



Réseau des Educateurs et Professionnels de la Conservation à Madagascar

Réseau des Educateurs et Professionnels de la Conservation à Madagascar (REPC-MD)

Actes du congrès national sur le développement des capacités dans la conservation de la biodiversité à Madagascar 14-15-16 Octobre 2015



Madagascar Development Learning Center, Anosy

Novembre 2015



CONSERVATION
INTERNATIONAL
Madagascar



1 INTRODUCTION

1.1 Justification du congrès

La plupart des politiques et stratégies sur la conservation de la biodiversité à Madagascar reconnaissent l'importance du renforcement des capacités des acteurs de la conservation pour garantir l'efficacité et la durabilité des actions. En même temps que les efforts de conservation se sont amplifiés et se sont élargis dans le pays, les formations académiques et professionnelles en *Environnement* se sont également multipliées pour pallier le manque de ressources humaines qualifiées. Depuis, la demande en formation et en renforcement des capacités n'a jamais baissé. L'évolution et l'importance des enjeux amènent à croire que la demande et la nécessité de renforcement des capacités des acteurs de la conservation resteront élevées pour les prochaines années. D'ailleurs, on parle davantage aujourd'hui de développement des capacités mettant en accent que les capacités sont en perpétuelle évolution.

Le Réseau des Educateurs et Professionnels de la Conservation à Madagascar (REPC-MD), projet créé en 2003 et devenu une association en 2014, contribue à la conservation de la biodiversité à travers l'amélioration la formation et le renforcement des capacités des éducateurs, formateurs, enseignants, des professionnels et des leaders communautaires dans le domaine. Il a organisé plus d'une centaine de formations, forums et manifestations qui ont rassemblé des enseignants, des professionnels issus des ONG internationales et locales, des agences publiques et des représentants des communautés locales.

Avec les expériences acquises pendant plus de dix ans et l'évolution des problématiques de la conservation, il apparaît nécessaire de lancer de nouvelles réflexions sur le développement des capacités pour mieux préparer la prochaine décennie. L'organisation de ce congrès national sur le développement des capacités à Madagascar sous la tutelle du Ministère de l'Environnement, de l'Ecologie, de la Mer et des Forêts est vue comme une opportunité de poser les directions stratégiques pour le développement des capacités dans la conservation pour la prochaine décennie.

1.2 Les objectifs du Congrès

- Définir les directions stratégiques pour le développement des capacités dans la conservation de la biodiversité à Madagascar pour les 10 années à venir
- Fournir une plateforme d'échanges entre les professionnels et les académiciens pour améliorer l'adéquation formation-emploi dans la conservation de la biodiversité.
- Offrir des formations courtes durées sur des thèmes pointus relatifs à la conservation de la biodiversité
- Introduire les nouvelles opportunités pour le renforcement des capacités dans la conservation de la biodiversité
- Créer une dynamique pour inspirer les participants du congrès et les autres secteurs sur les aspirations de développement des capacités dans la conservation à Madagascar

1.3 Les résultats attendus

- Feuille de route incluant les directions stratégiques pour le développement des capacités dans la conservation de la biodiversité à Madagascar
- Carte des parties prenantes et niches d'actions pour le développement des capacités dans la conservation à Madagascar

- Renforcement des capacités d'environ 80 étudiants, enseignants et professionnels sur des thèmes pointus de la conservation de la biodiversité
- Meilleure visibilité des offres de formation et des institutions de conservation auprès du large public
- Actes du congrès

1.4 Effets attendus

- Clarification des apports du développement des capacités pour l'amélioration de la conservation de la biodiversité à Madagascar
- Renforcement de la collaboration entre académiciens et professionnels, entre institutions de formation et institutions de conservation
- Amélioration de la qualité de l'offre de formation en conservation de la biodiversité, conformes aux attentes et enjeux du secteur
- Intégration de la dimension environnementale dans les débats sectoriels

2 LE DEROULEMENT

2.1 Le programme général

Le congrès s'est déroulé sur trois jours les 14-15-16 Octobre 2015.

	Ouverture du congrès	14 Oct à 9h
Evènement 1	Atelier national sur l'adéquation formation – emploi : Quelles compétences pour les acteurs actuels et futurs de la conservation à Madagascar?	14 Oct – 11h à 17h Salle Multimédia
Evènement 2	Séries de mini-formations sur des thèmes d'actualité dans la conservation de la biodiversité	15- 16 Oct Salle Multimédia et Petite Salle
Evènement 3	Expositions et stands sur le renforcement des capacités dans la conservation de la biodiversité	14- 15- 16 Oct Grande salle
Evènement 4	Carte des parties prenantes et les niches d'action dans la conservation de la biodiversité & Panel de discussion	16 Oct Salle Multimédia
	Fermeture du congrès	16 oct à 16h

2.2 Ouverture du congrès

2.2.1 Allocutions d'ouverture

Dans le cadre de l'ouverture du congrès, ont respectivement pris la parole

- Dr Luciano Andriamaro, représentante du comité d'organisation, Directeur Scientifique de Conservation International, qui a accueilli les participants et a rappelé brièvement les objectifs et les résultats attendus du congrès
- Dr Daniel Rakotondravony, président de l'association REPC-MD, et enseignant-chercheur à la Faculté des Sciences de l'Université d'Antananarivo, qui a exposé l'historique de REPC et la place de ce congrès dans la contribution à la conservation de la biodiversité.
- Monsieur Fidy Andriamananoro, Directeur Général des Forêts et représentant de Monsieur le Ministre de l'Environnement, de l'Ecologie, de la Mer et des Forêts, qui a rappelé les enjeux des capacités humaines pour faire face au mieux les engagements dans la

conservation de la biodiversité. Le DGF a salué le caractère d'actualité du congrès et a souhaité ses meilleurs vœux pour le bon déroulement du congrès.

Présentation des participants : (cf. liste en annexe)

2.2.2 Présentation 1 : Pourquoi une feuille de route pour les capacités dans la conservation ?

Tiana Rahagalala, Michèle Andrianarisata, Paul Raonintsoa, Sahoby Randriamahaleo, Domoina Rakotobe

Mme Tiana Rahagalala, du WCS et membre du REPC-MD a présenté au nom d'un petit groupe des pistes de réflexions pour cadrer les discussions lors du congrès :

- La compétence se traduit par une action qui aboutit à une performance (à dissocier du diplôme, des formations, ...)
- Il y a 3 niveaux de compétences à considérer et qui sont indissociables
 - Individu
 - Institution (ou organisation)
 - Système
- La priorisation des compétences à développer a déjà fait l'objet d'études et de réflexions par d'autres partenaires (ex : ANCR, SAPNB)
- Les compétences évoluent en fonction des besoins, des priorités politiques, des approches adoptées
- La formation peut amener à une amélioration des performances, sous certaines conditions :
 - En répondant à une stratégie de renforcement des capacités
 - Correspondant à un référentiel d'emploi (Standard de compétences),
 - Etant harmonisé avec d'autres plans de formations d'autres secteurs concernés
 - Se déroule dans des conditions favorisant l'apprentissage (normes des centres de formation)
- La nécessité d'avoir un roadmap des compétences à développer partant des expériences permet d'avoir une meilleure synergie des différents acteurs et des interventions dans le développement des capacités pour la conservation de la biodiversité.

2.2.3 Vernissage des stands et des expositions

Après les présentations introductives, l'audience dirigée par le DGF a entamé le vernissage de l'exposition et stands. 17 institutions ont participé à l'évènement.

2.3 Atelier national sur l'adéquation formation – emploi : Quelles compétences pour les acteurs actuels et futurs de la conservation à Madagascar?

L'atelier a été facilité Madame Lolona Ramamonjisoa.

2.3.1 Première partie : Séries de présentations sur les besoins en compétences:

Cette première partie a permis de partager les expériences des différentes institutions :

- en termes de besoins en compétences, à différents niveaux des communautés locales aux étudiants et techniciens
- les enjeux de la gestion des compétences et des ressources humaines, dont la variabilité de la longueur du cycle d'apprentissage suivant les cibles, la rétention du personnel, la motivation du personnel,
- propositions pour faire face aux besoins en compétences.

Les séries de présentation, avec les points clés évoqués :

- **Présentation 2 : Les besoins en compétences dans les ONG de conservation : cas de MNP - Yanni Ravohitrarivo, (DRH Madagascar National Parks)**
Pour répondre à sa vision d'être une entreprise professionnelle, MNP met en avant le développement et la gestion des compétences de son staff dans sa politique RH. Un effort est mis pour harmoniser les approches, permettre une adéquation formation/emploi – employé/poste tout en considérant les impacts des enclavements et la sécurisation des compétences. Il s'agit d'un chantier en permanence au sein du MNP
- **Présentation 3 : Les besoins en compétences pour concilier développement et conservation : cas de l'ANAE - Tahina Rakotondralambo, (Directeur Association Nationale d'Actions Environnementales)**
Parmi les besoins en compétences expérimentés par ANAE se trouvent la connaissance et la valorisation des services écosystémiques. En travaillant avec les communautés locales, ANAE est convaincue qu'il faut former davantage les intervenants dans les techniques qui permettent d'améliorer la production agricole, telles que les techniques agroécologiques. La valorisation des savoirs endogènes est primordiale.
- **Présentation 4: Les besoins en compétences dans le secteur public: cas du DAPT - Ramiandrarivo Liva (MEEMF/Directeur DAPT)**
Les organes de l'Etat tels que le DAPT assurent une fonction régaliennne impliquant coordination, suivi, définition de vision, implication des parties prenantes, liens entre les conventions et les applications terrains. D'autres compétences manquantes sont la gestion de base de données, les techniques de priorisation de la biodiversité, de suivi de la gestion des AP. L'insuffisance du nombre de personnel est aussi un de leurs blocages.
- **Présentation 5: L'évolution des offres de formation en conservation : cas de Mahajanga (Fac Sciences/ IBA) - Dr Miladera Christian (Directeur Institut de Biologie Appliquée- IBA) suivant le contexte actuel**
La faculté des sciences de Mahajanga n'a cessé d'évoluer depuis sa création en 1984. Actuellement dans le système LMD il y a 3 mentions dont deux sont liées à la conservation de la biodiversité. L'institut de biologie appliquée (IBA) est un exemple de formations qui visent à répondre aux besoins des professionnels notamment dans les domaines agricoles, aquacoles et environnement.

Les discussions et échanges en plénière ont mis en exergue :

- la nécessité de renforcement de capacité à multiniveaux pour les différents acteurs notamment dans les domaines liés au changement des comportements, l'intersectorialité et la conservation ainsi qu'aux nouvelles opportunités en relation avec la conservation de la biodiversité comme le changement climatique, les projets carbone ou l'accès au financement
- les aspects spécifiques concernant les types d'acteurs ou des thématiques d'intervention :
Société civile : compétence en plaidoyer et interpellation
- Agriculteurs : compétences en démarche **agroécologique , approche terroir et entrepreneuriat agricole**
- Techniciens de terrain : la nécessité d'augmentation du nombre de techniciens formés (par rapport aux cadres)
- Population : implication insuffisante dans la gestion de l'environnement
- La valorisation des compétences locales

2.3.2 Deuxième partie : Travaux de groupe

Les participants se sont départagés en cinq groupes pour discuter :

- a) Quelles sont les compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) prioritaires dans les thèmes suivants?
- b) Comment et où renforcer ou acquérir ces compétences?
- c) Quelles sont les conditions nécessaires ou les mécanismes à mettre en place pour valoriser ces compétences?

- **Groupe 1:** Capacités de développement de stratégies (policy-making) dans la conservation **avec Groupe 4:** Capacités nécessaires pour la mise en vigueur de la loi, dénonciation des abus et application de la loi (combinés en un seul groupe)
- **Groupe 2:** Capacités de mobilisation et d'utilisation des connaissances de la biodiversité, des habitats et capacités à faire face aux menaces
- **Groupe 3:** Capacités de gestion, de mise en œuvre et de suivi des programmes et projets de conservation et/ou de formations-renforcements de capacités
- **Groupe 5:** Conservation, bien-être humain et social
- **Groupe 6:** Entrepreneurship de la conservation (pérennisation, qualité, mobilisation de fonds)

Les travaux de groupe ont permis de mettre en lumière les compétences prioritaires à développer, notamment :

- La capacité d'écoute, d'approche et de communication pour recueillir et valoriser les connaissances endogènes (traditionnelles)
- La capacité à discuter et à négocier avec une diversité d'acteurs (des communautés locales aux bailleurs de fonds)
- Le management et l'entreprenariat dans la conservation

La prise en compte de l'intersectorialité et une approche de formation plus pratique ont été également recommandés dans la formation ou le recyclage des agents de la conservation. L'annexe I rapporte les résultats des travaux de groupe.

A la fin de l'atelier, une première ébauche de recommandation a été sortie. Un petit comité a été établi pour continuer les réflexions au cours des trois jours du congrès.

2.4 Séries de mini-formations

Le congrès a été une opportunité pour des experts de partager gratuitement leur expertise, et pour les participants de recevoir une formation de qualité sur des thèmes pertinents et d'actualité dans la conservation de la biodiversité.

2.4.1 Liste des mini-formations

Pendant trois demi-journées, six mini-formations ont été organisées avec à chaque fois deux en parallèle. Au total 133 personnes ont participé aux mini-formations avec des backgrounds et des niveaux diversifiés.

	Thèmes	Intervenant	Participants
15-oct matinée	Thème 1 : Informatique de la biodiversité	Tsiky Rabetrano et Dimby Razafimpahanana (REBIOMA)	32
	Thème 2 : Agriculture de conservation	Hasina Randrianasolo	14
15-oct Après-midi	Thème 3 : Législation et gouvernance	Evah Andriamboavonjy (REPC)	23
	Thème 4 : Enseignement scientifique et évaluation	Mino Razafindramanga (REPC)	13

16-oct Matinée	Thème 5 : Evaluation d'efficacité de gestion des AP	Mamy Rakotoarijaona (MNP)	31
	Thème 6 : Qu'est-ce que la biodiversité? Valeurs et menaces	Ony Rabearivololona (CNFEREF)	20



Illustration 1 – Formation n°5



Illustration 2 – Formation n°2

2.4.2 Evaluation et feedback

A la fin de chaque mini-formation, les participants ont été invités à évaluer le déroulement et leur gain d'apprentissage d'une façon simplifiée en utilisant l'échelle suivante :

1 : Pas du tout / 2 : Un peu / 3 : Assez / 4 : Bien / 5 : Très bien ou Parfaitement

MINI-FORMATIONS	1	2	3	4	5	6	
Participants	32	14	23	13	31	20	133
Points attribués par les participants							MOYENNE
J'ai... compris ce que le formateur a expliqué	4,13	4,57	3,43	4,62	4,03	4,10	4,15
J'ai... retenu quelque chose de concret à la fin de la formation	3,97	4,43	3,52	4,31	3,87	3,80	3,98
En plus d'écouter, cette formation m'a... incité à réfléchir	4,09	4,43	3,61	4,46	3,97	4,30	4,14
J'ai...eu l'opportunité de participer dans cette formation (questions, réponses, activités,...)	3,78	3,86	3,30	3,92	3,81	3,90	3,76
Mon attention a été... retenue jusqu'au bout	4,38	4,29	3,22	4,31	3,84	3,95	4,00
Je suis... intéressé à explorer davantage ce theme	4,41	4,50	4,04	4,38	4,29	4,35	4,33
La formation a été...animée	3,69	4,36	3,57	4,46	4,39	4,05	4,08

Ce tableau montre une satisfaction généralisée à la fois dans chacune des six mini-formations et également dans chaque catégorie demandée (compréhension, animation, intérêt). Cela est un encouragement pour organiser ce même type d'activités, en considérant d'octroyer plus de temps pour donner davantage aux participants d'interagir et explorer le thème.

2.5 Expositions et stands

Les expositions ont commencé le 14 Octobre à 10h, et se sont terminés le 16 Octobre à midi (soit deux jours).

17 institutions ont répondu à l'appel pour les expositions et les stands sur la conservation de la biodiversité et le développement des capacités dont 4 viennent des provinces

ASITY	Madagasikara voakajy
Conservation International	Missouri Botanical Garden
Centre National de Formation, d'Etudes et de Recherche en Environnement et Foresterie (CNFEREF) - Morondava	Mikajy natiora
Diagnostic d'Etude et de Recherche Appliquée au Développement (DERAD)	Ministère du tourisme du transport et de la météorologie
Faculté des sciences de l'Université de Mahajanga	Madagascar National Parks
Fanamby	Université de Toliara
Groupe d'Etude et de Recherche sur les Primates (GERP)	Réseau des Educateurs et Professionnels de la Conservation (REPC)
Institut de Biologie Appliquée – Université de Mahajanga	World Wide Fund (WWF)
Institut de Formation Technique (IFT)	

Il est estimé 300 personnes environ ont visité les stands durant le congrès.



Illustration 3 – Visiteurs dans l'exposition








2.6 Carte des parties prenantes

La carte des parties prenantes est un exercice innovant, dynamique et sympathique pour déterminer les différentes niches d'actions des institutions et/ou programmes de conservation à Madagascar. Elle permet de mettre en lumière les orientations des actions de conservation, et d'anticiper le développement des compétences à long terme.

32 institutions ont fait l'exercice et ont mis sur une carte de Madagascar leurs domaines d'activités dans les zones géographiques d'intervention selon un code couleur.



Illustration 4 – La carte remplie par les participants

Couleur	Thématique
	Conservation de la biodiversité
	Valorisation des ressources naturelles (écotourisme, exploitation des ressources naturelles renouvelables, AGR, carbone, ...)
	Formation des différents acteurs
	Recherche
	Sensibilisation, éducation environnementale, participation des parties prenantes (plateforme, ...), etc.
	Appuis au développement de stratégie (feux,...), politique (bois énergie, ...) et réglementation aux niveaux local ou régional
	Autres (<i>mentionner la thématique sur le macaron</i>)

Les remarques et les questions de discussions ont porté sur :

- La concentration des interventions dans certaines zones comme la cote Est, avec un vide au Centre Ouest et dans les zones dégradées. Les participants ont débattu si il ne faudrait pas réfléchir également sur des stratégies de valorisation des compétences pour la restauration des habitats dégradés.
- La synergie entre les partenaires en voyant que beaucoup d'acteurs concentrent les efforts dans les mêmes zones. Est-ce qu'une meilleure collaboration sera plus utile, ou cette diversité de partenaires permet d'atteindre des cibles différents et favorisent des approches complémentaires.
- La nécessité de renforcer les actions de valorisation (ou gestion durable) des ressources suivant la politique nationale. En effet, le grand défi de tous les acteurs reste l'amélioration du niveau de vie des populations concernées par les mesures de conservation. Les discussions ont été presque unanimes dans la nécessité de développer à la fois les compétences et les actions qui permettraient des revenus plus subséquents aux populations, mais également pour financer les efforts de conservation de manière plus pérenne.
- Les approches, outils et compétences requis pour améliorer les interrelations entre la recherche scientifique - la conservation de la biodiversité et le développement. Il a été constaté qu'il y a beaucoup de recherches mais l'on peut se demander si les résultats de la recherche permettent d'améliorer concrètement la conservation et le bien-être humain.
- L'efficacité du mécanisme d'acquisition ou de transfert de compétences. Un des points soulevés est que les personnes travaillant dans la conservation rechignent à aller dans les endroits enclavés, et les motivations ne sont pas suffisantes d'où une perte des compétences. Certaines personnes formées sont mutées ailleurs ou quittent le secteur.
- La recherche des sources de financement pérenne pour assurer la conservation de la biodiversité des 141 aires protégées. En effet, il faut du personnel et des moyens pour assurer la gestion de ces sites autrement, ce seront des aires protégées sur papier uniquement.

3 RECOMMANDATIONS DU CONGRES

Les participants du Congrès National sur le Développement des Capacités dans la conservation de la biodiversité

Reconnaissent que :

- L'unicité et les menaces qui pèsent sur la biodiversité à Madagascar exigent la disponibilité de d'acteurs de la conservation en nombre suffisant et qualifiés
- Le bien-être et le développement des sociétés humaines sont des objectifs incontournables et importants à Madagascar
- Le développement des capacités humaines est une des garanties majeures pour une conservation efficace de la biodiversité et la gestion durable des ressources naturelles
- Le développement des capacités concerne trois échelons : celui de l'individu, l'institution (ou l'organisation) et le système.
- Le développement des capacités concerne tous les acteurs de la conservation à tous les échelons de décision (des communautés locales jusqu'aux décideurs politiques et administrateurs de programmes de conservation)
- Une conservation de la biodiversité efficace et durable est basée sur la prise de responsabilité de tous les acteurs, et la collaboration avec les secteurs connexes (agriculture, économie, santé, éducation...)
- L'importance d'une feuille de route pour le développement des capacités pour poursuivre les réflexions entamées lors de ce congrès, en liaison avec les stratégies nationales sur la biodiversité

Recommandent aux décideurs politiques, aux responsables de développement de capacités, aux acteurs de la conservation et aux partenaires techniques et financiers engagés dans la conservation de la biodiversité

1. **Le développement professionnel et la gestion des carrières des employés** ou agents travaillant dans la conservation pour professionnaliser les métiers dans la conservation de la biodiversité et optimiser les compétences existantes.
2. **Le renforcement en compétences et l'extension en nombre des acteurs de la conservation**
 - La formation, le renforcement des capacités et l'appui des niveaux intermédiaires entre communautés locales et concepteurs/ gestionnaires de projets tels que les techniciens, les paysans-formateurs ou les agents forestiers
 - Le développement de partenariat avec les secteurs connexes, notamment l'agriculture pour la formation des communautés locales, et avec le secteur privé (par ex : produire des plans de formations conciliés)
 - Programme de formation et d'information pour les décideurs politiques
3. **La poursuite des efforts de développement des capacités à partir de la base**
 - La valorisation des savoirs et pratiques endogènes liées à la conservation de la biodiversité et l'amélioration des productions rurales
 - Le développement de référentiel des compétences pour les communautés locales
 - Le développement professionnel (reconnaissance des capacités) des personnes à la base engagées dans la conservation de la biodiversité
4. **L'instauration de l'excellence dans la formation** des apprenants en Conservation :

- L'amélioration des approches pédagogiques pour favoriser les processus d'apprentissage plus efficaces, plus rapides et mettant en vigueur les aspects pratiques
 - L'augmentation de l'aspect pratique dans la formation des étudiants (TPE) en conservation notamment à travers des opportunités d'accueil en stage, d'insertion en milieu professionnel dans les institutions de conservation, avec l'accompagnement des enseignants
 - La mise en place d'une culture de redevabilité des enseignants dans la Conservation
- 5. L'élargissement des offres et des outils d'apprentissage pour renforcer les savoir-faire et les savoir-être pour une conservation plus efficace :**
- L'utilisation de techniques de renforcement de capacités pour répondre aux besoins d'apprenants diversifiés : visite échanges, coaching professionnel
 - La disponibilité d'aires d'expérimentations professionnelles dans les institutions de formations : écotourisme, ferme-école, projet école, gestion AP orphelines...
- 6. Le développement des domaines de compétences suivants :**

Conservation de la biodiversité et maintien des habitats
<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de gestion des espèces et des habitats en déclin (génétique des populations, captive breeding, reproduction, élevage ex-situ, gestion des feux) ○ Approches de gestion durable des ressources marines ○ Considération des effets du changement climatique (résilience, adaptation...) ○ Nouvelles technologies pour la connaissance et le suivi de la biodiversité, la diffusion des données et informations sur la biodiversité notamment les outils open source disponibles et gratuits
Gouvernance et mise en application de la loi
<ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en vigueur de la loi, dénonciation (engagement de poursuite) ○ Engagement des parties prenantes
Appui au développement
<ul style="list-style-type: none"> ○ Valorisation économique de la biodiversité ○ Analyse et Gestion de filière – création de valeur – économie de l'environnement Techniques de production agricole durable (agroécologie) pour augmenter les revenus ou AGR en milieu rural ○ Les aspects entrepreneuriaux : négociation de marché (comme le carbone), financement durable
Management et entrepreneuriat
<ul style="list-style-type: none"> ○ Gestion adaptative, Executive management ○ Management : organisation, planification, budgétisation, suivi-évaluation, gestion du personnel, marketing ○ Gestion base de données, utilisation et collecte des données pour instaurer un système d'aide à la décision ○ Valeur monétaire de la biodiversité, comptabilisation environnementale ○ Evaluation des projets ou activités de conservation ○ Assurance et contrôle qualité
Culture et savoir-être pour une conservation plus efficace
<ul style="list-style-type: none"> ○ Culture d'impact : capacité à maintenir les objectifs et les activités pour atteindre les impacts ou les résultats recherchés ○ Culture de l'entrepreneuriat, esprit d'entreprise ○ Capacité de communiquer avec les différents acteurs (Lobbying au niveau des décideurs, des PTF, des populations ; langues ; traduction de langage

académique/technique/politique)

- Leadership & Ethique écologique
- Intersectorialité ou capacité à travailler avec les autres secteurs et considérer leurs intérêts divergents

7. **Sensibilisation et éducation environnementales** à tous les niveaux

- Vulgarisation des informations sur conséquences de la perte de la biodiversité, les services écosystémiques et les réglementations et les politiques en vigueur
- Utilisation de langages, d'outils et de canaux appropriés pour tous les cibles : des enfants, aux officiers de la justice ou de la gendarmerie pour augmenter la conscience citoyenne pour la biodiversité (type Musée Nationale de la Biodiversité)

8. La mise en place d'une **structure pérenne** pour coordonner les efforts dans le domaine le développement des capacités et faire les liens entre les besoins et les évaluations des compétences

Encouragent l'établissement d'un environnement favorable à la valorisation et l'optimisation des compétences :

- L'augmentation du niveau de vie des populations rurales à travers l'amélioration des activités génératrices de revenus et des activités de développement des capacités (niveau intellectuel, gestion de capital) des communautés rurales
- L'amélioration des aspects juridiques notamment : la diffusion des textes légaux vers les organes décentralisés, harmonisation ou cohérence des stratégies et législation avec les différents secteurs,
- La dépolitisation de l'administration pour améliorer l'efficacité de l'administration
- La collaboration plus étroite avec les secteurs Agriculture, Elevage et Mines notamment dans les plans de renforcement de capacités ou plans de formation

ANNEXE I - Compilation des travaux de groupe de l'atelier

Compétences prioritaires à développer chez les étudiants actuels et les personnes travaillant dans la conservation	Comment et où renforcer ces compétences ?	Conditions de réalisation (mécanismes, moyens)
GROUPE 2 : Mobilisation et d'utilisation des connaissances de la biodiversité, des habitats et faire face aux menaces		
<ul style="list-style-type: none"> • Capacité d'écoute, d'approche et de communication pour recueillir et valoriser les connaissances endogènes (traditionnelles) • Capacité de création de réseau de partage des connaissances scientifiques • Capacité organisationnelle, de valorisation des connaissances et d'appropriation des techniques 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement personnel • Mise en place de plateforme d'échanges entre les différents acteurs (agents techniques, décideurs, communautés locales de base – à tous les niveaux : local, régional, national) • Formation - IEC 	<ul style="list-style-type: none"> • Moyens techniques et financiers • Disponibilités des ressources humaines • Disponibilité de l'information de proximité • Amélioration de la pédagogie d'enseignement
GROUPE 3 : Capacités de gestion, mise en œuvre et suivi des programmes et projets de conservation et/ou de formations-renforcements de capacités		
<ul style="list-style-type: none"> • Management et coordination <ul style="list-style-type: none"> ○ Planification ○ Budgétisation ○ Mise en œuvre ○ Suivi-évaluation ○ Gestion du personnel ○ Communication • Maîtrise des logiciels et des nouvelles technologies 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement professionnel (au niveau de l'institution où il évolue) après évaluation du projet • Instituts de formation en management • Recyclage et partage • Visite d'échanges • Partage des connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition des nouvelles technologies • Valorisation des connaissances traditionnelles • Transfert de connaissances entre les COBAs • Révision du texte dans le cadre législatif
Leadership & Ethique		
GROUPE 1 &4 : Développement de stratégies (policy-making) dans la conservation & Mise en vigueur de la loi, dénonciation des abus et application de la loi		
<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de la politique et législation existantes • Capacités de diffusion, d'explication et d'adaptation des législations à des audiences variées • Capacités à distinguer les cohérences et/ou les incohérences des stratégies et législations des différents secteurs pour une approche plus efficace → Capacités à proposer des mises en cohérence 	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne de communication avec des outils appropriés • Renforcement de l'aspect participatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion des politiques et législations à l'échelle locale: mass média, flyers, posters + illustration en dialecte locale ; valorisation des moyens et outils locaux (hira, sova, ...) • Renforcement et homologation de dina (culture locale) • Diffusion de texte simplifié en bilingue avec synthèse auprès des autorités administratives régionales et nationales • Renforcement des cellules environnementales
Capacité d'analyse des politiques et législation par rapport au contexte actuel		<ul style="list-style-type: none"> • Création de plateformes, coalition (acteurs régionaux) • Renforcement de partage et discussion des décideurs
Capacité de faire des lobbying et plaidoyer au niveau des décideurs, des partenaires techniques et financiers, et de la	Renforcement des organisations de la société civile et des partenaires (formations, informations)	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition des différents outils pour une diffusion adaptée aux cibles des textes réglementaires

population		
GROUPE 5 Bien être humain et social		
Services écologiques	Formations – sensibilisation sur les services écologiques	
Agriculture et biodiversité <ul style="list-style-type: none"> • Connaissances des liens entre agriculture (petite et grande échelle) et conservation de la biodiversité, et l’environnement en général • Connaissances (ou maîtrise au besoin) des techniques agricoles et environnementales 	<ul style="list-style-type: none"> • Institutions de formation du ministère de l’agriculture, existence de stratégie nationale • Formation des paysans formateurs, puis transfert de compétence • Sensibilisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation concilié commun env-agri : synergie avec le ministère environnement • Politique à reformuler : ex réinvestissement dans la conservation • Elaboration des régulations liant l’agriculture et l’environnement
Entrepreneuriat <ul style="list-style-type: none"> • Esprit d’entrepreneuriat et technique de gestion • Analyse et développement de la filière de la production à la transformation (ex : mines) 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrepreneur et secteur privé (formation en entreprise) • Formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariat entre AP et le secteur privé
Applications des lois	Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration des régulations • Renforcer la collaboration avec ceux qui appliquent la loi
Connaissances des liens entre santé et biodiversité		<ul style="list-style-type: none"> • Formation par les partenaires de santé • Plan de formation concilié
Education	Education environnementale	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration de stratégie nationale d’EE. Partenariat.
GROUPE 6 : Entrepreneurship de la conservation		
<ul style="list-style-type: none"> • Valeurs de la biodiversité • Paiement des Services Ecologiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Cours sur management, marketing, dans le 2nd cycle.. ; • Renforcer les travaux personnels de l’étudiant ou TPE en milieu réel avec accompagnement des enseignants • Gestion des AP orphelines par les instituts de formation pour avoir des modèles réels d’entrepreneuriat (ex : écotourisme, crédit carbone, ..) tout en contribuant à assurer le chiffre d’affaire de l’institut 	<ul style="list-style-type: none"> • Implication de la communauté locale et services déconcentrés • Lobbying • Collaboration avec les PTF
Techniques de management et finance : <ul style="list-style-type: none"> • Management et analyse financier • Chaîne de valeur des ressources naturelles 		
Culture d’entreprise dans la conservation <ul style="list-style-type: none"> • Lecture économique et capacités à identifier des opportunités d’investissement • Reflexe entrepreneurial : Lecture de potentiel et saisie d’opportunité • Intersectorialité 		
Economie de l’environnement		

ANNEXE II – Liste des participants

Liste des participants du 14 Octobre – Ouverture du congrès

Noms et prénoms	Institution
1 AINA NOMENJANAHARY	IFT
2 AI NICAISE	ISSED Toamasina
3 ANDRIAHARIMALALA Tahiana	CNRE
4 ANDRIAMANANORO Fidy	DGF
5 ANDRIAMANOHISSOA Miora	DG Mer
6 ANDRIAMARO Luciano	CI
7 ANDRIAMBOAVONJY Evah	REPC
8 ANDRIAMIHAMINANA Lilas	MRHP/SSE
9 ANDRIANAJAINA Cedric	Kiady ny soa
10 ANDRIANANTENAINA Hanitra	PAGE/GIZ
11 ANDRIANARISATA Michèle	CI
12 ANDRIANAVALONA Lalaina	Fédération Miaradia
13 ANDRIANIRINA Henson	RBG kew
14 ANDRIANOELISON Claude	FANAMBY
15 ANDRIATSIMALA Nolane	DG Mer
16 ANDRIATSIMANARILAFY Roolis Raphali	MADAGASCAR VOAKAJY
17 ANJA Fenosoa	FANAMBY
18 ANONDRAKA Michel	Min Agri
19 BLANCHAIS Severine	MATE
20 CAMARA Christian	MBG
21 CHAN MANE Stella Randrianina	MTTM
22 CLAUSEN Alison	WCS
23 FIDIARINOSY Nandrianina	DG Eco
24 FIDIARISOAVONONARIVO Salomon	EDBET
25 GAUTHIER Claude Anne	IRD
26 MILADERA Christian	IBA
27 RABEARIVOLOLONA Ony	CNFEREF
28 RABEMANANTSOA Bruno	FANAMBY
29 RAHAGALALA Tiana	WCS
30 RAHAJANDRAINNY Thomas	DGF/DURF
31 RAJOELINA Sahondra	CI
32 RAKOTO Claude	DGE
33 RAKOTOBE Domoina	REPC
34 RAKOTOMANGA Nivoarisoa Tantely	
35 RAKOTONDRALAMBO Tahiana	ANAE
36 RAKOTONDRAMPARANY Felix	DBA
37 RAKOTONDRASOA Hanitrinala	IFT
38 RAKOTONDRAVONY Daniel	REPC
39 RAKOTOZAFY Ary Vololona	MTTM
40 RAMAMONJISOA Bruno	ESSA
41 RAMANANJANAHARY Rondro	MBG
42 RAMANIVOSOA Beby	Université de Mahajanga
43 RAMBELO Didier	MTTM

44	RAMBELOARISOA Gérard	FAPBM
45	RAMIANDRARIVO Iva	DGF/DAPT
46	RAMINOARISOA Eliane Lalao	ISTE
47	RANAIVOSOA Marie Jocelyne	IFT
48	RANDRIAMAHALEO Sahoby	MEEMF
49	RANDRIAMAHAZO Minosoa	DGNE/MTTM
50	RANDRIANARISOA Fabrice	ISSED Toamasina
51	RANDRIANARISON Rose Marie	GERP
52	RANDRIANARIVELO Clairemont	ISTE
53	RANDRIANASOLO Jean Paul	ISTE
54	RANDRIANODIASANA Julien	FSTE Mahajanga
55	RANOELISOA Hanta Bakoliniaina	REPC
56	RAOELINARIVO Yanni	MNP
57	RAOLIARIVELO Lea	DERAD
58	RASAMIMANANA Achille	Association VAHATRA
59	RASOAMANANA Norohanta	REPC
60	RASOANIAINA Jacques	MEEMF
61	RASOLOFOHARIVELO Tovo	REPC
62	RAVALISON James	DPT GEOGRAPHIE UA
63	RAVAONIRINA Julienne	DQME/MTTCE
64	RAVOAHANGY Andriamandrato	REPC
65	RAVOHITRA Donatien	DG Mer
66	RAVONJIARISOA Patrice	IFT
67	RAZAFILAHY Annicet	IFT
68	RAZAFIMAHATRATRA Emilienne	REPC
69	RAZAFIMPAHANANA Dimby	WCS/REBIOMA
70	RAZAFINAKANGA	ARSIE
71	RAZAFINDRAMANGA Minoniaina	REPC
72	RIO Heriniaina	GERP
73	RIVOHARISOA Tantely	IFT
74	ROBSON Onja	DG Mer
75	VAVITSARA Brigitte Eugene	MTTM

Liste des participants du 16 Octobre – Panel de discussions et clôture du congrès

<u>Noms et prénoms</u>	<u>Institution</u>
1 AL NICAISE	ISSEDD
2 ANDRIAHOLINIRINA Volaso Nicole	FSTE MJG
3 ANDRIAMANOHISSOA Hoby	Fac Sciences
4 ANDRIAMANOHISSOA Miora	MEEMF
5 ANDRIAMARO Luciano	CI
6 ANDRIAMBALOHERY Zo	MEEMF
7 ANDRIAMBOAVONJY Evah	REPC
8 ANDRIAMISERA Rotsinomena	GERP
9 ANDRIANARIMALALA Tahiana	CNRE
10 ANDRIANARIVELO Soafara	MBG
11 ANDRIANAVALONA Lalaina	Fédération Miadia
12 ANJANIAINA Fenosoa	FANAMBY
13 FARANIRINA Lantoarisoa	MBG
14 FIDIARINOSY Nandrianina	DG Eco
15 JOHASY RAHARIMANANA Vero	MTTM
16 RABEARIVOLOLONA Ony	CNFEREF
17 RABIBISSOA Nirhy	FSTE MJG
18 RAJAONARY A Fanomezantsoa	MBG
19 RAKOTOBE Domoina	REPC
20 RAKOTOMALALA Tsiory	Mikajy Natiora
21 RAKOTONDRAMPARANY Felix	DBA
22 RAKOTONDRAVONY Daniel	REPC
23 RAKOTONIRINA Nivo	MBG
24 RAMAMONJISSOA Lolona	SNGF
25 RAMANANJANAHARY Rondro	MBG
26 RAMANANKIRAHINA Rindrahatsarana	Mikajy Natiora
27 RAMANGASON Guy Suzon	MNP
28 RAMANIVOSOA Beby	Université de Mahajanga
29 RAMINOARISSOA Eliane Lalao	ISTF
30 RANDRIAMAHALEO Sahoby	MEEMF
31 RANDRIANARISSOA Fabrice	ISSEDD
32 RANDRIANARISON Rose Marie	GERP
33 RANDRIANASOLO Harison	CI
34 RANDRIANASOLO J Paul	ISTE
35 RANDRIANOELISON Claude	FANAMBY
36 RANIVO Julie	FAPBM
37 RAOLIARIVELO Lea Irene	DERAD
38 RASOLOFOHARIVELO Tovo	REPC
39 RATSIMBAZAFY Jonah	GERP
40 RAVOLOLOMANANA Noromalala	MBG
41 RAVONJIARISSOA	IFT
42 RAZAFIMAHATRATRA Emilienne	DBA
43 RAZAFINAKANGA	ARSIE
44 RAZAFINDRAKOTO Mamonjisoa	Asity

45	RAZAFINDRAMANGA Minoniaina	REPC
46	RAZANAMIHARSIOA Jane	MEEMF
47	RIO Heriniaina	GERP
48	VOLAMPENO Sylvianne	Mikajy Natorra