10914
MICROFICHE

الجمهـــــورية التونســـية
وزارة الفلاحـــــة

الإرشـــــــاد الفلاحـــــي

تقـــييم الوضـــــع الحـــالي
ومقترحـــات الإصـــلاح

جـوان 2000

الفهرس

		الصفحة
	ملخص	1
	خطة النهوض بالإرشاد الفلاحي	4
1	المراحل التي مر بها جهاز الإرشاد	4
2	الإرشاد الإداري	6
1.2	الوضع الحالي	6
1.1.2	الهيكلة على المستوى المركزي	6
2.1.2	الهيكلة على مستوى الجهات	6
3.1.2	المهام وأهمية الأنشطة	7
4.1.2	الموارد البشرية ووسائل العمل	8
5.1.2	طريقة تدخل جهاز الإرشاد الميداني وأهمية الأنشطة	9
6.1.2	نسبة التأطير	10
7.1.2	الإرشاد الموجه للمرأة	11
8.1.2	وضع الإرشاد في مجال الصيد البحري وتربية الأحياء المائية	12
2.2	الإشكاليات	14
1.2.2	الإشكاليات العامة	14
2.2.2	الإشكاليات الخصوصية	15
3.2	التصورات	18
1.3.2	على مستوى الوكالة	18
2.3.2	على مستوى المندوبيات	19
3.3.2	على مستوى الصيد البحري وتربية الأسماك	24
4.2	الإرشاد التابع للمصالح الإدارية الأخرى والدواوين	28
1.4.2	على مستوى ادارة المحافظة على المياه والتربة	28
2.4.2	على مستوى ديوان تربية الماشية وتوفير المرعى	29
3.4.2	على مستوى ديوان تنمية الغابات والمراعي بالشمال الغربي	29
3	الإرشاد التابع للهياكل المهنية	31
1.3	المجامع المهنية المشتركة	31
1.1.3	الوضع الحالي	31

2.1.3	الإشكاليات	32
3.1.3	التصورات	32
2.3	المراكز الفنية	32
1.2.3	الوضع الحالي	32
2.2.3	الإشكاليات	33
3.2.3	التصورات	33
3.3	تعاضديات الخدمات	34
1.3.3	الوضع الحالي	34
2.3.3	الإشكاليات	34
3.3.3	التصورات	34
4	تجربة المشروع الرئاسي النموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي	35
1.4	تقييم الوضع الحالي للمشروع	35
2.4	النقائص والإشكاليات	37
3.4	التصورات المستقبلية للمشروع	38
5	المستشارين الفلاحيين	39
1.5	الوضع الحالي	39
2.5	الإشكاليات	39
3.5	التصورات	39
6	العلاقة بين البحث والإرشاد والتكوين	40
1.6	علاقة البحث بالإرشاد	40
1.1.6	الهيكلة	40
2.1.6	آليات تعامل البحث مع جهاز الإرشاد	41
3.1.6	الإشكاليات	41
4.1.6	التصورات	41
2.6	علاقة البحث بالتكوين	42
3.6	علاقة التكوين بالإرشاد	42
7	برنامج تمويل دعم الإرشاد	44

ملخـــص

مواكبة لتطورات القطاع الفلاحي شهد ميدان الإرشاد الفلاحي سنة 1990 مراجعة على مستوى الهيكلة والمناهج وطرق التدخل وانتفع بدعم على مستوى الإمكانيات البشرية ووسائل العمل مكنه من تطوير طرق وأساليب عمله وتكثيف أنشطته القاعدية حتى أصبح الإرشاد الفلاحي أكثر قربا من واقع الفلاحة والفلاحين بفضل المجهودات المبذولة على مختلف المستويات، مع الإشارة الى تدعيم الصلة بين البحث والإرشاد في الإتجاهين.

وأمام التحديات المستقبلية والأهداف الموكولة للقطاع مجابهة للتطورات الاقتصادية العالمية و التي فرضت نظم التبادل الحر واتفاقيات الشراكة، بات من الضروري مزيد تأهيل المنتجين وإحاطتهم بالكيفية المطلوبة.

وعلى الرغم من التطورات المسجلة، فإن الوضع الحالي لمنظومة الإرشاد في القطاع الفلاحي لا يزال يتسم بتعدد المتدخلين وضعف التنسيق بينهم وبافتقار المرشدين لوسائل العمل والدعائم الضرورية إضافة إلى عدم تفرغهم الكلي للنشاط الإرشادي فيما يفتقر قطاع الصيد البحري لجهاز إرشاد ميداني قريب من البحارة على غرار القطاع الفلاحي.

وتجدر الإشارة إلى أنه خلال السنوات الأخيرة انطلقت بعض المبادرات المهنية والخاصة من طرف بعض التعاضديات القاعدية والغرف الفلاحية والمستشارين الفلاحيين كما أن تجربة المشروع الرئاسي النموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي جاءت بقرار من سيادة رئيس الجمهورية لتدعم دور المهنة في هذا المجال.

وأمام مختلف التحديات، وبهدف مزيد النهوض بقطاع الإرشاد، يتعن ضبط خطة مستقبلية لتطوير القطاع وإكسابه الجدوى اللازمة في إطار منظومة متكاملة تجمع بين البحث والإرشاد والتكوين وتضطلع فيها المهنة تدريجيا بدور فعال.

خطة تطوير قطاع الإرشاد :

ترتكز الخطة المقترحة على مواصلة الإدارة على المدى القصير والمتوسط تعاطي الأنشطة الإرشادية ميدانيا وجماهيريا في قطاعي الفلاحة والصيد البحري مع العمل، بالتوازي، على تشريك المهنة والخواص في ميدان الإحاطة والإرشاد وتنظيم المنتجين. ويتطلب هذا إنتهاج إستراتيجية عمل متكاملة يكون للمهنة فيها بدور فعال في معاضدة التغيرات المنتظرة. وتتمثل أهم محاور هذه الإستراتيجية في العناصر التالية:

- التدرج نحو تعددية تعاطي النشاط الإرشادي في نطاق إعادة توزيع الأدوار بين المهنة والإدارة والخواص مع إحكام التنسيق بينهم.
- تعريف مهنة المرشد بوضع مواصفات ومهام مرجعية تضبط مسلك تكوينه فنيا وبيداغوجيا وظروف عمله.
- سعي كل الأطراف إلى حث المنتجين على الإنتماء إلى هياكل مهنية قاعدية بما يخول لهم الانتفاع بصفة جماعية بالخدمات ذات الصبغة التنموية المختلفة.
- تشريك المهنة تدريجيا في تحمل تكلفة الإرشاد بتبني التنظيمات القاعدية أو من يشرف عليها تنظيم وتعاطي أنشطة الإحاطة والإرشاد.
- امتداد البحث إلى مستوى التطبيق والملائمة الميدانية مما يمكن من التقاء الباحث والمرشد والمكون والمنتج ميدانيا تيسيرا لتثمين ونشر المستجدات.
- تفاعل التكوين مع الإرشاد حتى يكون هذا الأخير مكملا لما يكسبه التكوين للمنتجين من قواعد علمية ومهارات فنية .
- إعادة النظر في مهام الهياكل المهنية التنموية، المتعاطية جزئيا أو ظرفيا لنشاط الإرشاد كالمجامع المهنية المشتركة والمراكز الفنية، في نطاق إعادة توزيع الأدوار حتى تقتصر هذه الهياكل على مهامها الأساسية دون الإرشاد.

وفي إطار هذه الخطة، وعلى المستوى المركزي، يقترح تدعيم وكالة الإرشاد بما تقتضيه مهامها من دعم ومتابعة ومسايرة لجهاز الإرشاد الميداني والجماهيري وتدعيم المبادرات المهنية والخاصة وذلك بتعزيزها بوسائل العمل وبالموارد البشرية وخاصة في

مجال تثمين نتائج البحث (10 مختصي مادة) وفي مجال التصور والإخراج بالنسبة للإرشاد الجماهيري (3 إطارات مختصة).

أما في ما يتعلق بمجال هيكلة وتسيير جهاز الإرشاد الميداني فهو يستوجب اعادة النظر مواكبة للتطورات المنتظرة. ويقترح للغرض ثلاثة فرضيات تتمثل في:

- ابقاء جهاز الإرشاد الميداني تابع للمندوبيات واسناد مهام تنسيق أنشطة الإرشاد لدائرة الإنتاج النباتي. إلا أن هذه الفرضية لا تمكن من رفع الإشكاليات التي حالت دون جدوى الإرشاد الميداني ولا تضمن لمحتوى الإرشاد المحايدة الضرورية على مستوى التنسيق تجاه بقية المصالح الفنية، كما لا تسمح للمرشدين التفرغ الكلي وخاصة على مستوى رئيس خلية الإرشاد الذي أصبح منشغلا بالأمور الإدارية والنيابة المحلية للمندوبية.

- ابقاء جهاز الإرشاد الميداني تابع للمندوبيات واسناد مهام التنسيق لدائرة خاصة بالإرشاد تحدث للغرض. غير أن هذه الفرضية لا يمكن تطبيقها باعتبار القانون المؤسساتي وحتى في صورة رفع هذه الإشكالية فهي لا تسمح للوكالة بالمتابعة الفعلية لنشاط المرشدين.

وليس لهاتين الفرضيتين أي إيجابية تساهم في إصلاح قطاع الإرشاد الفلاحي.

- الحاق شبكة الإرشاد الميداني بمراكز التكوين المهني في الجهات حيث يصبح الإرشاد مكملا للتكوين المهني وتحت إشراف الوكالة. لهذه الفرضية ذات الأبعاد المستقبلية عدة ايجابيات من أهمها حسن توضيف الموارد البشرية ووسائل العمل بوضعها تحت اشراف وتسيير ومتابعة هيكل واحد (المركز الجهوي للتكوين المهني) وفسح المجال تدريجيا للمهنة والخواص في تعاطي الإرشاد خاصة بعد تركيز نشاط المرشد في اتجاه العمل ضمن مجموعات مستهدفة وتكوين مجامع تنمية. ويؤدي هذا التمشي على المدى الطويل إلى تواجد المهنة والخواص في قطاع الإحاطة والإرشاد إلى جانب الإدارة التي تواصل التكوين المهني في الفلاحة والصيد البحري والإرشاد الجماهيري وإحاطة صغار المنتجين.

خطة النهوض بالإرشاد الفلاحي

1- المراحل التي مر بها جهاز الإرشاد

قبل التسعينات تمثلت هيكلة جهاز الإرشاد على المستوى المركزي في إدارة الإرشاد صلب الإدارة العامة للإنتاج النباتي لها علاقة مباشرة مع دوائر الإنتاج النباتي على مستوى المندوبيات الجهوية للتنمية الفلاحية التي تشرف على سير جهاز الإرشاد الميداني المتمثل في شبكة تتكون من 387 خلية ترابية للإرشاد (ما يعادل حاليا مركز الإشعاع الفلاحي). يتعاطى مرشدو هذه الشبكة الإرشاد بمختلف الطرق وتتعلق البرامج بتنفيذ المشاريع التنموية الجهوية التي يضبط محتواها من قبل المصالح المركزية.

وبالتوازي مع هذا الجهاز، كان لبعض الإدارات المركزية المختصة والدواوين القطاعية ودواوين الإحياء والمجامع المهنية المشتركة أجهزتها الإرشادية الخاصة لقطاعاتها. وأدى هذا الوضع إلى تعدد المتدخلين وازدواجية التدخل لدى المنتجين مع ضعف التنسيق وبطرق مختلفة وإمكانيات متفاوتة.

ومع بداية التسعينات وانطلاق تنمية الميادين الإستراتيجية بهدف الترفيع في إنتاجية القطاع، استوجب الوضع إعادة النظر في قطاع الإرشاد لغاية إعطائه أكثر جدوى في نطاق المخطط المديري للإرشاد الذي حدد البرنامج الوطني لتطوير منظومة البحث والإرشاد.

وبإحداث وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي سنة 1990 بالتوازي مع إعادة هيكلة المندوبيات الجهوية للتنمية الفلاحية، أصبح الإرشاد من مهام الوكالة على المستوى المركزي في ما يتعلق بالإرشاد الجماهيري والدعم الفني والمنهجي لجهاز الإرشاد الميداني المتمثل في شبكة الخلايا الترابية للإرشاد ومراكز الإشعاع الفلاحي الراجعة بالنظر للمندوبيات الجهوية على مستوى التسيير والتنمية.

ويمثل هذا الجهاز الإداري المتدخل الرئيسي في الإرشاد الجماهيري والميداني وفي الإحاطة بالمنتجين، بينما لا يمثل حاليا تدخل الهياكل المهنية والخواص إلا جزءا ضئيلا ويبقى مقتصرا على ميادين اختصاصها.

وتجدر الإشارة إلى أنه خلال السنوات الأخيرة انطلقت بعض المبادرات المهنية والخاصة من طرف بعض التعاضديات القاعدية والمستشارين الفلاحيين كما أن تجربة المشروع الرئاسي النموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي جاءت لتدعم دور المهنة في هذا المجال.

وفي ما يلي نستعرض وضع الإرشاد المتعاطى من قبل مختلف المتدخلين: الأدارة والمجامع المهنية المشتركة وتعاضديات الخدمات والمستشارين الفلاحيين.

2- الإرشاد الإداري

1.2- الوضع الحالي:

1.1.2- الهيكلة على المستوى المركزي :

تجسم تنفيذ المخطط المديري في إحداث وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي في نطاق توحيد النشاط الإرشادي، والتي قامت بتنفيذ توصيات هذا المخطط عبر مشروع دعم الإرشاد (قانون الإحداث عدد 73 من سنة 1990 والأمر عدد 66 لسنة 1999).

وتظم الوكالة 3 إدارات فنية تعنى على التوالي بالبيداغوجيا والإرشاد والتكوين وكتابة عامة وبدون أي تمثيل على مستوى الجهات في ما عدى مراكز التكوين المهني في الفلاحة والصيد البحري الراجعة لها بالنظر.

للوكالة مجلس استشاري يتركب من 7 أعضاء ممثلين عن مختلف الوزارات و7 أعضاء ممثلين عن المهنة (4 من الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري و3 عن الغرف الفلاحية) من المفروض أن يجتمع هذا المجلس بصفة دورية كل ثلاثة أشهر.

وتم خلال سنة 1999 إلحاق إدارة التكوين والإرشاد التابعة للإدارة العامة للصيد البحري وتربية الأسماك بالوكالة بمقتضى الأمر عدد 2826 المؤرخ في 21 ديسمبر 1999 لتصبح إدارة الإرشاد والتكوين المهني في مجال الصيد البحري، كما تم تعزيز الوكالة بإحداث إدارة إحاطة الإرشاد المهني الخاص.

2.1.2- الهيكلة على مستوى الجهات:

يتركب حاليا جهاز الإرشاد الميداني التابع للمندوبيات من شبكة تعد 180 خلية ترابية للإرشاد و832 مركز إشعاع فلاحي، ووقع اللجوء إلى تركيز وحدة تنسيق عمليات الإرشاد بكل مندوبية في غياب إحداث دائرة فنية خاصة بالإرشاد صلب قسم الإرشاد

والنهوض بالإنتاج الفلاحي الذي يضم دوائر الإنتاج النباتي والحيواني والتمويل والتشجيعات رغم أن تسمية هذا القسم تنص على الإرشاد.

تحتوي كل من هذه الوحدات على مكاتب خاصة بالبرمجة والمتابعة والتقييم والتكوين وإنتاج وسائل الدعم السمعية والبصرية.

3.1.2- المهام وأهمية الأنشطة:

من المهام الموكولة للوكالة:

- دعم جهاز الإرشاد الميداني التابع للمندوبيات على المستوى الفني والمنهجي ووسائل العمل.
- القيام بالإرشاد الجماهيري.
- الربط والتنسيق مع مؤسسات البحث والهياكل التنموية.
- إعانة المهنة على تنظيم المنتجين.
- القيام بالدراسات المتعلقة بالميدان.

وفي هذا الإطار، نسجل عدة إنجازات تعتبر مكاسب نذكر منها:

- توسيع شبكة الإرشاد الميداني لتعم على كل مناطق الإنتاج.
- تكوين منهجي لفائدة 769 إطارا بين مرشدين قاعديين ورؤساء خلايا ومنسقي الإرشاد.
- تكوين فني يقدر بحوالي 5000 يوم تربص سنويا بمعدل 6 أيام في السنة للمرشد الواحد.
- تكوين مختص لفائدة 146 إطارا يعملون في مجال إنتاج الدعائم السمعية البصرية ضمن خلايا التنسيق.
- إرساء نظام ووضع أدوات برمجة ومتابعة وتقييم لأنشطة الإرشاد.
- تشريك المنتجين في تشخيص إشكاليات التنمية و توجيه برامج الإرشاد وذلك عبر منهجية البرمجة التشاركية والتصاعدية التي تم إرسائها.

- تشريك المهنة في الإحاطة والإرشاد وتنظيم المنتجين والمتمثل في التجربة النموذجية للتأطير والإرشاد الفلاحي.
- تعزيز الإنتاج السمعي البصري في نطاق الإرشاد الجماهيري وخاصة في ما يتعلق بالإنتاج السريع للومضات التلفزية (بمعدل 156 ومضة في السنة) استجابة للحاجيات الحينية والطارئة علاوة على إرساء الحصص الإذاعية والتلفزية المتداولة سنويا والمتمثلة في:

- 36 حصة أسبوعية تلفزية
- 365 حصة إذاعية يومية
- 52 حصة إذاعية أسبوعية
- 36 ملف أسبوعي إذاعي
- 15 نشرية فنية

4.1.2- الموارد البشرية ووسائل العمل:

على المستوى المركزي :

توظف الوكالة 20 مهندسا و5 فنيين لدعم جهاز الإرشاد الميداني ويتوفر للوكالة على مستوى وحدتي الطباعة والإنتاج السمعي والبصري و3 مهندسين و7 فنيين و17 عامل.

على مستوى المندوبيات :

استوجب توسيع الإرشاد الميداني إعادة توظيف الموارد البشرية المتوفرة لدى المندوبيات و انتداب إطارات إضافية حيث يتواجد حاليا :

- 166 رئيس خلية إرشاد بخطة رئيس مصلحة وتنحصر مهامهم في تأطير المرشدين الراجعين لهم بالنظر وتكوينهم وتنسيق نشاطهم مع المصالح المختصة للمندوبية والهياكل التنموية الأخرى وإدارة ومتابعة نشاطهم.
- 633 مرشدا قاعديا على مستوى مراكز الإشعاع.

- 65 إطارا يعملون على مستوى وحدات تنسيق الإرشاد بالمندوبيات من بينهم 23 منسقا ويتوزع الباقي بين مختلف المكاتب المتواجدة بهذه الوحدات والخاصة بالبرمجة والمتابعة والتقييم والتكوين وإنتاج وسائل الدعم السمعية والبصرية.

وفي نطاق دعم الوكالة لجهاز الإرشاد الميداني، قامت هذه الأخيرة في إطار مشروع دعم الإرشاد الذي شمل 15 ولاية، ببناء 40 مركز إشعاع و ترميم 66 مركز وتوفير 216 سيارة و157 دراجة نارية و30 وحدة إعلامية و25 آلة نسخ وتجهيزات مكتبية. و في نطاق مشروع PISA تم خلال سنة 1999 تدعيم الثمانية ولايات المتبقية بـ 32 سيارة.

5.1.2- طريقة تدخل جهاز الإرشاد الميداني و أهمية الأنشطة:

يعتمد المرشدون في تدخلاتهم على منهجية الإرشاد العام بهدف نشر التكنولوجيا والتقنيات الحديثة للإنتاج والتي ترتكز على مرحلية التبني وذلك باستخدام مختلف طرق الإرشاد المألوفة من إعلام للتحسيس ومشاهدة للإقناع وتطبيق لإكساب المهارات وإحاطة على الضيعة للمتابعة.

تتم برمجة أنشطة الإرشاد بنسق سنوي وبتعديل شهري وحسب ثلاثة محاور تتعلق بالأبعاد الجهوية والوطنية وبخصوصيات المشاريع الجهوية. تتميز برمجة الأنشطة ذات البعد الجهوي بالصبغة التشاركية للمنتجين عبر استشارتهم في تشخيص مشاكلهم وضبط حاجياتهم، بينما تعتمد برمجة الأنشطة المتصلة بالقطاعات الإستراتيجية الوطنية وخصوصيات المشاريع على الأهداف المرسومة لها.

يتناول جهاز الإرشاد سنويا قرابة الـ 400 موضوعا فنيا التي تمثل محاور معدل الإنجازات السنوية التالية: 3800 يوم إعلامي، 2800 حصة تطبيقية باستغلال 1120 قطعة مثالية للمشاهدة والمعاضدة و156000 زيارة على الضيعة للمتابعة والإحاطة الفردية للمنتجين.

تتدخل الوكالة في دعم جهاز الإرشاد الميداني سنويا عبر :

- تنظيم وتنشيط ورشات إقليمية لتقييم وبرمجة الأنشطة السنوية
- تنظيم أيام إعلامية وتكوينية إقليمية أو وطنية لفائدة المرشدين والفنيين عامة والمكونين ينشطها بحاثين وأخصائيي مادة.
- زيارات ميدانية لدى عينات من الخلايا الترابية للإرشاد للمتابعة والتدارك.

6.1.2- نسبة التأطير:

تختلف نسبة التأطير من ولاية إلى أخرى باعتبار مؤشر المساحة مطرية كانت أو سقوية أو مؤشر عدد الفلاحين المؤطرين من طرف المرشد الواحد حيث تبلغ المعدلات الوطنية حسب نظام الزراعة مطرية أو سقوية 8400 هك و750 فلاح وبالمناطق السقوية العمومية 750 هك و285 فلاح للمرشد الواحد.

نسبة التأطير في بعض جهات العالم

الجهة	عدد الفلاحين للهرشد الواحد
الولايات المتحدة الأمريكية	325
أوروبا	431
أفريقيا	1809
الشرق الأوسط	2449
آسيا	2661
أمريكا اللاتينية	2940
في العالم	2000

والملاحظ أن مؤشر نسبة التأطير حسب المساحة وعدد الفلاحين بالنسبة للمرشد الواحد لا يمثل بمفرده مقياس نجاعة ومردودية المرشد، حيث أنه علاوة على نسبة الحضور الميداني للمرشد يتعين اعتبار قدرات ومهارات هذا الأخير في مواكبة مستجدات القطاع وإقناع واستقطاب المنتجين.

وفي هذا الإطار يتميز الوضع الحالي بضعف الحضور الميداني للمرشدين بسبب الشغورات وقلة وسائل التنقل وضعف نسبة تفرغ المرشدين اضافة إلى ضعف المستوى التكويني للعديد منهم.

7.1.2- الإرشاد الموجه للمرأة:

في نطاق الخطة الوطنية للإرشاد الفلاحي تم استنباط ووضع الخطوط الكبرى لإقحام المرأة في مشاغل مختلف برامج الإرشاد و ذلك بالأخذ بعين الاعتبار خصوصيات العمل الفلاحي الذي تقوم به المرأة ومدى دورها في تنمية الإنتاج الفلاحي.

يهدف برنامج تأطير المرأة الفلاحة وتكوينها إلى الرفع من طاقة إنتاج الضيعة الفلاحية و توظيف معرفة المرأة وقدرتها لتطوير أساليب التصرف في الضيعات وتحسين مستوى عيش العائلة الريفية.

غطى هذا البرنامج منذ انطلاقه خلال موسم 92-93 في نطاق التجربة النموذجية ثلاثة مناطق (نفزة من ولاية باجة، بوسالم من ولاية جندوبة والعمايم من ولايات زغوان) واتسع هذا البرنامج تدريجيا حتى أصبح يغطي الآن 19 منطقة من ولايات باجة، زغوان، سليانة، القيروان ،أريانة وسيدي بوزيد. وتعمل في نطاق هذا البرنامج 11 مرشدة تسهر على تأطير قرابة 1200 مستهدفة. على مستوى الإنجاز، تم القيام سنويا بمعدل 38 يوم إعلامي، 39 حصة تطبيقية، 9 قطع مثالية و 60 تدخل على الضيعة.

حضيت المرشدات بتكوين منهجي و فني في عدة مواضيع نذكر منها:

- تقنيات الاتصال ومنهجية الإرشاد
- تحويل وتصبير المنتوجات الفلاحية
- كيفية استعمال الوسائل السمعية البصرية
- تقطير الأعشاب الطبيعية
- التحليل الاجتماعي حسب الجنس
- الاقتصاد المنزلي
- تربية النحل

كما تم إعداد ستة حصص تلفزية ومجموعة من المطويات تخص تحويل وتصبير بعض المنتوجات الفلاحية ولتيسير تنقل المرشدات، تم في نطاق مشروع البنك العالمي سنة 1996 اقتناء 7 وسائل تنقل وتخصيصها للمناطق المعنية.

8.1.2- وضع الإرشاد في مجال الصيد البحري و تربية الأحياء المائية:

الهيكلة قبل سنة 1999 :

يوجد بالإدارة العامة للصيد البحري و تربية الأسماك إدارة التكوين والإرشاد تحتوي على مصلحة الإرشاد التي تساهم في إعداد محتوى الإرشاد الجماهيري في نطاق الحصص الإذاعية والتلفزية وتدعم الإرشاد الميداني بطلب من المصالح المختصة على مستوى المندوبيات أو مراكز التكوين المهني في الصيد البحري.

توجد بكل المندوبيات الساحلية (13) دائرة خاصة بالصيد البحري وتربية الأسماك كما يوجد بمندوبيتي صفاقس ومدنين (جرجيس) قسم الصيد البحري وتربية الأسماك. وفي صلب الدوائر المذكورة (باستثناء تونس وبن عروس وأريانة و باجة) توجد مصلحة إدارة الصيادين البحريين ومساعدة المهنة تشرف على تنفيذ قوانين نشاط الصيد البحري والتي عهد إليها تعاطي النشاط الإرشادي إلا أنها لم تنشط في هذا المجال مما أدى إلى تركيز 5 خلايا للإرشاد من قبل الإدارة العامة في نطاق برنامج دعم الإرشاد للنهوض بالقطاع في طبرقة وقليبية والمهدية وصفاقس وجرجيس التي نشطت إلى غاية صدور الأوامر المؤرخة في 2 و4 ماي 1995 المتممة للأوامر المتعلقة بتنظيم المندوبيات الجهوية للتنمية الفلاحية والتي لم تنص على إحداث خلايا تعنى بالإرشاد في القطاع.

وانجر عن ذلك تقلص نشاط هذه الخلايا ثم تخليها عن هذا النشاط باستثناء خلية صفاقس التي تواصل نشاطها بصفة تراجعية من إحاطة 5300 بحار سنة 1997 إلى 1850 بحار سنة 1999.

تلافيا لهذا الوضع تم خلال سنة 1996 إسناد مهام إضافية لمراكز التكوين المهني في الصيد البحري تتمثل في التكوين المستمر والرسكلة بهدف رفع الكفاءة المهنية وتأهيل الصيادين و تعاطي الأنشطة الإرشادية حيث نسجل إحاطة معدل 1400 بحار سنويا على مستوى كل المراكز من قبل مكوني هذه الأخيرة.

الهيكلة خلال سنة 1999:

تم الحاق إدارة الإرشاد والتكوين المهني في مجال الصيد البحري بوكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي وتحتوي على إدارة فرعية لتثمين نتائج البحث العلمي في القطاع تتفرع إلى مصلحة البيداغوجيا ومصلحة الإرشاد وتقتصر الإمكانيات البشرية لهذه الإدارة الفرعية على رئيس مصلحة الإرشاد ورئيس مصلحة التكوين.

2.2 الإشكاليات

رغم التطور الذي عرفه جهاز الإرشاد الإداري خلال السنوات الأخيرة إلا أنه لازال يشكو من عدة نقائص تحد من نجاعته وتجعله غير مؤهل للإسهام بالقدر الكافي في المسيرة التنموية وتتلخص هذه الإشكاليات كالآتي:

1.2.2- الإشكاليات العامة:

- تعدد مراكز القرار:

إلى جانب وكالة الإرشاد و23 مندوبية جهوية للتنمية الفلاحية تتدخل بعض المؤسسات في عملية الإرشاد الميداني نذكر من بينها: ديوان تربية الماشية و توفير المرعى وديوان تنمية الغابات والمراعي بالشمال الغربي والمجامع المهنية المشتركة وبعض الإدارات المركزية (إدارة المحافظة على المياه والتربة...).

والملاحظ في هذا المجال أن تنسيق وبرمجة نشاط هذه المؤسسات في الإرشاد مع الوكالة والمندوبيات في حاجة إلى مزيد من الاهتمام و العناية.

- ضعف ربط البحث بالإرشاد:

رغم إرساء الهياكل المركزية المكلفة بتثمين مكتسبات البحث على مستوى مؤسسة البحث و التعليم العالي الفلاحي (إدارة) وعلى مستوى وكالة الإرشاد الفلاحة (إدارة فرعية) وإحداث أقطاب البحث والمراكز الفنية على النطاق الجهوي تبقى العلاقة بين البحث والإرشاد ضعيفة ويرجع ذلك لانعدام الآليات العملية والقارة لحصر وتبسيط وتثمين مستجدات البحث.

وبالنسبة للصيد البحري فإن العلاقة بين المعهد الوطني لعلوم وتكنولوجيا البحار وإدارة الإرشاد والتكوين المهني في مجال الصيد البحري لم تتطور بالقدر الكافي و يعزى هذا لافتقار هذه الإدارة للإطارات و لغياب جهاز إرشاد جهوي.

- ضعف دعم الإرشاد من قبل جهاز التعليم والتكوين الفلاحي :

إن الجهاز الحالي للتكوين المهني الفلاحي ومؤسسات التعليم الثانوي والعالي لا تلعب دورا كافيا في دعم الإرشاد حيث أنها لا تستجيب لمتطلبات رسكلة وإعادة تكوين الفنيين والمرشدين ولم توفر لهم البرامج الملائمة لذلك بسبب ضعف طاقة جهاز التكوين المهني الفلاحي الذي لا يسمح برسكلة وإعادة تكوين المرشدين وخاصة في التقنيات والأساليب الحديثة للإنتاج وقلة مساهمة البحاثين والأساتذة الجامعيين في العلوم الفلاحية في تأطير المرشدين ورسكلتهم .

2.2.2- الإشكاليات الخصوصية:

على مستوى وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي:

- إفتقار الإدارة الفرعية المهتمة بتثمين مستجدات البحث إلى الإطارات العليا المختصة في مختلف الميادين لتبسيط نتائج البحث و تثمينها وينحصر عدد إطارات هذه المصلحة في شخص كاهية المدير المكلف بهذه المهمة.
- النقص في الأعوان والإطارات المختصة على مستوى الإدارة الفرعية لتثمين نتائج البحث العلمي ومصلحة الإرشاد في مجال الصيد البحري (إطار واحد).
- عدم توفر الحوافز الضامنة لإستقطاب واستمرارية بقاء الإطارات ضمن مصالح الإرشاد الميداني والجماهيري بالوكالة حيث سجل مغادرة 11 مهندسا خلال السنوات الأخيرة.
- ضعف مساهمة المجلس الإستشاري بصفة فعلية وإيجابية في تطوير آليات تصور البرامج حيث أن تركيبة هذا المجلس ومحتوى جلساته تبقى في حاجة للمراجعة.
- نقص متزايد في إطارات التصور والتأطير في الإرشاد الجماهيري حيث إنخفض هذا العدد من 11 سنة 1982 إلى 2 حاليا أي بنسبة تأطير حالية تعادل 0.68%
- عدم توفير مخرجين وصحفيين مختصين في الإنتاج الإذاعي والتلفزي والصحافة المكتوبة.

على مستوى الإرشاد الميداني:

- ضعف نسبة الحضور الميداني للمرشدين يعزى إلى:

* تكليف رؤساء الخلايا بمهام أخرى إضافة إلى مهامهم الأصلية والتي تم تعيينهم من أجلها حيث أصبح هؤلاء يديرون كل الشؤون الفلاحية على مستوى الخلية (بمثابة نيابة محلية للمندوبية).

* عدم تفرغ المرشدين لممارسة نسبة هامة من نشاط الإرشاد إذ لا تتجاوز نسبة الوقت المخصصة للأنشطة الإرشادية 50 بالمائة في أحسن الحالات باعتبار العمل المكتبي المتصل بالإرشاد.

* ضعف نسبة تسخير وسائل التنقل لفائدة المرشدين التي لا تتجاوز يومين سيارة في الأسبوع إذ لا تتوفر لجهاز الإرشاد القاعدي سوى 253 سيارة منها 124 في حالة سيئة.

* إرتفاع عدد الشغورات على مستوى خلايا الإرشاد (14) ومراكز الإشعاع (166).

- مستوى العديد من المرشدين يبقى دون المطلوب إذ يوجد 70% منهم برتبة عون فني أو مساعد فني كما أن نسبة 22% من هؤلاء تجاوز سنهم 50 سنة.

- عدم وجود قانون إطاري لسلك المرشدين يضبط مواصفات ومهام وآفاق ترقيتهم.

- الوضع الإداري للمنسق لا يعيره الصلوحية الكافية لتنسيق ومتابعة وتقييم العمل الإرشادي مع مخاطبيه الذين يتمتعون بخطط وظيفية (رؤساء الدوائر ورؤساء الخلايا).

- لا يتوفر بكل المندوبيات مدير لقسم الإرشاد والنهوض بالإنتاج الفلاحي و إن تواجد فمساهمته في الأنشطة الإرشادية تبقى محتشمة خاصة على مستوى التنسيق والمتابعة.

- لم تشمل منهجية الإرشاد المتوخاة إستراتيجية خاصة بتنشيط المنتجين والحث على تنظيمهم رسميا صلب هياكل مهنية قاعدية من شأنها أن تنهض بالعمل التنموي الجماعي.

- يقتصر محتوى برامج الإرشاد على النواحي الفنية و لا يتطرق إلى مجالات أخرى ذات الصبغة الإقتصادية و النوعية والإجتماعية والتي تعد عناصر هامة في منظومة الإنتاج.

- إفتقار الجهاز لنظام معالجة وإستغلال المعطيات بالإعلامية.

– إفتقار المرشد إلى حد أدنى من المراجع الفنية والإقتصادية بإستثناء بعض المنشورات والمطويات الفنية.

على مستوى الإرشاد الموجه للمرأة:

– نقص في عدد المرشدات مما حد من إمكانية التوسع في هذه التجربة وتعميمها على كافة الولايات.

– قلة تنقل المرشدات على الميدان بسبب عدم توظيف وسائل التنقل المخصصة لهذه التجربة لفائدة المرشدات بصفة منتظمة الشيئ الذي حد من عدد المنتفعات.

على مستوى الصيد البحري:

– إفتقار إدارة الإرشاد والتكوين المهني في مجال الصيد البحري على مستوى الوكالة للموارد البشرية المختصة في مجال التصور وتثمين نتائج البحث.

– غياب جهاز إرشاد قاعدي على غرار القطاع الفلاحي وإفتقار مراكز التكوين المهني في الصيد البحري للموارد البشرية الضرورية لتأمين الإحاطة بالبحارة.

– ضعف العلاقة بين جهاز البحث في القطاع وهياكل التنمية في الجهات.

3.2- التصـــورات

1.3.2- على مستوى الوكالة:

- تواصل الوكالة بالتعاون مع المندوبيات ومراكز التكوين المهني الفلاحي والإتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري تسيير ودعم جهاز الإرشاد الإداري وذلك لغاية خلق أرضية ملائمة لتوسيع تدخل المهنة التدريجي.

-كما تواصل الوكالة مهام الإرشاد الجماهيري مع الحرص على تشريك المؤسسات الخاصة والمهنية في إنتاج بعض الدعائم السمعية البصرية والمكتوبة وفي تطوير الإعلام الفلاحي في نطاق إسداء خدمات.

- تعزيز الموارد البشرية بفريق مختصي مادة (10) لغاية تثمين نتائج البحوث ودعم جهاز الإرشاد الميداني.

- تعزيز فريق الإنتاج السمعي البصري بثلاثة إطارات مختصة في التصور والإخراج السمعي البصري.

- مراجعة تركيبة المجلس الإستشاري للوكالة في إتجاه تمثيلية أحسن للمهنة و إحداث لجان مختصة تعنى بإعداد جدول أعمال المجلس ومتابعة تنفيذ توصيات هذا الأخير. يواصل المجلس مهامه العادية بالإضافة إلى متابعة تنفيذ خطة تطوير الإرشاد بما في ذلك تجسيم ادماج المهنة والخواص في العمل الإرشادي.

- إلزام جميع الأطراف الفنية بالتنسيق مع وكالة الإرشاد بالنسبة لتمرير ونشر المعلومات لدى المرشدين وذلك بإرساء آليات ونظام برمجة وتبليغ توظف للغرض.

- إحداث بنك معلومات فنية وإقتصادية تدون المستجدات والمعلومات الصادرة عن أجهزة البحث و الهياكل التنموية قصد إتسغلالها في إعداد نشريات و دعائم الإرشاد.

- تجديد وتعزيز وسائل العمل (آليات ناسخة، إعلامية، بيداغوجيا) والتنقل.

2.3.2- على مستوى المندوبيات:

- سد الشغورات على مستوى الخلايا الترابية للإرشاد (14) ومراكز الإشعاع الفلاحي (185).

- دعم التكوين المستمر ورسكلة المرشدين على أساس 10 إلى 12 يوم تكوين في السنة في مختلف المواضيع طبقا لتوصيات المخطط المديري للإرشاد بإدماج هذا التكوين في برامج التكوين المهني في الفلاحة والصيد البحري وبمساعدة أساتذة التعليم العالي الفلاحي.

- الترفيع من نسبة تفرغ المرشد للأنشطة الإرشادية إلى حدود 80 % بإعتبار وأن 20 %المتبقية توظف للأنشطة المتعلقة بمتابعة المواسم والتدخل السريع في الحالات الطارئة (جوائح، حملات...) ومزيد تفرغ رؤساء الخلايا بالتقليص من العمل الإداري وتكثيف العمل الإرشادي و تأطير المرشدين والأنشطة ذات الصبغة التنموية. ولهذا الغرض يتعين وضع مرجع يضبط نشاط هؤلاء.

- إعطاء منسقي الإرشاد على مستوى المندوبيات الصلوحية الرسمية التي تمكنهم من آداء مهامهم في أحسن الظروف أو التخلي عنهم في هذه المهام وإسنادها إلى إطارات تتوفر فيهم هذه الصلوحية وذلك تلائما مع إحدى الفرضيات المدرجة لاحقا.

- تطوير محتوى برامج الإرشاد لتتعدى المجالات الفنية وتشمل النواحي الإقتصادية والتنظيمية والإجتماعية من جهة وتراعي خصائص الضيعة من جهة أخرى.

- إعتبار الأهداف الكمية والنوعية والإقتصادية في وضع برامج الإرشاد مع العمل على تقييم مدى تحقيقها بوضع مقاييس المتابعة الضرورية.

- تدعيم دور المهنة في الإحاطة والإرشاد بتوخي إستراتيجية خاصة بإستقطاب وتنظيم المنتجين وإعتماد هذه الإستراتيجية ضمن منهجية وبرامج تدخل المرشدين.

- توفير المراجع الفنية والإقتصادية للمرشدين بتحيين وتعميم مجموعة دليل المرشد في مختلف الميادين الإستراتيجية.

- دعم الخلايا الترابية للإرشاد بالوسائل الإعلامية الضرورية قصد إرساء نظام معالجة وإستغلال المعلومات والمستجدات و بهدف ربطها بالشبكة الإعلامية الفلاحية عند الإقتضاء (INTRANET).

- إحداث قانون إطاري لسلك المرشدين التابعين للإدارة يضبط مواصفات ومهام وآفاق ترقيتهم، وكراس شروط في الغرض بالنسبة للمرشدين المنتمين للقطاع المهني.
- دعم جهاز الإرشاد بوسائل العمل والتنقل:
  * إستكمال تجهيز الخلايا بآلات النسخ والأدوات البيداغوجية
  * تجديد وتعزيز وسائل التنقل بإعتبار سيارة على مستوى كل خلية وسيارة لفائدة كل مرشدين (2) أي ما يعادل 286 سيارة منها 124 بعنوان التجديد.
- القيام بتقييم تجربة الإرشاد الموجه للمرأة لتوظيف نتائجها بهدف إقحام هذا العنصر في جهاز الإرشاد وبتشخيص خصوصيات البرامج الموجهة للمرأة. و يتعين رصد الإعتمادات الضرورية لذلك في نطاق برنامج إصلاح قطاع الإرشاد الفلاحي.

في مجالات الإشراف والتسيير لجهاز الإرشاد يقترح إعتماد إحدى الفرضيات الثلاثة التالية:

الفرضية الأولى:

إبقاء جهاز الإرشاد على ماهو عليه في ما عدى:
- إسناد مهام التنسيق الموكولة حاليا للمنسقين لدى المندوبيات بدون أي صلوحية رسمية إلى رؤساء دوائر الإنتاج النباتي بالمندوبيات.
- إعتبار أعوان المكاتب الفنية المختصة التابعة للدوائر الفنية كأخصائيي مادة يدعمون فنيا نشاط المرشدين.

ولهذه الفرضية (التي تذكر ماكان عليه جهاز الإرشاد قبل إحداث الوكالة) السلبيات التالية:
- غياب مخاطب مع الوكالة صلب المندوبية تتوفر فيه صلوحية الإشراف تجاه جهاز الإرشاد القاعدي من جهة والمحايدة تجاه المصالح الفنية المختصة لدى المندوبية من جهة أخرى.

- وجود رؤساء الخلايا ووسائل العمل تحت إشراف الدائرة المذكورة من شأنه أن يدعم دور رؤساء الخلايا كإمتداد للمندوبيات على المستوى المحلي وذلك على حساب تفرغهم لأنشطة الإحاطة والإرشاد والتي تم تعيينهم من أجلها.
- هذه الفرضية لا تمكن من إدماج المهنة في ميدان الإرشاد بإعتبار صبغته الإدارية البحتة ولا تسمح بتكامل وتناسق البحث والتكوين والإرشاد صلب منظومة تنموية متفتحة على المحيط المهني.
- المكاتب الفنية المختصة لدى المندوبيات تفتقر للإطارات و إن وجدوا عادة ما يكون مستواهم محدودا.

الفرضية الثانية:

- إحداث دائرة خاصة بالإرشاد وبإحاطة الإرشاد المهني والخاص صلب قسم الإرشاد والنهوض بالإنتاج الفلاحي لدى المندوبيات تتمتع بصلوحية الإشراف والتنسيق والدعم لجهاز الإرشاد الميداني وبالمحايدة تجاه مختلف المصالح الفنية تكون مخاطب الوكالة.
- حسن توظيف الإمكانيات البشرية من رؤساء خلايا ومرشدين قاعديين ووسائل العمل للنشاط الإرشادي.
- العمل على تشريك أكثر للهياكل المهنية القاعدية ومعاضدة تنظيم المنتجين وإحاطة المبادرات المهنية والخاصة في ميدان الإحاطة والإرشاد.

غير أن هذه الفرضية لا يمكن تطبيقها لأمور قانونية باعتبار أنه لا يمكن إحداث دائرة تمثل مؤسسة عمومية ذات الصبغة الإدارية في صلب مؤسسة مماثلة.

وفي صورة ايجاد سبل قانونية لإحداث الدائرة المعنية الممثلة للوكالة تمكن هذه الفرضية من تجاوز الإشكاليات المشار إليها سابقا.

الفرضية الثالثة :

أثبتت النتائج الأولية في مناطق تجربة المشروع الرئاسي النموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي جدوى منظومة الإرشاد بالكيفية المتوخاة من قبل المشروع وذلك بفضل:

- إستقلالية جهاز الإرشاد و محايدته تجاه مختلف المصالح الفنية التابعة للمندوبيات وتمكينه من وسائل العمل والموارد البشرية الضرورية.
- تشريك المهنة في تنظيم العمل الإرشادي وتوخي منهجية تشاركية ترتكز على التدخل الجماعي المكثف.
- الإحاطة المقترنة بالتكوين المستمر بالفلاحين وأبنائهم.
- تشريك أفضل للهياكل المهنية على مستوى الجهات.

ويكون من المحبذ إستغلال بعض جوانب هذه النتائج في نطاق إصلاح قطاع الإرشاد الإداري وخاصة في ما يتعلق بجعل:

- جهاز الإرشاد الحالي يتمتع بشيء من الإستقلالية تجاه مصالح المندوبية حتى يستفيد من خدماتها على أحسن وجه وبإمكانيات عمل كافية.
- جهاز الإرشاد المستقبلي مكملا ومرافقا لجهاز التكوين المهني وخاصة في نطاق التوجه القاضي بتأهيل الفلاحين والمستغلات.

وبهذه الصورة يمكن رسم إستراتيجية إصلاح على المدى المتوسط والطويل تفسح المجال لإقبال المهنة والقطاع الخاص على مباشرة النشاط الإرشادي من جهة ومواصلة إضطلاع الإدارة بمهام تأهيل وإحاطة صغار الفلاحين والصيادين والعاملين في القطاع عبر مراكز التكوين المهني من جهة أخرى.

ويقترح في هذا الصدد إلحاق شبكة الخلايا الترابية للإرشاد ومراكز الإشعاع ووحدات التنسيق ووسائل عملها بمراكز التكوين المهني في الجهات حيث يصبح جهاز التكوين والإرشاد موحدا وتحت إشراف مراكز التكوين المهني وبذلك يواصل رؤساء الخلايا الترابية للإرشاد ورؤساء مراكز الإشعاع مباشرة نشاطهم إنطلاقا من مقراتهم طبقا للتقسيم الترابي الحالي وتسند مهام الإشراف والتسييرلمركز التكوين المهني بالولاية.

وبالتوازي وتدريجيا مع تشريك المهنة والخواص في تعاطي الإرشاد يركز إهتمام الجهاز الإداري في إتجاه جدوى خدماته بحسن توظيف وسائل عمله وموارده البشرية عن طريق الإنتقاء حسب كفاءات معينة وبحسن تشخيص المستهدفين من بين صغار ومتوسطي الفلاحين والبحارة وإعتماد منهجية تدخل تضبط أساليب البرمجة والمتابعة والتقييم.

ومن مزايا هذا التمشي الإستغناء عن سد الشغورات الحالية وإعتبارها فضاءات لإدماج المهنة والخواص في المنظومة بالإضافة إلى ما ستفرزه إستقلالية الجهاز الإداري من تفرغ للمرشدين وحسن توظيفهم حيث يصبح جهاز الإرشاد القاعدي المقترن بالتكوين المهني يعد حد أدنى من المرشدين و رؤساء الخلايا لا يتجاوز نصف العدد الحالي.

ولتنفيذ خطة هذه الفرضية يقترح إتخاذ الإجراءات التالية:

- تنظيم مراكز التكوين المهني التي ستتولى الإشراف على جهاز الإرشاد الجهوي بما يتماشى ومهامها.
- إحداث لجنة جهوية تتركب من ممثلين عن كل من المندوبية والهياكل المهنية والبحث ومركز التكوين ويرأسها المندوب الجهوي وتسهر على البرمجة والمتابعة.
- إحداث لجنة وطنية لنفس المهام وتتركب من ممثلين عن كل من الوكالة والمهنة ومؤسسة البحث والتعليم العالي الفلاحي والإدارات الفنية المركزية المعنية.

من بين هذه الفرضيات الثلاثة تتميز الفرضية الثالثة بعمق أبعادها المستقبلية على مستوى تأهيل المنتجين وخلق فضاء يمكن من إدماج المهنة في تعاطي الأنشطة الإرشادية وتفاعل أفضل لمكونات منظومة البحث والتكوين والإرشاد.

مرحلية وطريقة تشريك المهنة والخواص في الإرشاد:

في كل الفرضيات تقتضي خطة تطوير قطاع الإرشاد إصلاح الوضع الحالي لجهاز الإرشاد الميداني والجماهيري الإداري لإعطائه مزيد من الجدوى من جهة والقدرة الكافية على تنظيم المنتجين من جهة أخرى.

في مرحلة أولى مع موفى المخطط العاشر، وكلما يتم التوصل لتركيز مجمع تنمية أو إقبال تعاضدية خدمات على العمل الإرشادي أو إنتصاب مستشار خاص، قادرين على إحاطة منخرطيهم أو المتعاقدين معهم، يتخلى جهاز الإرشاد الإداري على إحاطة هؤلاء.

وفي مرحلة ثانية مع انتهاء المخطط الحادي عشر وعند توصل جهاز الإرشاد المهني والخاص إلى استيعاب حوالي 50% من نسبة تأطير الجهاز الإداري الحالي، يكون عدد رؤساء الخلايا ومراكز الإشعاع التابعين للجهاز الإداري نصف العدد المتواجد حاليا لتأمين إحاطة صغار المنتجين خاصة.

وخلال هاتين المرحلتين يكون لوكالة الإرشاد دورا هاما في إحاطة المبادرات المهنية والخاصة ودعم مرشدي القطاع المهني والمستشارين منهجيا وفنيا. كما تسهر الوكالة على نتابعة برامج وأنشطة كل المتدخلين والتنسيق بينهم وبين الهياكل التنموية الأخرى وخاصة مؤسسات البحث.

وبالنسبة لمستوى المرشدين في الجهاز الإداري وفي صورة انتدابات جديدة يتعين أن لا يقل المستوى المطلوب على مهندس مساعد مع إستكمال تكوينه منهجيا وفنيا. أما بالنسبة للمرشدين المستوعبين من قبل الهياكل المهنية، يتعين إقرار مبدأ الإنتداب حسب كراس شروط تضبط فيه المواصفات المطلوبة.

3.3.2- على مستوى الصيد البحري و تربية الأسماك:

بإعتبار الأمر عدد 1557 المؤرخ في 9 سبتمبر 1996 والمتعلق بتنظيم التكوين المهني في قطاع الصيد البحري الذي يخول لهذه المؤسسات تعاطي الأنشطة الإرشادية والإحاطة بالبحارة ونظرا لغياب جهاز إرشاد ميداني على غرار القطاع الفلاحي يقترح :

- تركيز خلية إرشاد في الصيد البحري على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني في القطاع وفي صورة غياب مركز تكوين في الصيد البحري بالولاية (ذلك شأن ولايات تونس

وأريانة وسوسة) تركز الخلية على مستوى مركز التكوين المهني الفلاحي المتواجد بالولاية.

- تركيز مركز إشعاع بكل ميناء صيد ساحلي أو بالأعماق ينشط به مرشدا يهتم بإحاطة الصيادين التابعين للميناء الراجع له بالنظر و بالمرافيء و مراكز الإنزال المجاورة.

من مهام رؤساء الخلايا دعم المرشدين فنيا ومنهجيا والتصرف في وسائل العمل والتنسيق مع المؤسسات التنموية والهياكل المهنية العاملة بالقطاع على المستوى الجهوي من جهة والسهر على تشخيص حاجيات البحارة من التكوين ومتابعة تنفيذ البرامج من جهة أخرى.

والجدير بالملاحظة أن تركيز هذه الشبكة لا يستوجب إحداث بناءات حيث أن مقر الخلية يكون صلب مركز التكوين المهني المعني ومقر المرشد صلب الميناء. أما في ما يتعلق بالتجهيزات الضرورية للأنشطة الإرشادية فتقتصر على التجهيزات المكتبية والأدوات البيداغوجية ووسائل التنقل المتمثلة في سيارة على مستوى كل خلية ودراجة نارية على مستوى كل مركز عند الإقتضاء.

وفي ما يتلعق بالموارد البشرية الضرورية للجهاز المذكور يكون إنتداب رؤساء الخلايا الثمانية عن طريق إعادة توظيف الإطارات المتواجدة ويتم اللجوء إلى الإنتدابات الجديدة بالنسبة للمرشدين في حدود النقص الحاصل بعد إعادة توظيف البعض من الأعوان المتواجدين في الجهات على مستوى دوائر الصيد البحري، وتقوم الوكالة بتكوين ورسكلة هذه الإطارات منهجيا وفنيا .

مقترح في التوزيع الجغرافي لشبكة الإرشاد في قطاع الصيد البحري

الولاية	مركز التكوين المهني مقر الخلية	ميناء الصيد البحري مقر مركز الإشعاع	ملاحظة
جندوبة	مركز التكوين المهني للصيد البحري بطبرقة	طبرقة	يمكن أن يقتصر جهاز الإرشاد على مركز الإشعاع بطبرقة
بنزرت	المركز القطاعي لتكوين ربابنة الصيد بالأعماق بالرمال	بنزرت سيدي مشرق غار الملح رأس الزبيب منزل عبد الرحمان	
نابل	المركز القطاعي للتكوين المهني في الميكنة البحرية بقليبية	قليبية بني خيار سيدي داود الهوارية	
المنستير	مركز التكوين المهني للصيد البحري بالمنستير	المنستير طبلبة صيادة البقالطة قصيبة المديوني	
المهدية	مركز التكوين المهني للصيد البحري بالمهدية	المهدية الشابة سلقطة ملولش	

صفاقس	مركز التكوين المهني للصيد البحري بصفاقس	صفاقس الصخيرة المحرص العطايا القراطن اللوزة/ اللواتة	
قابس	مركز التكوين المهني للصيد البحري بقابس	قابس الزارات	
مدنين	مركز التكوين المهني للصيد البحري بجرجيس	جرجيس حومة السوق أجيم بوغرارة الكتف	
أريانة	مركز التكوين المهني في تربية الأبقار بسيدي ثابت	قلعة الأندلس	يمكن أن يقتصر جهاز الإرشاد على مركز الإشعاع بقلعة الأندلس
تونس	المندربية الجهوية للتنمية الفلاحية بتونس	حلق الوادي	يمكن أن يقتصر جهاز الإرشاد على مركز الإشعاع بحلق الوادي.
سوسة	المركز القطاعي للتكوين المهني في الزراعات المحمية بشط مريم	سوسة هرقلة	

4.2- الإرشاد التابع للمصالح الإدارية الأخرى والدواوين

إلى جانب جهاز الإرشاد التابع للمندوبيات والمدعم من طرف الوكالة، نشير إلى أن إدارة المحافظة على المياه والتربة وديوان تربية الماشية وتوفير المرعى وديوان تنمية الغابات والمراعي بالشمال الغربي يتعاطوا شيئا من الإرشاد المتعلق بميادينهم وذلك طبقا للنصوص المحدثة لهم.

1.4.2- على مستوى إدارة المحافظة على المياه والتربة:

يوجد لدى هذه الإدارة مصلحة تتركب من رئيس مصلحة ومهندس مساعد تعنى بالإرشاد في ميدان إختصاصها. من مهام هذه المصلحة دعم وتنسيق ومتابعة نشاط أعوان دائرة المحافظة على المياه والتربة المتواجدين بالمندوبيات. قبل إحداث الوكالة يتدخل هؤلاء الأعوان في الإرشاد لدى الفلاحين في ميدان إختصاصهم بصفة مباشرة ومستقلة وبإمكانياتهم الذاتية.

على إثر إحداث الوكالة، إقتصرنشاط أعوان هذه المصلحة على دعم نشاط المرشدين في ميدان المحافظة على المياه والتربة كأخصائيي مادة وفي تشخيص إشكاليات الجهات المهددة بلإنجراف وإيجاد الحلول المناسبة لها في نطاق دراسات تنفيذ المشاريع التنموية الجهوية وخاصة المندمجة منها. أما على الصعيد المركزي يمثل أعوان هذه المصلحة همزة وصل بين إدارة المحافظة على المياه والتربة ووكالة الإرشاد ويتعاملون مع الوكالة في نطاق إعداد وإنجاز دعائم الإرشاد المكتوبة والسمعية والبصرية.

يعتبر هذا التراجع في المهام إستجابة لمبدإ عدم إزدواجية التدخل على الميدان في نطاق توزيع الأدوار والتكامل. والمقترح أن تواصل هذه المصلحة نشاطها حيث يمثل إطارات هذه المصلحة أخصائيي مادة في الميدان يعملون بالتنسيق مع الوكالة.

2.4.2- على مستوى ديوان تربية الماشية وتوفير المرعى:

من مهامه المعاضدة الفنية في ميدان الإرشاد الفلاحي الخاص بتربية الماشية وتوفير المرعى. وتتلخص تدخلات الديوان في محورين:

- تدخل فردي لدى المربين في إطار برنامج مراقبة كفاءات القطيع.
- دعم الوكالة وجهاز الإرشاد القاعدي كمختص مادة في الأنشطة الإرشادية الجماعية والإرشاد الجماهيري. و في هذا الإطار نسجل مشاركة الديوان في 408 يوم إعلامي و38 حصة تطبيقية و5 حصص مشاهدة على القطع المثالية و18 زيارة بين المناطق وفي إنجاز 20 نشرية فنية و14 مطوية في البرنامج الوطني خلال موسم 99/98

وتجدر الإشارة أنه في كلتا الحالتين لا نسجل إزدواجية تدخل هامة مع جهاز الإرشاد القاعدي ويقترح مواصلة الديوان للتدخلات الفردية المتصلة بمراقبة الكفاءات والعمل على المزيد من التنسيق بالنسبة للإرشاد الجماعي الميداني وكذلك الإرشاد الجماهيري بالنسبة لبقية المواضيع محاور إختصاص الديوان وبذلك يكون أعوان الديوان أخصائيي مادة تجاه الوكالة من جهة وجهاز الإرشاد القاعدي من جهة أخرى.

3.4.2- على مستوى ديوان تنمية الغابات والمراعي بالشمال الغربي:

يتدخل الديوان في مناطق تمسح حوالي 225000 هك موزعة على ولايات باجة وجندوبة و بنزرت والكاف وسليانة. تتعلق مجالات التدخل بالفلاحة الجبلية والغابية وتهتم بتربية الماشية والزراعات العلفية والرعوية والمحافظة على المياه والتربة والأشجار المثمرة.

يتركب فريق الإرشاد من 6 مهندسين و53 فني يتعاطون الإرشاد بمختلف طرقه بصفة ظرفية ويستغلون 30 سيارة بمعدل يوم واحد في الأسبوع مخصص للإرشاد.

تبلغ الإعتمادات الموظفة للإرشاد سنويا زهاء 70 ألف دينار متأتية من ميزانية الدولة (44 ألف دينار) والتعاون الدولي (26 ألف دينار).

تتلخص إنجازات الأنشطة الإرشادية لموسم 99/98 في 800 يوم إعلامي و528 حصة تطبيقية و218 حصة مشاهدة على القطع المثالية لفائدة 32300 منتفع و10 زيارات بين المناطق لفائدة 125 منتفع وحوالي 9000 إتصال فردي.

في نطاق التعاون مع وكالة الإرشاد ينتفع أعوان الديوان بالنشريات الفنية والدورات التكوينية، كما يتلقى الديوان الدعم الفني من ديوان تربية الماشية وديوان الكروم سابقا في ميادين إختصاص كل منهما.

- **الإشكاليات:**

* إزدواجية التدخل بين أعوان الديوان و مرشدي المندوبيات حيث يواصل المرشدون التطرق للمواضيع الخارجة عن ميادين إختصاص الديوان.
* نفس النقائص المسجلة بجهاز الإرشاد التابع للمندوبيات في ما يتعلق بتفرغ المرشد وقلة دعائم الإرشاد وقلة وسائل التنقل.

- **التصورات :**

يقترح رفع إزدواجية التدخل في مناطق الديوان حيث يكلف هذا الأخير بإحاطة المنتجين في كل ميادين الإنتاج وحسن إستغلال والمحافظة على الثروات الطبيعية (المراعي والغابات).

تدعم الوكالة أعوان الديوان فنيا و منهجيا و خاصة في إتجاه الأعوان الجدد و يدعم الديوان جهازه الإرشادي بحسن توظيف الموارد البشرية بالترفيع في نسبة تفرغهم للعمل التنشيطي والإرشاد ودعم إمكانيات العمل.

3- الإرشاد التابع للهياكل المهنية

1.3- المجامع المهنية المشتركة:

1.1.3- الوضع الحالي :

ثمانية مجامع مهنية مشتركة وحسب تاريخ إنبعاثها تهتم بتطوير قطاعات الخضر، القوارص والغلال، التمور، منتوجات الدواجن، منتوجات الصيد البحري، اللحوم الحمراء، الحليب والكروم.

ولهذه المجامع مهام خصوصية ومهام مشتركة ومن بين ما تعلق من هذه الأخيرة بالإحاطة والإرشاد والدعم نذكر:

- نشر تقنيات الانتاج الحديثة.
- الاستشارة بين الادارة والمهنة قصد النهوض بالقطاع.
- تجميع وتحليل ونشر الاحصاءات والمعطيات الفنية والاقتصادية المتعلقة بالمنظومات.

تقوم المجامع بأنشطة إرشادية بأهمية متفاوتة حسب المؤسسات و تنتج او تساهم في اعداد نشريات فنية وتقوم بتركيز بعض القطع المثالية للمشاهدة كما تساهم في تنظيم ايام اعلامية أو تدريبية للمرشدين.

هذا, وتقوم هذه المجامع بالتعاون مع مؤسسات البحث بوضع وتنفيذ برامج بحث تطبيقي التي أخذت خلال السنتين الاخيرتين الصبغة التعاقدية.

ويبقى تدخل هذه المجامع على الميدان رهينة الامكانيات البشرية ووسائل العمل المتوفرة لديها بأهمية متفاوتة وبتمويلات متأتية خاصة من صندوق تنمية القدرة التنافسية.

والملاحظ ان بعض المجامع كمجمع القوارص والغلال ومجمع الخضر ممثلين على مستوى اهم مناطق الانتاج المتصلة بقطاعاتهم بواسطة مرشديهم الذين يعملون عادة بالتنسيق مع جهاز الارشاد الاداري.

2.1.3- الإشكاليات

- تعدد مهام المجامع
- إزدواجية التدخل في الارشاد لا تزال قائمة من جراء عدم التنسيق وبحكم ازدواجية مهام المتدخلين.
- الإمكانيات البشرية ووسائل العمل غير متوفرة بالقدر الكافي لدى المجامع, حيث ان العدد الجملي لاعوان التاطير يبلغ 75 (منهم 25 موظفين كامل الوقت للاحاطة) ويتوزع هذا العدد الى 27 لدى مجمع القوارص والغلال و20 لدى مجمع الخضر بينما تحضى بقية المجامع ب 28 عونا.
- وبالنسبة لوسائل العمل وخاصة وسائل التنقل يتوفر لدى المجامع 35 سيارة منها 23 موضفة كامل الوقت للنشاط الارشادي يوجد منها 19 لدى مجمع القوارص والغلال.

3.1.3- التصورات:

- إيجاد سبل تعامل بين المجامع مع المؤسسات المهنية القاعدية(تعاضديات الخدمات, مجامع التنمية...) في نطاق عقود برامج واتفاقيات شراكة قصد تنمية القطاعات ذات الأولوية.
- مراجعة مهام المجامع المهنية المشتركة في إتجاه إقتصارها على تنظيم المنظومات الراجعة لها بالنظر وخاصة في ما يتعلق بتثمين المنتوج والتصدير.

2.3- المراكز الفنية:

1.2.3- الوضع الحالي :

ثلاثة مراكز فنية حديثة العهد, يعنى الاول بالحبوب والثاني بالبطاطا والثالث افقي يعمل في نطاق الزراعات البيولوجية, تنحصر اهم مهامهم الخصوصية في:

- تثمين نتائج البحث وملائمتها عن طريق تجارب ميدانية
- تكوين المرشدين والمكونين والمنتجين واكسابهم مهارات في مجال اختصاص المركز
- الاحاطة الفنية والاقتصادية للمنتجين
- إعداد ونشر الدراسات والنشريات الفنية

- تبادل المعلومات وجلب التكنولوجيا الحديثة

تقوم هذه المراكز الفنية بالتنسيق مع مؤسسات البحث والتكوين والارشاد والهياكل المهنية ببعض الأنشطة الارشادية تتمثل خاصة في الأيام الاعلامية وحصص المشاهدة على القطع التجريبية وبعض النشريات الفنية.

يعد المركز الفني للبطاطا 7 مؤطرين و5 سيارات موظفين كامل الوقت لانشطة الاحاطة والارشاد, و تتمثل هذه الامكانيات بالنسبة للمركز الفني للحبوب في 6 مؤطرين وقت ظرفي و سيارتان كامل الوقت.

تمول المراكز أنشطتها الإرشادية من صندوق تنمية القدرة التنافسية.

2.2.3- الإشكاليات:

- إزدواجية التدخل في الارشاد بالنسبة لمركزي البطاطا والحبوب وازدواجية المهام بالنسبة لمركز البطاطا مع المجمع المهني المشترك للخضر.
- اقتصار تمويل نشاط المراكز على موارد صندوق تنمية القدرة التنافسية.

3.2.3- التصورات:

- يعد الجانب المتعلق بملائمة نتائج البحث ووضع المراجع الفنية والإقتصادية قصد إستغلالها من قبل جهاز الإرشاد والمؤسسات التنموية حلقة هامة في تثمين ونشر نتائج البحث، و يمثل هذا الجانب أهم مهام المراكز الفنية في غياب هذه الحلقة على مستوى مؤسسات البحث.
- حداثة عهد المراكز الفنية لا تمكن من تقييم موضوعي لأنشطة هذه الأخيرة وبالتالي يتعين تحديد مدة كافية يتم على إثرها تقييم نجاعة هذه المراكز وتصور مدى إسهامها في المجال التنموي بإمكانيات وموارد مهنية ذاتية.

3.3- تعاضديات الخدمات:

1.3.3- الوضع الحالي :

يوجد حاليا 204 تعاضدية خدمات فلاحية منها 12 في الصيد البحري وتختلف وضعية هذه التعاضديات حسب الحالات إذ توجد:

120 تعاضدية تسير سيرا عاديا (59٪)

47 تعاضدية تلاقي بعض الصعوبات (23٪)

37 تعاضدية في طور الإنطلاق (18٪)

والملاحظ وان 12 تعاضدية بادرت بعد باقحام نشاط الاحاطة والارشاد ضمن خدماتها.

2.3.3- الإشكاليات :

تتميز أغلب التعاضديات بمحدودية نشاطها وتعاني من عدة نقائص تتعلق بالتسيير عامة مما أفقدها شيئا من المصداقية لدى المنخرطين.

3.3.3- التصورات :

إن تعاضديات الخدمات الناشطة لها دور هام في اسداء الخدمات الضرورية لمنخرطيها وبذلك فهي تعد حلقة اتصال مع الفلاحين حيث يقترح توظيف هذه الميزة لادراج الاحاطة والارشاد ضمن انشطتها على غرار مبادرات بعض التعاضديات في هذا الشأن.

ولبلوغ هذه الغاية يتعين اتخاذ الاجراءات التالية:

- تحسيس وحث التعاضديات المؤهلة على تعاطي نشاط الاحاطة والارشاد بصفة اختيارية وذلك بانتدابها لإطارات للغرض.
- مساهمة صندوق التشغيل 21-21 بنسبة 50٪ من اجور هذه الاطارات المنتدبة على امتداد 3 سنوات تتحمل اثرها التعاضدية كامل الاجور.
- تمكين هذه الاطارات من التكوين المنهجي والفني و احاطتهم على غرار بقية المرشدين.

4 - تجربة المشروع الرئاسي المنموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي

يهدف المشروع الرئاسي النموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي الذي أذن به سيادة رئيس الجمهورية بمناسبة العيد الوطني للفلاحة يوم 97/5/12 والذي يشرف على تنفيذه الإتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري بالتنسيق مع وزارة الفلاحة إلى:

- تحسين الإحاطة بالفلاحين إعتمادا على اللإرشاد الفلاحي بما يتطلبه ذلك من دعم للموارد البشرية و المادية بالمناطق المعنية وتطوير لنظام الإرشاد ومحتواه.
- إكساب المنتجين مهارات تمكن من تطوير الإنتاج و تحسين الإنتاجية وتضمن للنشاط الفلاحي المردودية العالية.
- تشريك المهنة بصفة تدريجية في الإضطلاع بدور فعال في العمل التنموي الفلاحي وذلك عبر المساهمة في ضبط البرامج الإرشادية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها.

إنطلقت التجربة بتاريخ 98/5/7 لمدة سنتين في الستة مناطق التي تم تشخيصها (الكريب، واد مليز، القبة، القيروان الجنوبية، قفصة الشمالية، مارث)

1.4- تقييم الوضع الحالي للمشروع

الدعم المسجل على مستوى إمكانيات التدخل والمنهجية المعتمدة

تم خلال فترة تركيز المشروع توفير الإمكانيات البشرية ومختلف وسائل العمل الإضافية والضرورية كما إعتمد المشروع منهجية تدخل ترتكز أساسا على الإرشاد الجماعي المكثف وتمثل هذا الدعم خاصة في:

- إنتداب 14 إطارا لسد الشغورات على مستوى مراكز الإشعاع الفلاحي
- تحسين ظروف تنقل المشردين بإقتناء 16 سيارة إضافية
- دعم خلاياالإرشاد بالوسائل و المعينات البيداغوجية و السمعية البصرية والمكتبية

- تكوين الإطارات المنتدبة في مناهج و طرق الإرشاد ورسكلة المرشدين المتواجدين في منهجية المشروع
- تشخيص مختلف انماط الإنتاج والمجموعات المستهدفة لغاية الإحاطة المكثفة وضبط روزنامة نشاط المرشدين.
- إبرام اتفاقيات عقود برامج إحاطة وإرشاد بين المرشدين والمجموعات المستهدفة.

هذا وقد تم تركيز وحدة لتسيير ومتابعة المشروع ووحدة تعنى بالتنشيط الميداني تدعم نشاط المرشدين وذلك على المستوى المركزي.

النتائج المسجلة على مستوى فاعلية اللإرشاد

كان للدعم المشار إليه أعلاه التأثير الإيجابي خاصة فيما يتعلق بـ:

- تفرغ المرشدين الذين أصبحوا يخصصون ما لا يقل عن 80 ٪ من نشاطهم للإرشاد.
- التحسين في نسبة التأطير عامة والتي تطورت من معدل 850 فلاح للمرشد قبل المشروع إلى 480 فلاح خلال المشروع . وتتراوح هذه النسبة داخل المجموعات المستهدفة بين 46 و80 فلاح للمرشد الواحد حسب المناطق مقابل 105 فلاح مرسمين بمختلف المجموعات لكل مرشد.
- تكثيف الإحاطة الجماعية في نطاق المجموعات المستهدفة وتخصيص الزيارات الميدانية الفردية لغاية المتابعة والتقييم.
- الترفيع في نسبة الحضور الميداني للمرشدين بفضل تمتعهم بمعدل ثلاثة أيام ونصف سيارة في الأسبوع.
- إعطاء المشروع استقلالية التصرف مما مكنه من مرونة التسيير مقارنة مع الجهاز التابع للمندوبيات.
- تكوين المرشدين منهجيا وفنيا و إحاطتهم بصفة مكثفة مكنتهم من مواكبة أفضل للمواسم الفلاحية ومن التطرق للنواحي الإقتصادية والإجتماعية في تدخلاتهم الشيء الذي دعم مصداقيتهم لدى المنتجين.

- تنظيم تدخل مختلف الهياكل التنموية واستقطاب أفضل للإطارات وهياكل البحث التنموي الجهوي في إطار عقود البرامج فضلا على تشريك الهياكل المهنية القاعدية ذات الصبغة التنموية والخدماتية.

النتائج المسجلة على مستوى تنظيم المنتجين

لقد مكنت منهجية الإرشاد المعتمدة من تكوين عدة مجموعات مستهدفة امكن بواسطتها انجاز جل برامج الارشاد ورغم التوصل الى تركيز عدة جمعيات مائية فان العمل الجماعي لم يبرز بالقدر الكافي باغلب مناطق التدخل و ذلك لصعوبة التوصل في ظرف وجيز الى تغيير العقليات من جهة وغياب الاطار القانوني الحافز للعمل المشترك من جهة ثانية.

وبالتالي فان مفهوم التدرج نحو تشريك المهنة في الاضطلاع بدور فعال في العمل التنموي والمساهمة في تكاليف الارشاد لم يتجسم بالقدر الكافي خلال هذه المدة القصيرة للتجربة ولكنها تعتبر مرحلة هامة واساسية لتهيئة الارضية الملائمة لتركيز مجامع التنمية التي صدر في شانها القانون الاطاري لسنة 1999.

2.4- النقائص والإشكاليات

رغم شمولية المنهجية المعتمدة للتاطير والارشاد الفلاحي و توصلها الى عدة نتائج طيبة على جميع المستويات فان بعض النقائص والاشكاليات تم تسجيلها:

- عملية تشخيص الانماط الزراعية التي تمت في ظرف وجيز وبتشريك اطراف خارجية لم تعكس الوضع الحقيقي في بعض الحالات مما استوجب تدخل المرشدين لتعديل بعض المجموعات المستهدفة.
- روزنامة التدخل المكثفة لم تراعي خصوصيات بعض منظومات الانتاج البعلية من جهة و لم تفسح المجال لاكساب المرشدين الكفاءة لتحسين تدخلاتهم من جهة اخرى.

- المساهمة المحتشمة للهياكل القاعدية لاتحاد الفلاحين في تنفيذ و متابعة برامج الارشاد.
- غياب الاطار القانوني الحافز لتنظيم المنتجين عند انطلاق المشروع و قصر مدة المشروع لم تمكن من تركيز هياكل مهنية قاعدية ذات صبغة تنموية.

3.4- التصورات المستقبلية للمشروع:

باعتبار النقائص التي حالت دون تحقيق الهدف المتعلق بتنظيم الفلاحين للأسباب المعللة سالفا وحتى نمكن المشروع من العمل في هذا الاتجاه يقترح مواصلته في صيغته الحالية وفي المناطق الستة لمدة سنتين بالتركيز على الجانب المتعلق بتنشيط المنتجين بهدف تنظيمهم في صلب مجامع مهنية تنموية التي صدر في شأنها القانون الإطاري خلال سنة 1999.

كما يقترح استغلال إيجابيات هذه التجربة في نطاق برنامج اصلاح قطاع الإرشاد.

5- المستشارين الفلاحيين

1.5- الوضع الحالي :

الإستشارة الفلاحية الخاصة هي حديثة العهد ولا نسجل في هذا الاطار سوى انتصاب 7 مستشارين من بينهم 5 في حالة تقاعد.

2.5- الإشكاليات

- عدم لجوء الفلاحين للمستشارين بحكم حداثة الاستشارة و عدم تعودهم على الانتفاع بخدمات احاطة بمقابل.
- تخصص هؤلاء المستشارين في ميادين معينة يحول دون تلبية رغبات بعض الفلاحين الذين هم في حاجة لاستشارة متعددة الاختصاصات.
- الاطارات الشابة الراغبة في الحصول على تاشيرة المستشار الفلاحي لا تتوفر فيهم شروط الخبرة المطلوبة.

3.5- التوصيات:

- التعريف بمهام ودور المستشار الفلاحي في احاطة المنتجين وتاهيل مستغلاتهم.
- تعديل النصوص المنظمة لمهنة المستشار في اتجاه تيسير شروط الحصول على التاشيرة.
- تشجيع ودعم الاطارات الشابة لاكسابهم الخبرة الضرورية لتعاطي مهنة المستشار عن طريق الانتداب في نشاط الارشاد والاحاطة في نطاق تربصات الادماج في الحياة المهنية لدى مكاتب الاستشارة أو هياكل اخرى.

6- العلاقة بين البحث والإرشاد والتكوين

1.6- علاقة البحث بالإرشاد:

1.1.6- الهيكلة :

قصد تمتين العلاقة بين البحث والإرشاد أحدثت وزارة الفلاحة إدارة على مستوى مؤسسة البحث والتعليم العالي الفلاحي وإدارة فرعية على مستوى وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي، كما دعت كل المعاهد ومؤسسات البحث لتركيز وحدة خاصة بربط العلاقة مع هياكل الإرشاد والتنمية لغاية تثمين نتائج البحث على غرار ماهو موجود بمعهد الزيتونة ومعهد المناطق القاحلة.

وفي نطاق لامركزية تشخيص و تنسيق برامج البحث وتثمين نتائجه تم خلال السنوات الأخيرة إحداث 7 أقطاب جهوية للبحث التنموي تابعة لمؤسسة البحث والتعليم العالي الفلاحي تعنى بتنسيق ومتابعة برامج البحث ودعم النشاط التنموي في الجهات.

ولإتمام منظومة البحث والإرشاد بحلقة تدعم هياكل التنمية وجهاز الإرشاد في مجالات تثمين نتائج البحث سيتم تركيز محطات بحث جهوية تستجيب لمتطلبات الجهات الطبيعية في مجال البحث التطبيقي والملائمة.

بالنسبة لقطاع الصيد البحري وتربية الأسماك، يمثل المعهد الوطني لعلوم وتكنولوجيا البحار، التابع لكتابة الدولة للبحث العلمي، المؤسسة الوحيدة للبحث في القطاع.

2.1.6- آليات تعامل البحث مع جهاز الإرشاد

على مستوى مؤسسة البحث:

مرت إدارة تثمين نتائج البحث في نشاطها بثلاثة مراحل في أسلوب تمرير مكتسبات ومستجدات البحث:

- تنظيم أيام إعلامية وطنية لتقديم و مناقشة مكتسبات البحث.
- المساهمة في تنظيم الحملات الإرشادية المكثفة و إستقطاب البحاثين للنشاط المترتب عنها.
- تقييم و مناقشة مشاريع البحث و تدوين نتائجها في ورقة فنية لتثمينها عند الإقتضاء.

على مستوى الأقطاب الجهوية للبحث التنموي.

تساهم هذه الأقطاب في تشخيص المشاكل المطروحة على ساحة الإنتاج وفي توجيه برامج وأنشطة البحث التنموي وفي تنظيم أيام إعلامية وتدريبية لفائدة المرشدين حول التقنيات الحديثة ومستجدات البحث.

3.1.6- الإشكاليات:

بالرغم من توفر الهياكل الخاصة بالبحث، تبقى منظومة البحث والإرشاد تفتقر إلى أسلوب ربط وتعامل آلي ومتواصل في مجال تثمين نتائج البحوث وخاصة على مستوى البحث التطبيقي والملائمة و يعزى هذا إلى:

- قلة الموارد البشرية المختصة على مستوى البحث والإرشاد.
- إقتصار البحاثين على البحث العلمي والتطبيقي دون مواصلته إلى درجة الملائمة على غرار ماهو معمول به بمعهد الزيتونة ومعهد المناطق القاحلة.

4.1.6- التصورات

لتطوير البحث التطبيقي يكون من الضروري تدعيم عمل أقطاب ومحطات البحث الجهوية في إتجاه ملائمة نتائج البحوث مع الواقع الميداني ومد وكالة الإرشاد بالمعلومات

والمعطيات المرجعية قصد استغلالها ونشرها عبر مختلف دعائم وقنوات أرشاد من قبل إطارات مختصي مادة تنتدب للغرض صلب الوكالة.

2.6- علاقة البحث بالتكوين:

مراكز التكوين في الفلاحة والصيد البحري التي تمثل حلقة من منظومة التنمية بإعداد اليد العاملة المختصة وتأهيل الفلاحين والبحارة هي الآن بصدد إعادة الهيكلة على مستوى طاقة الإستيعاب والفضاءات البيداغوجية بالتوازي مع تحيين وتطوير برامج التكوين الأساسي والمستمر. وتبقى هذه المراكز في حاجة:

- للتعزيز بالإطار المكون طبقا للمؤهلات المطلوبة في نطاق خطة تأهيل التكوين المهني.
- للمساعدة من طرف المرشدين في تشخيص حاجيات الفلاحين والصيادين من التكوين المستمر بالتعاون مع الهياكل المهنية القاعدية.

وأما عن العلاقة بين التكوين المهني في الفلاحة والصيد البحري والبحث فهي غير مباشرة وبإمكانها أن تتطور في إتجاه:

- مساهمة البحاثين في رسكلة الإطار المكون.
- تدعيم تعامل جهاز البحث التطبيقي والمراكز الفنية مع مراكز التكوين المهني الفلاحي في مجال استغلال ضيعات هذه الأخيرة للقيام بالتجارب والملائمة مما يوفر فضاءات التقاء للإستفادة من نتائجها بين البحاثين والمكونين والمرشدين والمنتجين وتدعيم التكوين المستمر.

3.6- علاقة التكوين بالإرشاد :

للتكوين المستمر وبالتداول عبر مراكز التكوين المهني في الفلاحة والصيد البحري دورا طلائعيا في تأهيل الفلاحين والبحارة لإكسابهم المهارات الضرورية والقدرات على إستيعاب التقنيات الحديثة وتثمين ما يتلقونه من مستجدات ونصائح من قبل المرشدين وإنذارات وتوصيات عبر أجهزة الإعلام.

وإعتمادا على خصائص القطاع الفلاحي وتطوراته المنتظرة من جهة وعلى القانون التوجيهي للتكوين المهني الفلاحي من جهة أخرى، يتعين إعطاء الإرشاد في الفلاحة والصيد البحري الصبغة التكوينية والتوجيهية نحو الرفع من المستوى المعرفي والتقني للمنتجين والبحارة والعاملين معهم، و يعني هذا إقتران الإرشاد بالتكوين المهني وخاصة المستمر وبالتداول حتى يلعب التكوين الدور التأهيلي عبر تلقين الأسس والمبادئ العلمية والتقنية التي ترتكز عليها تقنيات وأساليب الإنتاج الحديثة عوضا عن التوصيات العامة أو الإعلام العام المتداولة من قبل جهاز الإرشاد. ولهذا الأخير دور هام في تنشيط المنتجين وتوجيههم وتنظيمهم.

آفاق تطوير علاقة التكوين بالإرشاد:

إن منهجية إقتران التكوين المهني بالإرشاد تحتم الإندماج في بعض جوانبها والتكامل في البعض الآخر حيث أن هذا الأسلوب في التكامل يسند للمرشدين مهام تشخيص حاجيات الفلاحين والبحارة من التكوين المستمر بالتنسيق مع الهياكل المهنية القاعدية وتأطير هؤلاء في ما بعد.

وعلى مراكز التكوين المهني في الفلاحة والصيد البحري ملائمة برامج التكوين إستجابة لحاجيات المنتجين من جهة وفي إتجاه الرفع في الكفاءات والقدرات على إستيعاب وإستخدام التقنيات والتكنولوجيا الحديثة من جهة أخرى.

7-برنامج تمويل دعم الإرشاد خلال المخطط العاشر

(باعتبار سد الشغورات على مستوى الخلايا ومراكز الإشعاع)

(بالألف دينار)

المكونات	الوحدة	العدد	كلفة الوحدة	الكلفة الجملية السنوية										الكلفة الجملية للمخطط العاشر	ملاحظات
				س1		س2		س3		س4		س5			
				ع*	ك	ع	ك	ع	ك	ع	ك	ع	ك		
1. على مستوى الوكالة															
1.1 تعزيز الإرشاد الجماهيري															
– تجهيزات	سيارة 4x4	1	30	1	30									30	
	آلة نسخ	1	10	1	10									10	
	وحدة إعلامية	1	3	1	3									3	
– اسداء خدمات	انجاز ومضات	10	10	2	20	2	20	2	20	2	20	2	20	100	
– تربصات وتكوين	أسبوع تربص	18	0.5	9	4.5	9	4.5							9	لفائدة 3 إطارات
الجملة 1.1.					**67.5**		**24.5**		**20**		**20**		**20**	**152**	
2.1. تعزيز الوحدات المدعمة للإرشاد الميداني															
– تجهيزات	سيارة	8	25	4	100	4	100							200	منها 5 تجديد
	آلة نسخ	2	8	2	16									16	
	وحدة إعلامية	5	3	5	15									15	
	مجموعة أدوات بيداغوجية	1	10	1	10									10	
– تربصات وتكوين	أسبوع تربص	30	0.5	-	-	15	7.5	15	7.5					15	لفائدة 10 إطارات
الجملة 2.1.					**141**		**107.5**		**7.5**					**256**	
3.1. تجهيز إدارة إحاطة الإرشاد المهني والخاص المحدثة بالوكالة															
	سيارة	2	25	1	25	1	25							50	
	وحدة إعلامية	2	3	2	6									6	
	آلة نسخ	1	8	1	8									8	
	مجموع أدوات بيداغوجية	1	10	1	10									10	

* ع : العدد ك : الكلفة

الجملة 3.1.				**49**		**25**								**74**	
4.1. الدعم الفني في نطاق على مستوى الوكالة والجهاز الميداني						250		250		250		250		**1000**	
5.1.دعم مشاريع تنظيم المنتجين						250		250		250		250		**1000**	
الجملة 1														**2482**	
2. على مستوى المندوبيات															
– تعزيز وسائل العمل	سيارة	286	25	100	2500	100	2500	86	2150					**7150**	منها 124 تجديد
	وحدة متنقلة لتنشيط المرأة الريفية	22	60	8	480	8	480	6	320					**1320**	
	وحدة إعلامية	180	3	60	180	60	180	60	180					**540**	وحدة لكل خلية ارشاد
	مكتب رئيس خلية	14	0.5	14	7									**7**	
	مكتب مرشد	185	0.3	100	30	85	25.5							**55.5**	
	مجموع أدوات بيداغوجية	180	1	60	60	60	60	60	60					**180**	
	مجموع مراجع وكتب	180	0.5	60	30	60	30	60	30					**90**	مجموعة لكال خلية
– تكوين منهجي وبيداغوجي للإطارات المنتدبة	أسبوع تربص	2000	0.25	800	200	600	150	600	150					**500**	
– تكوين فني بحساب أسبوعين لكل مرشد في السنة	أسبوع تربص	8320	0.25	1664	416	1664	416	1664	416	1664	416	1664	416	**2080**	
الجملة 2					3423		3361.5		2986		416		416	**11922.5**	
3. على مستوى الجهاز الميداني للصيد البحري															
– تجهيزات	سيارة	8	25	3	75	3	75	2	50					**200**	سيارة لكل خلية
	دراجة نارية	36	1.5	12	18	12	18	12	18					**54**	دراجة لكل مركز
	وحدة إعلامية	8	3	8	24									**24**	وحدة لكل خلية
	مكتب رئيس خلية	8	0.5	8	4									**4**	
	مكتب مرشد	36	0.3	36	10.8									**10.8**	
	مجموعة أدوات بيداغوجية	36	1	18	18	18	18							**36**	مجموعة لكل خلية

* ع : العدد ك : الكلفة

	مجموعة كتب ومراجع	8	0.5	4	2	4	2								مجموعة لكل خلية
– تكوين منهجي وبيداغوجي	أسبوع تربص	440	0.25	176	44	132	33	132	33						لفائدة 44 إطار
– تكوين فني بحساب أسبوعين لكل مرشد في السنة		150	0.25	72	18	72	18	72	18	72	18	72	18	18	لفائدة 36 مرشد
الجملة 3					194		164		119		18		18	18	
4. على مستوى تجربة المشروع الرناسي النموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي	تصرف				225		225								**تصرف لمدة سنتين** يمكن اعتماد فواضل المنحة التي يحضى بها المشروع عند انطلاقته

* ع : العدد ك : الكلفة

حجم أجور الإطارات المقترح انتدابها خلال المخطط العاشر

(بالألف دينار)

الجهاز المنتدب	الرتبة	العدد	معدل الأجر السنوي	كلفة الأجور السنوية	كلفة الأجور خلال المخطط العاشر	ملاحظات
الإرشاد الجماهيري بالوكالة	إطار تمور واخراج	3	10	30	**150**	
وحد تثمين نتائج البحث بالوكالة	مهندس	10	11	110	**550**	
رئيس خلية في القطاع الفلاحي	مهندس	14	12	168	**840**	
رئيس خلية في قطاع الصيد البحري	مهندس	8	12	96	**480**	
مرشد في القطاع الفلاحي	مهندس مساعد	185	8	1480	**7400**	
مرشد في قطاع الصيد البحري	مهندس مساعد	8	8	144	**720**	
مرشدة	مهندس مساعد	15	8	120	**600**	
المشروع الرئاسي النموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي	مهندس + مهندس مساعد			105	**210**	لمدة سنتين فقط
الجملة					**10950**	

ملخص برنامج تمويل دعم الإرشاد خلال المخطط العاشر

المكونات	كلفة الجملية للمخطط العاشر (بالأف دينار)	الملاحظات
على مستوى الوكالة	**2500**	
على مستوى المندوبيات	**11920**	
على مستوى الجهاز الميداني للصيد البحري	**500**	
على مستوى تجربة المشروع الرئاسي النموذجي للتأطير والإرشاد الفلاحي	**450**	
أجور الإطارات المقترح إنتدابها	**10950**	
المجموع العام	**26320**	