

WIO COMPAS

Western Indian Ocean • Certification of Marine Protected Area Professionals



MANUEL DU PROGRAMME

Vue d'Ensemble, Processus, Compétences et Règles
2012

Océan indien occidental – Certification des Professionnels des Aires marines protégées.

MANUEL DU PROGRAMME : *Vue d'Ensemble, Processus, Compétences et Règles*

Copyright : © 2012. Coastal Resources Center and Western Indian Ocean Marine Science Association

WIO-COMPAS est sous licence Creative Commons – Pas d'utilisation commerciale – Partage des conditions initiales à l'identique 3.0.

Pour de plus amples informations : <http://creativecommons.org/licenses/>

Coastal Resources Center
University of Rhode Island
220 South Ferry Road
Narragansett, RI 02882
Etats-Unis d' Amérique
Western Indian Ocean Marine Science Association
Mizingani Street, House No. 13644/10
Zanzibar Town
Zanzibar
P. O. Box 3298
République unie de Tanzanie

ISBN : 9987-651-02X

Citation : Centre des Ressources côtières et WIOMSA. 2012. Océan indien occidental– Manuel sur la Certification des Professionnels des Aires marines protégées : *Vue d'Ensemble, Processus, Compétences et Règles.*

Photos de Couverture : Navire de patrouille « De Hoop » en action © P. Chadwick, WWF SA.

(*Sens horaire*) “Corporal Ranger” Mwanapili Hamisi avec des Vendeurs de produits artisanaux au Mombasa Marine Park © M. Hamisi, Kenya Wildlife Service.

Coral Garden, Mombasa Marine Park © M. Hamisi, Kenya Wildlife Service

Imprimé par : Jamana Printers

MANUEL DU PROGRAMME

Vue d'Ensemble, Processus, Compétences et
Règles

www.wio-compas.org ou www.wiomsa.net/wiocompas



Approuvé par :



Financé par :



Table des Matières

Remerciements	v
1. Vue d'Ensemble du Programme WIO-COMPAS	7
1.1 Historique.....	10
1.2 Point sur les Sessions WIO-COMPAS et les MPA PRO	12
1.3 Objectif du Programme de Certification.....	13
1.4 Perfectionnement professionnel.....	14
1.5 Création de Réseaux de MPA PRO	14
1.6 Code d'Ethique et de Leadership.....	15
2. Le Programme de Certification	16
2.1 Niveaux de Certification.....	16
2.2 Compétences des Professionnels des AMP.	19
2.3 Conditions d'Accès au Programme	19
2.4 Processus de Certification	20
2.5 Vue d'Ensemble du Processus d'Evaluation	21
2.6 Système de Notation pour la Certification.....	23
3. Politiques et Procédures	25
3.1 Structure de la Gouvernance	25
3.2 Frais de Certification et Bourses.....	26
3.3 Processus de Demande d'Inscription.....	27
3.4 Appel de la Décision et Réinscription au Programme	29
3.5 Renouvellement de la Certification	30
3.6 Falsification et Tricherie.....	30
3.7 Violation du Code d'Ethique et de Leadership.....	30
3.8 Qualifications des Evaluateurs.....	31
4. Niveau 1 ~ Certification des Opérations marines locales	33
4.1 Processus.....	33
4.2 Compétences.....	34
4.3 Instruments d'Evaluation.....	34
5. Niveau 2 ~ Certification en Gestion de Site	35
5.1 Processus.....	35
5.2 Compétences.....	36
5.3 Instruments d'Evaluation.....	36

6. Niveau 3 ~ Stratégie, Politique et Planification de la Certification	37
6.1 Processus.....	37
6.2 Compétences	38
6.3 Instruments d’Evaluation	38
Annexes	40
Annexe A. Bibliographie	40
Annexe B. Code d’Ethique et de Leadership de WIO-COMPAS	41
Annexe C. Niveau 1 – Compétences en Opérations marines locales	46
Annexe D. Niveau 2 – Compétences en Gestion de Site.....	49
Annexe E. Niveau 3 – Stratégie, Politique et Compétences en Planification.....	53

Remerciements

Le programme WIO-COMPAS est le fruit d'échanges de vues et de décisions difficiles entre/par plusieurs partenaires de la région WIO, au niveau du Centre de Ressources côtières de l'Université de Rhodes Island (CRD/URI) et de l'USAID-Washington. Nous souhaitons, tout d'abord, remercier tout particulièrement le Dr Richard Volk, qui a cru en cette idée et consenti à consacrer des fonds à l'élaboration du Programme WIO-COMPAS en 2006. Nous souhaitons également exprimer notre gratitude à l'USAID, au SIDA (Organisation suédoise pour le Développement international) et au ReCoMaP, qui ont fourni la majeure partie des fonds du programme, ainsi qu'aux autres partenaires, comme WWF-Afrique du Sud et WWF-Tanzanie, Kenya Wildlife Service, Cape Nature, les Parcs nationaux d'Afrique du Sud, Ezemvelo KZN Wildlife and Marine Parks and Reserve Units, de la Tanzanie, pour l'appui en nature et le soutien matériel mis à disposition pour les différentes sessions d'évaluation/certification.

Le Conseil d'Administration de WIOMSA a joué un rôle moteur dans la mobilisation d'un soutien en faveur du nouveau programme et la promotion de ce dernier. Les organismes de gestion de la faune de chaque pays ont défini des orientations, fait des contributions en nature et mobilisé leur personnel. Notre reconnaissance va aux responsables ci-dessous, qui ont apporté leur appui à WIO-COMPAS pendant toutes ces années : Dr Nyawira Muthiga, Dr Nirmal Shah, Dr Salomao Bandeira, Dr Margareth Kyewalyanga, Dr Pascale Chabanet, Professeur Rudy van der Elst, Professeur Nils Kautsky, Professeur Micheni Ntiba, Indu Hewawasam, Professeur Ron Johnstone, Ali Kaka et Cedric Coetzee. Ils ont fourni beaucoup d'informations et de contributions utiles qui ont été prises en compte dans le présent manuel.

Un autre groupe d'individus tout aussi exceptionnel a apporté sa contribution à l'élaboration du présent manuel, soit en participant aux sessions d'évaluation en qualité d'Evaluateurs soit en prenant part à des réunions d'évaluation en qualité d'experts, il s'agit de Glenn Ricci, Lesley Squillante, Julius Francis, Lawrence Sisitka, Lilian Omolo, Peter Chadwick et Arthur Tuda. Nous remercions ce groupe pour sa contribution et son engagement.

Nos remerciements vont également aux autorités de chaque pays pour leurs conseils au programme, leur contribution en nature et pour avoir permis à leur personnel de participer au programme. De même, nous exprimons notre reconnaissance aux organisations qui ont pris l'initiative d'approuver WIO-COMPAS dès le début : IUCN WCPA Marine, International Ranger Federation, Game Ranger Association of Africa et WWF Afrique du Sud.

Et, naturellement, nous reconnaissons et apprécions à sa juste valeur le rôle dirigeant de tous ceux qui ont postulé et participé au Programme WIO-COMPAS car c'est grâce à eux que différents aspects du programme ont été améliorés pour permettre la satisfaction des attentes.

1. Vue d'Ensemble du Programme WIO-COMPAS

Le présent manuel fait une description détaillée des éléments, processus, règles et politiques du Programme de Certification des Professionnels des Aires marines protégées de l'Océan indien (WIO-COMPAS). Il s'agit d'une ressource visant à aider les professionnels des aires marines protégées (AMP), les autorités de gestion des AMP, les donateurs et les éventuels candidats à comprendre comment le Programme est structuré et comment travailler avec cette entreprise unique. Il s'agit, en outre, d'un guide destiné aux évaluateurs et aux membres des organismes de certification et ayant pour ambition de garantir la transparence et de rendre compte de l'observation des règles.

La première Section fait un rapide panorama ainsi que l'historique du Programme WIO-COMPAS. La deuxième Section fournit plus de détails sur les niveaux de certification, les compétences et les processus d'évaluation. La troisième Section met en exergue la structure organisationnelle, la structure, les politiques, les procédures et le barème des prix. Les Sections quatre, cinq et six décrivent sommairement les trois niveaux de certification proposés. Les documents relatifs au Programme, notamment le Code d'Ethique et de Leadership ainsi que le détail des compétences requises, sont joints en annexe.

La présente publication complète le site web de WIO-COMPAS (www.wio-compas.org ou www.wiomsa.net/wiocompas). La liste de nos Professionnels certifiés en AMP, leurs études de cas, demandes précisant leurs compétences et autres informations utiles sont disponibles en ligne au niveau du site web de WIO-COMPAS.

Ce Programme de Certification des professionnels des AMP, le tout premier du genre dans le monde, a été mis au point par l'Association de la Science marine de l'Océan indien occidental (WIOMSA) et le Centre des Ressources côtières de l'Université de Rhode island (CRC/URI), en partenariat avec des organisations régionales et des gouvernements nationaux. Le programme est approuvé par plusieurs organisations, notamment la Commission mondiale des Aires-marines protégées de l'Union internationale pour la Conservation de la Nature (UICN), le Fonds mondial pour la Nature-Afrique du Sud, la Fédération internationale des Gardes et l'Association des Gardes-chasse d'Afrique. L'Agence des Etats-Unis pour le Développement international (USAID) et l'Agence suédoise pour le Développement international (SIDA) ont mis à disposition le financement initial pour lancer le Programme. Le projet ReCoMap (Programme régional de Gestion durable des Zones côtières), géré par la Commission de l'Océan indien, a également fourni un financement supplémentaire.

Le Programme de Certification des Professionnels des Aires Marines Protégées de l'Océan Indien Occidental (WIO-COMPAS) a pour objectif global de créer une association professionnelle susceptible de servir de cadre à la promotion de la compétence, du professionnalisme, du leadership, de l'innovation et d'un comportement éthique dans la gestion des Aires marines protégées (AMP). WIO-COMPAS reconnaît les individus travaillant dans les AMP dont les connaissances et les aptitudes sont conformes à des normes professionnelles clairement définies. Le Programme améliore également les connaissances et les aptitudes par le dialogue et le travail en réseau avec d'autres professionnels afin d'échanger de nouvelles idées et pensées au sujet de la gestion des AMP et de la gestion durable des côtes.

Pour y parvenir, il convient de mettre en œuvre un processus permettant :

- D'évaluer les performances en se basant sur les normes professionnelles des domaines de compétence fondamentale
- De fournir des opportunités de perfectionnement professionnel
- De catalyser la création, au niveau régional, de réseaux reliant le personnel des AMP

Plus précisément, le Programme :

- Définit, pour la première fois, toute la gamme des compétences fondamentales requises pour l'exécution, à trois niveaux professionnels, d'une série de fonctions, associées à une gestion efficace des AMP

Etablit, dans chacun de ces domaines de compétence, des normes qui « fixent la barre » pour déterminer ce que tous les sites d'AMP devraient exiger de leurs professionnels

Améliore le niveau de compréhension de la profession – par-delà les frontières géographiques (c.-à-d. qu'il importe peu que la profession se déploie dans la région de l'Océan indien occidental, en Asie orientale ou ailleurs)

- Confirme (et ne supprime certainement pas) la nécessité d'une formation en cours d'emploi et fournit des orientations précises quant à ce qu'il conviendrait de faire
- Offre aux employeurs un outil précieux de motivation et de rétention du personnel
- Définit un plan de carrière pour les spécialistes/professionnels
- Permet aux employeurs/donateurs de s'assurer que les individus recrutés ont les qualifications requises
- Réaffirme aux communautés qu'elles disposent d'un professionnel qui travaille avec efficacité et dans le respect des principes éthiques, notamment en prenant en considération les besoins des clients/parties prenantes.

Le Programme WIO-COMPAS est structuré autour des quatre éléments « E » (Expérience, Examen, Education et Ethique). Si le Programme **N'EST PAS un cours de formation**, il offre cependant aux candidats, pendant les exercices d'évaluation organisés en vue de la certification, des séances de perfectionnement professionnel sur les questions émergentes. Les personnes souhaitant déposer leur candidature à la certification sont, dans un premier temps, soumis à une évaluation visant à faire le point sur leur niveau d'instruction et de formation, leur expérience professionnelle et leurs rôles et responsabilités actuels. Les candidats retenus sont ensuite invités, toujours en qualité de candidats, à un exercice rigoureux d'évaluation au cours duquel plusieurs instruments d'évaluation sont utilisés pour noter leurs compétences professionnelles dans sept domaines (voir ci-dessous). Un code d'éthique lie les individus ayant reçu la certification (les **MPA PRO**) pour assurer le respect des normes élevées du Programme et de la profession de gestionnaire d'AMP (Figure 1).

WIO-COMPAS prend en charge les besoins des professionnels des AMP qui travaillent aux Comores, au Kenya, à Maurice, à Madagascar, à la Réunion, en Afrique du Sud, aux Seychelles et en République unie de Tanzanie.

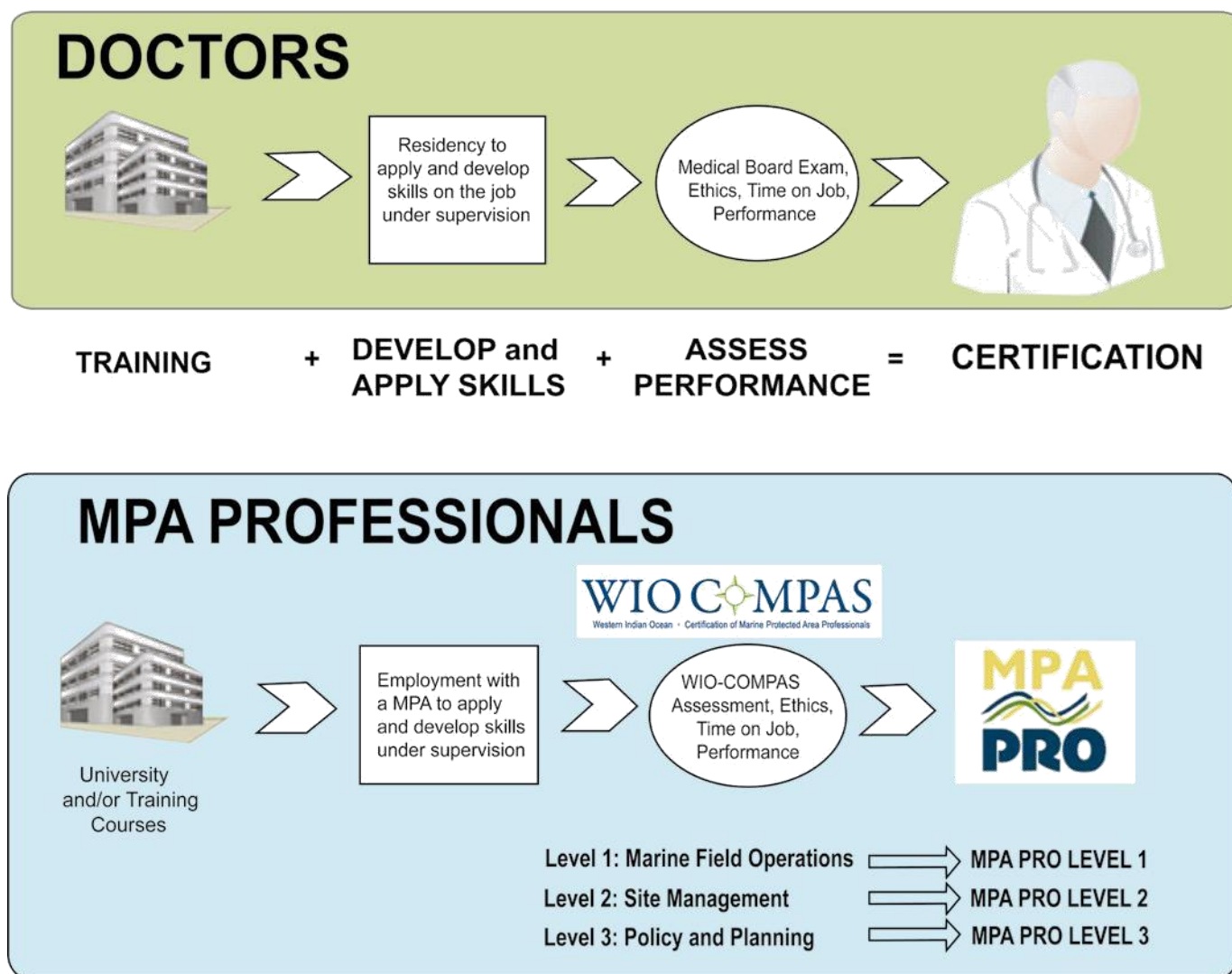


Figure 1. Comparaison de WIO-COMPAS avec des docteurs formés par une école médicale et certifiés par le Conseil d'Administration

Opposition Certification/Certificat

Certificat : un Programme de formation et/ou d'instruction décerne un certificat attestant qu'un individu a suivi avec succès un programme d'étude

Certification : indique qu'un individu a atteint certains standards de performance et des aptitudes spécifiques liées à une série de compétences acquises non seulement par le biais d'un cours/formation, mais encore par l'expérience pratique, l'application et la mise à l'épreuve. Elle indique également que l'individu a accepté d'adhérer à une série de normes professionnelles de comportement ou à un code d'éthique.

WIO-COMPAS peut orienter vers des cours de formation spécifiques les individus intéressés par le Programme mais qui ne possèdent pas les qualifications requises. Souvent, ces cours de formation et programme sanctionnés par un certificat peuvent souvent aider les individus à renforcer leurs aptitudes afin de leur permettre d'atteindre les normes requises pour être admis à s'inscrire au Programme.

1.1 Historique

Un grand nombre de pays côtiers ont déjà mis au point des processus d'élaboration de programmes nationaux de gestion des zones côtières ou initié un processus d'élaboration de tels programmes. Même dans les pays ne disposant pas d'un programme officiel, des activités de gestion durable des zones côtières et de gouvernance des écosystèmes ont été initiées, les communautés et les gouvernements reconnaissant l'importance des ressources des zones côtières dans la fourniture de nourriture, de moyens d'existence et de loisirs. Ils reconnaissent aussi l'ampleur et l'impact de la dégradation de plus en plus prononcée et, parfois, de la perte permanente, de ces ressources. Au niveau de la planète, cette dégradation résulte de l'action de nombreux facteurs, comme les changements climatiques et le comportement destructeur et non informé des êtres humains motivé par la satisfaction de leurs besoins fondamentaux de nourriture et de revenus. Les AMP sont un instrument/approche efficace pour aider à protéger et maintenir la santé physique et économique à long terme des ressources marines, dont dépendent de si nombreuses communautés des pays en développement.

Les AMP représentent également un mécanisme grâce auquel les parties contractantes peuvent respecter leurs engagements en vertu des accords internationaux, comme la Convention sur la Diversité biologique (CDB). En réalité, le Mandat de Djakarta, le programme d'action de la CBD sur la biodiversité côtière et marine, met en exergue les AMP comme l'un des cinq domaines thématiques nécessaires pour la mise en œuvre de la CDB. Dans l'Océan indien occidental, elles sont cruciales à la réalisation des obligations des Etats signataires de la Convention de Nairobi.

Cependant, on constate trop souvent que la gestion de ces AMP n'est pas très efficace. De nombreux rapports, réunions et évaluations ont appelé à la prise de mesures visant à remédier à cette situation et ont recommandé l'organisation, comme priorité première, de cours de formation aux niveaux régional et national. A la suite de cela, d'importantes initiatives ont été prises, au niveau mondial, en matière de renforcement des capacités des gestionnaires d'AMP. Il s'agit, en particulier de la région de l'Océan indien occidental, où la WIOMSA et ses partenaires ont organisé, au niveau régional, des cours de formation à la gestion des AMP. L'Afrique du Sud a aussi mis au point un cours complémentaire. Ces deux cours aujourd'hui sont en parfaite harmonie et sont aussi en harmonie avec les compétences du niveau 2 de WIO-COMPAS. De même, trois importants outils destinés aux gestionnaires d'AMP ont été produits : le *Manuel de Formation des Gestionnaires d'AMP*, le *Manuel pour la gestion des Aires protégées de l'Océan indien occidental* et l'*Evaluation de l'Efficacité de la Gestion des Aires marines protégées : Guide de l'Océan indien occidental*.

Ces initiatives et les autres efforts et publications visant le renforcement des capacités ont collectivement contribué à mettre en exergue les compétences et pratiques essentielles à une gestion efficace des AMP. Les prochaines étapes, en ce qui concerne les efforts visant à aider les gérants d'AMP à dépasser le stade de la pratique pour devenir une profession, sont les suivantes : 1) classer en catégories ces compétences fondamentales et définir, pour chacune d'elles, des normes qui serviront de références pour l'évaluation des performances et de l'expérience des professionnels qui interviennent dans les AMP ; et 2) définir une série de normes éthiques que les individus exerçant la profession s'engagent à respecter. Le Programme WIO-COMPAS représente cette « nouvelle » étape et propose la toute première certification des professionnels des AMP.

WIO-COMPAS évalue et certifie les professionnels des AMP de la région WIO en se basant sur des normes d'Excellence reconnues. Il privilégie la compétence, le perfectionnement professionnel, le leadership, l'innovation & le comportement éthique.

Trois niveaux de Certification sont proposés :

• Niveau 1~ Opérations sur le terrain marines <i>(pour les agents/ opérateurs sur terrain :</i>	Professionnels exerçant les fonctions quotidiennes d'un « ranger » ou autre opérateur de site marin, effectuant des activités de maintenance et gestion de l'habitat, en collaborant avec les communautés et en appliquant la législation
• Niveau 2~ Gestion de Site :	Professionnels sur site dotés de pouvoirs de contrôle comparables à ceux du gestionnaire d'AMP, gardien ou chef de section d'AMP
• Niveau 3~Stratégie, Politique & Planification :	Professionnels intervenant dans la gestion de haut niveau, la planification, l'élaboration des politiques par-delà les frontières des différentes AMP et, souvent, les frontières internationales

Domaines de Compétence fondamentale du "Programme

Le Programme a identifié sept domaines de compétences fondamentales nécessaires à une gamme d'individus qui travaillent à différents niveaux d'un AMP. Les compétences et standards varient d'un niveau à l'autre.

Sept Domaines de Compétence de Base

- Gouvernance des AMP
- Conservation du Milieu marin : AMP et autres approches
- Communication et Engagement des Parties prenantes
- Mobilisation et Gestion des Ressources humaines et financières
- Gestion des opérations sur terrain et efficacité de gestion
- Contexte biophysique et social de l'Environnement
- Leadership, Ethique et Innovation

1.2 Point sur les Sessions de WIO-COMPAS et les MPA PRO

Depuis le lancement de WIO-COMPAS, sept sessions d'évaluation ont été organisées sur des demandes soumises par 111 professionnels d'AMP, 37 d'entre eux réussissant finalement à obtenir le titre de MPA PRO. Ces sessions ont été organisées dans quatre des pays de la région WIO. Pour rendre cela possible et maintenir un programme rigoureux et respecté, nous avons recruté plus de 12 évaluateurs de la région WIO. WIO-COMPAS a été conçu pour reconnaître les leaders et professionnels avérés des AMP de la région. Ces résultats privilégient la qualité et non la quantité en termes de professionnels certifiés. Des bases solides ont été jetées pour un développement à long terme de WIO-COMPAS.

Tableau 1 : Liste des Sessions d'Evaluation, des Postulants et Professionnels certifiés en juin 2012

Année	Site de l'Evaluation Location	Niveau-Itération	Postulants/Candidats/Certifiés
2008	Kenya	N2-01	35/11/9
2009	Madagascar	N2-02	12/6/4
2010	Afr. du Sud	N1-01	17/9/5
	Kenya	N1-02	15/8/6
2011	Tanzanie	N1-03	16/9/9
	Kenya	N2-03	7/4/4
2012	Afr. du Sud	N3-01	9/6/5

1.3 Objectif du Programme de Certification

Impliquer les Experts régionaux dans le Développement

L'élaboration du Programme WIO-COMPAS a commencé en 2006, sous l'impulsion de WIOMSA et de la CRC-URI. Il s'est agi d'un processus concerté - collaboration, à chaque étape, avec les leaders et spécialistes issus de la région ou de l'extérieur de la région.

Les étapes du processus ont été les suivantes :

- Réalisation d'enquêtes sur les besoins et les demandes des clients potentiels, en ce qui concerne aussi bien les candidats potentiels au Programme que ceux qui pourraient soutenir/financer leur participation.
- Organisation de séminaires régionaux d'experts visant à solliciter des contributions et des idées ainsi qu'à élaborer et à adopter le modèle de WIO-COMPAS (Kenya 2007 et Tanzanie 2008) et révision du Programme en se fondant sur les évaluations (Tanzanie 2008).
- Recrutement, comme membres de l'équipe, d'experts régionaux jouissant d'une expérience dans le domaine marin/côtier et d'une expertise en éducation (notamment les programmes de certification), conception de programme, perfectionnement professionnel et évaluation de l'apprentissage.
- Elaboration du Cadre, de la Structure opérationnelle et du Plan d'Affaires/commercial du Programme prévoyant un financement à long terme pour le Programme
- Création du Comité des Conseillers de WIO-COMPAS
- Obtenir l'approbation de la Commission mondiale de l'IUCN (Union mondiale pour la Conservation) sur les Aires protégées et les organisations nationales et régionales au sein de la région WIO
- Créer un cadre d'Evaluateurs de la région afin de renforcer leurs possibilités en matière de leadership
- Réunions d'évaluation organisées après les premières Sessions d'Evaluation pour les Niveaux 1 et 2.

En sus d'être la première certification des professionnels d'AMP dans le monde, WIO-COMPAS présente plusieurs caractéristiques novatrices qui favorisent la satisfaction des besoins des professionnels d'AMP dans la région WIO.

- **Evaluateurs indépendants** : WIO-COMPAS utilise un système d'évaluateurs indépendants pour examiner les qualifications et compétences des participants. Cette démarche permet de garantir la qualité et la rigueur du processus de certification. Le fait de recevoir le titre de « MPA PRO » signifie, pour le reste du monde, que le bénéficiaire a été certifié par un groupe d'experts de bonne réputation, qu'il possède les compétences et l'expérience requises et se conforme au code d'éthique professionnel. Il est considéré par les MPA-PRO comme un professionnel d'AMP compétent.
- **Focalisation sur la région WIO** : le Programme prend en compte le contexte exceptionnel de WIO par la diversité des langues et la stratégie décentralisée pour la viabilité. L'évaluation à laquelle vous

serez soumis se fondera sur les aptitudes et normes adaptées aux réalités de la région. Nous parlons votre langue !

- Les évaluations se concentrent sur ce que les candidats ont fait dans le passé. Les sessions de perfectionnement professionnel fournissent aux candidats les derniers outils et l'expérience nécessaire qui leur permettront d'agir à l'avenir.

1.4 Perfectionnement professionnel

Outre le fait qu'il évalue les compétences avérées du candidat en se fondant sur son rendement au travail, WIO-COMPAS est déterminé à fournir des services de perfectionnement professionnel. Tous les niveaux de certification prévoient des Sessions d'Evaluation comportant des séances de présentation de communications et des débats sur des sujets de préoccupation émergents concernant la gestion des AMP. Ces sessions intègrent également des séances consacrées au renforcement des compétences professionnelles afin de renforcer les compétences des candidats. Cependant, ces séances ne font pas partie du processus de notation. Les Evaluateurs fournissent aussi aux candidats des services d'orientation professionnelle personnalisés dans le but de les aider à corriger leurs insuffisances en matière de compétences et d'obtenir ensuite la certification, une initiative censée promouvoir l'évolution de leur carrière.

Les intervenants invités à la session d'Evaluation font le résumé des dernières avancées enregistrées sur les sujets concernant la gestion des AMP et étudient les pratiques internationales. Ils organisent également des exercices de renforcement des aptitudes spécifiques afin d'aider les candidats à améliorer leurs performances. Des exemples des types de sujets susceptibles d'être pris en considération sont présentés ci-dessous :

- | | |
|---|---|
| • Réseaux écologiques d'AMP | • Gestion des personnes et leadership |
| • Adaptation des côtes au changement climatique | • Gestion des conflits |
| • Relier les AMP aux Programmes de GIC | • Rédaction de proposition et stratégies de collecte de fonds |
| • Directives pour la gestion des AMP | • Communications et présentations |

1.5 Mise en Réseau des MPA-PRO

Le Programme WIO-COMPAS ne s'arrête pas aux évaluations. Les MPA-PRO (appellation qui désigne les professionnels d'AMP certifiés) peuvent continuer à participer au réseau des professionnels d'AMP de WIO-COMPAS de la région et d'en être des membres actifs. Le site web de WIO-COMPAS (www.wio-compas.org or <http://www.wiomsa.net/wiocompas/>) met en exergue les réalisations et l'expérience de ses MPA PRO, notamment par le partage des études de cas rédigées par les MPA PRO. Au fur et à mesure que les écrits relatifs à l'expérience et aux études de cas augmentent, ils deviennent une précieuse ressource pour rendre compte de l'expérience de terrain accumulée dans le domaine des AMP pour la région WIO. Le site web présente le profil des MPA PRO de WIO-COMPAS. La mise à disposition de ces profils contribue aussi à la réalisation de l'objectif de la création de réseaux entre MPA PRO et avec d'autres professionnels d'AMP de la région. Des services et avantages complémentaires seront fournis sur la base des besoins et demandes des MPA PRO.

Les MPA PRO dotés des aptitudes, de l'expérience et de l'enthousiasme requis sont invités à devenir des évaluateurs pour les prochains exercices d'évaluation. Cette initiative entre dans le cadre de l'importante stratégie de WIO-COMPAS visant à décentraliser le Programme et à offrir aux MPA PRO des opportunités en vue de l'élargissement de leurs rôles en matière de leadership.

1.6 Code d'Éthique et de Leadership

Le Programme a défini des règles éthiques et des bonnes pratiques qui sous-tendent une gestion efficace des AMP, une mesure également importante en ce qu'elle définit les normes techniques et administratives sur la base desquelles le professionnel d'AMP est jugé. A l'issue de la session d'évaluation, les candidats débattent des problèmes d'éthique qu'ils rencontrent dans leur travail et échangent des vues sur les solutions pratiques à ces problèmes. Les candidats signent conjointement le Code d'Éthique et de Leadership avec les autres candidats au cours de la cérémonie de clôture. Voir Annexe B du Code d'Éthique et de Leadership et la Section 3.7 pour les règles applicables en cas de violations du Code par les AMP PROs.



Marina sur la Cote Sud kenyane

2. Le Programme de Certification

2.1 Niveaux de Certification

WIO-COMPAS propose trois niveaux de certification des professionnels d'AMP basés sur leur expérience professionnelle et leurs capacités en termes de performances. Chaque niveau se rapporte à une série d'aptitudes uniques qui contribuent à la gestion efficace des AMP. Les professionnels peuvent accéder à différents niveaux de certification, ce qui permet de prendre en considération leurs divers domaines d'expertise et de performance.

Niveau 1~ Opérations marines locales

Le Niveau 1 est conçu pour le professionnel qui exerce des fonctions pratiques et est chargé de la gestion courante d'une AMP, par exemple des relations avec les communautés et de l'application de la loi, et qui a des responsabilités administratives de base.

Candidat idéal : équivalent d'un Ranger d'une AMP, Agent ou Opérateur en milieu marin intervenant au sein d'une AMP, animateurs et agents de terrain

Les exemples d'expérience pourraient être les suivants :

- Contribution à l'élaboration de plans de travail sur site et mise en œuvre de différents volets de ces derniers et des plans de gestion
- Implication active dans les activités de conformité et d'application, de gestion/conservation pratique de l'habitat, de suivi, de gestion budgétaire des tâches ou des différents éléments du plan de travail
- Interaction/communications directes avec les résidents locaux, les utilisateurs de ressources, les visiteurs, le personnel, les volontaires, les fournisseurs et les médias locaux
- Supervision et renforcement des aptitudes professionnelles pratiques par les conseils, l'encadrement et l'appui au personnel subalterne, aux volontaires et aux fournisseurs
- Production de rapports de routine et d'articles pour les médias locaux.

Niveau 2 ~ Gestion de Site

Le Niveau 2 est conçu pour le professionnel qui exerce des fonctions et responsabilités en matière de gestion, de supervision et d'administration, essentiellement au niveau du site, mais également susceptible de couvrir les AMP voisines.

Candidat idéal : Directeur d'une AMP, Directeur adjoint, Directeur de Site, Garde principal ou « Ranger » de Section

Les exemples d'expérience pourraient être les suivants :

- Elaboration de plans de gestion et supervision de leur mise en œuvre
- Contribution à la politique organisationnelle
- Implication dans la planification et l'évaluation de la gestion, supervision des activités pratiques de gestion/conservation, suivi et évaluation, négociation avec les partenaires et fournisseurs, etc., collecte de fonds auprès de sources locales/nationales, élaboration et gestion de budgets
- Interaction/communication directe avec la communauté locale et des groupes d'utilisateurs de ressource, des chercheurs/institutions, le partenaire local et des organisations de cogestion (y compris les organisations non-gouvernementales locales et nationales, les municipalités locales et les services gouvernementaux), le personnel, des volontaires, des fournisseurs et des médias locaux/nationaux
- Formation/encadrement du personnel
- Production de plans, de rapports, d'articles de presse, de propositions de financement.

Niveau 3~ Stratégie, Politique et Planification

Le Niveau 3 est conçu pour le professionnel exerçant des fonctions et responsabilités de haut niveau en termes de gestion, de planification, de stratégie et d'élaboration de politiques et d'administration.

Candidat idéal : Impliqué, au niveau supérieur, dans la gestion d'une série ou d'un réseau d'AMP ou de zones côtières marines, notamment d'une AMP, Directeur de la Conservation, Chef de Division/Département ou Directeur.

Les exemples d'expérience pourraient être les suivants :

- Elaboration et/ou évaluation des stratégies et politiques organisationnelles et appui à l'élaboration de plans de gestion compatibles avec ces stratégies et politiques.
- Contribution à l'élaboration de politiques nationales (et internationales).
- Implication active dans l'élaboration et l'évaluation de politiques, la supervision de l'élaboration des plans de gestion et des politiques, les négociations avec les partenaires nationaux et internationaux, la collecte de fonds auprès de sources nationales/internationales, l'élaboration et la gestion de budgets organisationnels.
- Interactions/communications directes avec des partenaires nationaux et internationaux, notamment des départements gouvernementaux, des agences des Nations Unies et des médias nationaux et internationaux.
- Implication dans des Programmes de grande envergure de gestion de zones maritimes et côtières, comme la Gestion d'une Zone côtière intégrée et des initiatives relatives aux Grands Ecosystèmes marins.
- Production d'articles de presse/documents académiques, de rapports pour les partenaires et les agences de financement et d'articles de presse.

Tableau 2 : Présentation sommaire des sept domaines de compétence avec les compétences types pour chaque certification (L1, L2, L3)

Domaine de Compétence	Compétences types
1. Gouvernance d'AMP • Politique • Stratégie • Législation • Conformité	- Bonne compréhension des règlements et statuts concernant l'AMP
	- Compréhension approfondie d'une gamme d'approches de la conformité (L2)
	- Aptitude à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies et politiques organisationnelles conformité au cadre législatif national (L3)
2. Conservation du milieu marin : AMP et autres approches	- Bonne compréhension de la structure, du mandat et de la fonction de leur organisation ainsi que de leurs propres rôles et responsabilités au sein de l'AMP (L1)
	- Aptitude à mobiliser/influencer les décideurs en vue de la réalisation des objectifs des AMP (L2)
	- Compréhension approfondie des objectifs, valeurs, principes, critiques et avantages des AMP et critères de sélection/éligibilité des AMP (L3)
3. Communication et Engagement des parties prenantes	- Bonne compréhension des différents moyens de communication au sein de l'AMP (L1)
	- Aptitude à contribuer à l'élaboration de documents de communication efficaces et écrits (L2)
	- Aptitude à communiquer efficacement avec divers publics (L3)
4. Mobilisation et Gestion des Ressources humaines et financières	- Bonne compréhension des coûts de fonctionnement et du système financier des AMP pour leur domaine d'intervention
	- Aptitude à élaborer et gérer des budgets associés aux opérations de gestion des AMP (L2)
5. Gestion des opérations sur terrain et efficacité de gestion • Planification et Etablissement de Rapports • Encadrement, Evaluation & Recherche	- Aptitude à identifier les besoins en ressources et à définir les stratégies y relatives par l'élaboration et la mise en œuvre de plans stratégiques et d'affaires (L3)
	- Aptitude à mettre en œuvre son propre plan de travail (L1)
	- Compréhension approfondie des besoins logistiques et en infrastructures de sa propre AMP (L2)
	- Aptitude à élaborer ou à contribuer de manière significative à l'élaboration de plans de gestion d'AMP et d'importants plans de conservation du milieu marin (L3)
6. Contexte biophysique et social de l'Environnement • Ecologie marin et côtière • Pêches • Tourisme • Socio-économique et culturel	- Compréhension élémentaire du secteur local des pêches dans et autour de sa propre AMP (M1)
	- Compréhension approfondie des principales menaces aux processus et espèces écologiques de la zone et de leurs implications sur la gestion (L2)
	- Bonne compréhension des questions émergentes, notamment le changement climatique, et possible adaptation aux dites questions dans leur domaine de compétence (L3)
7. Leadership, Ethique et Innovation	Démontre ce qui suit (à tous les Niveaux) :
	- Prêcher par l'exemple
	- Motivation personnelle
	- Approche éthique
	- Motivation

2.2 Compétences des Professionnels d'AMP

Le Programme WIO-COMPAS a mis à profit les contributions des leaders d'AMP régionales et d'experts internationaux pour définir l'éventail des compétences (niveaux de compréhension et d'aptitudes) requises pour garantir un niveau professionnel de performance dans la gestion des AMP. Il existe sept domaines de compétence et, à l'intérieur de chacun d'eux, le professionnel doit avoir, dans le domaine technique et en matière de gestion, des connaissances et aptitudes suffisantes pour recevoir la certification. Il existe, pour chaque compétence, des normes précises qui identifient le niveau que le candidat doit atteindre pour avoir droit à la certification. Le nombre et le degré des compétences requis pour les trois niveaux de certification proposés ne sont pas les mêmes.

Les compétences acquises grâce à WIO-COMPAS renforcent celles acquises grâce aux autres Programmes internationaux d'évaluation, comme l'Efficacité de la Gestion des AMP de l'Océan indien occidental et le Tableau de Notation des AMP de la Banque mondiale. Des listes détaillées et par Niveau des compétences et de leurs normes associées sont insérées des Annexes C à E.

Chacun des six domaines fondamentaux a des compétences et normes détaillées (niveaux de compréhension et d'aptitude).

Le septième domaine de compétence est celui du Leadership, de l'Ethique et de l'Innovation. Il permet l'intégration à travers toutes les compétences et l'évaluation des aptitudes et performances intangibles du professionnel. Cette compétence est notée différemment et contribue à concurrence de 15% au score de l'évaluation globale.

2.3 Conditions d'Accès au Programme

Les conditions d'accès au Programme WIO-COMPAS sont différentes pour chaque niveau de certification. Tous les niveaux sont basés sur les années d'expérience de travail dans le domaine des AMP, les aptitudes linguistiques et les résultats scolaires. La certification à un niveau plus faible peut, si nécessaire, tenir lieu de facteur de réussite scolaire.

Tableau 3 : Conditions d'accès à chaque niveau de certification

Niveau de Certification	Domaines de Compétences	Conditions d'Accès
Niveau 1 – Opérations marines locales	Fonctions et responsabilités pratiques avec des responsabilités administratives de base	• Au moins 2 ans d'expérience en pratique Opérations d'AMP;
		• Maîtrise écrite dans un langage de évaluation
	Les exemples incluent MPA Ranger, Officier, ou de l'exploitant du champ Marine	• Au niveau de l'enseignement secondaire complété ou
		10 ans d'expérience dans une zone protégée
Niveau 2~ Gestion de Site :	Gestion, les fonctions et les responsabilités administratives et de supervision	• Au moins 3 ans d'expérience réalisées à un niveau équivalent à un niveau 2 MPA gestion professionnelle;
	Les exemples incluent MPA Gestionnaire, Gestionnaire de site, préfet, sous-préfet, Section Ranger ou chef de division	• La certification de compétence en matière d'évaluation de la langue écrite et
		• Diplômé de niveau de l'enseignement secondaire et / ou certifié Niveau 1
Niveau 3~Stratégie, Politique & Planification :	Principalement de haut niveau de gestion, la stratégie et l'élaboration des politiques, et les fonctions et les responsabilités administratives	• Au moins 5 ans d'expérience réalisées à un niveau équivalent à un niveau 3 MPA gestion professionnelle;
		• maîtrise de la langue écrite officielle;
		et
	Les exemples incluent impliqués à un niveau supérieur dans la gestion d'une suite ou réseau d'aires marines protégées, ou de la zone marine et côtière, y compris les AMP, directeur de la conservation, Chef de Division ou Directeur	• Diplômé avec au moins un baccalauréat ou un diplôme de maîtrise et / ou certification de niveau 2

2.4 Processus de Certification

Le processus de certification commence par l'étape du dépôt de la demande et s'achève par une session d'évaluation de plusieurs jours, session au cours de laquelle les évaluateurs procèdent à un examen formel des compétences des candidats. Les candidats doivent prendre part à plusieurs activités avant de pouvoir assister à la session d'évaluation. Le détail de ces activités, leur calendrier et les instruments d'évaluation varient en fonction des Niveau (Figure 2). Par exemple, les Niveaux 2 et 3 doivent assister à une session nationale ou régionale, tandis que les sessions d'évaluation de Niveau 1 sont d'envergure nationale ou sous-régionale et sont, si possible, organisées sur le site d'une AMP.

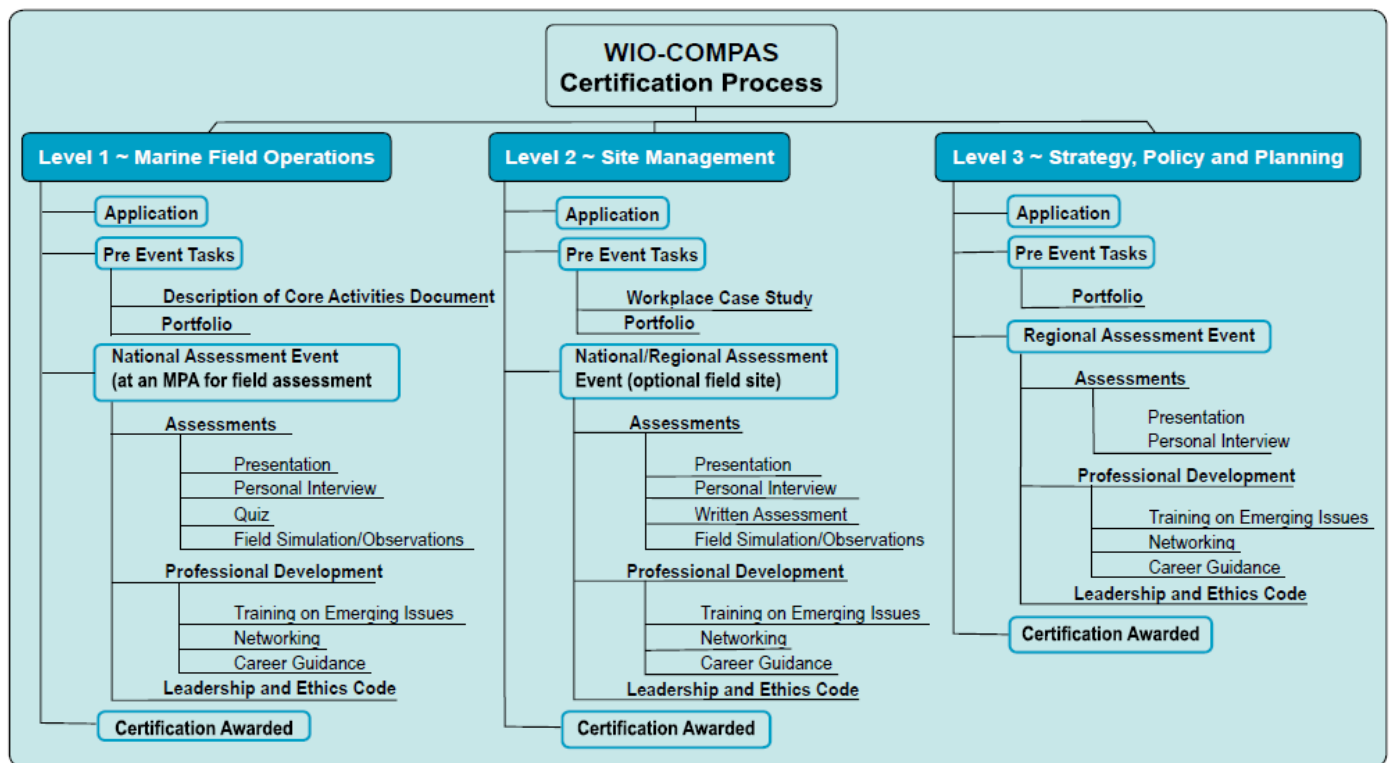


Figure 2 : Comparaison du Processus de Certification aux différents Niveaux

2.5 Panorama du Processus d'Évaluation

Une série d'instruments d'évaluation est utilisée par les évaluateurs pour juger les compétences du candidat. Les compétences représentent **CE QUE** le candidat doit être capable de faire. Les instruments de l'évaluation déterminent **COMMENT** un candidat prouve ses aptitudes et ses connaissances. Ils sont notés sur la base des éléments qu'ils présentent dans le cadre du processus d'évaluation. Les instruments d'évaluation offrent au candidat différentes possibilités de fournir des preuves attestant de son expérience et de ses aptitudes. Chaque niveau de certification utilise une combinaison différente d'instruments d'évaluation qui permettent de procéder à une étude fidèle et équitable des compétences du candidat. Les sections 4, 5 et 6 du présent Bulletin font un examen détaillé des instruments d'évaluation utilisés pour chaque Niveau.

- **La Demande :** elle offre un large panorama du parcours et de l'expérience du candidat, pour une première évaluation de son profil visant à déterminer s'il est éligible à la Certification proposée. Elle donne des indications sur les domaines d'expérience/inexpérience en rapport avec les domaines de compétence. Elle peut, en outre, mettre en exergue les éventuelles faiblesses liées à une expérience insuffisante. Enfin, elle ne fournit pas des éléments d'appréciation sur les compétences réelles ou la qualité du travail ou des résultats obtenus.

Ce n'est qu'après l'évaluation de la demande que la décision d'acceptation ou de rejet de la demande déposée par le postulant souhaitant participer au Programme est prise. Le postulant dont la demande a été acceptée est alors désigné par l'expression « candidat » à la Certification WIO-COMPAS et le processus de notation peut alors commencer. Les motifs fondant la décision de rejet sont notifiés au candidat dont la demande de participation au Programme n'a pas été acceptée et des conseils lui sont donnés sur les possibilités de perfectionnement professionnel afin de l'aider à combler ses lacunes apparentes et, ce faisant, de lui permettre de déposer une nouvelle demande ultérieurement.

- ***L'Etude de Cas sur le Lieu du Travail (ECLT) et le Document des Activités de Base (DAB)*** : Ces instruments fournissent aux candidats la possibilité de démontrer qu'ils maîtrisent un certain nombre de compétences professionnelles, en particulier dans les domaines pour lesquels les éléments d'appréciation ne sont généralement pas très nombreux. Les candidats au Niveau 1 produisent un Document des Activités de Base qui présentent leurs activités professionnelles quotidiennes. Les candidats au Niveau 2 produisent une Etude de Cas sur le lieu du travail qui rend compte d'un récent problème de gestion en en faisant l'analyse et en notant les leçons retenues. Les candidats rédigent un bref rapport et une communication qui est présentée au cours de la Session d'Evaluation. Les candidats au Niveau 3 préparent une communication sur leurs principales activités au cours des trois années précédentes, ils les présentent ensuite à leurs pairs et à leurs évaluateurs au cours de la session d'évaluation.
- ***Portefeuille*** : Il fournit des preuves documentaires attestant des activités et résultats du travail et comprend des documents produits (rédigés) par le candidat, seul ou collectivement, des preuves des activités et interactions auxquelles il a participé ainsi que les témoignages de ses encadreurs, collègues, partenaires professionnels et autres. Les candidats aux Niveaux 1 et 2 se présentent à la Session d'Evaluation munis seulement d'un grand classeur contenant leur portefeuille organisé. Les candidats au Niveau 3 soumettent leur portefeuille par la voie électronique, deux semaines avant la session. Des conseils détaillés sont fournis sur le contenu de chaque portefeuille.
- ***Quiz sur l'écologie ou une Evaluation écrite*** : les candidats au Niveau 1 procèdent à un simple jeu de question-réponse basé sur des images d'espèces marines fondamentales. Les candidats au Niveau 2 sont soumis à un examen écrit d'une durée de deux heures qui permet de disposer d'éléments d'appréciation sur des domaines difficiles à évaluer autrement, par exemple lorsqu'il s'agit de faire l'évaluation de la compréhension ou des connaissances techniques (comme la législation ou l'écologie). Il aide également à valider les éléments d'appréciation provenant d'autres sources.
- ***Patrouilles ou Simulations éventuelles*** : pendant la Session d'Evaluation, le candidat devra peut-être faire montre de compétences particulières, ex. : effectuer des patrouilles. Les candidats au niveau 1 effectuent de brèves patrouilles sur la plage et/ou en bateau et rendent compte de leurs observations et de toute interaction avec les pêcheurs ou les touristes. Dans certains cas, il leur est parfois demandé de mener des activités simulant les échanges dans la vie réelle avec les parties prenantes de l'AMP.
- ***L'Interview face-à-face*** : permet d'approfondir les domaines dont les éléments d'appréciation semblent moins évidents et de valider des éléments provenant d'autres sources, comme le portefeuille. L'entretien peut fournir des éléments solides attestant d'une série de compétences, en particulier celles touchant à la « compréhension » et aux « connaissances », et corroborer d'autres éléments de preuve. Pour les niveaux 1 et 2, chaque entretien est dirigé par un panel composé de deux personnes, ce qui permet de garantir la cohérence et la transparence.
- ***Interviews en Comité*** : Elles sont exclusivement réservées au Niveau 3. Les candidats sont interrogés de manière détaillée par un panel composé de spécialistes du milieu marin et des AMP et d'un expert en évaluation.

2.6 Système de Notation pour la Certification

Les candidats à la certification sont soumis à une évaluation tenant compte de leur expérience cumulée dans les sept domaines de compétence. Les candidats doivent produire des éléments de preuve attestant qu'ils ont déjà fait montre de la majeure partie des compétences concernées, en respectant les normes requises, même s'ils ne sont pas tenus de jouir d'une expérience dans chacun des sept domaines de compétence et qu'il leur est tout juste demandé d'avoir, globalement, des compétences suffisantes dans chaque domaine.

Tableau 4 : Résultats potentiels de la Notation

Situation	Notes	Résultat
Certification octroyée	Minimum de 70% globalement et de 60%, au moins, pour tous les sept domaines de compétence minimum of 70%	Octroi de la Certification MPA PRO pour le Niveau évalué. Certification valable pour 5 ans et renouvelable.
Candidat en attente de la Certification	Entre 60 - 69%	Possibilité d'opter pour un perfectionnement professionnel
	globalement ou moins de 60% dans un seul domaine de compétence	Concentration dans le/les domaines(s) de compétence dans lequel/lesquels le candidat a les plus importantes lacunes et soumission de nouveaux éléments d'appréciation attestant d'une amélioration de ses compétences le fondant à envisager la certification <u>dans l'année précédant</u> la session d'évaluation (il n'est pas tenu de participer à une nouvelle session d'évaluation). De même, les candidats ayant obtenu 70% au moins globalement, mais moins de 60% dans un des sept domaines de compétence, sont tenus de soumettre, dans un délai maximum d'un an, de nouveaux éléments d'appréciation relatifs aux domaines dans lesquels ils ont le plus de lacunes. Les candidats reçoivent des conseils très détaillés sur les types d'éléments d'appréciation qu'ils doivent soumettre.
Non éligible à la certification	Moins de 60% globalement	Non éligible à la certification au niveau demandé. Ces candidats doivent solliciter la certification à un niveau inférieur mieux en adéquation avec leur expérience ou demander, encore une fois, à être certifiés au même niveau après deux ans et après avoir amélioré leurs compétences et bénéficié d'un perfectionnement professionnel dans les domaines de compétence où ils avaient obtenu de faibles notes. Ces candidats bénéficient de conseils détaillés sur les compétences à améliorer et la manière dont cela pourrait se faire.

Les candidats doivent assister à toute la Session d'Évaluation et participer à tous les instruments d'évaluation (comme les portefeuilles, les évaluations écrites et les entrevues), comme requis pour chaque Niveau de Certification. Les candidats ne sont pas notés sur ces **instruments**, seules les **compétences** individuelles sont notées, en fonction des éléments d'appréciation obtenus par l'utilisation de chaque instrument. En d'autres termes, peu importe que vous ayez pu prouver votre compétence grâce au portefeuille de l'entrevue. Les notes sont, à l'évidence, données par rapport aux compétences relatives à l'ensemble des instruments.

Il est généralement affecté à chaque compétence un coefficient de 2 ou 4 points, en fonction de son importance générale dans le système d'évaluation dans son ensemble. L'exception concerne les quatre compétences principales en vertu des 7 domaines de compétence (Leadership, Ethique et Innovation), qui, aux niveaux 2 et 3 sont affectés chacun d'un coefficient de 8, qui rend compte de l'importance particulière de ces compétences à ces niveaux. Les compétences pondérées à 4 peuvent être notées de 0 à 4 (avec des ½ points), tandis que ceux pondérés à 2, peuvent être notés de 0 à 2. Les compétences pondérées à 8 peuvent être notées de 0 à 8. Par ailleurs, les candidats n'ont pas besoin d'avoir une expérience dans chaque domaine de compétence. La note générale du candidat résulte du décompte de toutes les notes de la compétence.

Pour accéder à la certification, les candidats doivent obtenir un minimum de 70% globalement et de 60% au moins dans chacun des sept domaines de compétence.



L 101 Photo de Groupe des Candidats, Tsitsikamma Marine Park, Afrique du Sud, 2010.

3. Politiques et Procédures

3.1 Structure de la Gouvernance

Cinq groupes partagent, en matière de gouvernance, différents aspects du Programme WIO-COMPAS.

Organismes de Certification : Le Conseil d'Administration de WIOMSA est la personne morale du Programme WIO-COMPAS. Le Conseil d'Administration de WIOMSA et le Centre des Ressources côtières de l'Université de Rhodes Island (CRC/URI) jouent conjointement le rôle d'organismes de certification. Le Conseil est aussi chargé de la supervision technique, des orientations, de la crédibilité, de la promotion et de la collecte de fonds pour le Programme dans son ensemble.

Conseillers : Les organisations partenaires définissent des orientations et font, pour les organismes de certification, des commentaires sur la manière de maintenir la rigueur, de décentraliser le Programme et d'identifier les offres de certification. Le comité regroupe des institutions régionales et internationales de renforcement des capacités.

Secrétariat du Programme : WIOMSA a affecté du personnel au Secrétariat pour le compte de WIO-COMPAS. Ce personnel a pour rôle de prendre en charge la coordination et les opérations quotidiennes et d'agir comme une sorte de point focal pour les évaluateurs. Le Secrétariat (et les partenaires locaux) gère l'ensemble des volets logistique et promotion des offres de certification. Le CRC/Uri aide le Secrétariat à développer ses capacités et ses procédures grâce à l'appui du service administratif, à l'élaboration et à la mise en œuvre du Programme et à la mise à disposition d'un appui technique au Programme dans son ensemble.

Évaluateurs : Les évaluateurs, agissant comme experts indépendants, sont chargés d'évaluer les compétences de chaque candidat par un processus prévoyant des entretiens avec les candidats, l'encadrement des candidats par le biais de leur portefeuille et de rapports, l'organisation de sessions d'évaluation et des recommandations de certification des candidats répondant aux conditions fixées par le Conseil d'Administration. Les évaluateurs ne s'occupent que des activités d'évaluation.

Organismes de gestion des AMP : Les organismes, gouvernementaux et non gouvernementaux, de gestion des AMP, jouent un rôle clé en matière de promotion du Programme, d'incitation du personnel à postuler, d'approbation des demandes des différents candidats, de confirmation de la validité des documents à l'appui de la demande, de facilitation du processus d'étude de cas, de vérification des portefeuilles et, plus important encore, d'appui aux MPA PRO dès leur retour au travail. Les représentants sont invités en qualité de membres du Comité consultatif.

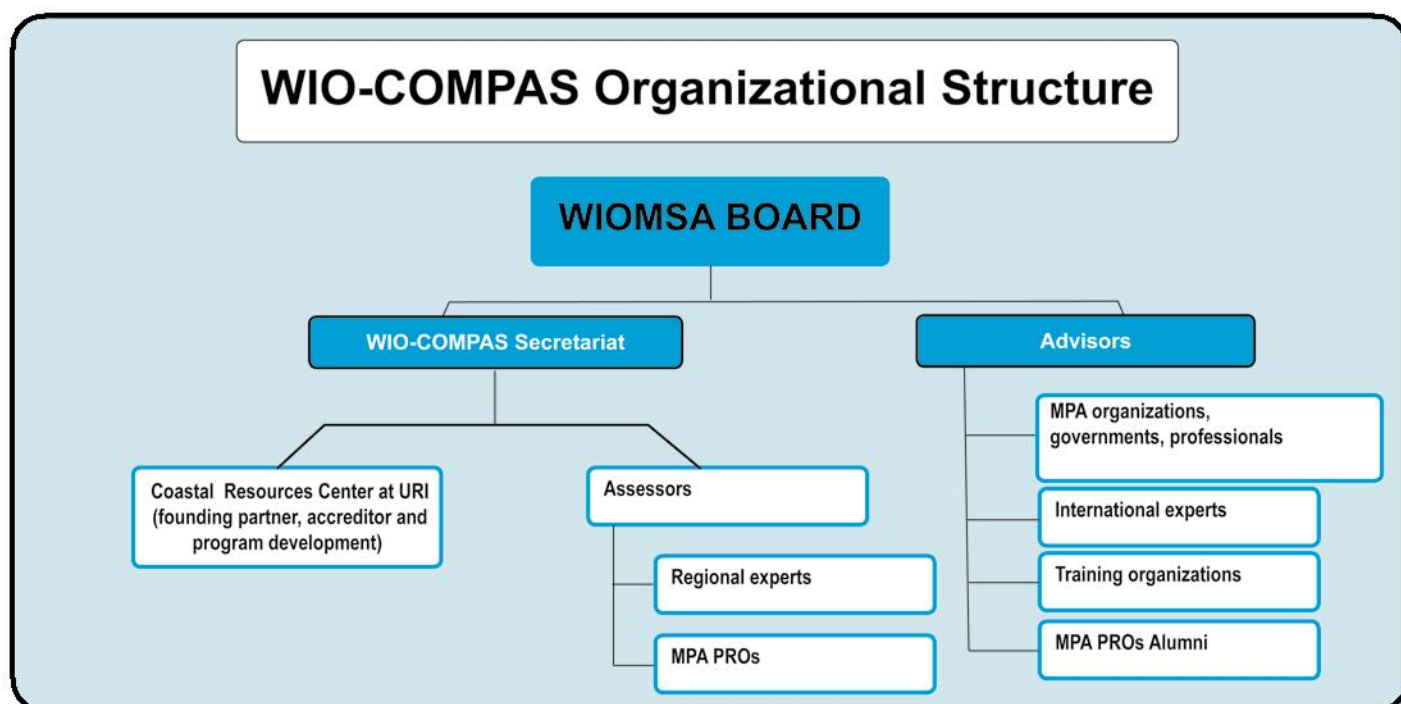


Figure 3: Structure organisationnelle de WIO-COMPAS

3.2 Frais de Certification et Bourses d'Etude

Aucun frais n'est exigé pour le dépôt des demandes relatives au Programme WIO-COMPAS. Ce n'est qu'après l'acceptation d'un candidat en vue de la certification et sa reconnaissance comme candidat officiel que le paiement de frais est exigé. Le paiement des frais de certification permet de réserver une place dans une offre de certification précise. Un nombre limité de bourses est parfois disponible.

Certification

- *Frais de Certification* : leur montant dépendra du niveau auquel les principales dépenses ont été couvertes par les fonds collectés. Le mode de paiement sera communiqué par le Secrétariat dès l'admission de l'intéressé au Programme.
- *Frais de Renouvellement* : 25 \$ US

Les frais de certification couvrent ce qui suit :

- Les dépenses administratives liées à l'examen des demandes et à l'inscription
- Les frais d'évaluation, notamment les documents, les programmes de perfectionnement professionnel et un évaluateur du personnel pour les Niveaux 1 et 2 ainsi que le panel d'évaluation pour le Niveau 3
- L'hébergement et les repas au cours de la Session d'Evaluation
- Les décisions de certification et les transcriptions

Les frais **NE** couvrent **PAS** les coûts associés à ce qui suit :

- Les communications (par téléphone, internet ou courrier postal) avec le Secrétariat et/ou les évaluateurs
- Le temps et les ressources personnels utilisés pour mener les activités d'évaluation
- Les déplacements du candidat vers et à partir du lieu abritant la session d'évaluation
- Les dépenses personnelles ou les indemnités journalières de subsistance
- Les dépenses de visa et autres coûts liés au voyage vers le lieu prévu pour la Session d'Evaluation.

Bourses

Un nombre limité de bourses partielles est parfois disponible pour des candidats choisis, il est fonction des besoins financiers. Contacter le Secrétariat de WIO-COMPAS pour obtenir de plus amples informations et les formulaires de demande de bourse.

Le montant de l'enveloppe disponible pour les bourses et les règles régissant l'octroi de ce financement seront déterminés en fonction des donateurs ayant mis des crédits à disposition.

3.3 Procédure de Dépôt des demandes

La procédure de dépôt des demandes est fouillée et complète pour deux raisons. La première est qu'elle permet de confirmer la formation académique ainsi que l'expérience professionnelle du candidat par rapport au niveau de certification demandé. La seconde tient au fait qu'elle garantit l'efficacité en orientant les professionnels des AMP vers le niveau de certification approprié à obtenir avant l'accès au programme.

Le Secrétariat joue le rôle de filtre pour l'accès au Programme. Il transmet les demandes et fournit aux institutions et professionnels des AMP des informations relatives à WIO-COMPAS afin de les aider à comprendre les différents niveaux, les compétences et le processus du Programme. Le processus d'examen des demandes est le suivant :

1. Le Secrétariat vérifie que les demandes sont complètes et conformes aux conditions de recevabilité en la matière
2. En cas d'approbation de la demande, un évaluateur est affecté au candidat afin de confirmer le type et le niveau d'expérience requis par rapport aux compétences
3. Les évaluateurs peuvent entrer en contact avec l'individu concerné au téléphone afin d'obtenir les réponses aux questions que pose la demande
4. Les évaluateurs soumettent au Secrétariat leur recommandation en faveur de l'acceptation de la candidature
5. Lorsque le nombre de candidats qualifiés est supérieur au nombre de places prévues par l'offre de certification ayant suscité leur intérêt, le Secrétariat applique alors la politique de sélection de WIO-COMPAS, qui classe les candidats en fonction des critères ci-après :

- a. Caractère complet de la demande (le Secrétariat vérifie si les conditions de recevabilité sont remplies) et de tous les documents/éléments fournis à l'appui de la demande
 - b. Pertinence de l'expérience professionnelle
 - c. Nombre d'années d'expérience de travail au sein des AMP
 - d. Niveau d'implication active dans la gestion d'une AMP
 - e. Caractère équitable de la représentation nationale (ex. : recherche de l'équilibre régional)
 - f. Probabilité, pour le candidat, de ne pas quitter son emploi à l'AMP/détermination à faire carrière dans les AMP (doit s'engager/envisager de rester deux ans au moins après l'obtention de la certification)
 - g. Equilibre entre les genres (si possible)
 - h. Capacité à payer les frais de certification ou de n'avoir besoin que d'un soutien financier minimal sous forme de bourse
 - i. Le Secrétariat fournit au Conseil d'Administration la liste des candidats recommandés. Le Conseil d'Administration de WIO-COMPAS se réserve le droit de ne pas accepter un candidat lorsqu'il a en sa possession des informations précises qui contredisent celles fournies par le candidat.
6. Le Conseil approuve les candidats et les lettres d'acceptation sont alors adressées aux candidats retenus pour autoriser leur inscription.

Conseils aux Candidats non retenus

En ce qui concerne les candidats n'ayant pas satisfait aux conditions d'inscription au niveau de certification pour lequel ils avaient postulé ou ceux dont les compétences ne répondent pas aux niveaux fixés, WIO-COMPAS leur fournit un résumé détaillé de leurs « lacunes » dans les domaines de compétence du Programme. Le candidat est également informé de l'existence de cours de formation susceptibles de lui permettre d'améliorer ses compétences et, ce faisant, de renforcer ses chances de voir sa candidature au Programme être acceptée plus tard. L'évaluation peut aussi recommander que le candidat postule à un niveau de certification inférieur à celui auquel il s'était porté candidat.

Pour des informations sur les Processus et Sessions de Certification aux trois niveaux, voir les Sections 4, 5 et 6.

3.4 Procédure d'Appel, Décision et Nouveau dépôt de candidature au Programme

Les candidats non autorisés à suivre le Programme et les candidats n'ayant pas obtenu la certification peuvent faire appel des décisions du Secrétariat et recommencer le processus de certification au niveau correspondant à leurs aptitudes et à leur expérience.

De l'appel relevé contre la Décision relative à l'inscription au Programme

- Les candidats souhaitant relever appel de la décision prise au sujet de leur demande doivent saisir le Secrétariat par écrit pour demander des explications quant aux domaines dans lesquels leur profil ne répondrait pas aux conditions d'admission
- Le premier évaluateur du candidat peut aussi motiver sa recommandation de rejet de la demande
- Les autres évaluateurs examineront les preuves documentaires, l'appel et les observations de la défense pour donner leur avis sur la décision arrêtée. En cas d'égalité des votes, la décision est prise par le Conseil d'Administration de WIOMSA, qui rend la décision finale. Toutes les communications relatives à une procédure d'appel sont exclusivement notifiées par courrier électronique ou téléphone.
- Des recommandations sont faites aux candidats quant à la manière d'améliorer leurs compétences ou de postuler à un autre niveau du Programme WIO-COMPAS.

Appel relatif à la notation en vue de la Certification

- Les candidats peuvent contester, par écrit, les notes attribuées à leurs compétences
- Les autres évaluateurs réexamineront les documents et les observations pour donner leur avis sur la décision (avec la possibilité, si nécessaire, d'en saisir l'instance supérieure, le sous-comité du Conseil d'Administration)
- Lorsqu'un candidat n'a pas finalisé l'étude de cas, il bénéficie alors d'un nouveau délai de 30 jours pour ce faire
- Lorsqu'un candidat a obtenu des notes faibles dans plusieurs domaines de compétence, il lui alors donné des conseils sur la manière d'améliorer ces compétences et/ou il est encouragé à postuler à un niveau de certification inférieur.

3.5 Renouvellement de la Certification

Les MPA PRO renouvellent leur certification tous les cinq ans en faisant ce qui suit :

- En produisant des preuves attestant qu'ils ont continué d'exercer des fonctions liées à la gestion des AMP au cours des cinq dernières années
- En suivant avec succès un cours de formation continue au moins et/ou une activité de formation visant l'amélioration de leurs performances au niveau des AMP. Il s'agit de cours de « perfectionnement » ayant pour finalité de faire de telle sorte que les professionnels restent à niveau en ce qui concerne la profession et la pratique de gestion des zones côtières et de gestion des aires marines protégées. Pour ce faire, ils étudient des sujets s'inspirant d'une multitude d'expériences, comme la situation du réchauffement climatique, les conventions internationales et les nouvelles expériences engrangées dans le cadre des activités de gestion intégrée des zones côtières (GIC) dans les pays côtiers du monde.
- En soumettant un CV actualisé indiquant les changements d'emploi et les responsabilités professionnelles, la formation, les récompenses obtenues, les coordonnées
- En signant à nouveau le Code d'Ethique et de Leadership
- En participant à un forum de discussion en ligne au moins avec les autres MPA PRO.

En renouvelant sa certification, l'individu obtient le droit de continuer à utiliser le titre, les logos et les ressources du site web des MPA PRO. Cela permet d'identifier l'individu comme un professionnel qui a su conserver le niveau de connaissances, d'aptitudes et de pratique qui qualifie le professionnel des AMP efficace.

3.6 Falsification et Tricherie

Lorsque les évaluateurs soupçonnent un candidat d'avoir triché en soumettant des documents falsifiés ou des documents rédigés par des tiers, ou de ne pas dire la vérité au sujet de son expérience, l'évaluateur doit en rendre compte par écrit au Secrétariat/Conseil d'Administration pour un suivi de la question. L'évaluateur principal peut demander au candidat de suspendre sa participation à la Session d'Evaluation. En cas de confirmation des soupçons, le candidat peut se retirer du Programme et, ainsi, échapper à d'autres sanctions. Cependant, les faits reprochés au candidat seront notés dans son dossier.

3.7 Violations du Code d'Ethique et de Leadership

Les candidats doivent matérialiser, par leur signature, leur engagement à respecter le Code d'Ethique et de Leadership de WIO-COMPAS. Le Conseil d'Administration de WIO-COMPAS est autorisé à retirer la certification en cas de preuves attestant de l'existence de fautes commises par l'individu bénéficiaire de la certification. Toutes les accusations relatives à des fautes doivent être transmises, par écrit, au Conseil d'Administration de WIO-COMPAS. Le MPA PRO reçoit une copie de l'accusation et peut présenter ses arguments de défense ou ses explications sur la question. En cas de retrait de la certification, l'individu ne

peut plus utiliser le titre de MPA PRO ou le logo de WIO-COMPAS. Les MPA PRO jugés coupables de violation du Code d’Ethique et de Leadership sont déclarés non éligibles au renouvellement de leur certification. De même, ce n’est qu’au bout d’un délai minimum de huit ans qu’ils peuvent être autorisés à déposer une nouvelle demande de certification (en commençant la procédure depuis le début) et ils peuvent exposer, par écrit, les raisons pour lesquelles ils estiment devoir bénéficier d’une nouvelle chance.

3.8 Qualifications des Evaluateurs

Le processus de sélection des évaluateurs utilisé par WIO-COMPAS est ouvert. Compte tenu du fait qu’il s’agit d’un Programme de certification décentralisé et régional, les évaluateurs recrutés et formés sont choisis dans chacun des pays de la région WIO. Les qualifications des évaluateurs varient en fonction des niveaux du Programme (voir Tableau 5 ci-dessous). Les évaluateurs participent à un programme de formation et d’apprentissage complet avant d’être habilités à évaluer des candidats. Cela permet de s’assurer que les évaluateurs veillent à ce que WIO-COMPAS continue de donner la priorité à la crédibilité de l’évaluation et s’engage à sauvegarder les principes d’une bonne évaluation (équité, validité, fiabilité et caractère pratique).



Nos premiers évaluateurs WIO-COMPAS en Formation, Nairobi, 2009.

Tableau 5 : *Qualifications des Evalueurs*

Evaluateurs Niveau 1	Evaluateurs Niveau 2	Panel d'Evaluateurs Niveau 3
5 années d'expérience sur le terrain en matière de gestion des aires protégées, notamment des AMP. Certification en qualité de MPA PRO, un atout incontestable	10 ans d'expérience sur le terrain en matière de gestion des aires protégées, notamment des AMP. Certification en qualité de MPA PRO, un atout incontestable	• Comprend 4 personnes associant l'expérience/expertise suivante : • 10 ans au moins d'expérience sur le terrain en matière de création et de gestion d'aire marine protégée, notamment des séries ou des réseaux d'AMP • Diplôme postuniversitaire en sciences marines (c.-à-d. écologie, pêches, océanographie, etc.) • 4 ans d'expérience au moins dans le domaine de la politique et de la législation marines internationales et régionales
4 ans d'expérience en supervision et évaluation dans un domaine connexe	5 ans d'expérience en supervision et évaluation dans un domaine connexe	• 5 ans d'expérience en supervision et évaluation dans un domaine connexe
2 ans d'expérience dans les procédures d'évaluation, un atout (tous les évaluateurs bénéficient d'une formation approfondie dans les procédures d'évaluation de WIO-COMPAS de niveau 1)	3 ans d'expérience en procédures d'évaluation, un atout (tous les évaluateurs bénéficient d'une formation approfondie en procédures d'évaluation de WIO-COMPAS de Niveau 2)	• 5 dans d'expérience dans les procédures d'évaluation des compétences professionnelles de haut niveau. Un membre du panel doit jouir de ce genre d'expérience et les autres membres doivent avoir été formés à l'utilisation de la procédure d'évaluation de WIO-COMPAS pour le Niveau 3
Maîtrise des langues/dialectes locaux (non obligatoire, mais cependant un atout)	Maîtrise de la/des langue(s) du pays concerné	• Maîtrise de l'anglais
Expérience dans un domaine de formation pertinent considérée comme un atout		
Bonne connaissance des sites des pays concernés considérée comme un atout		
Excellentes aptitudes organisationnelles personnelles		
Solides compétences en matière de Travail en Equipe		

4. Niveau 1 ~ Certification en Opérations maritimes locales

La Certification de Niveau 1 se concentre sur les tâches pratiques relatives aux opérations quotidiennes locales des AMP. Elle est généralement associée au travail des « Rangers » et des travailleurs communautaires. Une description détaillée du type de professionnels d'AMP éligibles à la certification au Niveau 1 est présentée à la Section 1. Les certifications au Niveau 1 sont attribuées au plan national ou sous-régional, en tenant compte de critères tels que la langue et les coûts de déplacement.

4.1 De la Procédure

La durée de la procédure de certification au Niveau 1 ne doit pas aller au-delà de six mois, à compter de la notification de la demande de certification. Les candidats ayant souscrit à l'offre de certification consacreront, dans l'ensemble, deux à trois semaines environ au processus. La Figure 4 indique les différentes étapes du processus de certification au Niveau 1.

- 1. La demande :** Une attention soutenue et un temps considérable sont consacrés à l'étape de la demande. Il s'agit, ainsi, de faire de telle sorte que le candidat jouisse du degré d'expérience conforme aux compétences requises. Les candidats doivent faire signer par leurs superviseurs la demande afin de confirmer qu'il a été fidèlement rendu compte de l'expérience du candidat et que l'AMP lui apporte son soutien en vue de sa participation à la Session d'Evaluation et pour qu'il puisse bénéficier d'une permission d'absence de la part de son employeur.
- 2. Tâches pré-Session :** Les candidats doivent produire leur Document de Base pour les Activités (*Core Document Activities*), présenter une communication et un portefeuille y relatifs avant d'assister à la Session d'Evaluation, d'une durée de quatre jours.
- 3. Session d'Evaluation (4 jours) :** En sus de l'évaluation des candidats, WIO-COMPAS a également pour mission de fournir des possibilités de perfectionnement professionnel, des possibilités de création de réseau et garantit un engagement en faveur des normes éthiques. Ces sessions ne font pas partie du processus de notation. Les intervenants locaux invités participent à la Session d'Evaluation pour débattre des questions émergentes liées aux AMP ou aux pratiques améliorées touchant à des compétences particulières.

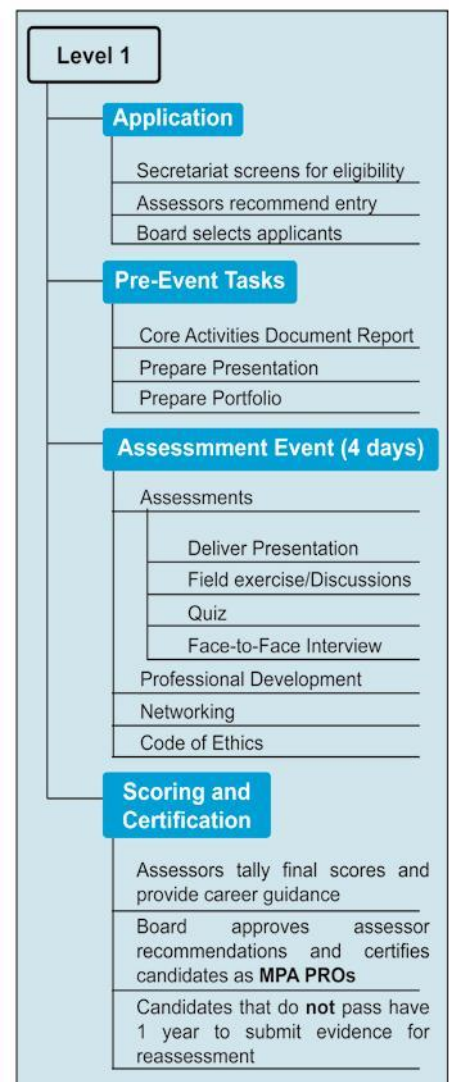


Figure 4. Processus de Certification au Niveau 1

4.2 Compétences

La Certification au niveau 1 couvre 41 compétences et normes des sept principaux domaines de compétence. L'importance du nombre de ces compétences s'explique par les larges aptitudes requises pour obtenir le statut d'AMP professionnel. Les compétences concernent essentiellement les opérations pratiques sur le terrain. On note un certain chevauchement avec les compétences du Niveau 2, même si les normes relatives au Niveau 1 requièrent un niveau de compréhension ou d'aptitude moins sophistiqué.

Les candidats doivent avoir des compétences dans tous les sept principaux domaines de compétence, même s'ils ne sont pas tenus d'avoir toutes les compétences et de respecter toutes les normes. Pour de plus amples informations, se référer au système de notation présenté à la Section 2. La liste complète des compétences et normes est fournie à l'Annexe C.

4.3 Instruments d'Evaluation

Une série de sept instruments d'évaluation est utilisée pour le Niveau 1 :

1. Demande
2. Description du Document des Activités de Base (DAB)
3. La présentation de DAB
4. Portefeuille
5. Quiz
6. Contrôle et Surveillance de La plage et – Contrôle Et Surveillance En Bateau
7. Interview Face-à-Face



L 102 candidats doivent réussir leur exercice écrit.

5. Niveau 2 ~ Certification en Gestion de Sites

Une brève description du type de professionnels d'AMP éligibles à la Certification de Niveau 2 est faite à la Section 1. Le Niveau 2 s'intéresse essentiellement aux aptitudes en gestion de site et aux aptitudes d'encadrement.

5.1 Processus

Le processus de certification au Niveau 2 ne doit pas durer plus de six mois, entre la soumission de la demande et la certification. Les candidats ayant souscrit à l'offre de certification consacreront, dans l'ensemble, deux à trois semaines environ au processus. La Figure 5 indique les différentes étapes du processus de certification au Niveau 2.

1. **La demande** : L'étape de la demande est traitée avec beaucoup d'attention. Il s'agit, ainsi, de faire de telle sorte que le candidat jouisse du degré d'expérience conforme aux compétences requises. La majeure partie des notes liées à l'évaluation sont attribuées dans le cadre de la Session d'Evaluation.
2. **Tâches pré-Session** : Les candidats doivent produire un rapport sur l'étude de cas et le portefeuille avant de pouvoir assister à la Session d'Evaluation.
3. **Session d'Evaluation (4 jours)** : Quatre jours pleins de programme seront nécessaires pour réaliser les objectifs de la Session. La Session d'Evaluation représente un outil précieux pour :
 - Evaluer les compétences du candidat et fournir, grâce à des intervenants invités, des services d'orientation professionnelle dans des nouveaux domaines de connaissances et sur des sujets d'actualité intéressant la planète et concernant les AMP
 - Permettre la création, au niveau régional, de réseaux de professionnels Fournir un lieu pour réfléchir sur la pratique de la gestion de l'AMP dans son état actuel et les problèmes futurs qu'elle devra prendre en charge.
 - Obtenir un engagement en faveur du respect du Code d'Ethique et de Leadership de WIO-COMPAS
 - En sus de l'évaluation des candidats, WIO-COMPAS a aussi pour mission de favoriser le perfectionnement professionnel, la création de réseaux et un engagement au respect des normes éthiques.
 - Ces séances ne font pas partie du processus de notation. Des intervenants locaux sont invités à la Session d'Evaluation pour débattre de questions émergentes relatives aux AMP ou des pratiques améliorées concernant des compétences particulières.

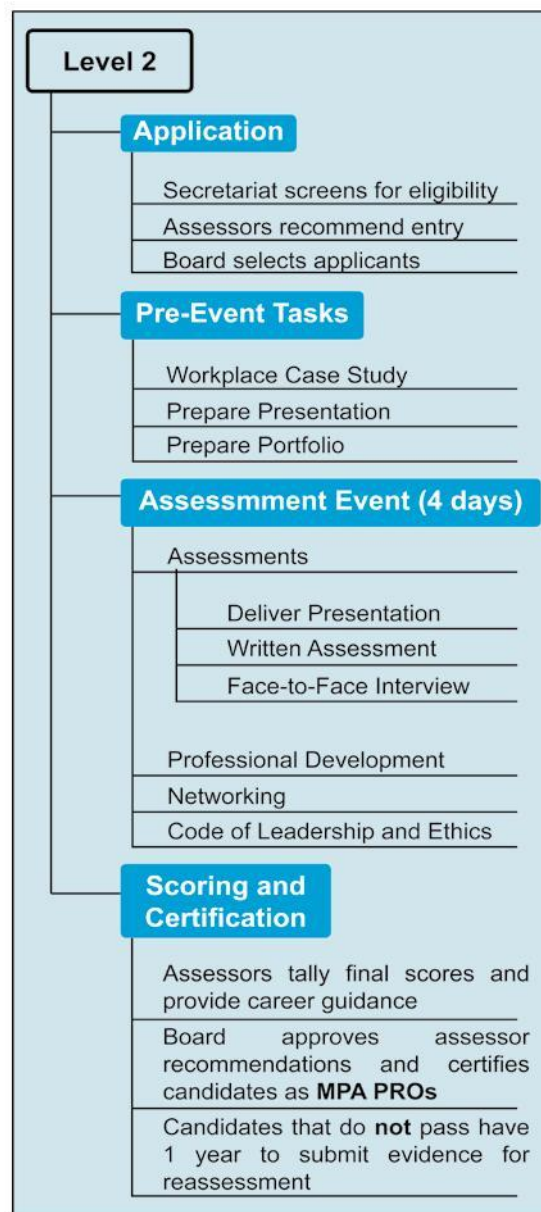


Figure 5 : Processus de Certification au Niveau 2

5.2 Compétences

La Certification au niveau 2 couvre 69 compétences et normes des sept principaux domaines de compétence. L'importance du nombre de compétences s'explique par les larges aptitudes requises pour obtenir le statut d'AMP professionnel. Les compétences concernent essentiellement les aptitudes d'encadrement.

Les candidats doivent avoir des compétences dans tous les sept principaux domaines de compétence, même s'ils ne sont pas tenus d'avoir toutes les compétences et de respecter toutes les normes. Pour de plus amples informations, se référer à la Section 2. La liste complète des compétences et normes est fournie à l'Annexe D.

5.3 Instruments d'Evaluation

Une série de cinq instruments d'évaluation est utilisée au Niveau 2 :

1. Application (avec conversation téléphonique)
2. Rapport et Présentation Etude de Cas sur le lieu de travail
3. Portefeuille
4. Evaluation écrite
5. Interview Face-à-face



© WIOMSA

Les premiers MPA PRO et Equipe d'Evaluation, Malindi, Kenya 2008.

6. Niveau 3 ~ Stratégie, Politique et planification de la Certification

Une brève présentation du type de professionnel d'AMP éligible à la certification de niveau 3 est faite à la Section 1. Le Niveau 3 privilégie les aptitudes en matière de stratégie, de politique et de planification. Compte tenu du nombre relativement peu élevé de professionnels de qualité dans la région, les offres de certification seront présentées au plan régional. Les professionnels intervenant à ce niveau dans la région travaillent souvent au niveau international et doivent s'inspirer des expériences enregistrées dans les autres pays, il en résulte que l'anglais sera la langue d'évaluation.

6.1 Processus

Le processus de certification ne doit pas durer plus de trois mois, de la soumission de la demande à la certification. Les candidats à une offre de certification consacreront, au total, deux semaines de travail environ à ce processus.

La Figure 6 indique les différentes étapes du processus de certification au niveau 3

1. Demande : une attention significative et un temps considérable sont consacrés à la phase de la demande. Il s'agit, ainsi, de s'assurer que le candidat jouit du degré d'expérience conforme aux compétences requises. La majeure partie des notes liées à l'évaluation sont attribuées dans le cadre de la Session d'Evaluation.

2. Tâches pré-session : les candidats voient produire une communication et un portefeuille avant de prendre part à la Session d'Evaluation.

3. Session d'Evaluation (4 jours) : Quatre jours pleins de Programme sont nécessaires pour réaliser les objectifs de la Session. La Session d'Evaluation est un précieux outil pour :

- évaluer les compétences du candidat, lui fournir des services d'orientation professionnelle et voir s'il souhaite une certification au Niveau 3
- Explorer, grâce à des intervenants invités, de nouveaux domaines de connaissance relatifs à des sujets d'actualité intéressant la planète et concernant les AMP

- Permettre la création, au niveau régional, de réseaux par les professionnels

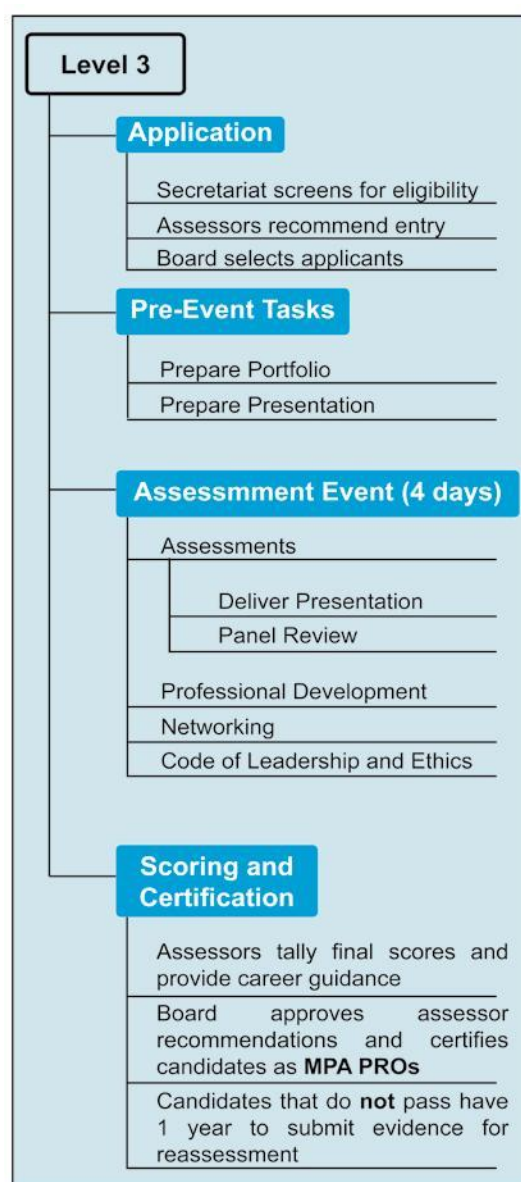


Figure 6 : Processus de Certification au Niveau 3

- Mettre à disposition un lieu pour l'organisation de séances de réflexion sur la pratique de la gestion des AMP dans leur état actuel et les problèmes futurs à prendre en charge.
- Obtenir un engagement en faveur du respect du Code d'Éthique et de Leadership de WIO-COMPAS

En sus de l'évaluation des candidats, WIO-COMPAS a aussi pour mission de favoriser le perfectionnement professionnel, la création de réseaux et un engagement au respect des normes éthiques. Ces séances ne font pas partie du processus de notation. Des intervenants locaux sont invités à la Session d'Évaluation pour débattre de questions émergentes relatives aux AMP ou des pratiques améliorées concernant des compétences particulières.

6.2 Compétences

La Certification au niveau 3 couvre 56 compétences et normes des sept principaux domaines de compétence. L'importance du nombre de compétences s'explique par les larges aptitudes requises pour obtenir le statut d'AMP professionnel. Les compétences concernent essentiellement les aptitudes en matière de stratégie, de politique et de planification.

Les candidats doivent avoir des compétences dans tous les sept principaux domaines de compétence, même s'ils ne sont pas tenus d'avoir toutes les compétences et de respecter toutes les normes. Pour de plus amples informations, se référer à la Section 2. La liste complète des compétences et normes est fournie à l'Annexe E.

6.3 Instruments d'Évaluation

Une série de quatre instruments d'évaluation est utilisée au Niveau 3 :

1. Demande (avec conversation téléphonique)
2. Portefeuille
3. Présentation
4. Interview en Comité



Nos Héros – des AMP PRO de Niveau 2 et des Evaluateurs s’entretiennent avec des candidats au Programme WIO-COMPAS de Kuruwitu Conservation & Welfare Association, Kikambala Kenya, 2011.

ANNEXES

Annexe A : Bibliographie

WIO-COMPAS a produit de nombreux documents pour rendre compte de l'expérience accumulée et expliquer le modèle aux tiers afin de leur permettre de le répliquer. Les principaux documents sont mentionnés ci-dessous.

Squillante, L.J, Ricci, G., Francis, J. and L. Sisitka. 2010. Innovations in capacity building: Certification of marine protected area professionals. Coastal Management, v38 n3 (2010 05 01): 272-290.

Squillante, L.J, Ricci, G. and J. Francis. 2010. Innovations in Capacity Building: Certification of Marine Protected Area Professionals. Basins and Coasts v2. Issue 4: 36-43.

Ricci. G and J. Francis. 2008. Certification Program Now Available For MPA Managers. MPA News Bulletin v10. N° 5.

WIO-COMPAS. 2011. Western Indian Ocean Certification of Marine Protected Area Professionals. Online www.wio-compas.org.

WIO-COMPAS. 2012. Level 3 Applicant Requirements Process, Guidelines & Competences. 26p.

CODE D’ETHIQUE ET DE LEADERSHIP

Préambule

Les professionnels travaillant dans le domaine de la gestion des aires marines protégées (AMP) sont engagés dans une situation professionnelle exceptionnellement diverse et complexe. Ils interviennent dans leur discipline et auprès de leurs collègues, de leurs communautés locales, en particulier celles jouxtant l’aire protégée, et leurs promoteurs. Ils coopèrent également avec les autres acteurs concernés, qu’il s’agisse de leurs propres gouvernements, des organismes de financement, des organisations non-gouvernementales (ONG) et de leurs projets, qui travaillent au sein de la zone, ainsi qu’avec le secteur privé. Ils poursuivent l’objectif de protéger une zone riche en ressources marines, tout en reconnaissant que ces ressources peuvent également être d’une importance significative, tant au plan historique que présent, pour la fourniture de nourriture et de revenus aux communautés qui vivent autour de l’aire protégée. En ce qui concerne la situation résultant d’interventions si complexes et, parfois, d’intérêts concurrents, comme c’est généralement le cas dans les aires marines protégées, il est parfois constaté de fréquents conflits et incompréhensions ainsi que l’obligation de faire des choix entre des valeurs conflictuelles. Il en résulte des dilemmes au plan éthique et la situation génère une demande de leadership pratique. Il est de la responsabilité première des professionnels travaillant dans les AMP d’anticiper ces situations et de leur trouver une solution en veillant au respect des droits des individus et du groupe des parties prenantes et du mandat de l’aire protégée.

Le Programme

Le Programme de Certification des Professionnels des Aires marines protégées de l’Océan indien (WIO-COMPAS) est articulé autour de quatre « E » (Education, Expérience, Examen et Ethique). Plus important encore, il définit des normes de performance ainsi que des aptitudes et une expérience appliquées, à utiliser comme critère pour évaluer l’individu « certifié ». WIO-COMPAS évalue l’aptitude des individus à appliquer une pensée critique et la prise de décision pour prendre en charge les questions qui interpellent ceux qui interviennent dans les AMP, notamment les questions émergentes, comme le changement climatique et les liens avec le contexte plus large de la gestion intégrée des côtes. L’utilisation de normes par le Programme implique des attentes en termes de performance, c’est-à-dire qu’il ne suffit pas d’aller au bout de la formation. Il faudrait, plutôt, être capable d’appliquer les connaissances et les aptitudes à un certain niveau (norme) de compétence et d’en fournir des preuves palpables. Le Programme a identifié sept domaines de compétences indispensables aux individus qui travaillent à différents niveaux au sein d’une AMP :

- Gouvernance des AMP
- Conservation marine : AMP et autres approches
- Communication et Engagement des Parties prenantes

- Mobilisation et Gestion des Ressources humaines et financières
- Mise en Œuvre et Efficacité de la Gestion
- Contexte de l'Environnement biophysique et social
- Leadership, Ethique et Innovation.

Autre initiative également importante en matière de définition de normes techniques et administratives applicables aux professionnels des AMP, le Programme a établi des règles éthiques, lancé un appel en faveur du leadership et des bonnes pratiques qui sous-tendent une gestion efficace des AMP. La signature d'une déclaration d'attachement au respect de ces règles et bonnes pratiques est la dernière condition à remplir pour obtenir la certification. Les principes ci-après sont réputés fondamentaux à cette quête responsable et éthique.

Principes

ENGAGEMENT EN FAVEUR DES AMP

Principe de Base

Je reconnais, en tant que Professionnel des AMP, que :

- Les AMP sont une importante stratégie de gestion de la conservation de la biodiversité (notamment de protection des espèces endémiques, rares et menacées, de restauration du fonctionnement des écosystèmes naturels, de conservation des habitats des stades vulnérables de la vie) et d'exploitation durable (pêches, loisirs, tourisme, sensibilisation, recherche et raisons esthétiques).
- Les AMP sont une des stratégies efficaces de protection de la biodiversité côtière et marine et elles contribuent à l'utilisation durable des ressources côtières et marines.
- Les AMP sont diverses, elles sont fonction de leurs objectifs et du contexte.
- Toutes les AMP doivent être prévues par la loi ou par d'autres moyens reconnus.
- La gestion des AMP est complexe car elle implique une collaboration avec diverses parties prenantes ayant des intérêts et des influences concurrents et, en conséquence, l'observation des idéaux et principes tels que spécifiés dans le présent Code d'Ethique est essentiel.

RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE

Principe Base

En tant que professionnel des AMP, je suis chargé d'améliorer la valeur des organisations que je sers et du travail que j'effectue. J'accepte d'assumer la responsabilité professionnelle de mes décisions et actions individuels et de servir de défenseur de la profession relative à la gestion de l'AMP en m'impliquant dans des activités visant à renforcer sa crédibilité et sa valeur en tant que profession.

Ainsi, j'entends :

- Renforcer le respect, la crédibilité et la reconnaissance dont bénéficie ma profession au sein de mon organisation, auprès des communautés dans lesquelles je travaille, de mon gouvernement et du secteur privé ;
- Aider les organisations que je sers à réaliser leurs objectifs et leurs buts ;
- Informer et sensibiliser les spécialistes, actuels et futurs, les organisations que je sers et les populations en général au sujet des principes et pratiques qui ont des effets positifs sur la profession ;
- Exercer une influence positive sur le lieu de travail et le personnel ;
- Encourager la prise de décision et la responsabilité professionnelles ;
- Promouvoir la responsabilisation de la société.

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Principe de Base

En tant que professionnel d'AMP, je dois m'efforcer d'atteindre les normes de compétences les plus élevées et m'engager à renforcer nos compétences sur une base continue. J'entends :

- Elargir ma connaissance de la gestion des aires marines protégées (AMP) et de sa relation avec le domaine plus général de la gouvernance de l'écosystème côtier ;
- Contribuer à l'ensemble des connaissances, à l'évolution de la profession et au développement des individus par le biais de la formation en cours d'emploi, de la recherche et de la diffusion des connaissances ;
- Rester informé des derniers outils, évolutions et techniques se rapportant à ma profession par l'achèvement des cours d'éducation continue, la lecture de revues professionnelles et la participation à d'importantes conférences sur la gestion des aires marines protégées et les questions y relatives, comme le changement climatique, etc.
- Garantir l'utilisation des sciences physiques et sociales afin d'organiser et de mettre en œuvre mon travail.
- Encourager les tiers qui interviennent dans le domaine de la gestion de l'aire marine protégée à devenir des professionnels d'AMP certifiés.

LEADERSHIP ETHIQUE

Principe de Base

Les professionnels des aires marines protégées doivent faire montre de qualités de leadership individuel en tant que modèles chargés de garantir les normes les plus élevées de comportement éthique. J'entends, ainsi :

- Définir les normes à respecter et servir d'exemple aux autres ;
- Mériter le respect des individus et renforcer ma crédibilité auprès de ceux que je sers ;
- Remettre en cause, s'il y a lieu, les initiatives individuelles et de groupe afin de faire de telle sorte que les décisions prises soient éthiques et mises en œuvre de manière éthique ;
- Solliciter l'avis d'un expert en cas de doute sur le caractère éthique d'une situation ;
- Promouvoir, par la formation et l'encadrement, le perfectionnement des autres acteurs en tant que leaders éthiques dans la profession et au sein des organisations.

EQUITE ET JUSTICE

Principe de Base

En tant que professionnel des aires marines protégées, je suis chargé, au plan éthique, de promouvoir et d'encourager l'équité et la justice au profit des organisations pour lesquelles je travaille et les clients que je sers. J'entends :

- Créer et maintenir un environnement qui encourage tous les individus à réaliser leur plein potentiel et l'organisation à atteindre ses objectifs ;
- Traiter les individus avec dignité, respect et compassion afin de favoriser un environnement de travail sécurisant ;
- Veiller à ce que chacun ait la possibilité de développer ses aptitudes et d'acquérir de nouvelles compétences ;
- Développer, gérer et promouvoir des politiques et procédures susceptibles de favoriser un traitement juste, cohérent et équitable pour tous ;
- Soutenir les décisions prises par nos organisations, sans tenir compte des intérêts personnels, lorsque ces décisions sont éthiques et légales et qu'elles favorisent la réalisation des objectifs de l'organisation ;
- Agir de manière responsable et pratiquer une gestion saine dans notre travail.

CONFLITS D'INTERET

Principe de Base

En tant que professionnel des aires marines protégées, je dois garantir un niveau élevé de confiance auprès de mes parties partenaires. Je dois protéger les intérêts de mes partenaires et mon intégrité professionnelle et m'abstenir de m'impliquer dans des activités susceptibles de créer des conflits d'intérêt actuels, apparents ou potentiels. Ainsi, j'entends :

- Adhérer à l'utilisation des politiques officielles de mon organisation et plaider pour la mise en œuvre desdites politiques ;
- M'abstenir d'utiliser ma position pour en tirer des profits personnels, matériels ou financiers ou ayant l'apparence de tels profits ;
- M'abstenir de donner ou de solliciter un traitement préférentiel dans le cadre des procédures concernant les ressources humaines.

UTILISATION DES INFORMATIONS

Principe de Base

Les professionnels des aires marines protégées considèrent et protègent les droits des individus, en particulier l'acquisition et la diffusion des informations, tout en garantissant des communications fructueuses et sincères et en facilitant une prise de décision éclairée. J'entends :

- Instaurer la confiance entre parties intéressées par des échanges ouverts d'informations ;
- Vérifier la véracité et la source des informations avant de les exploiter ;
- Sauvegarder les informations à diffusion restreinte ou confidentielles.

Ma signature ci-dessous marque mon engagement à respecter le code d'éthique

Nom

Date

Annexe C. Niveau 1 – Compétences dans le domaine des Opérations marines locales

Voir le document *Conditions d'Évaluation pour le Niveau 1* pour la liste détaillée des compétences et de leurs séries de déclarations et autres documents d'orientation

COMPETENCES et NORMES y relatives pour le NIVEAU 1

(points attribuables à chaque critère)

1. Gouvernance de l'AMP

(Comprend la Politique, Stratégie, Legislation et respect de la Loi)

Bonne compréhension

1.1.1 des réglementations et des règlements relatives à la gestion de l'aire marine protégée (4)

Connaissance de Base

1.1.2 des espèces et habitats clés protégés par les Conventions internationales (2)

1.1.3 de la législation nationale touchant les secteurs relatives aux aires marines (2)

Capacité

1.1.4 à suivre le processus légal dans la mise en œuvre des activités (4)

1.1.5 à introduire des nouvelles idées/initiatives pour améliorer l'application de la loi et la mise en œuvre (2)

1.1.6 à conduire une mission de surveillance et de contrôle, et à collecter les détails d'observations (4)

2. Conservation marine : AMP et autres approches

Bonne Compréhension

2.1.1 de la structure, du mandat et des fonctions de l'organisation et de ses propres rôles et responsabilités au sein de l'AMP (4)

2.1.2 de l'histoire, des objectifs et des questions prioritaires actuelles de l'AMP (4)

Connaissance de Base

2.1.3 Des bénéfices et des défis des AMP comme outil (approche) de gestion (4)

2.1.4 de différents modèles institutionnels pour la gestion des AMP (2)

3. Communication et engagement des Parties prenantes

(comprenant le réseautage, liaison, plaidoirie, négociation)

3.1 Communication

Bonne compréhension

3.1.1 des différents moyens de communiquer dans le contexte des AMP (2)

Capacité

3.1.2 à communiquer efficacement avec divers publics (4)

3.1.3 à utiliser des moyens de communication électroniques et les technologies de l'information (2)

3.2 impliquer les Parties prenantes

Bonne compréhension

3.2.1 de la manière dont les parties prenantes locales utilisent et perçoivent les ressources (4)

Capacité

- 3.2.2 à engager d'une manière sociale et culturelle, appropriée, les parties prenantes (4)
- 3.2.3 à engager les parties prenantes à résoudre de manière effective les conflits mineurs (4)

4. Mobilisation et Gestion des Ressources humaines et financières**Bonne compréhension**

- 4.1.1 du coût des opérations et du système financier utilisé dans leurs domaines d'opérations (4)

Capacité

- 4.1.2 à suivre les procédures de gestion financière des AMP au sein de leur zone d'activité (4)
- 4.1.3 à élaborer un simple budget pour leurs propres activités (2)
- 4.1.4 à identifier et à recommander des sources potentielles de génération de revenus (2)

5. Mise en Œuvre et Efficacité de la Gestion**5.1 Planification et Etablissement de Rapports****Connaissance de Base**

- 5.1.1 des exigences de l'AMP, en matière de logistique, d'infrastructure et de ressources humaines (4)
- 5.1.2 de la manière dont leur rôle/position contribue à la réalisation des objectifs des AMP (4)

Capacité

- 5.1.3 à élaborer son propre plan de travail (4)
- 5.1.4 à mettre en œuvre ses propres plans de travail (4)
- 5.1.5 à assurer la maintenance des infrastructures et équipements de l'AMP (4)
- 5.1.6 à suivre les procédures générales de santé et de sécurité (4)
- 5.1.7 capable d'évoluer physiquement sur l'eau (4)

5.2 Suivi, Evaluation et Recherche**Connaissance de Base**

- 5.2.1 de l'objectif et des résultats du suivi, de l'évaluation et de la recherche (2)

Capacité

- 5.2.2 à mettre en œuvre des protocoles de suivi élémentaires dans le domaine (bio et social) (4)

5.3 Ressources humaines**Capacité**

- 5.3.1 à superviser les volontaires, chercheurs et fournisseurs et à superviser le personnel d'appui (4)

6. Contexte biophysique et socio-économique

6.1 Ecologie marine et côtière

Connaissance de Base

- 6.1.1 des écosystèmes et espèces au sein de l'AMP et des interactions entre eux (4)
- 6.1.2 Parmi les principales menaces pour les processus écologiques et des espèces dans la zone de l'AMP et les implications pour la gestion (4)
- 6.1.3 de l'océanographie qui influe sur l'AMP (2)

6.2 Pêches

Connaissance de Base

- 6.2.1 du secteur local des pêches à l'intérieur et autour de l'AMP (4)

6.3 Tourisme

Connaissance de Base

- 6.3.1 du secteur local du tourisme (2)

6.4 Contexte socio-économique et culturel

Bonne compréhension

- 6.4.1 du rôle et de la contribution de l'AMP aux moyens de subsistance des communautés locales (4)

Connaissance de Base

- 6.4.2 des valeurs historiques, culturelles et spirituelles de l'AMP (s'il y a lieu) (2)

7. Fait montre de qualités en termes de Leadership, d'Ethique et d'Innovation

- 7.1.1 Prêcher par l'exemple (4)
- 7.1.2 Motivation personnelle (4)
- 7.1.3 Approche éthique (4)
- 7.1.4 Innovation (4)

TOTAL DES POINTS POUR LE NIVEAU 1 =140

70% DE MOYENNE POUR ETRE ADMIS, 60% dans chaque Domaine de Compétence

Conseils pour l'Utilisation des Standards de Compréhension

APPROFONDIE : compréhension approfondie et manière dont elle peut être appliquée dans différents contextes

BONNE : compréhension détaillée et manière dont elle peut être appliquée à leur place, contexte

DE BASE : connaissance générale (citer des exemples)

Annexe D. Niveau 2 – Compétences en Gestion de Site

Voir le document *Conditions d'Evaluation pour le Niveau 2* pour la liste détaillée des compétences et de leurs séries de déclarations et autres documents d'orientation

COMPETENCES et NORMES y relatives pour le NIVEAU 2 et leurs STANDARDS

(points attribuables à chaque critère)

1. Gouvernance de l'AMP

(Comprend la Politique, Strategie, Legislation et respect de la Loi)

Compréhension approfondie

1.1.1 d'une série d'approches de la conformité (4 points)

1.1.2 des besoins et procédures d'exécution (4)

Bonne compréhension

1.1.3 de la législation et des politiques nationales relatives aux AMP (4)

1.1.4 des implications de la gestion et des faiblesses des AMP en termes de politique et de législation (2)

Connaissance de Base

1.1.5 du contexte juridique et politique international des AMP (2)

Capacité

1.1.6 à contribuer à l'élaboration de textes juridiques et des politiques relatives à leur AMP (2)

1.1.7 à mettre en œuvre des procédures juridiques appropriées associées aux activités d'application des textes (4)

1.1.8 à introduire de nouvelles idées afin d'améliorer le respect et l'application des textes (2)

2. Conservation marine : AMP et autres approches

Compréhension approfondie

2.1.1 de la structure, du mandat et des fonctions de l'organisation (4)

Bonne Compréhension

2.1.2 des différents modèles institutionnels de gestion de l'AMP (4)

2.1.3 des critères de sélection, de création et de délimitation des AMP (2) 2, 1, 4 des différentes catégories d'AMP de la région et au plan national (2)

2.1.5 Défis à relever pour la creation et la gestion des AMP (4)

Connaissance de Base

2.1.6 des approches de grande envergure de la conservation marine et de la manière dont leur AMP s'insère dans ce cadre (2)

Capacité

2.1.7 À appuyer la création et l'amélioration des organismes de décision qui influent sur leur AMP (2)

2.1.8 Impliquer/influencer les organismes de décision en vue de la réalisation des objectifs des AMP (4)

3. Communication implication des Parties prenantes

(notamment création de réseaux, liaison, plaidoyer, négociation)

3.1 Communication

Bonne Compréhension

3.1.1 d'une gamme d'approches de communication adaptées à l'AMP (4)

Capacité

3.1.2 à communiquer avec efficacité (4)

3.1.3 à contribuer à l'élaboration de documents écrits pour une communication efficace (4)

3.1.4 à utiliser des moyens de communication électroniques et les technologies de l'information (4)

3.2 Impliquer les Parties prenantes

Bonne Compréhension

3.2.1 de l'importance de l'implication efficace et positive des parties prenantes pour constituer une base de soutien (4)

3.2.2 de diverses techniques pour garantir la participation des parties prenantes (2)

Capacité

3.2.3 à dépeindre et à décrire les perceptions et intérêts des parties prenantes (4)

3.2.4 à impliquer les parties prenantes de manière socialement et culturellement appropriée (2)

3.2.5 à impliquer les parties prenantes dans la prise en charge des conflits (4)

3.2.6 à contribuer à la création de partenariats et d'une large base de soutien à l'AMP (4)

4. Mobilisation et Gestion des Ressources humaines et financières

Bonne Compréhension

4.1.1 des procédures financières telles qu'utilisées par l'organisation de l'AMP (4)

4.1.2 d'une gamme de mécanismes alternatifs de financement appropriés pour l'AMP (4)

Capacité

4.1.3 à rédiger des propositions de financement pour l'AMP (4)

4.1.4 à élaborer et gérer des budgets associés aux opérations de gestion de l'AMP (4)

4.1.5 à évaluer la viabilité des mécanismes alternatifs de financement pour leur AMP (2)

5. Mise en œuvre et Efficacité de la Gestion

5.1 Planification et Etablissement de Rapports

Compréhension approfondie

- 5.1.1 des besoins logistiques et en termes d'infrastructures pour la gestion de leur propre AMP (4)

Bonne Compréhension

- 5.1.2 des principes et de la pratique de planification de la gestion (4)
- 5.1.3 des questions de sécurité et de sûreté concernant l'AMP (4)

Capacité

- 5.1.4 à faire des contributions substantielles à l'élaboration des plans de gestion et plans d'affaires de leur AMP (4)
- 5.1.5 à élaborer et à mettre en œuvre des plans de travail mensuels et annuels (4)
- 5.1.6 à produire des rapports d'activité cohérents (4)
- 5.1.7 à identifier des infrastructures, des équipements et des matériels appropriés pour une gestion efficace de l'AMP (4)
- 5.1.8 à garantir une maintenance appropriée de l'infrastructure et de l'équipement de l'AMP (4)
- 5.1.9 à concevoir et mettre en œuvre des processus de planification d'urgence (4)

5.2 Suivi, Evaluation et Recherche

Bonne Compréhension

- 5.2.1 des besoins d'information de la direction de l'AMP (4)

Capacité

- à contribuer à l'élaboration de programmes de suivi, d'évaluation et de recherche prenant en considération les principes et pratiques appropriés (4)
- 5.2.2 à contribuer à l'analyse et à l'interprétation des résultats du suivi, de l'évaluation et de la recherche (4)
- 5.2.3 à utiliser les résultats du suivi, de l'évaluation et de la recherche en vue de l'adaptation des actions/stratégies de mise en œuvre (4)

5.3 Ressources humaines

Bonne Compréhension

- 5.3.1 des besoins en ressources humaines et compétences pour une gestion efficace de l'AMP (4)
- 5.3.2 des techniques appropriées de mesure et d'évaluation des performances du personnel (4)
- 5.3.3 des processus de recrutement et de rétention applicables à leur organisation (2)

Capacité

- 5.3.4 à procéder à des évaluations du personnel en utilisant des indicateurs de performance convenus (4)
- 5.3.5 à gérer des processus de recrutement et de rétention efficaces du personnel de l'AMP, s'il y a lieu (2)
- 5.3.6 à superviser et encadrer le personnel et les volontaires de l'AMP et à jouer un rôle de leadership à son profit (4)
- 5.3.7 à identifier les besoins de formation et coordonner la mise en œuvre des activités de formation pour l'AMP (4)
- 5.3.8 à rédiger les termes de référence et superviser le travail des fournisseurs de services externes (2)

6. Contexte biophysique et socio-économique

6.1 Ecologie marine et côtière

Compréhension approfondie

- 6.1.1 des principaux écosystèmes et espèces au sein de leur AMP et des interactions entre eux (4)
- 6.1.2 des principales menaces aux processus et espèces écologiques de leur zone et de leurs implications pour la gestion (4)

Bonne compréhension

- 6.1.3 des interactions entre les écosystèmes et espèces marins et terrestres qui ont un impact sur leur AMP (4)
- 6.1.4 de l'océanographie qui influe sur l'AMP (2)
- 6.1.5 des impacts potentiels du changement climatique sur l'AMP (2)

6.2 Pêches

Bonne compréhension

- 6.2.1 des espèces cibles des pêcheries et de leurs cycles biologiques (4)
- 6.2.2 du secteur local des pêches au sein et autour de l'AMP (4)
- 6.2.3 des principes des pêcheries durables (2)

6.3 Tourisme

Bonne Compréhension

- 6.3.1 du secteur local du tourisme (4)
- 6.3.2 des besoins et attentes des visiteurs (2)

6.4 Contexte socio-économique et culturel

Bonne compréhension

- 6.4.1 du rôle et de la contribution de l'AMP aux moyens de subsistance des communautés locales (4)

Connaissance de Base

- 6.4.2 des services d'écosystème fournis par l'AMP (2)
- 6.4.3 des valeurs historiques, culturelles et spirituelles de l'AMP (s'il y a lieu) (2)

7. Leadership, Ethique et Innovation

Fait montre des qualités suivantes :

- 7.1.1 Prêche par l'exemple (8)
- 7.1.2 Motivation personnelle (8)
- 7.1.3 Approche éthique (8)
- 7.1.4 Innovation (8)

Conseils pour l'utilisation des Normes de Compréhension

APPROFONDIE – compréhension approfondie et manière dont elle peut être appliquée dans différents contextes

BONNE – Compréhension détaillée et manière elle peut être appliqué à leur place, leur contexte

DE BASE – connaissance générale (citer des exemples)

Annexe E. Niveau 3 – Stratégie, Politique et Compétences en Planification

Voir le document *Conditions d'Evaluation pour le Niveau 2* pour la liste détaillée des compétences et de leurs séries de déclarations et autres documents d'orientation.

COMPETENCES NORMES y relatives pour le NIVEAU 3

(points attribuables à chaque critère)

1. Gouvernance de l'AMP

(Comprend la Politique, Stratégie, Legislation et respect de la Loi)

Compréhension approfondie

- 1.1.1 des obligations et processus légaux nationaux relatifs à l'environnement et aux ressources marins et côtiers, en insistant tout particulièrement sur les AMP (4 - points)
- 1.1.2 des structures et processus institutionnels appropriés pour une gestion efficace des AMP (5)
- 1.1.3 de la gamme d'options de conformité disponibles dans la zone d'activité (4)

Bonne compréhension

- 1.1.4 des contextes juridiques et politiques régionaux et internationaux de l'environnement marin et côtier, en insistant tout particulièrement sur les AMP (4)

Capacité

- 1.1.5 à influencer et à fournir des idées critiques sur les obligations et processus nationaux juridiques concernant l'environnement marin et côtier, en insistant tout particulièrement sur les AMP (4)
- 1.1.6 à s'impliquer dans la politique internationale et en débattre par le biais des conventions internationales/groupes de travail (2)
- 1.1.7 à élaborer et mettre en œuvre des stratégies et politiques organisationnelles en conformité avec le cadre législatif national (4)
- 1.1.8 à influencer et à fournir des idées critiques sur les stratégies afin de satisfaire aux obligations nationales et internationales de conservation (2)
- 1.1.9 à élaborer des lignes directrices et des sanctions pour une stratégie de conformité (4)

2. Conservation marine : AMP et autres Approches

Compréhension approfondie

- 2.1.1 Des approches de grande amplitude de la conservation marine et côtière (4)
- 2.1.2 Des objectifs, valeurs, principes, inconvénients et avantages des AMP, ainsi que des critères de sélection/proclamation des AMP (4)

Capacité

- 2.1.3 à renforcer les expériences et pratiques acquises aux niveaux local et national pour les appliquer aux niveaux régional et international (2)
- 2.1.4 à contribuer de manière substantielle aux initiatives de conservation marine et côtière de grande envergure (4)
- 2.1.5 à contribuer de manière substantielle à identifier et à proclamer des AMP (4)
- 2.1.6 à influencer et enrichir les processus de planification des aires terrestres adjacentes aux AMP (2)

3. Communication et Implication des Parties prenantes

(notamment par la création de réseaux, la liaison, le plaidoyer et la négociation)

3.1 Communication

Bonne Compréhension

- 3.1.1 du rôle d'une communication efficace avec les publics appropriés afin de soutenir la conservation marine et côtière, en insistant tout particulièrement sur les AMP (4)
- 3.1.2 du rôle du plaidoyer dans la promotion de la conservation marine et les procédures appropriées de plaidoyer à suivre (4)

Capacité

- 3.1.3 à communiquer et à négocier efficacement avec une large gamme de publics différents au niveau de la prise de décision (4)
- 3.1.4 à veiller à ce que la conservation marine et côtière reste une priorité en utilisant les méthodes appropriées (4)
- 3.1.5 à contribuer au développement et au lancement du dialogue au sein d'un réseau stratégique pour la conservation marine aux niveaux national et régional (2)
- 3.1.6 à contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie de communication visant la promotion de la conservation marine et côtière au niveau national (2)

3.2 Impliquer les Parties prenantes

Bonne Compréhension

- 3.2.1 des principales parties prenantes de la conservation marine et côtière aux niveaux national, régional et international (4)
- 3.2.2 d'une gamme de méthodes visant l'implication des principales parties prenantes (4)

Capacité

- 3.2.2 à créer et à maintenir des relations et des partenariats efficaces et productifs avec les principales parties prenantes (4)
- 3.2.3 à jouer le rôle de médiateur dans les conflits entre les principales parties prenantes (2)

4. Mobilisation et Gestion des Ressources humaines et financières

Compréhension approfondie

- 4.1.1 de la gamme d'instruments existant pour accéder aux ressources et pour les mobiliser dans le cadre de la gestion de l'AMP (4)
- 4.1.2 des besoins de capacités humaines à tous les niveaux pour une gestion efficace des AMP dans leur contexte national (4)

Bonne Compréhension

- 4.1.3 des cadres réglementaires relatifs aux règlements et processus financiers d'un point de vue national et institutionnel (4)

Capacité

- 4.1.4 à définir et à élaborer une stratégie pour les besoins en ressources par l'élaboration et la mise en œuvre de plans stratégiques et d'affaires (4)
- 4.1.5 à identifier, accéder à et allouer effectivement les ressources essentielles (4)
- 4.1.6 à fournir un appui effectif au personnel de l'AMP à tous les niveaux (4)
- 4.1.7 à fournir et définir les besoins en termes de TDR/KPA/Formation du personnel de l'AMP (2)

5. Mise en Œuvre et Efficacité de la Gestion

5.1 Planification et Etablissement de Rapport

Compréhension approfondie

- 5.1.1 des processus de planification appropriés de gestion de l'AMP et de conservation marine (4)
- 5.1.2 des processus d'établissement de rapports et de protocoles pour les principales parties prenantes nationales et internationales intervenant dans la gestion des AMP et la conservation marine (2)

Capacité

- 5.1.3 à élaborer ou contribuer à l'élaboration de plans de gestion des AMP et de plans de conservation marine de grande envergure (4)
- 5.1.4 à appuyer la mise en œuvre efficace, par le personnel de l'AMP, des plans de gestion (4)
- 5.1.5 à produire des rapports fiables, instructifs et accessibles pour les principales parties prenantes (4)
- 5.1.6 à soutenir la mise en œuvre efficace des processus d'établissement de rapports au sein de l'organisation (2)

5.2 Suivi, Evaluation et Recherche

Compréhension approfondie

- 5.2.1 Des processus appropriés d'évaluation et de contrôle de l'efficacité de la gestion des AMP et des initiatives de conservation marine (4)

Bonne Compréhension

- 5.2.2 des recherches actuelles relatives à la gestion des AMP et la conservation marine dans leur région et au niveau mondial (2)

Capacité

- 5.2.3 à promouvoir les analyses et les évaluations de l'efficacité de la gestion (4)
- 5.2.4 à guider et appuyer des réponses et une adaptation appropriées en rapport avec les résultats de l'analyse et de l'évaluation (4)
- 5.2.5 à identifier les besoins critiques de la recherche dans la zone sous leur juridiction (2)
- 5.2.6 à garantir l'intégration des résultats de la recherche dans les processus de planification et de gestion (2)

6. Contexte biophysique et socio-économique

6.1 Ecologie marine et côtière

Compréhension approfondie

- 6.1.1 des bio-régions et des écosystèmes dans la zone sous leur juridiction (4)
- 6.1.2 des principales menaces au processus de l'écosystème dans la zone sous leur juridiction (4)
- 6.1.3 des processus océanographiques dans la zone sous leur juridiction (4) Bonne Compréhension
- 6.1.4 des questions émergentes, notamment du changement climatique, et de l'adaptation potentielle à celles qui se posent dans leur zone de compétence (4)

6.2 Pêches

Bonne Compréhension

- 6.2.1 des activités de pêche dans la zone sous leur juridiction (4)

6.3 Tourisme

Bonne Compréhension

- 6.3.1 des activités touristiques dans la zone sous leur juridiction (4)

6.4 Contexte socio-économique et culturel

Compréhension approfondie

- 6.4.1 du contexte socio-économique et culturel dans la zone sous leur juridiction (4)
- 6.4.2 des implications socio-économiques et culturelles des initiatives de conservation marine et côtière dans la zone sous leur juridiction (4)

7. Leadership, Ethique et Innovation

Fait montre des qualités suivantes :

- 7.1.1 Prêche par l'exemple (8)
- 7.1.2 Motivation personnelle (8)
- 7.1.3 Approche éthique (8)
- 7.1.4 Innovation (8)

Conseils pour l'utilisation des Normes de Compréhension

APPROFONDIE – Compréhension approfondie et manière dont elle peut être appliquée dans différents contextes

BONNE – compréhension détaillée et manière dont elle peut être appliquée à leur place et leur contexte

DE BASE – connaissance générale (citer des exemples)



© WIOMSA

L 103 Candidats supervisés par un MPA PRO de Niveau 1, Besta Msumange, au cours d'un exercice de simulation sur le terrain, Mafia Island Marine Park, Tanzanie, 2011.

WIO COMPAS
Western Indian Ocean • Certification of Marine Protected Area Professionals

Financé par :



Email : secretary@wiomsa.org Tél. : +255-24-2233472 Fax : +255-24-2233852 Western Indian Ocean Marine Science Association PO Box 3298, Zanzibar, TANZANIE

www.wio-compas.org ou www.wiomsa.net/wiocompas