



MICROFICHE N°

08288

République Tunisienne

الجمهورية التونسية

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

وزارة الزراعة

CENTRE NATIONAL DE

المركز القومي

DOCUMENTATION AGRICOLE

للتوثيق الفلاحي

TUNIS

تونس

F 1

REPUBLIQUE TUNISIENNE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE
DIRECTION GENERALE DU GENIE RURAL

CONVENTION RELATIVE À LA FORMATION ET AU
PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL DE PROMOTION DES
ASSOCIATIONS D'INTÉRÊT COLLECTIF (AIC)

RAPPORT DE TOURNÉE DE
RECONNAISSANCE POUR LA
PROMOTION DES AIC

200 A 2288

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	1
1.1	LE CADRE GÉNÉRAL	1
1.2	L'ORGANISATION DES CHAPITRES	2
2.	MÉTHODOLOGIE	2
3.	RÉSULTATS CONCERNANT LES CAIC ET LES AIC	3
3.1	LES CAIC	3
3.2	LES AIC	16
4.	ASPECTS GÉNÉRAUX SUPPLÉMENTAIRES	25
4.1	REMARQUES INITIALES	25
4.2	OBSTACLES POLITIQUES	25
4.3	MANQUE DE CONCERTATION INTER - ADMINISTRATIVE	26
4.3	MANQUE DE CONCERTATION INTRA - ADMINISTRATIVE	26
4.5	DIFFICULTÉS AVEC LE CADRE JURIDIQUE	27
4.6	ABSENCE DE MARKETING SOCIAL	27
4.7	SYNTHÈSE	27
5.	OBSERVATIONS SPÉCIFIQUES DANS LES GOUVERNORATS	28
5.1	REMARQUES INITIALES	28
5.2	SUPPOSITIONS INITIALES	28
5.3	PAYSAGE PAR GOUVERNORAT	28
5.4	CLASSIFICATION "RÉGIONALE"	39
5.5	SYNTHÈSE	40
6.	CONCLUSIONS	41
7.	RECOMMANDATIONS	42
7.1	SUR LE PLAN DE LA FORMATION	42
7.2	ACTIVITÉS ET MESURES PROPOSÉES	43
7.3	VERS UNE APPLICATION COHÉRENTE DE LA STRATÉGIE NATIONALE	44
	ANNEXES	45

ANNEXES

- Annexe 1. Carte administrative de la Tunisie
- Annexe 2. Programme des visites de reconnaissance
- Annexe 3.1 Questionnaire N° 1: Discussion semi - structurée avec le CAGR
- Annexe 3.2 Questionnaire N° 2: Interview avec chaque membre de la CAIC concernant son CV
- Annexe 3.3 Questionnaire N° 3: Interview avec chaque membre de la CAIC concernant les activités quotidiennes
- Annexe 3.4 Questionnaire N° 4: Interview avec quelques membres du CA
- Annexe 4.1 Tableau N° 1: Les promoteurs des AIC dans les gouvernorats
- Annexe 4.2 Tableau N° 2: Les qualifications des promoteurs des AIC
- Annexe 4.3 Tableau N° 3: Expérience en matière de formation I (activités effectuées)
- Annexe 4.4 Tableau N° 4: Expérience en matière de formation II (difficultés et planning)
- Annexe 4.5 Tableau N° 5: Relation personnel - nombre d'AIC
- Annexe 4.6 Tableau N° 6: Conditions de travail
- Annexe 4.7 Tableau N° 7: Propositions pratiques pour améliorer la promotion des AIC
- Annexe 5.1 Tableau N° 8: Les AIC et leurs finances I (nombre de membres)
- Annexe 5.2 Tableau N° 9: Les AIC et leurs finances II (collecte d'argent)
- Annexe 5.3 Tableau N° 10: Les pannes des AEP
- Annexe 5.4 Tableau N° 11: Contacts AIC - CAIC
- Annexe 5.5 Tableau N° 12: Qualification des CA des AIC
- Annexe 5.6 Tableau N° 13: Propositions pour l'amélioration de la conception technique
- Annexe 5.7 Tableau N° 14: Les plus grandes difficultés et comment on peut y remédier
- Annexe 6 Liste des personnes rencontrées
- Annexe 7 Liste de sigles

1. INTRODUCTION

1.1 LE CADRE GENERAL

Depuis l'année 1987, la politique visant la création des Associations d'Intérêt Collectif (AIC) pour la gestion des équipements d'alimentation en eau potable dans le milieu rural a été adoptée en Tunisie. Cette politique développe, améliore et adapte le modèle déjà appliqué dans le domaine de l'irrigation agricole à la gestion de l'eau potable en milieu rural.

Les efforts déployés dans le cadre du projet USAID ont montré que l'instauration systématique des AIC aux fins de la gestion des AEP est une stratégie fructueuse qui peut contribuer davantage à la décentralisation et rendre plus efficace les activités de l'administration régionale.

Néanmoins le principe des AIC et son application dans la pratique sont deux choses différentes. Dans la pratique, il se pose une multitude de difficultés soit au niveau de l'Administration nationale (par exemple peu de visites d'encadrement sur le terrain, absence des procédures complètes d'évaluation et de suivi), soit au niveau de l'Administration régionale (par exemple manque des moyens de transport, travail à mi-temps pour la promotion des AIC) ou encore au niveau des AIC et parmi les usagers eux-mêmes.

Parmi les points faibles, nous ne mentionnerons ici que l'expérience limitée du personnel chargé de la promotion des AIC, les interventions administratives et politiques au niveau des gouvernorats, les attitudes des usagers ainsi que le manque de consignes détaillées qui expliquent suffisamment la Stratégie Nationale.

Dans cette situation, le présent projet vise à structurer, à renforcer et à compléter les efforts qui ont été entrepris en matière de promotion des AIC dans le passé. Cette structuration comportera entre autre:

- renforcement d'un service spécialisé au niveau de Tunis (DG/GR) qui ne s'occupe que de la promotion des AIC (service de promotion des AIC - SPAIC),
- constitution d'une équipe mobile (groupe itinérant - GI) qui visite à intervalles réguliers l'ensemble des gouvernorats pour appuyer et encadrer les cellules de la promotion des AIC (CAIC) de chaque CRDA,
- séminaires de formation et de perfectionnement pour l'ensemble des CAIC au moins deux fois par an,
- élaboration de consignes, de matériel didactique, de système d'évaluation accompagnante etc. permettant de bien gérer et améliorer l'ensemble des activités de promotion des AIC.

Dans le but de pouvoir commencer avec des travaux pratiques, le projet a entrepris un tournée de reconnaissance dans 21 des 23 gouvernorats de la Tunisie (sans Tunis et Kébili; voir à l'annexe 2).

Durant cette tournée, une équipe du projet a collecté des données permettant de définir les premières étapes de réalisation des objectifs principaux susmentionnés.

Les membres de cette équipe étaient:

- Souad KADACHI, membre du SPAIC à la DGGR
- Raoudha METHLOUTHI, membre du SPAIC à la DGGR
- Belgacem KHESSAÏSSIA, expert sociologue IGIP
- Kay E. EHLERS, sociologue et ingénieur IGIP

Le présent rapport donne une vue d'ensemble de la situation et présente les principales conclusions. Il est considéré comme un document de départ et peut servir à l'élaboration des détails des différentes mesures à envisager.

Notons que ce rapport est conçu pour être enrichi, amélioré et il peut être développé en permanence pendant le déroulement du projet.

1.2 L'ORGANISATION DES CHAPITRES

Le chapitre 2 présente et commente les méthodes de travail, en particulier les questionnaires qui ont été utilisés pour structurer le travail.

Le chapitre 3 vise les deux objets principaux de nos recherches: les cellules de promotion des AIC (CAIC) et les Associations d'Intérêt Collectif (AIC). La promotion des AIC ne peut réussir que si ces deux éléments sont bien conçus et liés.

Dans le chapitre 4, nous présentons quelques observations qui ne concernent pas, proprement dit la promotion des AIC, mais qui, comme facteurs externes, peuvent exercer une influence considérable sur les AIC et le travail de leur promoteurs.

Le chapitre 5 aborde quelques aspects concernant les particularités régionales.

Dans le chapitre 6, nous tirons les conclusions - clés des données présentées dans les chapitres précédents et établissons quelques points de départ aussi bien pour le perfectionnement conceptionnel que pour les travaux pratiques.

Enfin au chapitre 7 nous présentons nos recommandations pour le déroulement efficace du projet.

2. METHODOLOGIE

L'équipe du projet a visité chaque gouvernorat et y a passé un ou deux jours. Dans chaque gouvernorat, le programme était axé sur les éléments suivants:

- discussion semi - structurée (en utilisant le questionnaire, n° 1, voir à l'annexe 3.1) avec le chef de l'arrondissement du génie rural (CAGR): grâce à cette discussion, l'équipe a pu se faire une idée sur le contexte général dans lequel la CAIC travaille dans le gouvernorat en question. Les informations sur les conditions administratives et politiques ont permis de mieux comprendre les difficultés pratiques.

Les membres de cette équipe étaient:

- Souad KADACHI, membre du SPAIC à la DGGR
- Raoudha METHLOUTHI, membre du SPAIC à la DGGR
- Belgacem KHESSAISSIA, expert sociologue IGIP
- Kay E. EHLERS, sociologue et ingénieur IGIP

Le présent rapport donne une vue d'ensemble de la situation et présente les principales conclusions. Il est considéré comme un document de départ et peut servir à l'élaboration des détails des différentes mesures à envisager.

Notons que ce rapport est conçu pour être enrichi, amélioré et il peut être développé en permanence pendant le déroulement du projet.

1.2 L'ORGANISATION DES CHAPITRES

Le chapitre 2 présente et commente les méthodes de travail, en particulier les questionnaires qui ont été utilisés pour structurer le travail.

Le chapitre 3 vise les deux objets principaux de nos recherches: les cellules de promotion des AIC (CAIC) et les Associations d'Intérêt Collectif (AIC). La promotion des AIC ne peut réussir que si ces deux éléments sont bien conçus et liés.

Dans le chapitre 4, nous présentons quelques observations qui ne concernent pas, proprement dit la promotion des AIC, mais qui, comme facteurs externes, peuvent exercer une influence considérable sur les AIC et le travail de leur promoteurs.

Le chapitre 5 aborde quelques aspects concernant les particularités régionales.

Dans le chapitre 6, nous tirons les conclusions - clés des données présentées dans les chapitres précédents et établissons quelques points de départ aussi bien pour le perfectionnement conceptionnel que pour les travaux pratiques.

Enfin au chapitre 7 nous présentons nos recommandations pour le déroulement efficace du projet.

2. METHODOLOGIE

L'équipe du projet a visité chaque gouvernorat et y a passé un ou deux jours. Dans chaque gouvernorat, le programme était axé sur les éléments suivants:

- discussion semi - structurée (en utilisant le questionnaire, n° 1, voir à l'annexe 3.1) avec le chef de l'arrondissement du génie rural (CAGR): grâce à cette discussion, l'équipe a pu se faire une idée sur le contexte général dans lequel la CAIC travaille dans le gouvernorat en question. Les informations sur les conditions administratives et politiques ont permis de mieux comprendre les difficultés pratiques.

- interview de chaque membre de la CAIC à l'aide d'un questionnaire (N° 2, voir à l'annexe 3.2) concernant son CV: les données collectées à l'aide de ce questionnaire indiquent le **niveau d'instruction** ainsi que les **expériences pratiques** des promoteurs des AIC dans les gouvernorats. Ceci est une base pour concevoir les séminaires de formation et les activités à exécuter par le GI et les CAIC.
- interview de chaque membre de la CAIC à l'aide d'un questionnaire (N° 3, voir à l'annexe 3.3) concernant ses **activités quotidiennes**: les informations fournies par ce questionnaire permettent d'analyser les modèles de travail et de comprendre la situation sur le plan de l'équipement de la CAIC. Le questionnaire comporte également des propositions faites par les interrogés en ce qui concerne l'amélioration de l'efficacité de leur travail. Ceci permettra au projet de formuler des propositions et des demandes aux administrations concernées.
- visite d'une AIC (ou de deux) qui fonctionne **bien** et utilisation d'un questionnaire (N° 4; voir à l'annexe 3.4): L'entretien avec quelques membres du Conseil d'Administration (CA) de l'AIC et avec les usagers a fourni des informations sur les **problèmes pratiques** auxquels est confrontée une AIC. Les AIC qui fonctionnent bien donnent des idées comment les problèmes peuvent être surmontés. En outre ces discussions ont montré comment les contacts avec la CAIC sont structurés et comment ils peuvent être intensifiés.
- visite d'une AIC (ou de deux) qui fonctionne **mal** et remplissage d'un questionnaire (également N° 4; voir à l'annexe 3.4): Les visites à ces AIC visent les mêmes informations comme dans le cas des AIC qui fonctionnent bien, mais, cette fois-ci, les informations ont été données par un CA qui gère une AIC en difficulté. Ces informations permettent donc de tirer des conclusions sur les domaines où les CAIC doivent concentrer leurs efforts afin d'éliminer les obstacles les plus importants.

En dehors de l'application des instruments ci - avant mentionnés, l'équipe a eu la possibilité de discuter avec quelques commissaires, secrétaires généraux et chefs de Division de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural (DHER). Ces discussions nous ont aidé à compléter nos conclusions et impressions. Nous développons, ci-après, les résultats.

3. RESULTATS CONCERNANT LES CAIC ET LES AIC

3.1 LES CAIC

3.1.1 Remarques initiales

La présentation des résultats concernant les CAIC se base surtout sur les questionnaires N° 2 et N° 3 susmentionnés, c'est-à-dire le questionnaire concernant le CV et le questionnaire concernant le travail quotidien. Les réponses aux questions ont été

documentées en plusieurs tableaux thématiques. Ces tableaux (voir surtout les annexes 4.1 - 4.7) sont:

- les promoteurs des AIC dans les gouvernorats (liste qui regroupe seulement les noms et adresses des promoteurs),
- les qualifications des promoteurs des AIC (grade, diplôme, ancienneté),
- expérience en matière de formation I (activités effectuées),
- expérience en matière de formation II (difficultés et planning),
- relation personnel - nombre d'AIC,
- conditions de travail,
- propositions pratiques pour améliorer la promotion des AIC.

Dans ce que suit nous discutons les aspects susmentionnés et présentons les résultats. Des conclusions générales seront tirées dans le chapitre 6. Notons ici que quelques promoteurs n'ont pas remplis les questionnaires; cependant ceci ne modifie pas fondamentalement les tendances générales des résultats.

3.1.2 Qualifications et expériences des promoteurs des AIC

3.1.2.1 Les qualifications

Les promoteurs (40 en total) sont les personnes - clés pour la pérennité d'un encadrement efficace dans les gouvernorats. Le succès ou l'échec des AIC dépendent de leur engagement.

La question est de s'assurer s'ils sont bien qualifiés pour un travail qui comporte des tâches de conseil en matière technique mais qui demande surtout de la compétence sur le plan de la communication sociale.

La quasi - totalité des agents chargés de la promotion des AIC a une formation technique ou agricole (par exemple CMA, CNA etc.; annexe 4.2). Le dépouillement des fréquences a donné la répartition suivante:

Nature de la formation	Nombre
• formation technique (génie civil)	28
• formation technique (agricole)	8
• autre formation	2
• pas de réponse ¹	2
Total	40

Il s'agit donc, du point de vue de la formation en général, d'une qualification qui ne correspond qu'en partie aux besoins d'une vulgarisation efficace aux AIC. Les faiblesses devraient être réduites sur le plan de la communication sociale ainsi que sur le plan des méthodes de planification du travail.

¹ Deux promoteurs n'étaient pas présents.

Certes la qualification est aussi un produit des expériences faites dans les postes précédents. Ces quelques postes demandent une certaine activité sur le plan de la communication sociale. Pour le dépouillement nous avons regroupé les postes précédents dans les catégories "poste purement technique" et "poste avec des éléments non - techniques" (communication sociale):

Nature du poste	Nombre
• poste purement technique	27
• poste avec des éléments non - techniques	13
Total	40

Ici, la situation est un peu plus favorable. Les postes techniques prédominent, mais on trouve aussi des postes qui ont comporté des fonctions non - techniques tels que "chargé de la production végétale". Néanmoins, ce qui avait déjà été constaté en matière de formation se répète sur le plan de l'expérience professionnelle: Les gens travaillant dans le domaine de la vulgarisation des AIC ne sont pas des vulgarisateurs - nés, ils ont plutôt un passé professionnel et des expériences typiquement comme "surveillant des chantiers", "agent de suivi et de contrôle des travaux" ou "chargé de la maintenance" (annexe 4.2).

Dans cette situation, la participation aux séminaires visant la promotion des AIC est très souhaitable et nécessaire afin de compléter, parfaire et orienter les promoteurs vers la communication sociale nécessaire. Dans le passé, lors du projet financé par l'USAID, une série d'ateliers de formation de formateurs des responsables des AIC a été effectuée, dans le cadre de l'expérimentation de la Stratégie Nationale de création et de suivi des AIC et de celui de la convention entre la DGGR et l'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricoles (AVFA). Le taux de participation est comme suit:

Participation des promoteurs aux séminaires	Nombre
• oui, a participé à au moins un séminaire	34
• non, n'a pas participé à un séminaire	6
Total	40

Notons qu'il y a d'autres personnes qui ont assisté à un séminaire de formation concernant les AIC². Ces personnes ne travaillent pas actuellement dans le domaine de la promotion des AIC, mais peut-être serait-il possible de les intégrer dans des activités futures.

Néanmoins le taux de participation (83 %) est un bon résultat et montre, qu'en ce qui concerne la participation aux séminaires AIC, l'Administration a pris au sérieux cet aspect. D'autre part, il faut tenir compte du fait que les séminaires effectués jusqu'à présent ne suffisent pas pour bien enraciner des méthodes appropriées, ceci d'autant

² Il s'agit d'ingénieurs et de techniciens chargés de la maintenance des équipements et faisant partie des arrondissements ME, PI ou GR.

plus que les moyens au niveau des gouvernorats ne suffisent souvent pas pour appliquer ce qu'on a appris lors des séminaires (nous reviendrons à ce point ci-dessous).

En ce qui concerne le personnel et sa qualification, nous ajoutons ici le point de vue des chefs des CAIC (CCAIC) en tant que responsables pour l'ensemble des opérations des CAIC. En ce qui concerne la question de savoir si les promoteurs ont reçu une formation spécialisée dans le domaine des AIC, on a obtenu les résultats suivants:

Formation spécialisée ?	Nombre de cas
• oui, formation spécialisée	15
• non, aucune formation spécialisée	2
• pas de réponse	4
Total	21

Ce bon résultat est conforme au résultat concernant la participation aux séminaires; la "formation spécialisée" réfère aux séminaires susmentionnés effectués dans le cadre du projet financé par l'USAID. La répétition de ces séminaires est nécessaire afin d'éviter qu'avec chaque nouvelle affectation, les CAIC disposent du personnel qui n'a pas la formation adéquate.

Résumant les résultats ci - avant (pour des détails au niveau des gouvernorats voir à l'annexe 4.2) il mérite d'être retenu que:

- la formation professionnelle des agents ne correspond pas aux tâches des CAIC,
- l'expérience professionnelle ne correspond qu'en partie aux besoins d'une vulgarisation efficace,
- la participation aux séminaires AIC déjà effectués est utile, mais n'a pas encore suffisamment complété leur formation et expérience professionnelle.

Malgré l'effort déployé en matière de formation des membres des CAIC, le paysage de la qualification et de l'expérience des vulgarisateurs des AIC en matière de l'eau potable se trouve donc dans une situation qui peut et doit être améliorée. Le personnel chargé de cette tâche ne dispose pas encore d'une instruction systématique et bien enracinée relative à la communication sociale. Nous considérons cela comme un point faible du système actuel de la vulgarisation et il incombe au projet de l'améliorer.

Ceci veut dire que les objectifs d'une amélioration du fonctionnement des AIC peuvent être poursuivis par ce personnel. Primo, les connaissances peuvent être perfectionnées au fur et à mesure. Secundo, la performance ne dépend pas seulement de la formation et de l'expérience mais également de l'engagement et des conditions de travail. Enfin, les interventions utiles ou peu utiles en matière de soutien politique peuvent stimuler ou freiner le travail.

3.1.2.2 L'expérience

Dans cette section, nous examinerons dans quelle mesure les promoteurs des AIC ont effectué des activités en matière de promotion (annexe 4.3), c'est-à-dire comment ils

ont appliqué le savoir-faire acquis lors des séminaires de formation susmentionnés dans des activités autonomes dans leurs gouvernorats.

Dans les réponses à la question concernant les **activités de promotion**, la notion "promotion" comporte une multitude d'actions possibles, y compris des activités peu utiles comme par exemple des visites sur terrain sans un agenda de travail et sans objectifs fixes. Il est donc peu surprenant que la répartition donne une apparence positive; elle est comme suit:

Activités de promotion ?	Nombre de cas
• activité de promotion effectuée	38
• aucune activité de promotion	2
Total	40

La quasi-totalité des promoteurs a donc entrepris des activités de promotion. Ce bon résultat est réduit par le fait que souvent les activités ont été effectuées plus au moins sans grande préparation, sous forme d'improvisation et ne font pas partie d'une stratégie de communication et d'encadrement cohérente. En dehors de cela nous avons constaté que les différences entre sensibilisation et formation sont souvent loin d'être bien comprises - ce qui correspond aux remarques dans la section précédente. Il faut aussi mentionner que la fréquence de ces activités de promotion est en général faible.

D'autre part, il est évident que les promoteurs essaient d'entreprendre quelque chose et sont prêts à agir. Ceci est un point de départ en principe positif et devrait être renforcé par un encadrement efficace et permanent.

Les deux questions suivantes présentées ici concernent spécifiquement les séminaires de formation. On a posé les questions si le promoteur a déjà organisé et déjà animé un séminaire de formation. En ce qui concerne l'**organisation**, le résultat est comme suit:

Organisation d'un séminaire ?	Nombre de cas
• organisation d'un séminaire de formation, oui	24
• organisation d'un séminaire de formation, non	16
Total	40

Le résultat en matière d'**animation** de séminaires est un peu différent:

Animation d'un séminaire	Nombre de cas
• animation d'un séminaire de formation, oui	22
• animation d'un séminaire de formation, non	18
Total	40

Ces résultats ne peuvent pas être considérés comme satisfaisants. Vu la multitude de lacunes de savoir faire au niveau des AIC (par exemple comment bien entretenir un moteur, comment collecter efficacement les cotisations etc.), il n'est guère acceptable que deux sur cinq promoteurs ne se sont pas engagés pour animer un séminaire.

Ces résultats démontrent aussi (si l'on compare "promotion" et "organisation/animation d'un séminaire") une tendance importante que nous avons constatée: Plus on discute des activités pratiques, plus les points faibles deviennent évidents. *De ceci, il est permis de déduire que les séminaires effectués jusqu'à présent ont rendu les promoteurs capables de se servir d'une terminologie appropriée mais n'ont pas tellement abouti à des modèles de travail efficaces sur le terrain.*

En outre, il faut ajouter que les séminaires de formation effectués sont limités dans leur fonction par plusieurs contraintes. Ils couvrent souvent seulement une délégation, les participants ont des fonctions hétérogènes (présidents, trésoriers et pompistes en semble), le contenu est un peu confus (peut être assimilé à une sensibilisation générale qu'à une formation selon les besoins spécifiques), les séminaires sont de courte durée (des moitiés de journées ou un à deux jours au maximum) ou sont effectués d'une manière trop directive (en présence des délégués, le temps de parole accordé aux participants est limité, etc.).

Certes, les difficultés (annexe 4.4) en matière de promotion (sous forme d'organisation de journées de formation, de visites aux AIC cibles, de tenue de séminaires, ou sous une autre forme) sont en grande partie dues aux facteurs externes; les promoteurs ont mentionné une multitude d'obstacles.

La grande fréquence des obstacles mentionnés dans pratiquement tous les gouvernorats montre que la promotion efficace est empêchée par des facteurs externes et internes. Tous ces facteurs gênent la promotion des AIC et leur bon fonctionnement. La liste montre aussi qu'on ne doit pas viser une amélioration de la promotion seulement sous forme d'une formation pédagogique en tant que telle mais également par l'amélioration des conditions encadrant la promotion des AIC. Malgré que nous allons revenir sur cette question dans la section suivante, nous avons choisi de regrouper les difficultés et les obstacles mentionnés par les membres des CAIC comme suit:

Difficulté	Nombre de cas ³
• moyens de transport et d'autres matériels non disponibles	19
• moyens humains insuffisants	4
• faible soutien moral et encadrement	2
• manque d'indemnités etc.	4
• problèmes avec les autorités locales	10
• problèmes de coordination interne	7
• réticence de la population cible et autres problèmes locaux	17
• autres problèmes	11
• pas de réponse	3
Total	77

³ Chaque interviewé pouvait mentionner plusieurs difficultés.

Résumant les résultats concernant les expériences pratiques et le niveau d'activité, on peut dire que malgré les faiblesses sur le plan de la formation et de l'expérience en matière d'AIC, les promoteurs s'engagent dans la mesure du possible sur le plan de la promotion. Néanmoins le niveau existant ne peut être considéré comme suffisant, ni quantitativement, ni qualitativement. Ce qu'il faut, c'est une amélioration générale des modèles de travail nécessitant un encadrement systématique.

3.1.3 Effectif du personnel et conditions de travail

3.1.3.1 L'effectif du personnel

L'efficacité des CAIC dépend d'une manière décisive du **temps disponible** que les promoteurs chargés peuvent allouer à la tâche de la promotion des AIC.

En moyenne les promoteurs des AIC allouent environ 70 % de leur temps à la promotion des AIC. Il est souhaitable d'arriver le plus vite possible à un niveau de 100%. Surtout dans quelques gouvernorats où le pourcentage est très bas (par exemple 15% alloué à la promotion des AIC par le chef de la CAIC à Zaghouan) on ne peut pas s'attendre à ce que les tâches d'une promotion efficace soient exécutées d'une manière acceptable. Voici les résultats de notre enquête (annexe 4.5):

Pourcentage de temps de travail alloué	Nombre
• 100 %	24
• 76 - 99 %	5
• 51 - 75 %	4
• 26 - 50 %	5
• 0 - 25 %	2
Total	40

Il faut plutôt juger la situation dans ces gouvernorats comme très proche à la non-existence d'une promotion organisée.

Un deuxième chiffre - clé est la relation entre le **nombre d'AIC** et le **nombre de promoteurs**. On peut considérer 25 AIC/promoteur comme relation acceptable. Ceci correspond à une journée de travail (soit au bureau, soit sur place) pour une AIC tous les mois. Nous avons observé une répartition des relations comme suit:

Relation nombre des AIC/ promoteur	Nombre de cas ⁴
• 0 - 25 AIC	2
• 26 - 50 AIC	3
• 51 - 75 AIC	3
• 76 AIC et plus	1
Total	21

⁴ Relations pour les 21 gouvernorats visités.

La majorité des promoteurs est ainsi tenue de s'occuper d'un nombre élevé (en moyenne 35 AIC) dépassant souvent nettement la relation - cible de 25 AIC pour chaque promoteur allouant 100 % de son temps exclusivement à la promotion des AIC.

Même si l'on rend plus efficace les modèles de l'intervention des promoteurs, il serait douteux que les tâches nécessaires puissent être menées à bien. La promotion et l'encadrement sont certainement un travail qui demande de la patience et suffisamment de temps.

La distribution des relations présentées dans le tableau ci - avant se basent sur des promoteurs des AIC qui allouent 100% de leur temps de travail à la promotion des AIC.

Mais si l'on tient compte du pourcentage alloué réel on arrive numériquement à des relations de 170 (Ben Arous), 100 (Sidi Bouzid) ou 77 (Monastir) AIC par promoteur.

Si l'on fait un calcul avec les promoteurs actuellement disponibles prenant en considération les AIC à créer, on arrive à une moyenne future de 74 AIC par promoteur, c'est-à-dire le triple de la relation idéale de 25.

Nous ajoutons ici le point de vue des chefs des CAIC (CCAIC). En ce qui concerne la question de savoir si le nombre du personnel est suffisant nous avons obtenu une appréciation comme suit:

Personnel suffisant ?	Nombre de cas
• oui, le personnel est suffisant	7
• non, le personnel n'est pas suffisant	14
Total	21

Cette appréciation est certainement réaliste et correspond aux présentations des relations entre le nombre du personnel et le nombre d'AIC à superviser.

3.1.3.2 Les conditions du travail

Les circonstances pratiques du travail se manifestent aussi par les indicateurs que nous allons présenter ci-après.

Ces circonstances peuvent rendre plus difficiles les activités des CAIC qui sont déjà difficiles par le grand nombre d'AIC à encadrer.

Un indicateur sur le niveau d'organisation du travail est l'existence d'un **plan annuel d'intervention**.

Nous avons les résultats pour les années 1992 et 1993 ci-après (voir aussi **annexe 4.6**):

Plan d'intervention	1992	1993
• existence d'un plan de travail	18	15
• absence d'un plan de travail	3	6
Total	21	21

Ce résultat peut indiquer une certaine dégradation, qui est actuellement en cours. De toute façon, il démontre la nécessité d'encadrer les CAIC et de renforcer la vulgarisation des méthodes de planification de leur travail.

En outre, il faut prendre en considération la qualité des plans de travail. On a constaté des différences considérables d'une CAIC à l'autre; il existe aussi bien des fiches mal structurées ne méritant guère d'être appelées "plan" que des tableaux complexes qui permettent de structurer le travail au cours d'une année.

Ces remarques concernant la qualité du travail sont soulignées par le **taux d'exécution**. Aucune CAIC, disposant d'un plan de travail pour l'année 1992 n'a déclaré avoir exécuté les tâches à 100%.

Les taux d'exécution varient entre 20% et 90%.

La moyenne est d'environ 60%.

Vu le fait que ce dernier chiffre a été calculé seulement pour les CAIC ayant un plan (plus ou moins élaboré), on peut estimer que le taux d'exécution réel n'arrive guère à 50%, ceci est un résultat que le projet devrait améliorer.

Le deuxième indicateur d'une signification générale est le **budget**. Les différentes CAIC disposent de budgets très différents, qui - à notre avis - ne s'expliquent que partiellement par le nombre d'AIC à superviser ou d'autres facteurs encadrant le travail. Les budgets de 1992 sont répartis comme suit:

Budget 1992	Nombre de cas
• 0 - 5000 DT	4
• 5001 - 10000 DT	9
• 10000 - 15000 DT	5
• 15001 - 20000 DT	3
Total	21

Pour l'année 1992, les budgets des CAIC s'élevaient en moyenne à environ 9.300 DT. Nous pensons qu'il est nécessaire de qualifier ces budgets d'une manière générale, comme peu satisfaisants. Nous nous permettons de confronter le nombre moyen d'AIC de 97 par gouvernorat avec ce budget moyen. Le montant d'environ 100 DT par AIC ne peut guère couvrir les besoins, si l'on veut effectuer une promotion étendue (par exemple organisation de séminaires, journées d'information régionales, distribution de moyens d'enregistrement).

Néanmoins, on pourrait conclure que les budgets sont trop grands étant donné que les budgets de l'année 1992 en général n'ont pas été complètement dépensés. Durant cette année, la KfW avait contribué à l'investissement dans des jeux d'outillage pour les AIC à distribuer dans les régions par les CAIC qui disposaient donc des moyens augmentés.

L'incapacité de consommer tout l'argent disponible n'indique guère qu'il y avait "trop" d'argent mais peut être vue comme indice du manque des conditions de travail stimulantes, car dans la phase actuelle, les besoins des AIC en matière de formation et d'encadrement sont pratiquement illimités. La répartition des montants consommés se présente comme suit:

Budget consommé 1992	Nombre
• 0 - 5000 DT	9
• 5001 - 10000 DT	8
• 10000 - 15000 DT	1
• 15001 - 20000 DT	0
• pas de réponse	3
Total	21

Deux CAIC n'avaient rien dépensé. La faiblesse d'utiliser et d'exploiter à bien les moyens financiers disponibles est aussi soulignée par le fait que 3 CAIC n'étaient pas capables de nous informer sur les dépenses effectuées. La somme versée s'élevait en moyenne à 5.600 DT, ce qui est égal à seulement 60% du budget disponible.

Vu la situation spéciale en 1992 (contribution de la KfW), il est difficile de déplorer la réduction des budgets pour l'année 1993, parce que les situations dans les deux années étaient différentes. La situation pour l'année 1993 est montrée dans le tableau qui suit:

Budget 1993	Nombre de cas
• 0 - 5000 DT	11
• 5001 - 10000 DT	5
• 10000 - 15000 DT	2
• 15001 - 20000 DT	0
• pas de réponse	3
Total	21

Bien que la moyenne de budgets (6100 DT) reste à peu près au niveau des montants dépensés durant l'année précédente, une tendance aux petits budgets (moins que 5.000 DT) peut être observée.

Comme résultats généraux en ce qui concerne la question des budgets des AIC, il faut retenir que les budgets sont bas par rapport au nombre d'AIC à superviser, qu'ils sont en voie de régression et que les budgets sont souvent gérés d'une manière peu efficace et établis d'une manière peu méthodologique. Il s'agit

Néanmoins, on pourrait conclure que les budgets sont trop grands étant donné que les budgets de l'année 1992 en général n'ont pas été complètement dépensés. Durant cette année, la KfW avait contribué à l'investissement dans des jeux d'outillage pour les AIC à distribuer dans les régions par les CAIC qui disposaient donc des moyens augmentés.

L'incapacité de consommer tout l'argent disponible n'indique guère qu'il y avait "trop" d'argent mais peut être vue comme indice du manque des conditions de travail stimulantes, car dans la phase actuelle, les besoins des AIC en matière de formation et d'encadrement sont pratiquement illimités. La répartition des montants consommés se présente comme suit:

Budget consommé 1992	Nombre
• 0 - 5000 DT	9
• 5001 - 10000 DT	8
• 10000 - 15000 DT	1
• 15001 - 20000 DT	0
• pas de réponse	3
Total	21

Deux CAIC n'avaient rien dépensé. La faiblesse d'utiliser et d'exploiter à bien les moyens financiers disponibles est aussi soulignée par le fait que 3 CAIC n'étaient pas capables de nous informer sur les dépenses effectuées. La somme versée s'élevait en moyenne à 5.600 DT, ce qui est égal à seulement 60% du budget disponible.

Vu la situation spéciale en 1992 (contribution de la KfW), il est difficile de déplorer la réduction des budgets pour l'année 1993, parce que les situations dans les deux années étaient différentes. La situation pour l'année 1993 est montrée dans le tableau qui suit:

Budget 1993	Nombre de cas
• 0 - 5000 DT	11
• 5001 - 10000 DT	5
• 10000 - 15000 DT	2
• 15001 - 20000 DT	0
• pas de réponse	3
Total	21

Bien que la moyenne de budgets (6100 DT) reste à peu près au niveau des montants dépensés durant l'année précédente, une tendance aux petits budgets (moins que 5.000 DT) peut être observée.

Comme résultats généraux en ce qui concerne la question des budgets des AIC, il faut retenir que les budgets sont bas par rapport au nombre d'AIC à superviser, qu'ils sont en voie de régression et que les budgets sont souvent gérés d'une manière peu efficace et établis d'une manière peu méthodologique. Il s'agit

certainement d'un champ où des améliorations quantitatives et qualitatives sont nécessaires.

En dehors des budgets, nous avons essayé de nous faire une idée sur la situation sur le plan de l'équipement. En général le **moyen de transport** est considéré comme essentiel pour le contact nécessaire entre les CAIC et sa clientèle sur terrain. A la question "Avez vous les moyens de transport nécessaires à la promotion des AIC ?" nous avons obtenu la répartition suivante:

Disponibilité d'un moyen de transport	Nombre de cas
• oui, moyen de transport est disponible	10
• non, moyen de transport pas disponible	11
Total	21

Dans la moitié de gouvernorats, l'accès rapide aux groupes cibles n'est donc pas garanti. L'approvisionnement en matériel didactique (ou matériel IEC) est également très important. Malgré que la DGGR avait distribué du matériel à toutes les CAIC, huit d'entre elles ont déclaré ne pas disposer de matériel. En ce qui concerne les autres CAIC, ils disposent de jeux de matériel très différents et assez faible. Les efforts qui ont été entrepris dans le cadre du projet USAID en matière de production des affiches apparemment, n'ont pas été accompagnés par des mesures efficaces de distribution et de familiarisation des CAIC avec ce matériel.

Est-ce que la CAIC est en train de s'occuper de la promotion des AIC seule ou est-ce que les membres des autres services interviennent d'une manière utile? Les chefs des CAIC ont mentionné des intervenants dans la répartition ci-après:

Intervenant	Nombre
• Santé	16
• délégué	7
• Omda	4
• UNAT	2
• autre	4
Total	33

Néanmoins, malgré la fréquence considérable, en général, ces interventions ne peuvent qu'en partie être considérées comme un encadrement **systématique** des AIC. En ce qui concerne les interventions de la Santé -par le biais du Service de l'Hygiène du Milieu et de la Protection de l'Environnement (SHMPE)- il s'agit souvent des cas d'interventions sans composantes éducatives et se limitent à mettre de l'eau de Javel dans le réservoir ou au prélèvement d'échantillons d'eau pour le besoin des analyses.

En ce qui concerne les délégués et les Omdas, ils ne suivent pas une stratégie cohérente de manière à accorder une plus grande autonomie aux AIC mais utilisent les problèmes des AIC souvent dans le contexte d'autres considérations (politiques et

bureaucratiques). Ils veulent correspondre aux souhaits exprimés par la population et sont souvent prêts de les réaliser sans délai. Ils demandent donc des interventions rapides, qui ne correspondent pas nécessairement au planning des CAIC.

Mais d'autre part, il est très souhaitable d'intégrer les intervenants susmentionnés ainsi que d'autres, mais ceci devrait se dérouler d'une manière systématique et après avoir encadré lesdits intervenants par une formation supplémentaire spécialement conçue pour eux (séminaires de concertation interdépartementale, de perfectionnement et d'évaluation ainsi que des circulaires d'orientation, séminaires avec les délégués à organiser au niveau national ou sous forme de réunions régionales, etc.).

Comme synthèse de cette section, il faut constater que les conditions de travail pour les CAIC sont caractérisées par un manque de systématisation. Les membres se trouvent souvent dans un état où l'improvisation, les initiatives non achevées et les orientations vagues prédominent. Ceci se caractérise par l'absence d'un plan cohérent de travail annuel, existence de pratiques peu performantes et dirigistes, manque de coordination régionale et de communication satisfaisante avec le niveau national.

3.1.4 Propositions pratiques pour améliorer la promotion des AIC

La situation peu favorable en ce qui concerne la promotion des AIC s'est traduite dans une diversité de propositions des membres en ce qui concerne l'amélioration de leur travail. En total 129 propositions ont été lancées par les promoteurs. Nous avons regroupé ces propositions dans cinq rubriques (voir en détail à l'annexe 4.7).

La première rubrique concerne les **moyens des CAIC**, aussi bien l'équipement que les moyens humains. La lacune la plus souvent déplorée est le manque (ou les problèmes de disponibilité) d'une voiture. Ce problème peut souvent être assimilé à une mauvaise gestion des ressources disponibles et à un manque de planification et de répartition claire des tours d'usage des véhicules. Au deuxième rang se trouve la demande de renforcer le personnel, suivie par une multitude de demandes qui concernent en général l'équipement. Ces demandes sont largement justifiées, mais - à notre avis - on pourrait remédier à beaucoup de difficultés par une meilleure organisation interne des sections (études, suivi et contrôle des travaux, maintenance et CAIC) faisant partie des arrondissements notamment les CAIC qui sont les bénéficiaires directs de la formation et de l'encadrement dans le cadre du présent projet.

La deuxième rubrique concerne l'**encouragement des CAIC** de la part des AGR, des CRDA et de la DGGR. Beaucoup de membres des CAIC se sont plaints que leur dévouement n'est pas compensé par une indemnité à l'instar des chefs de projets PDR ou PDRI; il est possible que la majorité pense elle aussi ainsi, sans avoir exprimé cela durant les discussions avec notre équipe. Mais l'encouragement concerne aussi le moral et la motivation. Ce sera une tâche importante du CRDA et du GR ainsi du GI de renforcer le moral des CAIC et de les encadrer aussi du point de vue des relations humaines.

bureaucratiques). Ils veulent correspondre aux souhaits exprimés par la population et sont souvent prêts de les réaliser sans délai. Ils demandent donc des interventions rapides, qui ne correspondent pas nécessairement au planning des CAIC.

Mais d'autre part, il est très souhaitable d'intégrer les intervenants susmentionnés ainsi que d'autres, mais ceci devrait se dérouler d'une manière systématique et après avoir encadré lesdits intervenants par une formation supplémentaire spécialement conçue pour eux (séminaires de concertation interdépartementale, de perfectionnement et d'évaluation ainsi que des circulaires d'orientation, séminaires avec les délégués à organiser au niveau national ou sous forme de réunions régionales, etc.).

Comme synthèse de cette section, il faut constater que les conditions de travail pour les CAIC sont caractérisées par un manque de systématisation. Les membres se trouvent souvent dans un état où l'improvisation, les initiatives non achevées et les orientations vagues prédominent. Ceci se caractérise par l'absence d'un plan cohérent de travail annuel, existence de pratiques peu performantes et dirigistes, manque de coordination régionale et de communication satisfaisante avec le niveau national.

3.1.4 Propositions pratiques pour améliorer la promotion des AIC

La situation peu favorable en ce qui concerne la promotion des AIC s'est traduite dans une diversité de propositions des membres en ce qui concerne l'amélioration de leur travail. En total 129 propositions ont été lancées par les promoteurs. Nous avons regroupé ces propositions dans cinq rubriques (voir en détail à l'annexe 4.7).

La première rubrique concerne les **moyens des CAIC**, aussi bien l'équipement que les moyens humains. La lacune la plus souvent déplorée est le manque (ou les problèmes de disponibilité) d'une voiture. Ce problème peut souvent être assimilé à une mauvaise gestion des ressources disponibles et à un manque de planification et de répartition claire des tours d'usage des véhicules. Au deuxième rang se trouve la demande de renforcer le personnel, suivie par une multitude de demandes qui concernent en général l'équipement. Ces demandes sont largement justifiées, mais - à notre avis - on pourrait remédier à beaucoup de difficultés par une meilleure organisation interne des sections (études, suivi et contrôle des travaux, maintenance et CAIC) faisant partie des arrondissements notamment les CAIC qui sont les bénéficiaires directs de la formation et de l'encadrement dans le cadre du présent projet.

La deuxième rubrique concerne l'**encouragement des CAIC** de la part des AGR, des CRDA et de la DGGR. Beaucoup de membres des CAIC se sont plaints que leur dévouement n'est pas compensé par une indemnité à l'instar des chefs de projets PDR ou PDRI; il est possible que la majorité pense elle aussi ainsi, sans avoir exprimé cela durant les discussions avec notre équipe. Mais l'encouragement concerne aussi le moral et la motivation. Ce sera une tâche importante du CRDA et du GR ainsi du GI de renforcer le moral des CAIC et de les encadrer aussi du point de vue des relations humaines.

La troisième rubrique concerne les **méthodes et procédures de travail**. Les promoteurs ont lancé une diversité de propositions, qui en grande partie feront l'objet des activités du projet en cours, telles que:

- unifier les procédures de travail,
- journées locales d'information,
- réserver des prix annuels aux bonnes AIC de chaque gouvernorat ou délégation.

La quatrième rubrique comporte les demandes des CAIC sous forme de propositions à traiter et à développer en permanence par le SPAIC; de manière préliminaire, nous les avons appelées **mesures administratives nationales**. Parmi ces mesures figurent entre autre:

- spot publicitaire à la TV,
- expliquer le statut - type des AIC sous forme d'une synthèse simplifiée.

Enfin (cinquième rubrique) les CAIC se sont prononcées sur l'amélioration des **mesures administratives régionales**. Ces propositions sont d'une valeur spéciale et permettront de mieux planifier l'intervention du groupe itinérant sur terrain; parmi les propositions figurent:

- sensibilisation des autorités régionales, ceci est dû au manque de soutien politique de la part des autorités locales notamment les délégués et les Omdas qui évitent de résoudre les problèmes conformément aux orientations de la Stratégie Nationale des AIC et préfèrent plutôt gérer la dépendance des AIC envers l'Administration,
- subvention des AIC en difficultés financières,
- sensibilisation du chef AGR..

En général, les réponses à la question concernant des améliorations possibles ont donné dans chaque rubrique des points de départ qui méritent d'être poursuivis. Ceci montre que les CAIC disposent du potentiel pour des initiatives et des améliorations de leur travail.

On doit mentionner ici, qu'il y a certaines propositions qui nous semblent peu utiles. Il s'agit par exemple des propositions visant des subventions plus fortes aux AIC. Ces propositions indiquent clairement que beaucoup d'efforts restent à investir en ce qui concerne une orientation correcte des promoteurs. En ce qui concerne ce dernier point, nous y revenons dans la section 7.2.

3.1.5 Synthèse

La présentation de quelques résultats concernant le fonctionnement des CAIC a montré un paysage de promotion en développement. Il existe suffisamment de points de départ pour rendre les travaux de promotion plus efficaces dans l'ensemble des gouvernorats. Mais il faut ajouter qu'actuellement les CAIC n'agissent pas comme de vrais promoteurs, ce sont en partie des unités qui nécessitent très vite une dynamisation et un encadrement substantiels. Sans ces mesures, les CAIC, dans beaucoup de gouvernorats risquent de se transformer en unités inactives sans grand effet sur la population cible.

3.2 LES AIC

3.2.1 Remarques initiales

La présentation des résultats concernant les AIC se base sur l'exploitation du questionnaire N° 4 (voir annexe 3.4) ainsi que sur nos impressions sur place. En ce qui concerne la représentativité des AIC visitées on ne peut pas dire, qu'il s'agit d'un échantillon représentatif dans le sens scientifique. Le nombre des AIC est trop petit et le choix des AIC à visiter était principalement dans les mains des CAIC, qui devrait toujours choisir une AIC qui marche bien et une autre AIC, qui ne fonctionne pas bien.

Néanmoins on peut dire que l'ensemble de problèmes qui se posent dans le monde des AIC a été observé - même si la fréquence des problèmes observés ne reflète pas exactement les fréquences dans la totalité des AIC.

Les résultats ont été documentés en plusieurs tableaux. Ces tableaux (voir les annexes 5.1 - 5.7):

- les AIC et leurs finances (nombre de membres, prix d'eau),
- les AIC et leurs finances II (collecte d'argent),
- les pannes des AEP,
- contacts AIC - CAIC (fréquence de visite, nature des contacts),
- qualification des CA des AIC (assistance aux séminaires de formation),
- propositions pour l'amélioration de la conception technique,
- les plus grandes difficultés et comment on peut y remédier.

On commence avec les problèmes observés sur le plan du comportement des usagers.

3.2.2 Le facteur humain

3.2.2.1 La création, les finances et la gestion des AIC

On a visité 46 AIC au cours de la tournée de reconnaissance avec l'hypothèse, que souvent le bon fonctionnement des AIC peut être empêché par des fautes et des **inconvénients dans le processus de la création de l'AIC** (désignation des membres des CA par les autorités, manque de sensibilisation des futurs usagers, manque de communication et de flux de concertation entre la communauté et l'Administration, persistance de membres de CA non convaincus de la création et de l'utilité de l'AIC, rejet et non acceptation du système d'AEP). La répartition entre les AIC qui ont eu des problèmes et les autres qui n'ont pas eu de problèmes est comme suit (annexe 5.1):

Inconvénients ?	Nombre de cas
• oui, inconvénients	16
• non pas inconvénients	30
Total	46

En ce qui concerne la fréquence, il est évident que le processus de création doit être effectué avec plus de professionnalisme sur le plan de la communication sociale. Quelques citations peuvent illustrer les problèmes rencontrés lors de la création des AIC:

- "Les membres (du CA) sont illettrés, quelques membres sont trop vieux."
- "Il y a quelques membres du CA qui ne fournissent pas d'effort; (ils doivent) démissionner pour être remplacés par d'autres volontaires."
- "Au début, il y avait des gens qui ne voulaient pas adhérer à l'AIC."

D'autre part, un mauvais démarrage ne signifie pas nécessairement que le fonctionnement à long terme ne peut pas être organisé. Cependant il y a des cas où la création porte atteinte d'une manière fondamentale au fonctionnement des AIC lesquelles mettent en question l'investissement dans son ensemble. Un exemple négatif:

- "Il n'y a pas eu de réunion générale ni d'élection. Une liste a été dressée au niveau de la délégation. Nous avons essayé de faire marcher l'AIC et l'eau, mais nous avons rencontré des difficultés de cotisation dues à la coupure. ... Le réseau est trop long, 9 km et le pompiste n'est pas payé depuis 2 mois."

Chaque AIC se base sur ses adhérents. La variation du **nombre d'adhérents** est considérable. Dans notre échantillon (non représentatif dans le sens statistique) nous avons observé une AIC avec seulement 10 familles membres et une autre avec 600 familles membres. A notre avis, il est évident que des AIC d'une taille tellement différente doivent être créées et appuyées par la CAIC avec des méthodes très différentes, ce qui n'est pas le cas d'une manière systématique. Dans le dernier cas on peut par exemple penser à la formation d'un gestionnaire qui travaille à plein temps pour l'AEP.

Lors de la tournée, on a eu l'impression que le "nombre idéal" de familles membres est situé entre environ 100 et 500 adhérents. La majorité des AIC se trouve dans cette fourchette; en tant que moyennes, nous avons observé dans notre échantillon les **nombre d'adhérents** (ou bien familles membres) suivants:

Nombre de familles membres (moyenne):	166 (100 %)
- dont cotisant régulièrement:	81 (49 %)
- dont cotisant irrégulièrement:	56 (34 %)
- dont non cotisant:	29 (17 %)

Cette "AIC typique" a en général le **potentiel économique** lui permettant de couvrir les frais courants. Si dans la pratique environ la moitié de la population ne paie pas régulièrement, ceci est un obstacle pour l'évolution des AIC vers un spectre d'activités qui ne se limite pas nécessairement à la distribution de l'eau. Actuellement les AIC, en général, ne réalisent pas leur potentiel et continuent donc de dépendre des subventions et des interventions étatiques.

Cette situation est soulignée par la manière dans laquelle les **cotisations mensuelles** sont instaurées: Elles ne sont pas établies individuellement en fonction des frais réels dans les AIC individuelles mais semble être plutôt le produit final incontrôlable de

diverses interventions. Dans ce processus, "l'aspect social" joue un rôle décisif et aboutit à des redevances trop basses et à des répartitions non cohérentes des tarifs appliqués par les AIC en matière de vente et de collecte des cotisations.

Dans notre petit échantillon, nous avons constaté la situation suivante (simplifiée): Le prix forfaitaire pour une famille membre varie entre 1 DT et 4 DT par mois. Le prix moyen s'élève à 1,95 DT par mois. Donc le prix moyen correspond à seulement deux paquets de cigarettes (par exemple "Mars International"). Malgré l'idée assez répandue, il semble peu justifié de considérer le prix d'eau dans les AIC comme "trop cher".

Dans les AIC qui pratiquent la vente d'eau en fonction des quantités le prix du m³ varie entre 0,2 et 0,6 DT; il est en moyenne à 0,39 DT.

Les cotisations prédominent. Seulement une minorité d'AIC pratique uniquement la vente d'eau en fonction de la quantité consommée. Quelques AIC pratiquent aussi bien le prix forfaitaire d'eau que la vente d'eau.

On peut donc constater que les AIC ne réalisent pas leurs possibilités économiques:

- la discipline de paiement est faible,
- les prix sont bas,
- la prédomination du prix forfaitaire empêche l'évolution d'une exploitation rentable.

Par conséquent, les "chiffres d'affaires" ne dépassent pas les 2.000 DT par an (dans notre échantillon 1.800 DT). La variation observée (voir annexe 5.2) est entre 70 et 7.500 DT, soit, de toute façon, des chiffres modestes.

Dans cette situation, on se débrouille et on arrive à couvrir au maximum les frais courants (surtout gardien - pompiste - environ 100 DT par mois et frais d'énergie). Mais même le gardien - pompiste était payé par l'Administration dans 22 AIC parmi les 46 visitées. Pour les autres 24 AIC on a souvent entendu la demande que l'Administration devrait prendre en charge le salaire du gardien - pompiste. Les AIC sont donc assez éloignées d'une existence "autonome". Néanmoins dans huit gouvernorats sur 21 (Ariana, Gafsa, Kasserine, Kef, Sfax, Sidi Bouzid, Siliana, Zaghouan), les AIC sont en train de supporter le salaire du pompiste. Il mérite d'être retenu que la politique régionale exerce une grande influence sur l'encadrement et le comportement des AIC. Il y a des régions qui accordent beaucoup d'importance aux AIC et essaient de les contrôler alors que d'autres régions laissent les choses aller; ces positions ne sont pas, toutes les deux, souhaitables. Il faut accorder l'importance qu'il faut aux AIC tout en adoptant des mesures souples de nature à avantager le développement et l'autonomie des AIC, et ce de manière progressive, intelligente et réfléchi.

Il n'est pas surprenant que - sauf quelques rares exceptions - les AIC ne disposent pas d'une épargne considérable. Personne dans les AIC ne se pose la question de savoir qui effectuera les investissements futurs par exemple pour des moteurs qui ne peuvent pas être révisés. Mais il est très important d'introduire dans les AIC la conscience de la nécessité de se préparer pour l'avenir. Sinon, on ne peut pas s'attendre à ce que les AIC

arrivent à une autonomie proprement dite. On doit même faire attention à un scénario où un **consensus informel** limite le périmètre d'action des AIC à quelques fonctions secondaires, qui soutiennent seulement l'Administration. Une méthode efficace pourrait être l'établissement individuel de **contrats de gérance** qui règlent l'ensemble des interactions (techniques, informationnelles, financières, autres) et assurent l'application d'un processus logique de prise en charge progressive des frais d'exploitation et d'entretien des points d'eau publics par les usagers organisés en AIC.

Le domaine, apparemment le plus facile à aborder, est l'amélioration de la collecte d'argent. En ce qui concerne ce problème central, les responsables des AIC concernées (dans 4 AIC, les problèmes de collecte n'existent pas) se sont prononcés sur les causes des difficultés.

Problème de collecte	Nombre de cas ⁵
• réticence/retard	17
• pannes	3
• quantité/qualité	3
• conscience faible	3
• zone trop étendue	7
• autres causes	5
• pas de réponse	4
Total	42

Le facteur le plus important est donc, selon les personnes clés des AIC, le comportement humain et le faible niveau des revenus des usagers. Néanmoins environ la moitié des causes a été identifiée sur le plan technique; surtout les cas des réseaux trop étendus, considérés comme des fautes de conception. Il semble probable que la répartition des causes mentionnées reflète une optique réaliste.

Ce sera une tâche clé des activités futures du SPAIC, du GI, des CAIC et des AIC même de remédier à la situation et d'éliminer les obstacles cités. En partie, on peut se baser sur les propositions qui ont été lancées par les personnes clés des AIC qui sont regroupés dans le tableau ci-dessous:

Amélioration de la collecte	Nombre de cas ⁶
• faire intervenir les autorités (par exemple garde nationale en cas de non - cotisation)	7
• sensibilisation (par exemple des familles membres par la CAIC)	9
• autre système de collecte (par exemple autre fréquence)	12
• amélioration technique (par exemple électrification)	14
• autre mesure	4
• aucune idée	2
Total	48

⁵ Sans les 4 AIC dont les responsables ont déclaré ne pas avoir de difficultés.

⁶ Sans les 4 AIC dont les responsables ont déclaré ne pas avoir de difficultés, chaque interviewé pouvait mentionner plusieurs propositions.

Cette répartition des propositions montre que beaucoup de points de départ pour une amélioration des procédures de collecte d'argent existent. Les CAIC doivent développer leur savoir-faire pour initier les AIC aux actions appropriées. Une tarification basée sur le prix de revient du mètre cube d'eau pourrait débloquer la situation chez la plupart des AIC.

Notons à la fin de ce chapitre que l'ensemble des AIC visitées dispose de **moyens d'enregistrement**, tels que des listes des membres d'AIC.

D'autre part seulement 16 des AIC visitées (soit 35%) disposent d'un **compte courant**. La complexité des démarches administratives et des procédures nécessaires est à la base de ce retard en matière d'établissement et d'ouverture de compte courants bancaires ou postaux. A notre avis, ce résultat reflète une politique de promotion qui jusqu'à présent vise l'exactitude juridique plus que la viabilité économique et qui a abouti à la situation actuelle où un bon nombre d'AIC se considèrent toujours comme une annexe de l'Administration. Une telle gestion des AIC ne les aidera sûrement pas à se développer vers l'autonomie souhaitable.

3.2.2.2 Les qualifications des CA et leurs contacts avec les usagers

Si l'on parle de l'autonomie des AIC, il est une hypothèse implicite que la **qualification des personnes clés** des AIC est suffisante pour une gestion permettant le déroulement des fonctions de base tant techniques et qu'administratives.

La situation que nous avons rencontrée (voir annexe 5.5) dans les AIC de notre petit échantillon montre que la situation n'est pas satisfaisante et nécessite les efforts étendus des CAIC pour améliorer la situation.

Le tableau suivant montre le taux de formation des personnes clés avec lesquelles nous avons eu des discussions sur place :

Personnes clés	Nombre présents	Dont formées
• Président	35	18
• Trésorier	24	13
• Gardien - pompiste	23	16
• "Secrétaire Général"	3	1
Total	85	48

On ne trouve pratiquement pas d'AIC où l'ensemble des personnes clés est formé. Ceci semble accentué en particulier pour les fonctions non - techniques. Un indice que la formation des personnes clés n'est pas organisée dans une manière efficace est l'existence d'un "secrétaire général", figure qui n'existe pas dans les décrets juridiques concernant la création et l'organisation des AIC.

résumer, mettre à jour et développer dans le temps utile toutes les opérations nécessaires au développement de l'ensemble des AIC.

Le Gouvernorat de Kairouan a une bonne expérience avec les AIC et a participé à l'enrichissement de la Stratégie Nationale par les initiatives que les AIC ont eu de construire des douches, d'établir des appareils chargeurs de batteries, de greffer des activités artisanales pour les femmes et les jeunes filles sur celles des AIC.

Les AIC sont actuellement en train de couvrir les frais d'énergie, de quelques petites réparations et d'accorder selon les cas une petite indemnité complémentaire au pompiste dont le salaire est actuellement pris en charge par le Gouvernorat. Compte tenu de l'expérience relativement importante de ce gouvernorat avec les AIC, cette dernière mesure n'est pas de nature à stimuler l'autonomie des AIC.

5.3.9 Gouvernorat de Kasserine

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE est le moins élevé en comparaison avec les autres gouvernorats, soit 12 %. Le GR enregistre à Kasserine son taux de desserte le plus élevé, soit 70 %. Le gouvernorat de Kasserine peut être subdivisé en deux sous - régions: Sud et Nord.

La sous - région Sud (comprenant les délégations de Majel Bel Abbès, Fériana, Hessi El Frid, Kasserine Sud, Kasserine Nord et Sbeitla) est caractérisé par la rareté des points d'eau alors que celle Nord (comprenant les délégations de Foussana, Thala, Haïdra, El Ayoune, Jedliène et Sbiba) présente des sources alternatives d'eau de pluie, de ruissellement d'oueds ou de sources.

Malgré que l'Unité d'Autogestion a commencé son travail avec les AIC en 1987, elle n'a intégré le GR qu'en 1993. En tant que CAIC, l'ex Unité d'Autogestion regroupe actuellement un adjoint technique et un assistant social au siège ainsi qu'un autre assistant social chargé des AIC de Sbeitla, de Sbiba et de Jedliène. Un véhicule est à la disposition de la CAIC.

Malgré leur expérience en matière de suivi des AIC, les membres de l'Unité d'Autogestion ne sont pas suffisamment trempés par le cadre de la Stratégie Nationale de Promotion des AIC: ils continuent, par exemple, à solliciter des subventions pour le fonctionnement des AIC.

Les AIC se répartissent comme suit: 69 AIC légalisées, 19 en cours et 10 envisagées, soit un total de 98 AIC.

Actuellement, elles prennent en charge l'ensemble des frais de fonctionnement et d'entretien. L'Arrondissement de la Maintenance des Equipements est en train d'assurer les réparations moyennant une contribution annuelle de la part de chaque AIC.

5.3.10 Gouvernorat du Kef

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 19 %, alors que celui du GR atteint 37 %. Malgré que ce gouvernorat est caractérisé par l'existence de sources alternatives d'eau pendant une grande partie de l'année, les AIC sont généralement assez bien acceptées comme une organisation pour la gestion de l'eau potable rurale.

L'AGR s'emploie à assurer la maintenance des équipements et des ouvrages mis à la disposition des AIC. Le gouvernorat participe activement à la promotion des AIC, et ce en mettant à la disposition de la CAIC une secrétaire et un moyen de déplacement et en adoptant une position ferme en ce qui concerne la paie des pompistes par les AIC elles-mêmes.

La CAIC est composée de deux personnes. Le chef de la CAIC est assez bien introduit auprès des autorités politiques et administratives. Compte tenu de son âge et de son expérience, ses manières de prendre les choses sont plus ou moins dirigistes.

Les AIC se répartissent comme suit: 40 AIC légalisées, 28 en cours et 16 envisagées, soit un total de 84 AIC.

Actuellement, elles prennent en charge l'ensemble des frais de fonctionnement et d'entretien.

5.3.11 Gouvernorat de Mahdia

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 33 %, alors que celui du GR atteint 37 %. Etant limitrophe aux gouvernorats de Kairouan, de Sfax, de Monastir et de Sousse, la situation en matière de disponibilité d'eau est caractérisé par une qualité médiocre et une mauvaise répartition au niveau géographique.

La situation étant ce qu'elle est, les usagers tendent vers les branchements individuels et préfèrent, de ce fait, être desservis par la SONEDE.

L'AGR, l'API et l'AME coordonnent ensemble pour la formation des gardiens pompistes.

La CAIC se limite à un ingénieur adjoint à plein temps. Un moyen de transport est disponible.

Les AIC se répartissent comme suit: 60 AIC légalisées, 6 en cours et 80 envisagées, soit un total de 146 AIC.

Les AIC ne contribuent que pour les frais d'énergie et de la réparation des petites pannes. Le salaire du pompiste est actuellement pris en charge par le gouvernorat.

5.3.12 Gouvernorat de Medenine

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 39 %, alors que celui du GR atteint 26 %. Ce gouvernorat est caractérisé par la rareté de l'eau et médiocrité de sa qualité¹¹. Comme Gabès, la rareté de l'eau a développé et a entretenu la pratique traditionnelle d'emmagasinage de l'eau de pluie dans des citernes spécialement créées à cet effet. La qualité de l'eau actuellement distribuée soit par le GR ou la SONEDE favorise la pérennité de cette pratique.

La CAIC se limite à une seule personne à temps partiel avec des moyens de transport non sûrs.

Les AIC se répartissent comme suit: 23 AIC légalisées, 7 en cours et 67 envisagées, soit un total de 97 AIC.

Compte tenu de la rareté de l'eau, des relations familiales assez solides entre les usagers et de leur besoin évident en eau, les AIC sont plus ou moins bien accueillies par la population. Cependant un grand effort serait à investir en vue de les institutionnaliser.

Les AIC ne contribuent que pour les frais d'énergie et de la réparation des petites pannes. Le salaire du pompiste est actuellement pris en charge par le gouvernorat.

5.3.13 Gouvernorat de Monastir

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 99 %¹², alors que celui du GR est insignifiant¹³. Les usagers tendent vers les branchements individuels et préfèrent, de ce fait, être desservis par la SONEDE.

Les communes du gouvernorat de Monastir sont actuellement en train de prendre en charge les frais de consommation d'eau des localités desservies par des bornes fontaines de la SONEDE. Sans anticiper sur les résultats, ces communes ainsi que la SONEDE auraient un grand intérêt à aider à la constitution d'AIC autour de ces bornes fontaines publiques, et ce pour alléger les budgets annuels des communes de leur déficit et de garantir des recettes sûres pour la SONEDE.

Le chef de la CAIC l'est à temps partiel (35 %) et ne dispose pas de moyen de transport sûr. Il a accès à un véhicule une fois par semaine.

Les AIC se répartissent comme suit: 17 AIC légalisées, 10 en cours et 30 envisagées¹⁴, soit un total de 57 AIC.

Les AIC ne contribuent que pour les frais d'énergie et de la réparation des petites pannes. Le salaire du pompiste est actuellement pris en charge par le gouvernorat.

¹¹ Résidu sec entre 2,5 et 3.

¹² Au cours de notre entretien en date du 15 Avril 1993, le CAGR de Monastir a estimé à 98,5 % le taux de desserte en eau potable rurale assuré par la SONEDE, ainsi que le taux d'alimentation en énergie électrique assuré par la STEG.

¹³ Il n'y a pas d'indications ni sur la population desservie ni sur le taux de desserte au gouvernorat de Monastir.

¹⁴ Ces AIC seraient à créer autour des bornes fontaines publiques de la SONEDE.

5.3.14 Gouvernorat de Nabeul

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 43 %, alors que celui du GR atteint 35 %. Nabeul se caractérise par une densité humaine importante avec une certaine dispersion de la population. Compte tenu des ressources limitées et mal réparties en eau, on a tendance à créer des projets étendus avec des réseaux assez longs. La préférence est encore accordée à l'extension des projets actuellement existants.

Le gouvernorat de Nabeul s'intéresse aux AIC et tient beaucoup à leur bon développement, mais n'a pas encore mis en application la mesure nécessaire pour que la paie des salaires de pompistes soit assurée par les AIC elles-mêmes.

L'AGR, le Service d'Hygiène du Milieu et de Protection de l'Environnement et la Recette des Finances ont de bonnes relations de collaboration en matière de promotion des AIC.

Un ingénieur, travaillant pour les AIC à plein temps, est le chef et le seul membre de la CAIC. Les moyens de transport ne sont pas sûrs.

Les AIC se répartissent comme suit: 22 AIC légalisées, 6 en cours et 18 envisagées, soit un total de 46 AIC.

Les AIC ne contribuent que pour les frais d'énergie et de la réparation des petites pannes. Le salaire du pompiste est actuellement pris en charge par le gouvernorat.

5.3.15 Gouvernorat de Sfax

Malgré les efforts consentis par la SONEDE en matière de desserte des zones rurales en eau potable (38 %), le gouvernorat de Sfax peut être considéré comme une région où les ressources en eau font défaut en quantité, en qualité et au niveau de la répartition. Le taux de desserte en eau assuré par le GR s'élève à 20 %.

La qualité de l'eau assurée par les AIC est d'une certaine salinité, les quantités d'eau deviennent rares pendant la saison estivale et au cours des années de sécheresse.

L'usage traditionnel courant est celui d'emmagasiner les eaux de pluie dans des citernes. Ceci peut expliquer, en partie, que les AIC ne fonctionnent que 6 à 8 mois par an.

Les autorités ont une vision plus ou moins avancée en ce qui concerne le rôle à jouer des AIC. Ceci est essentiellement dû à l'expérience de l'actuel Chef d'Arrondissement du Génie Rural et du Directeur du Programme Régional de Développement¹⁵ qui ont initié ensemble la création et le suivi des AIC au gouvernorat de Kairouan entre 1984 et 1991.

¹⁵ Il s'agit de M.M. Moncef ABDELHEDI et Fathi FEKIH, respectivement Chef d'Arrondissement du Génie Rural au CRDA de Sfax et Directeur du Programme Régional de Développement au gouvernorat de Sfax.

L'AGR est responsable de la maintenance des équipements des AIC en cas de grandes pannes.

La CAIC est composée de 5 personnes: un ingénieur et un ingénieur adjoint au siège du GR et trois techniciens mobiles responsables des AIC dans les délégations.

Les AIC se répartissent comme suit: 101 AIC légalisées, 2 en cours et 3 envisagées, soit un total de 106 AIC.

Les AIC prennent en charge la totalité des frais de fonctionnement et d'entretien: frais d'énergie, salaire du pompiste et petit entretien. La plupart des petites pannes est traitée sur place par des mécaniciens locaux.

5.3.16 Gouvernorat de Sidi Bouzid

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 22 %, alors que celui du GR atteint 37 %. Malgré sa réputation de production maraîchère, les ressources en eau, mal réparties, deviennent rares pendant la saison estivale.

Les opérations d'entretien et de maintenance des ouvrages et équipements mis à la disposition des AIC sont assurées par l'AGR.

Le chef de la CAIC travaille à plein temps avec les AIC. Il dispose d'un moyen de transport sûr et de 5 correspondants dans les délégations qui l'aident à temps partiel en matière de suivi des AIC.

Les AIC se répartissent comme suit: 95 AIC légalisées, 5 en cours et 10 envisagées, soit un total de 110 AIC.

Les AIC prennent en charge la totalité des frais de fonctionnement et d'entretien: frais d'énergie, salaire du pompiste et petit entretien.

5.3.17 Gouvernorat de Siliana

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 26 %, alors que celui du GR atteint 27 %. Malgré que ce gouvernorat est caractérisé par l'existence de sources alternatives d'eau pendant une grande partie de l'année, les AIC sont généralement assez bien accueillies comme une organisation pour la gestion de l'eau potable rurale.

Le chef de la CAIC est un adjoint technique qui travaille à plein temps pour les AIC. Un autre ingénieur est censé l'aider à temps partiel (30 %) mais cette formule de travail n'est ni commode ni recommandée pour les deux, et ce compte tenu des grades incompatibles des deux; un adjoint technique ne voudrait sûrement pas diriger un

ingénieur et ce dernier ne serait probablement pas enthousiaste à recevoir des ordres du premier. Aussi, la CAIC ne dispose pas d'un moyen de transport sûr.

Les AIC se répartissent comme suit: 42 AIC légalisées, 2 en cours et 10 envisagées, soit un total de 54 AIC.

Les AIC prennent en charge la totalité des frais de fonctionnement et d'entretien: frais d'énergie, salaire du pompiste et petit entretien.

5.3.18 Gouvernorat de Sousse

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 74 %, alors que celui du GR n'atteint que 25 %. Les ressources en eau sont mal réparties et leur qualité est médiocre. Les usagers sont impressionnés par les branchements individuels et préfèrent être desservis par la SONEDE.

La collaboration entre l'AGR et le service d'Hygiène est exemplaire.

La CAIC est composée de 3 personnes travaillant la plus grande partie de leur temps pour les AIC. Un véhicule est partagé entre la CAIC et l'équipe de maintenance.

Les AIC se répartissent comme suit: 66 AIC légalisées, 5 en cours et 19 envisagées, soit un total de 90 AIC.

Les AIC ne contribuent que pour les frais d'énergie et de la réparation des petites pannes. Le salaire du pompiste est actuellement pris en charge par le gouvernorat.

5.3.19 Gouvernorat de Tataouine

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 33 %, alors que celui du GR atteint 17 %. Les ressources en eau sont rares notamment pendant la saison estivale durant laquelle des mesures de lutte contre la soif sont mises en oeuvre.

L'AGR, l'AME et l'API travaillent en étroite collaboration et pratiquent une mise en commun des ressources disponibles.

Le chef de la CAIC travaille à plein temps avec les AIC. Malgré sa participation à l'un des ateliers de formation, il est recommandé de clarifier encore une fois les orientations générales de la Stratégie Nationale de création et de suivi des AIC.

Les AIC se répartissent comme suit: 27 AIC légalisées, 2 en cours et 7 envisagées, soit un total de 37 AIC.

Les AIC ne contribuent que pour les frais d'énergie et de la réparation des petites pannes. Le salaire du pompiste est actuellement pris en charge par le gouvernorat.

5.3.20 Gouvernorat de Tozeur

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte en eau potable rurale assuré par la SONEDE est relativement élevé (67 %). Ces résultats s'expliquent par les habitats regroupés autour des oasis. Le taux de desserte assuré par le GR est de 31 % et les AIC sont concentrées dans la délégation frontalière de Tameghza.

Le chef de la CAIC est un adjoint technique qui s'occupe de 7 AIC d'eau potable et de 30 Associations Syndicales de Propriétaires des Oasis (ASPO) qui sont actuellement en cours de transition vers des AIC d'irrigation. Les moyens de transport font défaut.

Les frais d'exploitation et d'entretien des systèmes d'AEP sont partiellement pris en charge par le gouvernorat notamment les salaires des pompistes, et ce pour des considérations d'ordre politique (zone frontalière, niveau de vie assez bas, etc.)

5.3.21 Gouvernorat de Zaghuan

Dans les zones rurales de ce gouvernorat, le taux de desserte assuré par la SONEDE s'élève à 36 %, alors que celui du GR atteint 34 %.

Le chef de la CAIC est un ingénieur qui s'occupe des AIC à un pourcentage très bas de son temps de travail (15 % seulement). Il a été récemment appuyé par un ouvrier spécialisé installé à la délégation du Fahs. Un moyen de transport est à la disposition de la CAIC.

Les AIC se répartissent comme suit: 33 AIC légalisées, 12 en cours et 13 envisagées, soit un total de 58 AIC.

Les AIC prennent en charge la totalité des frais de fonctionnement et d'entretien: frais d'énergie, salaire du pompiste et petit entretien.

5.4 CLASSIFICATION "RÉGIONALE"

La visite de reconnaissance nous a amené à classer les gouvernorats en quatre grandes zones qui ne correspondent pas à une répartition géographique systématique mais qui présentent une certaine homogénéité et qui se partagent certains points communs. Ces zones se présentent comme suit:

- la zone du Centre regroupant les gouvernorats suivants: Sfax, Gafsa, Sidi Bouzid, Kasserine et Kairouan (512 AIC, soit 48,72 % des AIC légalisées),
- la zone de la Côte regroupant les gouvernorats suivants: Mahdia, Monastir et Sousse, (143 AIC, soit 13,6 % des AIC légalisées)
- la zone du Nord regroupant les gouvernorats suivants: Béja, Ben Arous, Bizerte, Jendouba, Le Kef, Siliana, Ariana, Zaghuan et Nabeul (336 AIC, soit 31,97 % des AIC légalisées),

- la zone du Sud regroupant les gouvernorats suivants: Tozeur, Gabès, Medenine et Tataouine, (60 AIC, soit 5,71 % des AIC légalisées).

La zone du Centre est caractérisée par:

- la rareté et la mauvaise répartition des ressources en eau,
- la faible intervention de la SONEDE,
- l'importance des AIC en nombre et leur bon degré de viabilité,
- la position des autorités politiques en matière de promotion des AIC est plus conséquente notamment en matière de prise en charge des salaires de pompistes (sauf Kairouan).

La zone de la Côte est caractérisée par:

- la rareté et la mauvaise répartition des ressources en eau,
- l'importance de la couverture de la SONEDE en matière d'alimentation en eau potable urbaine et rurale,
- l'incidence négligée des AIC et la tendance vers les branchements individuels et la prise en charge de la SONEDE

La zone du Nord est caractérisée par:

- l'abondance des eaux (existence de sources alternatives pendant l'hiver, etc.),
- la moyenne intervention de la SONEDE,
- les AIC sont encore récents et ne sont pas viables,
- les autorités politiques soutiennent les AIC sans accorder de l'importance à leur autonomie (sauf Ariana, le Kef, Siliana et Zaghuan).

La zone du Sud est caractérisée par:

- la rareté et la mauvaise répartition des ressources en eau,
- la faible intervention de la SONEDE,
- les AIC d'AEP sont récents et peu viables,
- les autorités politiques soutiennent les AIC sans accorder de l'importance à leur autonomie.

5.5 SYNTHÈSE

La visite de reconnaissance nous a donc amené à distinguer entre quatre grandes zones dans chacune d'elles la situation des AIC est à peu près homogène, et ce selon les critères suivants:

- Disponibilité et répartition des ressources en eau,
- Niveau de desserte en eau et souhaits formulés par les membres des CA et les usagers des AIC,
- Importance des AIC en nombre et degré de viabilité,
- Importance accordée à l'autonomie des AIC par les responsables régionaux et locaux.

En guise de synthèse, il va sans dire que les AIC *sont plus développées dans la zone du Centre*, et ce compte tenu du besoin en eau potable, de la rareté des sources alternatives, de l'engagement des autorités régionales et locales tant administratives que techniques et de l'expérience déjà acquise pendant les dernières années.

Les AIC *peuvent se développer encore mieux dans la zone du Sud*, et ce compte tenu du besoin en eau potable. Ce pronostic est conditionné par l'engagement des autorités politiques régionales et locales.

Les AIC *peuvent être développées dans la zone de la Côte*, et ce moyennant un plus grand engagement des autorités régionales et locales tant administratives que techniques.

Le développement des AIC dans la zone du Nord demande beaucoup d'efforts de la part des autorités régionales et locales tant administratives que techniques. Cette classification doit déboucher, pour le SPAIC et le GI, sur une priorisation des activités à entreprendre, sur une répartition de l'effort à consentir pour chaque gouvernorat et sur des mesures adaptées à la situation.

6. CONCLUSIONS

Les activités actuellement en cours en matière de promotion des AIC sont empêchées par une multitude d'obstacles et de lacunes. Du point de vue de la vulgarisation régionale, il faut dire qu'environ la moitié de CAIC ne dispose ni de membres suffisamment formés, ni d'équipements qui permettent d'agir efficacement sur terrain.

Les AIC également sont souvent gérées par des personnes peu qualifiées; elles se trouvent donc dans une situation où l'évolution vers une plus grande autonomie n'est pas probable. Ceci est aggravé par le manque de l'application systématique des orientations selon la Stratégie Nationale de création et de suivi des AIC. Aussi en ce qui concerne les interventions politiques au niveau régional il reste à établir une plus grande cohérence avec ladite stratégie.

Bien que ne figurant pas comme objet de la tournée de reconnaissance, il faut ajouter que le SPAIC, qui a pour tâche d'organiser le processus de la promotion et d'améliorer les facteurs encadrant la promotion, devrait compléter les compétences de ses membres.

Parmi les importants efforts fournis par la DGGR ainsi que les CRDA en matière de promotion des AIC au cours des deux dernières années, il est utile de noter les mesures et dispositions suivantes:

- promulgation des articles du statuts - type des AIC portant sur la gestion financière, et ce en vue d'une plus grande autonomie en matière de gestion des ressources financières des AIC,
- l'établissement d'une convention de formation de formateurs des responsables des AIC entre la DGGR et l'AVFA,

- l'organisation de 2 ateliers de formation de formateurs pour les membres des CAIC des 13 gouvernorats qui n'étaient pas incluses avec les 10 gouvernorats pilotes,
- la production et la diffusion des documents et matériaux de la Stratégie Nationale de création et de suivi des AIC,
- l'organisation de séminaires de concertation entre les AGR et les SHMPE, et ce pour une meilleure collaboration pour la promotion des AIC,
- la désignation de chefs et éventuellement de membres des CAIC dans l'ensemble des AGR (sauf Kebili),
- la dotation de certains AGR de moyens de déplacement à utiliser exclusivement ou partiellement pour les besoins de la promotion des AIC,
- l'institution d'un budget de promotion des AIC.

Il est évident que l'ensemble de ces mesures démontre la volonté politique de la DGGR pour aller de l'avant en matière de promotion des AIC. Toutefois, ces mesures doivent être consolidées par un approfondissement du contenu et une amélioration et systématisation de l'exécution, du suivi et de l'évaluation des résultats pour juger des prochaines orientations à donner.

Le système de la promotion des AIC est donc établi au niveau national (SPAIC), au niveau régional (CAIC) et au niveau local (AIC). Mais l'efficacité est relativement faible. Des initiatives propres ou l'aptitude de réagir d'une manière flexible sont peu développées. Il existe un certain risque que la promotion des AIC se transforme en une formalité bureaucratique sans donner de la vie à des produits substantiels. Ceci à son tour désavantage les investissements en systèmes d'AEP parce qu'une bonne gestion et un entretien satisfaisant ne peuvent pas être garantis par le niveau d'autogestion existante.

7. RECOMMANDATIONS

7.1 SUR LE PLAN DE LA FORMATION

Des améliorations doivent tenir compte de la situation existante mais aussi des moyens disponibles dans le cadre du projet en cours. Comme nous l'avons montré, la promotion des AIC est caractérisée par un savoir-faire relativement faible chez les promoteurs régionaux. En plus, ces promoteurs agissent d'une manière mal encadrée par les orientations nationales et régionales.

Il faut donc concentrer les efforts du projet sur l'amélioration du savoir-faire et sur la concertation des activités de promotion dans l'ensemble du pays. Afin d'arriver à ces objectifs globaux, il faut améliorer d'une manière décisive les capacités du SPAIC pour qu'il devienne apte à effectuer des travaux demandant les compétences confirmées sur les plans de la conception, de l'organisation, de la formation et de l'évaluation.

Il faut également établir un Groupe Itinérant qui effectue la formation et l'encadrement nécessaire sur place. Le GI sera aussi le garant pour l'échange des

expériences entre les gouvernorats et peut donc contribuer d'une manière décisive à une application cohérente de la stratégie nationale de promotion des AIC.

7.2 ACTIVITÉS ET MESURES PROPOSÉES

Aussi, suite à la présentation du présent rapport sous sa forme provisoire à la DGGR et à la tenue du Séminaire National d'Etudes et d'Adoption des Consignes d'AEP du 19 au 21 juillet à Aïn Draham, la concertation avec les participants et les responsables a abouti à l'ensemble des activités, mesures et recommandations que nous aimerions reprendre ci-dessous.

7.2.1 Au niveau national

- Renforcer les capacités humaines et matérielles du SPAIC,
- Activer la désignation du Chef du SPAIC
- Mettre le Groupe Itinérant à l'action,
- Préparer et organiser le Séminaire National de Formation et de Recyclage des membres des CAIC,
- Etablir les perspectives de coordination avec les autres services nationaux en matière de promotion des AIC (organisation de séminaires de coordination et des réunions de sensibilisation, assurer une communication systématique des documents, rapports et informations, échanges d'avis, etc.)
- Développer un plan IEC et du matériel didactique,
- Etablir un système d'évaluation et de suivi du projet,
- Stimuler l'échange d'expérience entre les régions,
- Systématiser la formation et le recyclage des membres des CAIC,
- Informer les délégués de la hiérarchie administrative chargée de la promotion des AIC (SPAIC, GI, CAIC), leur demander de communiquer leurs besoins non satisfaits par les CAIC au SPAIC pour les insérer dans la programmation des interventions du GI ou en vue de fournir une réponse directe par le SPAIC en cas d'urgence.
- Toucher la population cible par des spots télévisés, des émissions radiophoniques, des posters et autres documents de sensibilisation.
- Instaurer un prix présidentiel pour les meilleures AIC.

7.2.2 Au niveau régional

- Assurer l'encadrement et la formation des membres des CAIC par le Groupe Itinérant,
- Augmenter l'effectif des membres des CAIC pour arriver à une relation d'encadrement "une personne à plein temps pour chaque 25 AIC",
- Les membres des CAIC doivent réserver au moins 50 % de leur temps à la promotion des AIC,
- Améliorer les conditions de travail des CAIC: (planification, organisation, pratiques etc.) et doter les CAIC de moyens matériels (moyens didactiques, moyens de déplacement, etc.),
- Assurer le soutien moral et politique aux CAIC,
- Allouer une indemnité de motivation aux chefs des CAIC à l'instar des chefs de projets PDR ou PDRI.

- Tenir des séminaires ou des réunions de concertation avec les délégués,
- Fournir, aux délégués, un recueil des textes législatifs relatifs aux AIC,
- Préparer un dépliant à l'intention des délégués et aux autres administrateurs pour leur expliquer les orientations de la Stratégie Nationale de création et de suivi des AIC.
- Assister les CAIC à préparer leur plan de travail annuel, leur budget de promotion, leur calendrier hebdomadaire d'intervention, la répartition des tâches entre les membres, etc.
- Aider à l'amélioration de la communication au sein de la CAIC et avec l'AGR, et ce en discutant les problèmes à l'aide de la méthode de Planification de Projet par Objectifs (PPO) et en suscitant une analyse des contraintes et en favorisant la recherche d'alternatives pour l'atteinte des objectifs convenus.
- Encourager les CAIC pour l'exécution d'études de cas appliquées aux AIC et favoriser la prise de décisions et de mesures de nature à inciter les AIC à mieux gérer leur point d'eau.
- Instaurer des prix régionaux pour les meilleures AIC.

7.2.3 Au niveau local

- Améliorer la participation des communautés à la conception et à la réhabilitation des AEP,
- Dispenser une formation systématique pour les membres des CA, des pompistes et des usagers,
- Assister les AIC pour l'amélioration et la systématisation des recettes (cotisations, ventes, autres)
- Mettre en application des processus favorisant l'autonomie financière des AIC,
- Diversifier les activités et les ressources des AIC en vue un rayonnement plus important au niveau des localités.
- Améliorer la participation des usagers au fonctionnement et à l'entretien des AIC.

7.3 VERS UNE APPLICATION COHÉRENTE DE LA STRATÉGIE NATIONALE

Il va sans dire que les mesures proposées dans la section ci - avant demandent beaucoup d'effort dans des domaines différents tels que l'organisation de séminaires de formation, l'établissement de plans d'action annuels, l'élaboration d'un jeu de matériels didactiques, les contacts avec d'autres services, etc.

L'activité individuelle la plus importante - où une coopération entre le SPAIC et l'IC est très souhaitable - est l'établissement d'un jeu d'orientations fondamentales qui permet l'orientation et l'action des promoteurs des AIC dans des contextes très différents. Ces orientations ou normes concrétiseraient la nature et le fonctionnement des AIC - domaines qui ne sont pas détaillés dans les textes juridiques existants. La vulgarisation desdites orientations (par exemple "Les coûts d'exploitation et d'entretien doivent être portés à la connaissances des usagers") est une tâche difficile, entre autre à cause des implications politiques de ces orientations. Nous ajoutons ici, que l'enracinement desdites orientations est une tâche permanente et à long terme.

FIN

47

VUES