

# **Stratégie océanienne de développement des capacités de gestion des espèces envahissantes**

**Une stratégie élaborée en concertation avec  
le Partenariat océanien sur les espèces envahissantes et  
le Réseau pédagogique océanien sur les espèces envahissantes**

**Août 2013**

## Introduction

La *Stratégie océanienne de développement des capacités de gestion des espèces envahissantes* a pour objet d'« orienter les efforts des administrations publiques et des organisations qui s'emploient à renforcer les capacités des États et territoires insulaires océaniens (ÉTIO) en matière de gestion des espèces envahissantes afin de protéger la biodiversité, les écosystèmes et les populations des îles du Pacifique ».

Nous avons besoin d'une approche stratégique pour la conception et la prestation d'actions de développement des capacités (DC) parce que les ressources disponibles à cette fin risquent peu de satisfaire aux besoins croissants que posera dans un avenir prévisible la gestion des menaces et des impacts des espèces envahissantes.

La stratégie s'appuie sur les efforts actuels et passés de développement des capacités qui ont conduit à élaborer les *Directives relatives à la gestion des espèces envahissantes dans le Pacifique* (PROE, 2009). Elle vise en particulier à définir les priorités régionales de développement des capacités des professionnels océaniens responsables des espèces envahissantes et à cerner les principales lacunes des directives qui restent à combler.

## Recommandations stratégiques

Au cours des dernières années, le développement des capacités de gestion des espèces envahissantes dans le Pacifique a fait l'objet de nombreuses activités qui ont donné d'excellents résultats dans beaucoup de pays de la région. Les pays océaniens doivent cependant prendre une part plus active dans le processus de développement des capacités pour faire en sorte qu'il soit plus en prise avec leurs stratégies et priorités nationales.

Les approches stratégiques doivent être « axées sur les résultats », ce qui n'est réalisable que si on parvient à instaurer une bonne harmonie entre l'« expérience d'apprentissage » et le « milieu de travail ». Les recommandations stratégiques sont réparties en trois groupes : 1) celles qui s'appliquent aux prestataires des actions de DC (en particulier les membres du Partenariat océanien sur les espèces envahissantes, ou PIP) et dont le travail est principalement axé sur l'« expérience d'apprentissage » ; 2) celles qui s'appliquent aux bénéficiaires des actions de DC et qui influent le plus sur le « milieu de travail » des agents visés par l'aide au développement des capacités ; 3) celles qui s'appliquent à la fois aux prestataires et aux bénéficiaires des actions de DC.

### ***Recommandations applicables aux prestataires des actions de développement des capacités***

1. *Renforcer la compréhension du contexte institutionnel dans lequel seront conduites les actions de développement des capacités*

Les actions de DC doivent être adaptées au contexte institutionnel dans lequel elles sont menées, d'où l'importance d'une collaboration, d'une coordination et d'un dialogue plus poussés entre les prestataires et les bénéficiaires de ces actions et d'une meilleure prise en compte des réalités du milieu de travail dans lequel les actions seront menées.

2. *Soutenir l'apprentissage en matière de développement des capacités par le biais de services de mentorat et de conseils techniques à long terme à l'intention des bénéficiaires*

Pour être efficace et durable, le développement des capacités doit s'inscrire dans une perspective à long terme. Il est donc essentiel d'offrir aux bénéficiaires des actions de DC des programmes réguliers de mentorat, de soutien et de conseils techniques. Les prestataires des actions de DC doivent étudier et planifier les meilleurs moyens d'offrir aux bénéficiaires de ces actions une aide à long terme, et prévoir les ressources budgétaires requises en conséquence à l'étape de la conception des projets de DC.

3. *Améliorer la coordination des efforts de développement des capacités entre les divers prestataires*

Les prestataires des actions de DC doivent apprendre à mieux coordonner leurs actions — par exemple, partage du matériel de formation et coordination des calendriers de DC, élaboration d'un annuaire de ressources matérielles et humaines, normalisation des formulaires et des méthodes de formation, et adoption d'un message clair et cohérent à l'intention des bénéficiaires. Ces efforts collectifs permettront de réduire la répétition inutile des tâches et de maximiser les synergies et le partage des connaissances.

4. *Veiller à ce que les prestataires des actions de développement des capacités soient formés à l'enseignement*

Dans certains cas, les prestataires des actions de DC (experts techniques ou autres spécialistes) justifient d'excellentes aptitudes techniques, mais ne sont pas doués pour transmettre efficacement leurs connaissances en classe. Sans vouloir sous-estimer l'importance des aptitudes et connaissances techniques, il convient de rappeler que la conception et la prestation des actions de DC seront meilleures si les prestataires sont formés aux méthodes de communication et d'enseignement aux adultes.

5. *Encourager l'utilisation de trousse de documentation et d'autres outils de formation modulaire*

Les trousse de documentation et autres outils de formation modulaire qui décrivent d'une manière conviviale les diverses étapes et processus de la gestion des espèces envahissantes sont utiles et appréciées des spécialistes. Elles mériteraient d'être utilisées plus qu'elles ne le sont actuellement dans le cadre des activités régionales de DC.

***Recommandations applicables aux bénéficiaires des actions de développement des capacités***

6. *Encourager les bénéficiaires à s'investir dans le processus de DC*

Les organisations bénéficiaires des actions de DC devraient s'investir davantage dans le processus de DC pour veiller à ce qu'il réponde à leurs besoins et à ce qu'il soit conçu et appliqué correctement. Elles pourraient par exemple, dans un premier temps, procéder à une analyse de leurs besoins et clarifier leurs objectifs et leurs modes de fonctionnement. Il conviendrait par ailleurs de procéder à une évaluation des besoins de formation qui permettrait d'axer la formation du personnel sur les objectifs des organisations ou des pays.

L'élaboration des plans de formation devrait tenir compte du processus à long terme requis pour renforcer les compétences des membres du personnel, telles qu'elles figurent dans leurs descriptions d'emplois, en s'appuyant sur les résultats de l'évaluation des besoins des organisations.

7. *Veiller à ce que les personnes retenues aux fins du développement des capacités présentent les antécédents et justifient de l'expérience nécessaires pour pouvoir transmettre leurs connaissances et leurs aptitudes à autrui*

Il convient d'élaborer des critères de sélection des employés qui participeront à des activités de DC particulières et de les appliquer, ainsi que de préciser les obligations des bénéficiaires de la formation — par exemple, faire état à l'organisation hôte des acquis de la formation et de la manière dont ces acquis sont mis en pratique.

***Recommandations applicables à la fois aux prestataires et aux bénéficiaires des actions de développement des capacités***

8. *Promouvoir l'engagement des prestataires et des bénéficiaires des actions de DC à la bonne application du processus de DC*

Le développement des capacités est un processus à deux sens dont le succès est tributaire de l'engagement des deux parties — prestataires et bénéficiaires. Le prestataire des actions de DC doit s'engager à élaborer les activités les plus pertinentes et les plus appropriées possibles en tenant compte des besoins réels de l'organisation bénéficiaire, et à procéder à un suivi après la conclusion des activités. Le bénéficiaire, ou organisation cliente, doit pour sa part s'engager à veiller à ce que les participants soient capables d'appliquer les capacités acquises (aptitudes ou connaissances) à l'exécution de leur travail et soient obligés de le faire. Idéalement, les engagements et les attentes seront examinés de concert par les deux parties et consignés avant le démarrage des actions de DC.

9. *Améliorer l'évaluation et le suivi des efforts de développement des capacités*

Les difficultés que pose depuis 2006 la collecte de données cohérentes et complètes sur les actions de DC aux fins de la préparation de la stratégie laissent conclure à la nécessité d'améliorer les méthodes de suivi des efforts de DC et d'évaluation de leurs impacts. Il importe en particulier de faire un suivi des formations offertes et de leurs rapports avec les stratégies nationales ou institutionnelles, d'identifier les bénéficiaires de la formation, d'établir le sujet de la formation et de déterminer dans quelle mesure les acquis ont été appliqués. La collecte de ces informations permettra d'évaluer les progrès accomplis en vue de l'atteinte des objectifs et de l'application des stratégies de l'organisation ou du pays, et de recenser plus clairement les lacunes à combler et les domaines d'intervention prioritaires des futures actions de DC.

10. *Supprimer les disparités géographiques observées dans le niveau des efforts déployés*

Certains pays ne font état que de peu d'activités de développement des capacités — par exemple, Vanuatu et les Îles Salomon en Mélanésie, les Îles Marshall et Nauru en Micronésie, et les Îles Cook, Nioué et les Tonga en Polynésie. Cependant, compte tenu des informations limitées qu'il a été possible d'obtenir auprès des organisations bénéficiaires

des actions de DC, ce constat doit être considéré comme très préliminaire et devra être révisé lorsque des informations plus complètes seront disponibles.

#### 11. *Comblar les lacunes prioritaires en matière de compétences*

Diverses catégories de compétences souffrent de lacunes dans le Pacifique : sensibilisation du public et des décideurs aux impacts des espèces envahissantes ; planification et conception des projets ; mobilisation de fonds pour la mise en vigueur de projets viables ; savoir-faire en leadership. Ces lacunes doivent être évaluées, et les efforts déployés pour les combler devraient idéalement être dirigés par les pays. Les listes de compétences à acquérir devraient être peaufinées et adaptées à des thèmes particuliers — par exemple, compétences requises pour les responsables de la biosécurité, pour les agents chargés des enquêtes sur la répartition des espèces envahissantes ou pour ceux chargés des opérations de répression. Il convient par ailleurs de déterminer quelles sont les compétences qu'il serait plus efficace d'importer de l'étranger.

#### 12. *Veiller à ce que les programmes d'études universitaires offerts dans la région accordent une plus grande place à la gestion des espèces envahissantes*

Malgré les graves menaces qu'elles font peser sur l'économie et l'environnement de la région, les espèces envahissantes restent un sujet relativement mineur dans les programmes de cours offerts par les établissements universitaires de la région. Il n'existe dans les pays insulaires océaniques aucun programme universitaire offrant une formation spécialisée à la gestion des espèces envahissantes, et cette question ne fait l'objet que de quelques rares modules de premier et de second cycles universitaires. Il convient d'accroître l'importance accordée à la gestion des espèces envahissantes afin de tenir compte de leur impact réel dans la région et de faire en sorte que les étudiants diplômés soient déjà conscients et informés des enjeux de cette gestion au moment d'entamer leur carrière professionnelle.

#### 13. *Accroître les efforts de mobilisation des fonds requis pour appuyer les efforts de développement des capacités*

Il convient de consacrer plus d'efforts à la mobilisation de nouveaux bailleurs de fonds afin de protéger et de renforcer les gains considérables réalisés en matière de gestion des espèces envahissantes au cours des dernières années dans le Pacifique. Il convient à cette fin de promouvoir les avantages d'une approche-programme à long terme du développement des capacités dans la région, et d'insister en particulier sur l'importance de disposer de fonds suffisants pour le soutien technique et le mentorat.

### **Références :**

Atherton, J., 2013. Pacific Invasives Capacity Development Review. Rapport préparé pour le PROE dans le cadre de l'Initiative océanique sur les espèces envahissantes. PROE, Apia (Samoa), 62 p.

PROE, 2009. *Directives relatives à la gestion des espèces envahissantes dans le Pacifique. Stratégie océanique de gestion des ravageurs, adventices et autres espèces envahissantes.* Compilé par Alan Tye. CPS, PROE, Apia (Samoa).