la préparation des documents de mise en œuvre de la formation et de l'évaluation des capacités des oléiculteurs et oléifacteurs										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
A.4.6. Accompagnement par le PASA des formations des oléiculteurs et oléifacteurs dispensées par les conseillers										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
A.4.7. Contribution à l'identification des oléiculteurs-relais											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
A.4.8. Préparation des oléiculteurs-relais sur le plan andragogique												X															X															
A.4.9. Accompagnement par le PASA des formations des oléiculteurs dispensées par les oléiculteurs-relais													X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>Résultat 05 : Les formateurs de conseillers, les conseillers et les oléiculteurs-relais disposent de valises d'équipements et de matériels de formation</b>																																										
A.5.1. Identification des fournisseurs des équipements et matériels des valises de l'oléiculteur et de l'oléifacteur				X	X																																					
A.5.2. Lancement des appels d'offre					X	X																																				
A.5.3. Acquisition des équipement et matériels							X	X																																		
A.5.4. Réception des équipement et matériels									X	X																																
A.5.5. Conventionnement des valises de l'oléiculteur et de l'oléifacteur avec les structures partenaires									X	X																																

	2020												2021												2022													
	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	JAN	FEV	MAR	AVR	MAI	JUN	JUL	AUG	SEP					
<b>Résultat 06 : Les livrables issus du dispositif de renforcement sont rendus accessibles aux utilisateurs</b>																																						
A.6.1. Elaboration du guide-mallette de formation des conseillers en oléiculture / oléifaction																			X	X																		
A.6.2. Elaboration du guide-mallette de formation des oléiculteurs / oléifacteurs																			X	X																		
A.6.3. Production d'une boîte à ressources du conseiller en oléiculture / oléifaction disponible en version papier et électronique																					X	X																
A.6.4. Production d'une boîte à ressources de l'oléiculteur / oléifacteur disponible en version papier et électronique																				X	X																	
A.6.5. Sélection des thématiques destinées à la production de capsules vidéo						X																																
A.6.6. Rédaction des scénarios des capsules vidéo									X	X	X																											
A.6.7. Suivi de la réalisation des capsules vidéo par le prestataire désigné												X	X	X	X	X	X																					
<b>Résultat 07 : Le transfert de certaines capacités en contexte professionnel est évalué</b>																																						
A.7.1. Identification des groupes-cibles et des thématiques qui feront l'objet d'une évaluation du transfert									X	X																												
A.7.2. Elaboration des questionnaires portant sur la situation de départ, sur la situation à l'arrivée et sur les impacts										X																												
A.7.3. Administration aux groupes-cibles des questionnaires portant sur la situation de départ										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X															
A.7.4. Exploitation des questionnaires portant sur la situation de départ											X				X							X																
A.7.5. Administration aux groupes-cibles des questionnaires portant sur la situation à l'arrivée et sur les impacts																X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
A.7.6. Exploitation des questionnaires portant sur la situation à l'arrivée, les écarts de situation et les impacts																			X								X							X				
<b>Résultat 08 : Les pistes de pérennisation du dispositif de formation et de conseil pour la filière oléicole dans la zone d'intervention du PASA – Pôle Soummam sont identifiées</b>																																						
A.8.1. Animation de séances de travail avec les « COPAC-oléiculture/oléifaction » sur la pérennisation du dispositif de formation et de conseil												X			X						X																	
A.8.2. Appui à l'élaboration de différents modèles d'affaires de service de formation et de conseil oléicole																					X					X								X				

## ANNEXES

Annexe n°1. Circulaire n°181 relative au programme de renforcement de l'appareil de vulgarisation et d'appui conseil



L'agriculture constitue un secteur extrêmement important de notre économie nationale. Elle couvre une grande partie du territoire national. Elle procure des emplois directs et indirects à presque 13 millions d'algériens vivant en milieu rural leur permettant ainsi d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles ; il est admis qu'un emploi dans la sphère production induit la création de trois autres (transport-commerce-valorisation...). Elle renferme encore un potentiel important dont l'exploitation devrait permettre l'émergence d'activités économiques et d'opérateurs nouveaux et un accroissement significatif de sa contribution au développement de l'économie nationale.

Comme il est perçu dans son évolution, les différentes politiques agricoles adoptées depuis l'indépendance ont eu pour constante, les objectifs primordiaux d'améliorer la sécurité alimentaire à travers le développement de la production agricole et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail en milieu rural. Elles ont toutes été conçues et mises en œuvre en tenant compte d'un environnement politique, économique et social en constante évolution et des capacités financière et humaine disponibles.

Le discours fondateur de son Excellence, le Président de la République Monsieur Abdelaziz BOUTEFLIKA, à Biskra, le 28 février 2009 a ouvert une nouvelle ère a été engagée avec le lancement de la politique agricole et rurale. Celle-ci généralise une approche de développement intégré, participatif et décentralisé, et une nouvelle forme de gouvernance basée sur un recentrage du rôle de l'Etat sur ses fonctions régaliennes. La modification profonde des rapports entre les acteurs du monde agricole, rural et piscicole et la construction progressive d'un véritable partenariat public-privé.

Les profondes réformes, intervenues ces dernières années et la nature de la communication qui les a accompagnée ont amélioré grandement la visibilité à court, moyen et long terme et sécurisé les exploitants dans leurs rapports avec la terre et leur environnement (financement, organisation, intégration agro-industrielle, etc.). L'ampleur de ces réformes, engagées en un temps relativement court, ont induit des changements dans la nature des rapports entre les différents acteurs.

Ces changements positifs et de plus en plus professionnels, tendront à se renforcer au fur et à mesure que les relations entre l'administration, les structures technique et le reste des professions s'intensifieront, que le montant des investissements publics et privés dans le secteur s'accroîtront, que des initiatives en matière de diversification de la production, souvent portées par les plus jeunes, se multiplieront et que les volumes et la valeur de la production agricole s'amplifieront.

C'est ainsi que le renforcement des capacités et des compétences des acteurs et le nécessaire investissement dans les ressources humaines sont aujourd'hui au centre des préoccupations du secteur de l'agriculture, du développement rural et de la pêche, en vue d'accompagner, sans cesse, le développement des filières agricoles, des territoires ruraux et des activités aquacoles et piscicoles, dans une optique de soutenir le développement des exploitations agricoles et piscicoles et favoriser l'emploi et l'insertion des jeunes, dans le processus du développement.

Aussi, la mise en œuvre des différents programmes et des projets agricoles et aquacoles exige une approche d'accompagnement et d'assistance technique aux divers acteurs de développement dont les aspects de renforcement des capacités et la diffusion des

connaissances à travers les circuits de vulgarisation en constituent les instruments moteurs et les facteurs essentiels du progrès et de modernisation de l'agriculture et de la pêche.

Aujourd'hui, La conjoncture marquée par cette tendance à faire de l'agriculture et de la pêche, des domaines prioritaires de l'économie nationale, impose au secteur un recadrage et une décentralisation de sa politique d'appui technique et de vulgarisation pour répondre à une agriculture en pleine mutation et en phase de modernisation.

Il s'agit d'entrevoir l'intégration et la mobilisation des acteurs économiques privés et publics (agriculteurs, associations, coopératives, opérateurs...) au niveau local et territorial, en prévoyant un changement profond d'attitudes et de relations caractérisé par un dynamisme et une prise d'initiatives, d'échanges et d'apprentissages ainsi que de collaboration et de partenariat entre divers acteurs de développement.

La présente directive opérationnelle a pour but essentiel d'instaurer une dynamique de l'appareil de vulgarisation, d'appui conseil et de communication en milieu rural, en plaçant les réseaux de vulgarisateurs et des chargés de l'appui technique, majoritaire sur le terrain, au cœur de cette dynamique, à travers la mise en place de plateformes locales, fondées sur les Comités Paritaires d'Appui Conseil et de Vulgarisation, à caractère fonctionnel.

Dans cette optique, il est visé la dynamisation du processus de vulgarisation et d'appui conseil, en direction des exploitants agricoles et piscicoles, à travers :

- La dynamisation des réseaux de vulgarisateurs relevant des services agricoles, de la pêche, des chambres d'agriculture et de la pêche et des agents de développement du terrain des stations et laboratoires de instituts de recherche développement sous tutelle du Ministère ;
- L'instauration de plateformes locales de vulgarisation et d'appui conseil, organisées autour des institutions locales et des opérateurs privés ayant pour objectifs l'élaboration de programmes d'actions concertés pour lesquels, les réseaux de vulgarisateurs et des agents de développement en assurent la coordination, l'application et le suivi-évaluation, en parfaite adéquation avec les besoins et attentes des exploitants agricoles et piscicoles ;
- Les Directions des Services Agricoles contribuent par le biais des bureaux de Formation et de Vulgarisation et des vulgarisateurs ou des chargés de l'animation et également par le biais du réseau d'ingénieurs des subdivisions, à l'appui des professionnels organisés (Chambres, interprofessions, association, coopératives) , à la consolidation participative et collégiale des demandes et à la confection (avec les autres partenaires : CAW, établissements de formation, stations des instituts de Recherche/développement,...), des programmes de vulgarisation et d'appui conseil pilotés par la plateforme locale. Les DSA comme les DPRH sont au cœur de sa mise en œuvre des programmes issus de la plateforme au niveau local, pour lequel, elles doivent assurer la synergie et la coordination.
- Les chambres d'agriculture et celles de la Pêche et des Ressources Halieutiques de Wilayas, l'Interprofessions avec ses différents Conseils, les Coopératives et les associations sont au centre du dispositif de vulgarisation et de l'appui-conseil. Elles

doivent assumer une réelle responsabilité dans l'expression et la prise en charge des besoins en vulgarisation et en appui conseil, des bénéficiaires.

Ces besoins doivent être analysés et transformés en demandes précises en actions de vulgarisation et d'appui conseil qui doivent être partagés, discutés et adoptés dans le cadre d'une vision et d'une démarche commune concertée.

- Les Conservations des Forêts sont appelées à consolider les besoins en matière vulgarisation et contribuer à l'élaboration avec les autres partenaires (collectivités locales, CAW, DSA, établissements de formation, stations des instituts techniques, associations...), des programmes de vulgarisation en tenant compte des orientations de développement et des spécificités territoriales et des objectifs de développement fixés pour la wilaya.
- Les instituts de recherche/développement dans la nouvelle démarche interviennent à deux niveaux :
  - ❖ En appui aux programmes d'Appui Conseil
    - Répondre aux demandes émanant de la Chambre (CNA et CAW, CAPA, Interprofession) par le montage et la réalisation des programmes d'appui adaptés et ciblés, au niveau des structures de rattachement (stations, fermes de démonstration, laboratoires...),
    - Réorienter le contenu des programmes de vulgarisation selon les besoins et les informations apportées par les professionnels, selon la typologie du public-cible.
- Les établissements de formation sont tenus d'élaborer en étroite collaboration avec la profession, les instituts de Recherche-développement et autres opérateurs, des programmes de formation en fonction des besoins réels du secteur, en tenant compte des orientations de développement des filières, des spécificités territoriales et des zones de production, des besoins réels des populations ciblées et des objectifs mesurables et réalisables (selon les normes pédagogiques établies et des moyens disponibles). Ils doivent fournir les facilités de réalisation des formations par le biais de leurs formateurs propres et lorsque nécessaire en faisant appel aux spécialistes des institutions techniques spécialisées ou d'expertises professionnelles parmi les producteurs eux-mêmes.
- Les opérateurs économiques publics sont parties prenantes pour la mise en œuvre, dans le cadre de la concertation au niveau local, de l'appui technique de leurs adhérent et/ou clients (céréaliculteurs, mutualistes...). Ils s'appuieront également sur des collaborations avec des opérateurs privés pour assurer la prise en charge technique et/ou financière d'actions de vulgarisation et d'appui conseil.
- Les opérateurs économiques privés, sont parties prenantes aux manifestations d'intérêt de la profession pour l'organisation d'actions de vulgarisation et d'appui conseil en considérant leurs services, comme élément du système à développer au profit des agriculteurs, des éleveurs et des pêcheurs. Ils sont invités à partager leurs expériences et leurs innovations selon le nouveau mode opératoire à mettre en place au niveau local et national ;  
Ils sont également invités, dans le nouveau dispositif, à contribuer financièrement aux projets de recherche développement dans les domaines d'intérêt commun et

d'intégrer les équipes de recherche propre, mixte ou associé dans le nouveau schéma de la recherche.

- Les Coopératives, les fermes pilotes et les associations y compris celles des femmes rurales sont à la fois des structure d'appui pour leurs adhérents mais peuvent également être des clients de structures d'appui.

Les associations sont invitées à mobiliser leurs adhérents pour des actions de sensibilisation, de vulgarisation et ou de formation. Elles sont également responsabilisées pour mettre en œuvre un processus de réflexion sur les besoins de leurs adhérents, de formuler leurs demandes et de négocier avec les prestataires de service, leur mise en œuvre.

Elles appuient aussi, la mise en œuvre des actions de développement agricoles, de formation, d'information et d'appui conseil, financés par le biais de leurs subventions, ou toutes autres formes de financement.

*Pour ce faire :*

**Au niveau local :** des comités de programmation et de suivi-évaluation doivent être mis en place à travers des plateformes locales constitués autour des Chambres d'agriculture lesquelles, piloteront de manière collégiale avec les institutions locales, relevant du secteur ou autres secteurs, la gestion participative des programmes et en constituent le point focal des plateformes.

Ce travail devra se faire par le biais de système électronique, appuyés par le biais de rencontres d'évaluation organisés à l'échelle locale et centrale. Parmi les indicateurs de réussites seront pris en compte : la satisfaction des producteurs, des coopératives et associations avec les services rendus, la pertinence, l'efficacité et la qualité des services, la pérennité institutionnelle, l'impact environnemental.

Au niveau central, un comité de suivi comprenant : la Sous Direction de la Vulgarisation, l'Institut National de la Vulgarisation Agricole, les Chambre nationales de l'agriculture et de la pêche, l'interprofession et des opérateurs privés sera mis en place. Il devra notamment :

- assurer l'interface avec les services juridiques du Ministère (question d'éligibilité, établissement de décision de financement...);
- accompagner les acteurs locaux dans leur démarche de mise en synergie des moyens (montage de programmes de vulgarisation mixte public-privé, ...);
- mobiliser, quand c'est nécessaire, les spécialistes matières pour l'animation des actions de formation et de vulgarisation,
- contribuer à la diffusion de l'information relative aux initiatives locales pour encourager d'autres acteurs

la mise en place des plateformes locales et nationale, dans le cadre du plan de modernisation de la vulgarisation et de l'appui conseil est confiée à la Direction de la Formation, de la Recherche et de la Vulgarisation, qui assure la coordination. L'Institut National de la Vulgarisation Agricole est le point focal d'exécution et sert de secrétariat de la plateforme nationale, en liaison avec les plateformes locales.



Ainsi, l'intérêt de renforcer le dispositif d'encadrement de vulgarisation et d'appui conseil et de suivi-évaluation en place, s'avère aujourd'hui indispensable aux relations professionnelles, à l'assistance aux populations rurales et aux bénéficiaires des projets/programmes, ainsi qu'à la régulation des informations et à la veille pour une bonne gouvernance des programmes de développement.

Le Programme ainsi envisagé pour le renforcement des capacités humaines et de l'assistance technique, est composé d'actions de sensibilisation, de vulgarisation, de regroupements, d'études d'impact, d'actions de communication, de conférences-débats, d'activités de démonstrations spécifiques, d'études et de sondage rapides d'aide à la décision et d'émulation. Les programmes sont établis dans le cadre des plates formes et doivent être rigoureusement suivis et évalués périodiquement.

Enfin, Il est rappelé à tous les responsables des structures, leur entière responsabilité dans la gestion et le suivi des programmes de vulgarisation et d'appui conseil, notamment en ce qui concerne le strict respect des dispositions organisationnelles pour leur mise en œuvre et leur suivi-évaluation.

Je vous informe que les services centraux du MADR se tiennent à la disposition de chaque acteur pour toute information de nature à faciliter l'application des dispositions de la présente directive opérationnelle.

Je ne saurais trop insister sur l'importance de la vulgarisation dans la dynamisation des programmes et des projets mis en œuvre dans le cadre de la politique du développement agricole, rural et piscicole sur la rigueur dans leur application sur le terrain.

A cet effet, je vous demande de veiller à l'application stricte des dispositions réglementaires en vigueur et des procédures ci-dessus édictées, en vous référant aux structures centrales et locales du Ministère, pour toute information complémentaire.

Le Ministre de l'Agriculture, du Développement  
Rural et de la Pêche



Annexe n°2. Canevas de module de formation

<b>MODULE</b> : OC/OF*. N°... : .....		<b>NIVEAU</b> : CONSEILLER / OLEICULTEUR / OLEIFACTEUR*		<b>DUREE TOTALE</b> : ..... HEURES
<b>OBJECTIF DE FORMATION</b> : .....				
OBJECTIFS ANDRAGOGIQUES	CONTENUS	MODALITES ANDRAGOGIQUES	MATERIEL DIDACTIQUE	DURÉE
1.				
2.				
3.				
.....				

\* Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)

### Annexe n°3. Canevas de fiche d'exercice pratique

<b><u>MODULE</u></b> : OC/OF*. N°... : .....
<b><u>OBJECTIF ANDRAGOGIQUE</u></b> :
<b><u>INTITULE DE L'EXERCICE</u></b> :
Description de l'exercice : <ul style="list-style-type: none"><li>- Rappel théorique :</li><li>- Phases de déroulement de l'exercice :</li><li>- Matériel nécessaire :</li><li>- Organisation du groupe : <i>travail individuel, en sous-groupes....</i></li><li>- Attendu(s) de l'exercice et consignes de réalisation :</li><li>- Consigne de durée :</li><li>- Consignes et règles de sécurité données aux apprenants :</li></ul> Exploitation de l'exercice pratique : difficultés de réalisation rencontrées, confrontation des résultats, formulation de commentaires, suggestions d'amélioration...

\* Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)

## Annexe n°4. Canevas de fiche technique

<b>FICHE OLEICULTURE / OLEIFACTION* : N°OC/OF* : INTITULE</b>
IMPORTANCE DE LA THEMATIQUE : <i>Expliquer l'intérêt de la thématique quant à son impact sur la production ou la qualité du produit, ou sur l'exploitation oléicole en relation avec son environnement. Préciser les conséquences associées à l'absence d'intervention ou à la non-prise en compte de l'aspect traité.</i>
OBJECTIF DE LA FICHE TECHNIQUE : <i>Préciser l'objectif lié à la fiche technique (Choisir une pratique culturale... ; Prendre une décision... ; Calculer la rentabilité de..... ; Identifier le texte réglementaire régissant le...)</i>
CONTENUS : <i>Faire figurer les contenus de la fiche technique</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Pour des opérations culturales :</i><ul style="list-style-type: none"><li>o <i>Description de la mise en œuvre de la technique ou des alternatives de techniques culturales</i></li><li>o <i>Moyens techniques de mise en œuvre</i></li><li>o <i>Valeurs de référence</i></li><li>o <i>Suivi de l'opération</i></li></ul></li></ul>
ASPECTS TECHNICO-ECONOMIQUES : <i>Développer les aspects techniques-économiques liés à la pratique (comparaison coûts/bénéfices des alternatives techniques...)</i>
POUR EN SAVOIR PLUS : <ul style="list-style-type: none"><li>- Organismes à contacter : <i>DSA / CAW / CWIFO / Associations / ITAFV / INPV .....</i></li><li>- Ressources documentaires : <i>sites web / vidéo youtube...</i></li></ul>

\* Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)

Annexe n°5. Canevas de référentiel d'évaluation

<b>MODULE : OC/OF*. N°... : .....</b>		<b>NIVEAU : CONSEILLER / OLEICULTEUR / OLEIFACTEUR*</b>
<b>OBJECTIFS ANDRAGOGIQUES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>CRITERES D'EVALUATION</b>
1.	1.1.	1.1.1.
	1.2.	1.2.1.
		1.2.2.
2.	2.1.	2.1.1.
		2.1.2.
	2.2.	2.2.1.
	2.3	2.3.1.
		2.3.2.
		2.3.3.
.....		

\* Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)

## Annexe n°6. Canevas de plan de déroulement de la formation

<b>MODULE : OC/OF*.N°...</b> : .....		<b>NIVEAU</b> : CONSEILLER / OLEICULTEUR /OLEIFACTEUR*		<b>GROUPE</b> : .....	
<b>OBJECTIF DE FORMATION</b> : .....		<b>DATES DE FORMATION</b> : le ../../.. ou du ../../...au../../...*		<b>DUREE TOTALE</b> : ..... HEURES	
HEURE S	OBJECTIFS ANDRAGOGIQUES	ACTIVITES	MATERIEL DIDACTIQUE	DURÉE	
9h00- 9h30	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouverture de la formation</li> <li>- Présentation du formateur et des apprenants</li> <li>- Récolte des attentes des apprenants et présentation de l'objectif de formation par le formateur</li> <li>- Règles d'usage (téléphone, prise de parole, respect des horaires...) et dispositions pratiques</li> </ul>	-	30'	
9h30- 11h00	1. ....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivation (situation-problème...)</li> <li>- Présentation de l'objectif andragogique par le formateur</li> <li>- Exposé animation sur..... conduit par le formateur</li> <li>- Réalisation de l'exercice n°1 par les apprenants</li> <li>- Exploitation de l'exercice n°1 par le formateur et les apprenants</li> <li>- Synthèse partielle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data show</li> <li>- Ecran</li> <li>- Présentation Ppt</li> <li>- Outils de...</li> <li>- Oliveraie</li> </ul>	1h30	
.....	2. ...	.....	.....		
....	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Synthèse générale</li> <li>- Evaluation des capacités des apprenants</li> <li>- Evaluation de la satisfaction des apprenants</li> <li>- Clôture de la formation</li> </ul>	-		

\* Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)

## Annexe n°7. Canevas de spécification de l'évaluation

<b>MODULE : OC/OF*. N°... : .....</b>		<b>DATE DE L'EVALUATION :</b> .../.../...
<b>NIVEAU : CONSEILLER / OLEICULTEUR / OLEIFACTEUR*</b>		<b>GROUPE : .....</b>
OBJECTIFS ANDRAGOGIQUES	INDICATEURS	CRITERES D'EVALUATION
1.	1.2.	1.2.1.
		1.2.2.
2.	2.1.	2.1.1.
	2.3	2.3.1.
		2.3.2.

\* Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)

## Annexe n°8. Canevas de description d'épreuve

<b>MODULE : OC/OF*. N°... :</b> .....	<b>DATE DE L'EVALUATION :</b> .../.../...
<b>NIVEAU :</b> CONSEILLER / OLEICULTEUR / OLEIFACTEUR*	<b>GROUPE :</b> .....
<b>Description générale :</b> <i>préciser les capacités évaluées et le mode d'évaluation (épreuve pratique portant sur le processus, épreuve pratique portant sur le produit ou le service final, épreuve théorique portant sur des connaissances opérationnelles (lecture de plan, calcul de dose...) ou des savoirs (liste d'avantages et d'inconvénients associés à une technique...)).</i>	
<b>Déroulement de l'épreuve :</b> <i>décrire ce qui sera demandé aux apprenants évalués, les circonstances dans lesquelles l'épreuve se déroulera.</i>	
<b>Matériel :</b> <i>lister l'ensemble du matériel nécessaire à l'apprenant évalué pour qu'il puisse accomplir l'épreuve qui lui est donnée.</i>	
<b>Consignes particulières :</b> <i>indiquer les consignes particulières (consultation des documents autorisée ou non, consignes de sécurité importantes...).</i>	

\* Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)



## Annexe n°9. Canevas d'épreuve d'évaluation

<b>MODULE</b> : OC/OF*. N°... : .....	<b>DATE DE L'EVALUATION</b> : .../.../...
<b>NIVEAU</b> : CONSEILLER / OLEICULTEUR / OLEIFACTEUR*	<b>GROUPE</b> : .....
<b>NOM – PRENOM</b> :	
<b>Epreuve</b> : <i>décrire ce qui est demandé aux apprenants évalués, les circonstances dans lesquelles l'épreuve se déroulera, le temps imparti à l'épreuve (voir fiche « Description de l'épreuve », rubrique « Déroulement de l'épreuve »).</i>	
<b>Matériel disponible</b> : <i>listez l'ensemble du matériel à la disposition de l'apprenant évalué.</i>	
<b>Consignes particulières</b> : <i>faire figurer les consignes particulières (consultation des documents autorisée ou non, consignes de sécurité importantes...).</i>	
<b>Réponses</b> : (à compléter si épreuve théorique)	

\* Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)

Annexe n°10. Canevas de grille d'évaluation

<b>MODULE : OC/OF*. N°... :</b> .....		<b>DATE DE L'EVALUATION :</b> .../.../...		
<b>NIVEAU :</b> CONSEILLER / OLEICULTEUR / OLEIFACTEUR*		<b>GROUPE :</b> .....		
<b>NOM – PRENOM DE L'APPRENANT :</b>		<b>NOM – PRENOM DE L'EVALUATEUR :</b>		
OBJECTIFS ANDRAGOGIQUES	INDICATEURS	CRITERES D'EVALUATION	ACQUISITION DE LA CAPACITE	
			OUI	NON
1.	1.2.	1.2.1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1.2.2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	2.1.	2.1.1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2.3	2.3.1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		2.3.2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :

.....  
 .....

\*Effacer les mentions inutiles (OC = Oléiculture ; OF = Oléifaction)

## Annexe n°11. Fiche d'évaluation de la satisfaction des bénéficiaires de la formation

<b>MODULE : OC/OF*. N°...</b> : .....	<b>DATE DE L'EVALUATION</b> : .../.../...
<b>NIVEAU</b> : CONSEILLER / OLEICULTEUR / OLEIFACTEUR*	<b>GROUPE</b> : .....

Questions	Tout à fait d'accord	Partiellement d'accord	Pas très d'accord	Pas du tout d'accord
1. L'objectif de la formation a été clairement présenté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. L'objectif de la formation répond à mes attentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Les supports (documents, présentation...) étaient de qualité et adaptés au niveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Le formateur s'est montré compétent dans sa matière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le formateur a animé la formation de manière active et adaptée au public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. L'objectif de la formation a été atteint, j'ai acquis la capacité prévue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. L'organisation de la formation a été correcte (accueil, salle, repas, pauses ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Très satisfaisant	Assez satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Un peu insatisfaisant	Très insatisfaisant
8. Globalement, mon appréciation de la formation est :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires :