

Centre for Rural Development and Training (CRDT)

UNDP/GEF (RAF/92/G32)

**REVUE ET RAPPORT FINAL DE LA COMPOSANTE
FORMATION, EDUCATION ET COMMUNICATION
DU PROJET SUR LA BIODIVERSITE DU LAC TANGANYIKA
(BURUNDI, R. D. CONGO, TANZANIE, ZAMBIE)**

Par

Rachel Roland et Monique Trudel

**Centre for Rural Development and Training (CRDT)
University of Wolverhampton
Gorway Road
Walsall
WS1 3BD
UK**

Tel: +44 1902 323219

Fax: +44 1902 323212

<http://www.wlv.ac.uk/crdt>

E-mail: in4746@wlv.ac.uk

ABREVIATIONS

ADT	Analyse Diagnostique Transfrontalière
CADIC	Centre d'Action pour le Développement Durable et Intégré dans les Communautés
CFEC	Coordonnateur de Formation, Education et Communication
CNEE	Coordinateur National de l'Education sur l'Environnement
CRDT	Centre for Rural Development and Training of the University of Wolverhampton
CRH	Centre de Recherche en Hydrobiologie
CVDC	Comité de Village pour le Développement et la Conservation
EBF	Evaluation des Besoins en Formation
ECZ	Environmental Council of Zambia
EE	Education sur l'Environnement
ERP	Evaluation Rurale Participative
ES	Etude Spécialisée
ESSE	Etude Spécialisée de Socioéconomie
GEF	Global Environment Facility
GTN	Groupe de Travail National
INECN	Institut National de l'Environnement et de la Conservation de la Nature
JME	Journée Mondiale de l'Environnement (5 juin)
NEMC	National Environmental Management Council of Tanzania
NOPTA	Nouvelles Orientations de la Pêche sur le Lac Tanganyika
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAS	Programme d'Action Stratégique
PDF	Projet Development Funds
RDC	République Démocratique du Congo (ancien Zaïre)
RLS	Responsable de la Liaison Scientifique
UCP	Unité de Coordination du Projet

TABLE DES MATIERES		Page
ABREVIATIONS		
1	RESUME DES LEÇONS APPRISES ET RECOMMANDATIONS POUR LA PHASE PDF DU PBLT	1
A	Principales leçons apprises	1
B	Recommandations pour les futurs programmes de la gestion durable du Lac Tanganyika	2
2	INTRODUCTION & VUE D'ENSEMBLE	3
3	L'EBF ET LA STRATEGIE DEFORMATION	4
A	L'EBF	4
B	Conclusions de l'EBF	4
C	Stratégie de Formation	5
D	Evaluation des facteurs affectant la mise en œuvre de la Stratégie de Formation	6
E	Leçons apprises	7
3	LE PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE DE LA STRATEGIE DE FORMATION	7
A	L'approche	7
B	Le processus	8
C	Evaluation des progrès	11
D	Principales leçons apprises	14
5	PROGRAMMES EXECUTES – PAR PAYS	15
A	Burundi	15
1	Le Programme	15
2	Evaluation du programme	15
a.	Facteurs d'influence du point de vue des consultants internationaux	
b.	Facteurs d'influence du point de vue des CFEC	
B	R D Congo	16
1	Le Programme	16
2	Evaluation du programme	17
a.	Facteurs d'influence du point de vue des consultants internationaux	
b.	Facteurs d'influence du point de vue des CFEC	
C	Tanzanie	19
1	Le Programme	19
2	Evaluation du programme	20

	a. Facteurs d'influence du point de vue des Consultants internationaux	
	b. Facteurs d'influence du point de vue des CFEC	
D	Zambie	21
	1 Le Programme	21
	2 Evaluation du programme	21
	a. Facteurs d'influence du point de vue des consultants internationaux	
	b. Facteurs d'influence du point de vue des CFEC	
E	Leçons apprises tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie	
6	RECOMMANDATIONS POUR FUTURE ACTION /FOCUS PDFC	24
	A Recommandations des Consultants Internationaux	24
	B Recommandations des équipes CFEC	25

REFERENCES

BIBLIOGRAPHIE

FIGURES

Figure 1:	Photo de Groupe de l'Atelier de Janvier 1999, Bujumbura.	8
Figure 2:	Participants préparant leurs plans de travail à Kigoma, Mars, 1999.	9
Figure 3:	RD Congo révisant le projet de matériel didactique - Affiche sur les pratiques de pêches	10
Figure 4:	Dépliant définitif, en KiSwahili, sur l'Impact des engins de pêche.	17

1 RESUME DES LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS POUR LA PHASE PDF DU PBLT

A Principales leçons apprises

- 1.1 En vue d'atteindre une vision équilibrée pour les programmes des pays, il a été important d'avoir une équipe CFEC dont les membres possédaient un mélange d'expériences institutionnelles et sectorielles. Le fait de travailler avec les ONG a été très important pour le PBLT et devrait le rester dans le futur. Cependant, des accords officiels et bien pensés sont cruciaux pour le succès de ces relations (Para 4.30)
- 1.2 Le fait de suivre un méthode de formation d'équipes CFEC qui donnait tant l'appropriation que l'attention aux pays individuels a été approprié, et a permis le renforcement des capacités nationales dans le travail d'équipe, la planification et l'EE, ainsi que les programmes d'activités qui faisaient le pont entre le présent et le futur immédiat (Para 4.31 et 4.32)
- 1.3 La méthode CFEC intégrait les gens des ES et les résultats ainsi que la méthode ADT/PAS. Elle a mis en place un pont de communication entre eux et l'EE et a aidé à s'assurer que l'EE a été appropriée et cadrerait avec les priorités et les conclusions du PBLT. Cependant, par manque du degré de soutien nécessaire, les CFEC et le personnel des ES ne se sont pas perçus indépendamment comme formant une grande équipe, et ainsi, les individus n'ont pas pris la responsabilité de garder toujours ouverts les canaux de communication entre les uns et les autres. (Paras 4.35 et 4.37)
- 1.4 Il y a eu des effets positifs sur les programmes de tous les quatre pays grâce à la visite de suivi des consultants. Ceci montre l'importance de l'appui de terrain pour s'assurer que les leçons apprises pendant la formation sont adaptées à la réalité et que les équipes avaient l'assurance de pouvoir effectivement changer leurs pratiques antérieures. (Para 5.60)
- 1.5 Tous les programmes des quatre pays ont suivi une routine de planification et de confection de rapports, et ces bonnes habitudes de gestion sont jugées très importantes pour le futur suivi et le futur avancement. Les rapports produits se trouvent dans la bibliographie ci-dessous.
- 1.6 Par rapport à ces succès néanmoins, le rôle de formation des CFEC n'a pas suivi (c.à.d. collaboration et coordination des événements de formation des autres ES). Ceci a été causé en partie par les capacités des CFEC, en partie par le manque de communication et de soutien, et aussi en partie par le calendrier du projet. Au moment où la Stratégie de Formation a été mise en œuvre, la grande partie de la formation officielle avait déjà eu lieu. (Para 4.33)
- 1.7 En sélectionnant les membres des équipes CFEC, il a été important de contracter une personne qui serait effectivement capable de faire le suivi par le biais de la planification et de la mise en œuvre des activités. Les membres du personnel qui étaient anciens dans l'institution avaient plusieurs autres tâches et responsabilités, et étaient souvent éloignés de la côte, ce qui faisait qu'ils

avaient difficile à approcher les populations locales. Ceci a rendu l'efficacité des programmes très dépendante des personnes contacts et des partenaires de la côte. (Para 4.36, 4.38 et 5.57)

- 1.8 Le personnel national et international détaché auprès des CFEC étant à temps partiel, il a été essentiel qu'il y ait un Facilitateur ou Coordinateur à temps plein basé dans la région afin d'éviter les interruptions et de fournir l'appui nécessaire pour mettre en œuvre les responsabilités et les techniques nouvellement découvertes. Le programme a souffert considérablement du report continu et finalement du manque de recrutement d'une telle personne (Para 5.55).
- 1.9 Pour maximiser les résultats des travaux et le moral de l'équipe, il était important que les équipes CFEC connaissent suffisamment tôt les frontières de la méthode, le budget, les contrats locaux et internationaux, le soutien et les autres ressources, ou qu'elles soient associées dans la négociation des changements nécessaires. Le moral et la continuité des équipes CFEC ont souffert du changement des poteaux de buts, des retards et des rétrécissements des programmes des pays. (Para 4.3.4 et 5.56).
- 1.10 Une personne contact basée près de la côte avait les meilleures chances de coordonner et de collaborer avec les ES et les institutions locales, ainsi qu'avec les communautés. Si en plus cette personne avait une expérience de travail avec les communautés locales, où des rapports se seraient déjà développés entre eux, les communautés auraient pris plus sûrement en main l'appropriation et la responsabilité des questions concernant la conservation et le développement pour leur propre futur avantage. (Para 5.58).

B Recommandations pour les futurs programmes dans la gestion durable du Lac Tanganyika

- 1.11 Les Stratégies de Formation et d'EE sont déjà en place et la méthode de mise en œuvre a commencé dans tous les quatre pays. Il est recommandé que le financement continue pour les travaux d'EE déjà commencés sur base du futur suivi et évaluation. Il est recommandé en plus que les documents appropriés produits pendant le PBLT soient utilisés comme guides. Ces documents peuvent être trouvés à l'adresse www.ltbp.org et dans la bibliographie ci-dessous. (Para 6.2).
- 1.12 Une approche de renforcement des capacités devrait figurer au centre des programmes de l'Autorité Intérimaire et de l'Autorité Permanente de Gestion du Lac. Dans la pratique, ceci veut dire qu'une personne donnée devrait avoir des responsabilités clairement déterminées dans des Termes de Référence, et qu'elle devrait avoir un budget de fonctionnement pour s'assurer d'un développement des aptitudes tant à l'intérieur de l'Autorité que de la région. Si ceci arrive, la probabilité de continuité et d'engagement des institutions régionales et de leur personnel en sera plus renforcée. (Para 6.3)
- 1.13 L'EE devait être initiée au début de la phase suivante et continuer tout le long comme activité centrale de l'Autorité. L'EE est l'instrument qui influence et

transforme la science et la politique en pratiques de conservation et en modification de comportements (Para 6.4)

- 1.14 Le travail d'équipe interdisciplinaire se focalisant sur les moyens d'existence à la côte assurera un équilibre de vision pour atteindre les activités bien ciblées qui résulteront en conservation de la biodiversité et en gestion pratique du lac par les utilisateurs de ce dernier. (Para 6.5)
- 1.15 Par conséquent, l'Autorité doit prendre une approche de partenariat avec les communautés côtières en vue d'assurer les moyens d'existence des populations et pour que le PAS et la Convention soient appliqués de façon réaliste (Para 6.6 et 6.16)
- 1.16 Pour que ce qui vient d'être dit puisse avoir lieu avec continuité, rythme, discussions et évolution, un réseau actif de communication doit exister entre les principales parties prenantes, dont les scientifiques, les autorités du lac, les communautés, les institutions comme le Gouvernement et les ONG. Des ressources (temps, hommes, argent) doivent être prévues pour cela (Para 6.7)
- 1.17 En vue d'assurer une Mémoire Institutionnelle pour l'Autorité de Gestion du Lac, il y a un besoin crucial rapide de mettre en place des systèmes simples et accessibles pour le stockage de données, la confection de rapports et le suivi. Ceci permettra à toutes les contributions et activités qui ont lieu d'être interreliées et utilisées par quiconque nécessitant des informations sur le lac et le projet (Para 6.8).

2 INTRODUCTION & VUE D'ENSEMBLE

- 2.1 L'Objectif Immédiat n° 3 du Mémoire du Projet PBLT déclarait que le projet s'emploierait à:

"Etablir un programme d'éducation sur l'environnement [EE] et de formation pour le Lac Tanganyika et son bassin" (PBLT, 1997).
- 2.2 En respect de cela, les organismes "Environmental Council of Zambia (ECZ)" et "National Environmental Management Council of Tanzania (NEMC)" ont détaché du personnel pour coordonner les activités d'Education sur l'Environnement. Des visites initiales ont été effectuées sur les côtes des pays Anglophones par les consultants pour mettre en place les programmes d'EE. A ce stade dans le projet (1996-7), il n'y avait pas de personnel détaché pour les activités d'EE dans les pays Francophones.
- 2.3 Pour aborder la question des aspects de formation du PBLT, trois Evaluations des Besoins en Formation (EBF) ont été réalisées par des consultants appropriés (Moreau,1997; Garnett, 1997; et Willoughby, 1997) après deux ans d'exécution du projet. Ces évaluations devaient traiter de tous les aspects de formation dans le PBLT, et non juste des questions d'EE, mais leurs conclusions et recommandations ne formaient pas une stratégie cohérente et détaillée à suivre par tout le projet.

- 2.4 Ainsi au mois de mai 1998, deux consultants internationaux, R Roland & M Trudel, du "Centre for Rural Development and Training (CRDT)" de la "University of Wolverhampton", ont été contractés pour effectuer une Evaluation des Besoins en Formation (EBF) complète après une recommandation de la Deuxième Réunion du Comité Directeur faite en ces termes :

"Les pays ont souligné l'importance de la formation dans le projet, mais plusieurs délégués n'ont été pas contents du manque de détails ou de projets spécifiques dans la stratégie actuelle. Il a été convenu qu'un programme de formation complètement budgété sur base d'un exercice d'évaluation officielle des besoins soit préparé dans un futur immédiat" (PBLT, Lusaka, Jan 1998, p5.).

- 2.5 La Stratégie de Formation résultant de cette EBF a été mise en œuvre entre janvier 1999 et juin 2000, et son efficacité est évaluée ci-dessous dans ce Rapport Final.

3 L'EBF ET LA STRATEGIE DE FORMATION

A L'EBF

- 3.1 Pour déterminer leurs besoins en formation, ces consultants se sont servis du But et des Objectifs Immédiats du Projet (PBLT, Rapport d'Appréciation d'Exécution des Projets (RAEP), 1997). Ainsi, la Stratégie finale cherchait à montrer comment la formation pourrait contribuer à la réalisation globale du But et des Objectifs du Projet.
- 3.2 Au cours de l'EBF, les consultants ont visité les côtes et les capitales des quatre pays, c'est-à-dire le Burundi, la République Démocratique du Congo (RDC), la République Unie de Tanzanie et la Zambie, et ont tenu plus de 100 réunions avec les principaux partenaires dont ceux qui vivaient dans les villages situés sur la côte (Zambie).
- 3.3 Les réunions d'EBF informelles essayaient, mais n'avaient pas seulement l'intention de, déterminer les vrais besoins en formation des gens impliqués directement dans le projet pour que leurs capacités soient renforcées de façon durable.

B Conclusions de l'EBF

- 3.4 Pendant la série de réunions effectuées dans chaque pays, le processus de formation et d'EE depuis le commencement du PBLT a été évalué. Les consultants ont trouvé que :
- La formation avait été très scientifique jusqu'à présent, et la considération prévalente de la formation avait été qu'elle devait être de nature précise, scientifique et formelle. L'accent dans la formation des ES avait été placé sur les techniques scientifiques plutôt que sur la formation de tout le cycle de recherche, tel que la confection de rapports, la traduction et la communication des résultats, etc. Ceci avait été dû en partie à la pression

du temps accordé aux ES et aussi aux TDR des consultants qui devaient 'faire' plutôt que 'former';

- L'EE avait été vue comme l'Etude Spécialisée (EE) la plus proche de l'ES Socioéconomique en théorie et en pratique, en utilisant les Coordinateurs Nationaux de l'EE (CNEE) pour les premières évaluations rurales participatives (ERP);
- Les ES ont été vues par certains comme s'imbriquant dans les activités d'EE. Mais dans le cas (actuel) où il n'y aurait pas de résultats des ES, les programmes d'EE ne pouvaient pas commencer;
- Les activités d'EE jusqu'à présent ont été des activités ponctuelles, telle que la fameuse Journée Mondiale de l'Environnement (JME) organisée à Kigoma chaque année. Elles n'ont été pas liées à un programme global;
- Toutes les activités d'EE n'ont pas été basées sur les priorités du PBLT ou des faits concrets. Et dans un ou plusieurs cas, des 'faits' communément crus mais non vérifiés ont conduit à des actions causant des effets négatifs à la vie de quelques partenaires vivant au bord du lac (habitants de la côte Zambienne);
- Les activités d'EE n'existaient pas du tout au Burundi ni en RDC.
- La SE et l'EE avaient été liées dans le budget alors que dans les Objectifs du Projet, l'EE avait été liée à la formation;
- Il y avait peu d'intégration entre les ES, excepté pour la Biodiversité (ESBIO) et les Pratiques de Pêche (ESPP), et il n'y avait aucun système pour traduire ou fournir du matériel (ex. rapports) pour les messages d'EE;
- L'intérêt du projet a été surtout la recherche scientifique avec un élément politique et non celui de gestion du bord du lac;
- Les communications ont été très mauvaises en général pendant tout le projet à tous les niveaux: dans et entre les pays, les secteurs, les institutions, et il n'y avait aucun système pour faire rencontrer les deux langues officielles. Par exemple, il n'y avait pas de traducteur du projet (celui-ci n'a été recruté qu'à la 4^{ème} année du projet) entre l'Anglais et le Français, sans parler des langues vernaculaires utilisées par les populations de la côte. Les traductions avaient toujours été tardives et souvent inexactes;
- Une conséquence du manque de communication a été le manque de vision pour tout le projet parmi toutes les personnes impliquées, jusqu'à tel point que la plupart des gens ne connaissaient pas ou n'avaient même jamais vu les objectifs du PBLT;
- Le budget de formation et d'EE a été dépensé sur d'autres choses
- Tout ce qui a été proposé pour une Stratégie de Formation commençant avec l'année 3 ou l'année 5 serait limité par le peu de temps restant au projet;

3.5 Les besoins en formation qui ont émergé de l'EBF consistaient en :

- Formation des Formateurs (FDF) et Techniques de Communication pour tous ceux qui formaient d'autres et/ou qui ont été en contact avec les populations de la côte
- Formation d'une équipe multidisciplinaire au bord du lac pour mettre en rapport et traduire le travail et les résultats des ES pour les non-scientifiques
- Techniques de gestion des projets et des conflits

- Questions relatives à l'environnement du Lac Tanganyika
- Tournées et visites d'études
- Traduction des résultats scientifiques et des réalités locales en plans et en activités de gestion

C Stratégie de Formation

3.6 La Stratégie de Formation a été formulée sur base des principaux besoins en formation avec l'objectif suivant :

"Mouvement vers la réalisation du But et des Objectifs du PBLT par la fourniture d'une formation appropriée aux principales parties prenantes "

et trois Résultats :

- i La méthode de Formation et de Communication régionales effectivement gérée – une hiérarchie de personnel régional et national qui coordonnerait les activités de formation et d'EE. Les consultants internationaux auraient un rôle de conseillers mais distant, et la principale responsabilité reposerait sur un Coordonnateur Régional (tel que les Etudes Spécialisées recrutaient en 1998). Il a été recommandé que les CNEE deviennent le Personnel National ;
- ii Renforcement et soutien des liens entre principales parties prenantes – toutes les parties prenantes devaient être impliquées, mais ceci a été la première partie du projet qui avait l'intention d'entreprendre des activités spécifiques aux populations côtières. Un Coordinateur de Formation et d'EE au bord du lac a été proposé pour faire complément au Coordinateur National de Formation et d'EE pour diriger une équipe multidisciplinaire du bord du lac;
- iii Accroissement de l'appropriation locale et régionale ainsi que de la participation dans la gestion durable du Lac Tanganyika – ceci se référerait surtout à l'action de la composante Education sur l'Environnement

3.7 La Stratégie de Formation soulignait que :

- La formation prioritaire était celle qui mettait les différents groupes du projet ensemble, et qui contribuait directement à la réalisation du But et des Objectifs immédiats du PBLT;
- Les méthodes appropriées de formation devaient faire asseoir ensemble les formateurs bilingues et les participants partout où possible et seraient de courte durée, pratique et de nature participative

3.8 La Stratégie de Formation essayait de mettre un sens à l'Objectif Immédiat n° 3, qui combinait la formation et l'EE et qui conduisait à la combinaison des fonds de la formation et de l'EE.

D Evaluation des facteurs affectant la mise en œuvre de la Stratégie de Formation

- 3.9 Une base de données et des archives n'ont jamais été mis en place et personne n'a jamais été nommé pour les gérer, et les consultants internationaux n'ont été pas systématiquement informés des événements de formation qui avaient eu lieu dans les autres disciplines.
- 3.10 La plupart des ES s'occupaient de leur propre formation et la plus grande partie de cela était terminée, ou les modèles de formation étaient déjà établis au moment où la Stratégie de Formation a été approuvée.
- 3.11 Le FEM (GEF) a changé sa position au cours du projet, allant d'une approche scientifique à celle de la gestion stratégique et des Eaux Internationales. Ni l'une ni l'autre ne donnaient l'occasion aux populations côtières d'être impliquées de façon significative dans la prise de décisions. De l'autre côté, la seconde approche donnait une impulsion et une justification pour commencer les programmes d'EE.

E Leçons apprises

- 3.12 La formation et l'EE ont été jointes dans un seul objectif et ceci a mené à un malentendu à long terme de ce lien. A l'avenir, elles devraient être séparées.
- L'EE n'était pas une ES, mais devait être un programme d'activités. C'est un instrument qui devrait synthétiser l'apprentissage de tous les aspects du projet et être utilisé pour faciliter la diffusion des messages appropriés aux différents groupes d'intérêt;
 - La formation devrait concerner le renforcement des capacités tout le long du projet, et non juste être liée à l'EE;
 - Dans la pratique, beaucoup d'activités d'EE se sont révélées être de la formation ou de la facilitation;
- 3.13 Ni la formation ni l'EE n'a été considérée comme une activité centrale du projet. Si cela avait été le cas, la facilitation de la communication du projet et de l'intégration de tous les secteurs aurait été mieux assurée.
- 3.14 La gestion des activités de formation et d'EE n'a été pas facile pour les deux consultants internationaux qui étaient à temps partiel et n'avaient pas de mandat officiel pour toute la durée du projet. Un facilitateur Régional aurait constitué la meilleure façon d'assurer la formation d'une capacité régionale durable par le biais d'un contact direct et continu avec l'équipe.
- 3.15 Tout le programme a commencé trois ans trop tard pour en faire un programme complet et correctement financé.

4 LA MÉTHODE DE MISE EN OEUVRE LA STRATEGIE DE FORMATION

A L'Approche

- 4.1 Toute l'approche de la Stratégie de Formation consistait à renforcer les capacités dans la région. Nous voulions encourager les ressortissants des pays riverains à se sentir les propriétaires, et à prendre la responsabilité du But et des Objectifs Immédiats du PBLT tant dans le court terme que dans la période post-projet. Ainsi, la formation d'une équipe habile, sûre d'elle-même et

compétente a été une priorité. Le genre d'équipe nécessaire était celle qui pourrait faire les liens entre différentes parties prenantes et ES, et pourrait utiliser les autres processus du projet (ADT, PAS, Convention) comme indicateurs des actions prioritaires. Ainsi, les activités sur lesquelles les consultants internationaux se sont concentrés ont été la facilitation et la formation sans les techniques de :

- communications entre eux-mêmes, les groupes cibles de leurs pays, entre les ES et les comités nationaux et la région ;
- utilisation de documents pour l'analyse, la synthèse, l'extraction des informations et l'interprétation;
- gestion du projet, y compris la rédaction de projets, la planification réaliste, l'exécution, l'évaluation (y compris l'auto-évaluation exacte) et la confection de rapports
- poursuite de l'excellence (c.à.d. le travail de haute qualité)

B La méthode

4.2 La Stratégie de Formation a été discutée et approuvée, et la nomination d'un Facilitateur Régional de Formation et de Communication a été ratifiée pendant la 3^{ème} Réunion du Comité Directeur du 12 Août 1998.

4.3 Les membres d'équipe de la composante Formation et Communication ont été recrutés dans chaque pays riverain. En Tanzanie et en Zambie, ceci voulait seulement dire l'extension des rôles des CNEE. Au Burundi et au Congo cependant, ce processus devait être initié. Les Groupes de Travail Nationaux (GTN) ont aidé à identifier les coordinateurs. Au Burundi, un membre du personnel de l'Institut National de l'Environnement et de la Conservation de la Nature (INECN) a été choisi. En RDC cependant, cela été plus compliqué à cause de la distance entre Kinshasa et le Lac, ainsi que de l'insécurité dans l'Est du Congo. Finalement, les consultants internationaux et la Direction du Projet ont choisi un représentant du Centre de Recherche en Hydrobiologie (CRH), basé au bord du lac à Uvira, et ont invité une Organisation Non-Gouvernementale (ONG), le Centre d'Action pour le Développement Durable et Intégré dans les Communautés (CADIC), à devenir membre du processus initial.

4.4 Un premier atelier avec les Coordinateurs Nationaux de Formation et Communication plus les Facilitateurs des ES et la Responsable de la Liaison Scientifique (RLS) a été organisé Bujumbura en janvier 1999 (voir Figure 1). L'objectif a été d'établir un programme d'éducation sur l'environnement et de formation pour le Lac Tanganyika et son bassin. Le résultat de cet atelier a été d'initier la méthode de formation d'équipe, clarifier les rôles et les responsabilités (dans des Termes de Référence) et d'établir le besoin d'un atelier séparé pour clarifier les rôles et les priorités de l'EE.



Figure 1: Photo de Groupe de l'atelier de janvier 1999, Bujumbura.

(De gauche à droite: Richard Paley, Facilitateur ESBIO; Rachel Roland, Consultant en Formation et Communication; Kwali Mfuni, Coordinatrice Nationale de Formation et Communication, Zambie; Assumani Kimanuka, représentant de CADIC, Uvira, RDC; Kelly West, RLS; Bartholomew Tarimo, Coordinateur National de Formation et Communication, Tanzanie; Munshimbwe Chitalu, Coordinateur National Assistant, Zambie; Monique Trudel, Consultant en Formation et Communication ; Olivier Drieu, Facilitateur de l'ES Sédimentation; Cécile Gakima, Coordinatrice Nationale de Formation et Communication, Burundi; Mudherwa Nshombo, Directeur Général, CRH, RDC).

- 4.5 Un deuxième atelier s'est tenu en mars 1999 avec les CNEE et un partenaire du bord du lac. L'objectif de cet atelier a été de clarifier les rôles et les responsabilités de l'EE et de rédiger un plan de travail qui serait discuté avec les équipes et les comités nationaux. Ce projet de plan de travail a été basé sur les documents de l'Analyse Diagnostique Transfrontalière (ADT) et du Programme d'Action Stratégique (PAS). Les CNEE présents à cet atelier étant déjà responsables de la Formation et de la Communication, leur titre a changé en Coordinateurs de la Formation, Education et Communication (CFEC).

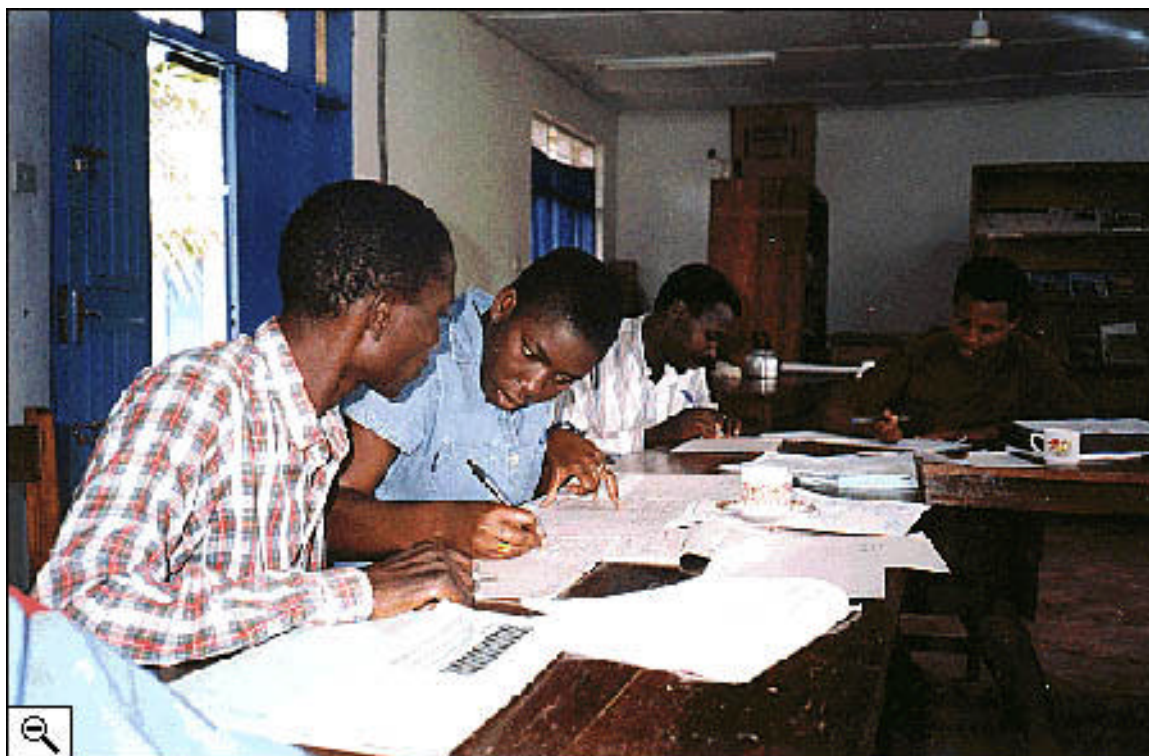


Figure 2: Participants préparant leurs plans de travail à Kigoma, Mars 1999.

- 4.6 Un troisième et dernier atelier a été organisé en juillet 1999 à Bujumbura, pour former l'équipe CFEC à la Formation des Formateurs, Techniques de Communication et Rédaction de projets pour diverses activités. Il a été jugé comme activité prioritaire pour la Stratégie du PBLT, qui a été officiellement adoptée à la Quatrième Réunion du Comité Directeur tenue à Nairobi le 28 mai 1999. Le nombre de participants a été augmenté pour inclure non seulement les CFEC, mais aussi les personnes contacts du bord du lac, les facilitateurs, ainsi que les partenaires potentiels dans la mise en œuvre des activités. Ceci signifiait que la nouvelle équipe de l'ESSE tel qu'elle existait, ainsi que son Coordinateur International, ont été aussi invités à participer. Les résultats ont été la formation de démonstration et les sessions de facilitation, les plans de travail révisés, ainsi que l'adoption d'un format et d'une approche de projet d'activités. A ce moment, nous avons été informés que le budget pour chaque pays allait être réduit.
- 4.7 A l'atelier de juillet, il a été convenu que les équipes CFEC présenteraient des projets pour les activités trimestrielles pour les deux premières activités prioritaires qu'elles désiraient mettre en œuvre, une concernant la formation et une autre concernant l'EE. L'idée a été qu'ils pouvaient mettre en pratique ce qu'ils avaient appris au cours du processus des CFEC et que les consultants internationaux et l'Unité de Coordination du Projet (UCP) les conseilleraient sur la façon de les réviser pour que le résultat définitif soit un projet professionnel. Ceci les mettrait en bonne place pour les demandes de financement post-PBLT. La rédaction du projet conduisant à l'obtention de fonds a pris 5 mois.
- 4.8 Les programmes des CFEC dans les pays ont été mis en œuvre entre janvier et mai 2000 et leur évaluation se trouve dans la section 5 de ce rapport.

- 4.9 Les consultants internationaux se sont rendus dans la région pour la première et dernière visite de suivi. L'objectif a été d'entreprendre le suivi un à un des projets et de supporter leur mise en œuvre. Le résultat a été que les équipes CFEC se sont senties plus à l'aise dans la réalisation de leur programme de travail, et avaient planifié leur approche et leur matériel didactique suffisamment en détails pour atteindre effectivement leurs objectifs. Chaque pays avait atteint un stade différent de mise en œuvre – Le Burundi et la RDC étaient en train de finaliser leurs projets; les Tanzaniens avaient effectué la première partie de leurs activités et les Zambiens étaient aussi arrivés à mi-chemin dans leurs ateliers de villages.



Figure 3: RD Congo révisant le projet de matériel didactique

C Evaluation des progrès

- 4.10 L'évaluation a été conduite par les Consultants Internationaux et les équipes CFEC. Un questionnaire dégagé a été envoyé aux CFEC pour commentaires. Il y a eu deux réponses complètes. Un pays n'a pas fourni de réponse, et celle d'un autre n' a été reçue qu'en janvier 2000 avant la mise en œuvre des activités. Les auteurs ont décidé d'utiliser cette évaluation et de présenter les points de vues tel qu'ils se présentaient alors.

1 Facteurs influençant la mise en œuvre

a. Point de vue des Consultants Internationaux

- 4.11 Le processus des CFEC a été très intensif pendant une période de 18 mois et pour un personnel à temps partiel. De ce point de vue, beaucoup a été fait pour les activités et le renforcement des capacités.

- 4.12 La méthode des CFEC a pris une position de renforcement des capacités dès le départ pour le personnel national. Toute la structure de la stratégie et du processus visait cela. Bien que cela signifie un programme ambitieux qui n'a été pas achevé à cause de certains facteurs internes et externes, la méthode était appropriée. L'approche n'a pas permis des activités à court terme qui apparaîtraient élégamment sur des feuilles de résultats mais sans être liées à la réalisation du But global et des Objectifs du Projet, et en pesant cela, on trouve que c'était la bonne décision à prendre. La majorité des membres de l'équipe CFEC sont plus sûrs d'eux –mêmes et plus compétents pour réaliser tant les tâches de formation que les activités d'EE et de planification.
- 4.13 L'approche de planification adoptée signifiait que les projets de programmes d'EE ont été basés sur le PAS et l'ADT, ce qui garantissait que les priorités nationales ont été prises en compte et assuraient le soutien au niveau national.
- 4.14 Les ateliers ont été pertinents et participatifs selon toutes les évaluations. Ils étaient adaptés à la capacité et aux besoins changeants des CFEC, et encourageaient les participants à mettre en pratique les nouvelles aptitudes et à mettre en question les attitudes longtemps adoptées. Tous les ateliers et sessions de planification soulignaient l'appropriation des activités par les CFEC.
- 4.15 Le fait de demander aux CFEC les tâches et les responsabilités qu'ils étaient en mesure d'entreprendre a été innovateur. Ceci voulait dire que bien que l'appropriation leur appartienne nominale, ce nouveau concept conduisait à une certaine instabilité et à un besoin pour plus de soutien. Les quelques apports internationaux ne permettaient pas un appui suffisant.
- 4.16 Un des aspects de l'appui nécessaire a été le fait d'aider à ce que l'engagement reste en contact. Les gens étaient éloignés les uns des autres, et le fait de les aider seulement à rester en contact pour échanger les idées constituait un nouveau concept. L'esprit d'équipe formée pendant les ateliers avait besoin de plus de suivi régulier sur terrain.
- 4.17 Un des facteurs très positifs qui a influencé le programme a été le mélange de Francophones de d'Anglophones dans les mêmes ateliers et les mêmes réunions. Ceci montrait une reconnaissance de l'expertise des équipes et a permis le partage des expériences. Bien ce travail ait été dur, cela a quant même montré que la foi dans les communications d'une langue à une autre donnait de meilleurs résultats et ne constituait pas une barrière à l'apprentissage et à l'action.
- 4.18 Les positions de Facilitateurs des ES ont été occupées par des gens qui avaient beaucoup de bonnes aptitudes de formation. Ils ont été conscients du besoin de discussions multidisciplinaires et ont été ouverts à l'apprentissage de nouvelles techniques et à la formation de relations avec les CFEC en dehors de leurs tâches des ES.
- 4.19 L'équipe CFEC des quatre pays était très mélangée. La plupart provenaient des institutions gouvernementales et travaillaient dans le domaine de l'EE. De ce

fait, ils n'avaient pas d'assurance dans la conduite de la formation. Ceux qui provenaient des capitales ou des institutions éloignées du lac n'avaient pas de relation étroite avec les communautés locales et leur environnement.

- 4.20 La plupart des membres des équipes étaient déjà impliqués dans le projet et à cause du peu de temps qui restait pour le projet, il a été plus raisonnable d'étendre leurs contrats et TDR pour couvrir les responsabilités supplémentaires.
- 4.21 L'entente entre les CFEC, leur position institutionnelle, et les contrats du PBLT n'a été pas clairement perçue par certains CFEC et donnait ainsi lieu à un certain mécontentement.
- 4.22 Les forces des CFEC signifiaient qu'au lieu que les consultants internationaux les forment et qu'ensuite ils forment les autres, ils ont été directement formés à l'exécution des programmes. Ayant cela à l'esprit, peut-être qu'il aurait fallu consacrer plus de temps à la formation spécifique sur la gestion des projets et la rédaction de projets.
- 4.23 Une année entière sur les deux restants pour le PBLT a été passée à attendre que le Comité Directeur adopte la Stratégie de Formation. Il a également fallu attendre jusqu'aux derniers huit mois pour savoir qu'il n'y aurait pas de Facilitateur Régional. Ceci a affecté le sens de continuité des Consultants Internationaux et le moral de l'équipe CFEC. L'équipe CFEC n'a été pas sûre si les consultants internationaux étaient leurs supérieurs hiérarchiques ou juste des formateurs intérimaires.
- 4.24 Il y avait une certaine confusion entre la Formation et l'EE, sur la façon dont elles s'accordaient entre elles, la façon dont la Formation s'accorderait avec les ES et dont l'EE s'accorderait avec les ES. Ainsi, les liens potentiels n'ont été pas optimisés.
- 4.25 Les consultants internationaux et les équipes CFEC n'ont pas été systématiquement inclus sur la liste de distribution de tous les rapports. Ainsi, il n'a été pas facile de rester à jour.
- 4.26 Les consultants internationaux ne faisaient pas partie du Consortium, où les décisions budgétaires étaient prises. Ceci a rendu difficile l'influence de l'orientation du programme et la rédaction des projets des CFEC. En face des budgets en perpétuel déclin pour cet important aspect du projet, qui avait commencé à une date très tardive, et qui méritait plus de moyens, il a été difficile de garder le moral des CFEC.

b. Points de vue du CFEC

- 4.27 Quels ont été les critères de succès de la méthode CFEC et de leur soutien?

RD Congo	Zambie
Organisation de la Formation liée aux Buts et Objectifs du PBLT et basée sur les besoins exprimés par les CFEC.	Nombre de gens formés
	Participation dans les programmes ultérieurs

Formation reçue adaptée à la réalité et aux besoins des utilisateurs que nous sommes.	des institutions collaboratrices tels que Ministère de l'Education, Gouvernement local, Santé, Agriculture, etc
Capacité des CFEC à concevoir un programme de formation qui intègre les aspirations du PBLT et les besoins spécifiques des pays	Nombre d'activités conduites après la formation

4.28 En utilisant ces critères, comment la méthode CFEC a-t-elle réussi, et pourquoi?

RD Congo	Zambie
Cette méthode a été une réussite dans ce sens que les objectifs que nous étions fixés ont été largement atteints.	Sur dix points, nous accordons 6 sur 10.
Notre équipe est aujourd'hui capable d'identifier et de préparer les caractéristiques des groupes cibles, de rédiger les buts et les objectifs pour la Formation et l'Education, d'identifier et d'analyser les besoins des groupes cibles.	L'équipe Zambienne a pu réaliser toutes les activités, sauf une qui a été préparée près la formation.
L'équipe est aujourd'hui capable de concevoir le matériel didactique approprié à chaque groupe cible pour supporter la Formation.	Le taux de succès pour la formation de chefs a été de trois Groupements sur un total de cinq.

4.29 Qu'en est-il des améliorations éventuelles de cette méthode?

Zambie.
Réduction des procédures bureaucratiques des approbations du projet.
Au lieu que le RU ou Dar fasse l'approbation, le CN aurait pu être le chef de file de l'approbation au bord du lac.

D Principales leçons apprises

1. Points de vue des consultants internationaux

- 4.30 La méthode utilisée, tenant compte de la disparité entre les progrès des pays, la sécurité, les ressources humaines, les contextes des institutions et des capacités ainsi que les expériences, a été la mieux indiquée pour l'EE.
- 4.31 L'approche de la méthode a été la formation d'équipes, mais a aussi permis l'appropriation, la progression ainsi que la mise d'attention sur les pays individuels.
- 4.32 Le rôle de formation des CFEC n'a pas démarré (c.à.d. collaboration et coordination de la préparation des événements de formation des autres ES). Ceci a pu être causé en partie par le manque de capacités des CFEC, en partie

par le manque de communication et de soutien, mais aussi en partie par le calendrier du projet. Au moment où la Stratégie de Formation a été mise en œuvre, la plus grande partie de la formation officielle avait déjà eu lieu.

- 4.33 Les retards et l'amollissement sont démotivants et incitent le personnel à temps partiel à utiliser leurs énergies ailleurs que sur le programme CFEC.
- 4.34 Les gens des CFEC et des ES ne se percevaient pas eux-mêmes comme formant une grande équipe et ainsi les individus n'ont pas pris la responsabilité de garder les canaux de communication ouverts.
- 4.35 Il est important d'avoir le niveau adéquat de personne qui soit effectivement capable de faire le suivi de la mise en œuvre des activités.

2 Points de vue des CFEC

- 4.36 Quelles sont les principales leçons qu'on peut tirer de cette méthode pour les futures interventions?

Burundi	R D Congo	Zambie
Nous aurions dû avoir plus de temps pour les activités de terrain à la place de la formation.	Nous pourrions citer la conception et la planification d'un programme de Formation.	La formation du personnel devrait se concentrer sur le personnel de terrain avec un ou deux agents de liaison.
La méthode CFEC s'aurait dû concentrer ses efforts sur la façon d'obtenir le financement	Nous avons apprécié l'initiation aux méthodes de communication telles que le jeu de rôle, l'étude de cas, les groupes de travail. Par exemple: communiquer avec les Anglophones pour produire et travailler ensemble.	Les équipes locales de terrain sont plus efficaces et même plus qualifiées que les équipes des villes. Elles connaissent la géographie et la socioéconomie de la région. En plus, elles sont toujours disponibles même pour les consultations post-activité lorsque les communautés locales font appel à elles.
		Pour les futures activités, il est toujours mieux d'établir la base avant de se lancer pleinement dans le programme. Ceci facilite le mesurage facile des réussites.
		La plupart des activités d'EE/Formation ont été coordonnées par le Coordonnateur National Assistant malgré la présence du Coordinateur d'EE.

5 PROGRAMMES MIS EN OEUVRE PAYS PAR PAYS

- 5.1 Les quatre pays ont entrepris des activités sur des questions similaires – pratiques de pêche – mais celles-ci visaient des groupes différents et utilisaient des approches différentes.
- 5.2 En réalité, la plupart des activités entreprises ont été centrées plus sur l'EE – surtout la sensibilisation. Mais en Zambie, les activités ont été de la formation pure et simple.

A Burundi

1 Le Programme

- 5.3 Dans ce programme, la première approche a été de travailler avec les médias, car on pensait que ces derniers pouvaient influencer la population mais aussi les décideurs quant aux genres de politiques qui pouvaient affecter la continuité de la biodiversité du Lac Tanganyika.
- 5.4 En réalité cependant, le programme de deux jours qui a eu lieu en avril 2000 visait à sensibiliser les décideurs et les politiciens sur les questions de conservation du Parc National de la Rusizi. Les "Journées de Réflexion" ont fourni l'occasion de présenter les principaux résultats des Etudes Spécialisées du PBLT.
- 5.5 La deuxième activité de l'équipe CFEC a été d'organiser quelques activités pour la Journée Mondiale de l'Environnement (5 juin) à Gatumba, près du Parc National, de la Rusizi.
- 5.6 Un résultat de ces activités a été un dépliant sur les questions de conservation du Parc National de la Rusizi intitulé "La Réserve Naturelle de la Rusizi: une richesse irremplaçable pour la Biodiversité du Lac Tanganyika". Au moment où nous écrivons, ce dépliant n'est pas encore distribué.

2 Evaluation du programme

a. Facteurs d'influence du point de vue des consultants internationaux

- 5.7 La CFEC était basée loin de la côte à Gitega, et à cause de l'insécurité du voyage et du manque de communications électroniques directes, l'avantage donné au pays d'avoir Bujumbura (la capitale) au bord du lac a été en quelque sorte inutile.
- 5.8 En plus, la personne contact du bord du lac provenait aussi de la même institution (INECN), qui est basée à Gitega. Il est par conséquent probable qu'il y avait contraste de vision entre l'équipe CFEC, et plus important, cela voulait dire qu'il n'y avait pas de contact fréquent ou direct avec les gens vivant au bord du lac.
- 5.9 La CFEC était une fonctionnaire de très haut rang qui prenait même la direction de l'INECN de temps en temps. Ainsi, elle avait beaucoup d'autres responsabilités, ce qui signifiait que même la nature de temps partiel de son travail au PBLT a été sous pression.
- 5.10 Le Coordinateur National (CN) changeait souvent, car ce rôle était dévolu au Directeur Général de l'INECN et qu'il y a eu plusieurs directeurs généraux entre 1999 et 2000. Ceci a conduit à un manque de continuité dans l'approche du Programme Burundais.
- 5.11 Il a été prévu que le programme serait en Kirundi mais finalement il a eu lieu en Français, de même que la production du matériel didactique. Ceci a renforcé la limitation de la sensibilisation seulement à ceux qui pouvaient lire et écrire le Français.

5.12 Dans ce programme, il y avait peu de flexibilité et le travail d'équipe a été sporadique. Le programme général était très ambitieux et s'étendait sur trois ans. Ainsi, les prévisions de la CFEC n'ont pas été atteintes.

b. Facteurs d'influence du point de vue de la CFEC

5.13 Quels facteurs apparentés au projet ont-ils influencé la réussite ou l'échec des composantes Formation et EE du PBLT et pourquoi ?

Facteurs d'échec :

L'approbation du programme a pris trop de temps

Le budget n'était pas connu dès le départ et il a été donc difficile de planifier un programme

Les TDR étaient trop ambitieux sans ressources (financières) suffisantes

La socioéconomie aurait dû constituer la première étape et à partir des priorités identifiées, un programme d'EE aurait dû commencer, en gardant à l'esprit le véritable groupe cible identifié par les équipes de SE.

5.14 Qu'est-ce qui devrait être fait concernant ces facteurs dans les futures interventions ?

Les programmes d'EE devraient être approuvés par le Pays au lieu de passer par les facilitateurs au RU et l'UCP

B R D Congo

1 Le Programme

5.15 2 ateliers de formation ont eu lieu entre mars et avril 2000. Le premier visait les pêcheurs pour les sensibiliser sur l'impact de leurs pratiques de pêche sur le lac, ainsi que sur l'utilisation de la végétation dans les sites de croissance. Celui-ci a été effectué à Uvira et les ONG locales ainsi que le CRH agissaient en qualité de formateurs et de facilitateurs. Le deuxième atelier se concentrait sur les pratiques agricoles dans la zone du bassin. Il visait à fournir aux agriculteurs des solutions et des aptitudes pratiques pour améliorer leurs pratiques agricoles. Un deuxième et très important objectif était de permettre aux agriculteurs de contribuer à la lutte anti-érosive dans le district. Un lien a été établi entre l'impact des activités agricoles et la sédimentation dans le lac. Cet atelier s'est également tenu à Uvira et les ONG locales ainsi que le CRH agissaient comme formateurs et facilitateurs.

5.16 A la suite des ateliers officiels, des visites de terrain ont été effectuées à la plage et dans les villages d'origine des participants. Celles-ci ont fourni l'occasion de faire le suivi de la formation reçue et d'identifier de nouveaux besoins en formation dans toute la communauté.

- 5.17 En plus, des “journées de réflexion” ont été organisées pour un groupe multidisciplinaire composé de chefs, d'autorités, d'ONG et d'associations de pêcheurs sur les questions de pêche à Uvira.
- 5.18 Depuis le début du programme de la RDC, 8 semaines d'émissions radiophoniques "à la croisée des chemins" ont été organisées localement pour renforcer et répandre les messages des ateliers dans tout le district. Tant les pêcheurs que les agriculteurs ont participé à ces séries d'émissions.
- 5.19 4 affiches et dépliants ont été produits sous forme de projets et guidées pendant les ateliers. Elles ont par la suite été révisées et finalisées et envoyées à l'imprimerie en vue de les distribuer largement (Voir Fig.3 pour projet d'affiche 4.9 et Fig. 4 pour dépliant définitif).



Figure 4: Dépliant définitif en KiSwahili, sur l'impact des engins de pêche.

2 Evaluation du programme

a. Facteurs d'influence du point de vue des consultants internationaux

- 5.20 Les membres définitifs de l'équipe CFEC provenaient directement des ONG basées au bord du lac. Cependant, jusqu'à l'atelier de FDF en juillet 1999, ils ont été admis au processus comme participants seulement. Ce manque de certitude n'a pas affecté la qualité de leur travail final.
- 5.21 L'équipe CFEC a été flexible pour répondre aux besoins locaux et était en mesure de le faire car elle était déjà en bonnes relations avec le CRH. En plus, ses membres était aussi en étroite communication avec les communautés du bord du lac – aussi bien pêcheurs qu'agriculteurs – et étaient conscients des problèmes existants concernant l'environnement.
- 5.22 Comme le programme concernait le développement, les priorités ont été ainsi claires et assez directes car elles provenaient de l'intérieur de la communauté.

- 5.23 Les consultants internationaux considèrent que l'équipe CFEC s'est exercée à parcourir le cercle d'apprentissage (depuis l'expérience, jusqu'à la réflexion, la confrontation avec les autres possibilités et la formation d'un programme bien pensé et qui soit à mesure pour être mis en œuvre).
- 5.24 La question du financement n'a été pas une préoccupation dans ce programme car ils étaient intéressés à faire quelque chose de réaliste pour la situation locale et les ateliers étaient considérés comme activités pilotes pour de futures activités à une échelle géographique plus étendue.
- 5.25 De notre point de vue, les résultats ont été innovateurs pour le matériel didactique, l'approche et la relation multidisciplinaire avec les membres d'équipes des autres ES. Ils étaient adaptés à la réalité locale, sa situation sécuritaire et son manque de confort logistique (ordinateurs, transport et communication avec le reste du PBLT), et se sont arrangés en général pour présenter une haute qualité. Ainsi, les résultats sont susceptibles d'être durables et plus adaptables pour de futures interventions.

b. Facteurs d'influence du point de vue du CFEC

- 5.26 Quels aspects ont -ils été faciles à réaliser dans la planification, le fonctionnement et l'évaluation des mini-projets ?

De notre point de vue, l'exécution et l'évaluation ont été faciles à réaliser

- 5.27 Quelles ont été les parties difficiles à réaliser ?

La planification a été assez difficile, beaucoup de corrections devaient être faites pour clarifier nos buts et objectifs.

Il y avait encore une confusion entre les activités de Formation et d'EE.

- 5.28 A quel degré avez-vous atteint les objectifs de votre pays? Quelles en sont les raisons selon vous ?

Nous pensons que nous avons atteint nos objectifs parce que les pêcheurs et les agriculteurs sont maintenant conscients des causes de certains problèmes auxquels ils font face.

En plus, les pêcheurs et les agriculteurs ne cessent de nous demander quand aura lieu le prochain atelier. La raison la plus probable pour cela est que nous avons organisé ces ateliers au moment où les activités agricoles et la pêche étaient à leur plus bas niveau de production dans la région d'Uvira. De plus, les anciens pêcheurs présents à l'atelier ont été très utiles parce qu'ils constituent la référence et ont assisté aux changements.

Les programmes de sensibilisation et de discussions à la Radio ainsi que les visites de

terrain ont été très utiles pour nous pour assurer la précision de notre formation et aussi pour atteindre le plus de gens possible.

5.29 Quels facteurs externes vous ont-ils aidés/entravés dans la réalisation de vos objectifs ?

Le dynamisme des équipes, l'esprit de collaboration ainsi que la confiance mutuelle qui ont jalonné toute la période des activités.

5.30 Quels facteurs internes vous ont-ils aidés ou entravés dans la réalisation de vos objectifs ?

Les fonds ont été souvent libérés avec retard

L'insécurité dans certaines régions. Nous pouvons contrebalancer ceci avec le dynamisme des équipes, l'esprit de collaboration ainsi que la confiance mutuelle qui ont jalonné toute la période, ainsi que la compréhension des autorités locales.

C Tanzanie

1 Le Programme

5.31 L'équipe CFEC de Tanzanie a choisi comme priorité les questions concernant les pratiques de pêche et la conservation du lac. Deux ateliers se sont tenus au bord du lac pour aborder la question du manque de compréhension du besoin de changer les habitudes traditionnelles qui ont un impact sur l'environnement du Lac Tanganyika. Ils ont jugé que deux groupes seraient en mesure d'influencer cette attitude: les Responsables des Pêches et les Anciens des Villages.

5.32 Comme résultat de ces ateliers, il a été décidé de produire deux affiches qui avaient été au départ conçues par les participants aux ateliers. Une suscitait la discussion sur les activités générales concernant l'environnement dans le bassin, et l'autre se concentrait sur l'environnement du lac.

5.33 Après la production des affiches, des ateliers intersectoriels de suivi ont été organisés à l'intention des autorités des villages côtiers concernant la meilleure utilisation du matériel didactique en vue d'encourager les populations locales à être conscientes de l'impact de leurs activités.

2 Evaluation du programme

a. Facteurs d'influence du point de vue des consultants internationaux

5.34 Le CFEC a été en place dès le début du projet en qualité de CNEE. Ceci a été positif car il connaissait le projet et les gens, et avait participé aux ERP et aussi à un cours sur l'EE au RU. Malheureusement, il provenait de Dar es Salaam (très loin du lac)

- 5.35 Provenant des institutions gouvernementales et ayant toujours travaillé avec les fonctionnaires, le CFEC et les membres d'équipe ont décidé que la priorité consistait à continuer à travailler avec eux, plutôt que de faire cavalier seul.
- 5.36 Ceci a été contrebalancé par l'augmentation des relations avec TACARE. Cette ONG possédait beaucoup d'expérience dans le travail avec les communautés, et avait aussi l'expérience et la capacité de l'EE.
- 5.37 Un accord informel très important a été fait avec TACARE concernant la personne qui serait détachée au PBLT, le nombre de fois qu'elle travaillerait pour le PBLT et avec quelle intensité, et ce que le PBLT donnerait en retour à TACARE. Il se faisait que la personne qui travaillait avec nous, bien que d'une grande compétence, avait déjà trop de travail, était très ancienne et était beaucoup sollicitée par son propre projet. Les autres membres du personnel de TACARE travaillaient sur certaines ES du PBLT. Cependant, le matériel didactique dont TACARE avait besoin n'arrivait pas (surtout parce qu'il n'avait pas encore été produit). L'accord fait a été ainsi trop informel pour travailler dans ces circonstances, et on constatait que la part de la contribution du PBLT n'était pas respectée. Malgré ces désagréments entre les deux projets, la collaboration a continué jusqu'à la fin.
- 5.38 A cause du fait que les activités précédant la Stratégie de Formation avaient surtout été réalisées à la JME, il y avait une tendance à vouloir continuer avec ce modèle. Cependant, ces activités qui se passaient une fois par an n'étaient pas liées à des programmes continus, et ainsi l'impact potentiel de la manifestation d'un jour, si grandiose et si impressionnante qu'elle soit, a été largement perdu.
- 5.39 Le CFEC avait un bon accès physique à l'UCP (les bureaux étaient situés face à face à Dar, contrairement à ceux des autres interventions au bord du lac). Cependant, les ressources provenant de cette proximité (personnel, documents) n'ont été pas entièrement exploitées dans l'élaboration du programme. Ceci a influencé la continuité du travail, ainsi que la participation des membres des ES du PBLT.

D Zambie

1 Le Programme

- 5.40 Au moment de la mise en place du CFEC, il y avait déjà un processus de création des Comités des Villages pour le Développement et la Conservation (CVDC) qui avait commencé après une réunion de chefs locaux en 1996. Une campagne de sensibilisation sur les engins de pêche et les pratiques de pêche avait été organisée dans les années 1997-8. Tenant compte de cette expérience, l'équipe CFEC a décidé de continuer et de former ces comités. La formation a été conçue pour aborder leur rôle dans les villages se rapportant

aux questions de conservation, et d'augmenter l'assurance dans la planification de leurs propres programmes de conservation et de développement.

- 5.41 Une série d'ateliers a été organisée entre janvier et mai le long de la côte dans trois districts différents. La composition des équipes entreprenant ce travail était la même que celle de l'ESSE.
- 5.42 Une réunion multisectorielle a été tenue à Mpulungu pour essayer d'harmoniser les comités de tous les différents villages, leurs rôles ainsi que les rapports entre les uns et les autres.
- 5.43 En plus de ces activités directement financées par le Programme CFEC, le programme Zambien en général était marqué par son intégration avec l'ESSE, ce qui a en quelque sorte rendu confuses les frontières entre ce qui s'est passé et ce qui ne s'est pas passé dans le programme CFEC.

2 Evaluation du programme

a. Facteurs d'influence du point de vue des consultants internationaux

- 5.44 La personne contact au bord du lac était une personne ressource continuelle pour le programme CFEC et aussi l'ESSE. Tout au long de la vie du PBLT, il a été actif et enclin à travailler directement avec la communauté.
- 5.45 Pendant la visite de suivi, l'équipe CFEC a fait un effort pour changer son approche et le matériel didactique pour les ateliers. Cependant, il restait encore du travail à faire pour s'assurer que la formation allait être effective à long terme.
- 5.46 Il y a eu plusieurs facteurs qui ont affecté la durabilité des ateliers:
- Le rôle traditionnel du "Department of Fisheries" était celui de la politique, et cette approche a persisté et sera difficile à changer juste en améliorant les attitudes des habitants de la côte
 - Une vision était déjà en place et des décisions concernant l'orientation du programme avaient déjà été faites avant le processus CFEC, de telle manière qu'il n'y avait plus de place pour le débat.
 - Cette vision originelle n'avait pas été nécessairement bien examinée. A ce moment-là, les Chefs supportaient cette approche. Cependant, la formation d'un nouveau comité de villages par chaque nouveau projet était devenue une habitude. Malgré la réunion très utile tenue à Mpulungu pour clarifier les choses, il y encore deux domaines de conseils de district qui n'ont pas été couverts.
 - Cette formation a été une activité très répétée encore et encore. Les CVDC ont été mis en place, mais qu'ils soient effectifs, ils auront probablement plus de soutien dans leurs conjonctures initiales.
 - Aucun matériel didactique n'a été produit pour les séminaires des villages
 - Ce sont les mêmes personnes occupant des postes à temps plein en ville qui ont effectué la plupart des visites de terrain. Ceci a pu avoir un impact négatif sur la qualité de leur travail ordinaire.

- 5.47 Il y a eu de une bonne communication avec les membres d'équipe des autres ES, ainsi qu'avec le Facilitateur de Sédimentation basé sur place et l'administration du bureau. Ceci a signifié qu'il y a eu une bonne mobilisation pour le travail de terrain sous la direction des CFEC et que l'environnement de travail a été cordial.
- 5.48 Les CFEC ont souvent changé, même lorsqu'ils étaient hautement qualifiés et théoriquement compétents. Ceci a signifié que non seulement il y a eu manque de continuité, mais aussi que les individus n'ont pas toujours pu acquérir davantage d'expériences de terrain et de compréhension profonde des communautés et de leurs problèmes.
- 5.49 cependant, les CFEC ont été individuellement très professionnels et engagés lorsqu'ils étaient effectivement impliqués, et s'assuraient que le programme avançait bien avec vitesse et efficacité.

b. Facteurs d'influence du point de vue des CFEC

- 5.50 Quels aspects ont-ils été faciles à réaliser dans la planification, le fonctionnement et l'évaluation des mini-projets ?

Planification des activités

Mobilisation et coordination des équipes de terrain

Evaluation jamais faite

- 5.51 Quelles parties étaient-elles difficiles à réaliser ?

Ne connais aucune prévue excepté celles non approuvées et non financées

- 5.52 A quel degré avez-vous réalisé vos objectifs du pays? Quelles en sont les raisons?

Jusqu' 60% de toutes les activités approuvées

Disponibilité des ressources matérielles, humaines et financières au moment voulu

- 5.53 Quels facteurs externes vous ont-ils aidés/entravés dans la réalisation des objectifs?

Facteurs géographiques tels que les longs voyages de Lusaka à Mpulungu ont affecté négativement

Argent, tous les projets n'ont pas été approuvés

Nous sommes tombés malades dans la dernière réunion

Les vents du lac rendu difficiles les déplacements vers les autres villages

5.54 Quels facteurs internes ont-ils aidé ou entravé dans la réalisation des objectifs ?

Les attitudes de certains membres rabaissaient les autres et ont affecté l'avancement. Surtout le fait que certains étaient plus anciens et peut-être plus éduqués semblait dire qu'on était plus connaisseur.

Manque d'expérience pratique dans les méthodes participatives

E Leçons apprises dans la mise en œuvre de la Stratégie

5.55 Le personnel national détaché auprès du projet était à temps partiel, d'où il était essentiel d'avoir un facilitateur/coordonateur à temps plein basé dans la région pour garder le rythme du travail et fournir le soutien nécessaire pour mettre en œuvre les responsabilités et les techniques nouvellement découvertes. Le programme a considérablement souffert de ce manque.

5.56 En vue de maximaliser le résultat du travail et le moral de l'équipe, il était important que l'équipe CFEEC connaisse assez tôt les frontières de la méthode, le budget, les contrats locaux et internationaux, le soutien et les autres ressources ou soient impliqués dans la négociation des changements nécessaires. Le moral de l'équipe CFEC et la continuité ont souffert du déplacement des poteaux de but.

5.57 Le personnel des institutions détaché auprès du projet n'était pas basé près de la côte et avait d'autres importantes responsabilités tant du projet que de leurs propres institutions. Le succès du projet est alors devenu très dépendant du fait de trouver quelqu'un qui soit basé près de la côte et qui soit engagé et expérimenté dans le travail avec les communautés locales.

5.58 Une personne contact basée près de la côte avait les meilleures chances de coordonner et coopérer avec les ES et les institutions locales ainsi qu'avec les communautés. Si en plus cette personne avait une expérience du travail avec les communautés locales où des rapports seraient déjà formés, il aurait été beaucoup plus facile que les communautés prennent l'appropriation et la responsabilité dans leur propre futur avantage.

5.59 Dans la réalisation d'une vision contrebalancée pour les programmes des pays, il était important d'avoir une équipe CFEC dont les membres avaient un mélange d'expérience institutionnelle et sectorielle. Par exemple, en RDC, il y avait deux ONG ayant deux différents centres d'intérêt qui travaillaient étroitement avec le CRH, une institution gouvernementale multidisciplinaire de recherche scientifique qui était impliquée dans toutes les ES du PBLT.

5.60 La visite de suivi des consultants internationaux a eu des effets positifs sur les programmes de tous les quatre pays. Ceci montre l'importance de l'appui de terrain pour s'assurer que les leçons apprises dans la formation sont adaptées à la réalité et que les équipes ont l'assurance de changer effectivement leur pratique antérieure.

- 5.61 Les programmes de tous les quatre pays ont suivi une routine de planification et de confection de rapports, et ces bonnes habitudes de gestion sont considérées très importantes pour le futur suivi et avancement. Les rapports produits se trouvent en bas dans la bibliographie.

6 RECOMMANDATIONS POUR FUTURE ACTION/ FOCUS PDFC

- 6.1 Ces recommandations tiennent compte du focus de la phase suivante du PBLT, qui continuera avec le soutien des gouvernements respectifs et le mécanisme de financement des projets "PDF" du Fonds pour l'Environnement Mondial (FEM/GEF), et où les priorités régionales et locales seront exécutées comme envisagé par les équipes CFEC.

A Recommandations des consultants internationaux

- 6.2 Les stratégies de formation et d'EE sont déjà en place et le processus de mise en œuvre a commencé dans tous les quatre pays. Il est recommandé de continuer le financement pour le travail d'EE déjà commencé sur base du futur suivi et évaluation. Il est également recommandé que les documents pertinents produits pendant le PBLT soient utilisés pour orientation. La liste de ces documents peut être trouvée à l'adresse www.pblt.org et dans la bibliographie en bas.
- 6.3 Une approche de renforcement des capacités devrait être au cœur de l'Autorité Intérimaire et de l'Autorité Permanente de Gestion du Lac. Dans la pratique, ceci veut dire qu'une personne devrait avoir des responsabilités claires définies dans des Termes de Référence, et qu'elle devrait avoir un budget de fonctionnement pour assurer le développement des aptitudes tant au sein de l'Autorité que dans la région. Si ceci a lieu, la probabilité de continuité et d'engagement des institutions régionales et de leur personnel en sera plus renforcée.
- 6.4 L'EE doit être initiée au début de la prochaine phase et être continuée tout le long comme activité centrale de l'Autorité. L'EE est l'outil qui influence et transforme la science et la politique en pratique de conservation et en changement de comportements.
- 6.5 Un travail d'équipe interdisciplinaire avec focus sur les moyens d'existence des populations côtières assurera un équilibre de vision pour réaliser des activités bien ciblées qui résulteront en conservation de la biodiversité et en gestion pratique du lac par les utilisateurs de ce dernier.
- 6.6 Par conséquent, l'Autorité doit prendre une approche de partenariat avec les communautés vivant au bord du lac en vue de garantir les moyens d'existence durables de ces populations et de faire en sorte que le PAS et la Convention soient appliqués de manière réaliste.
- 6.7 Pour que ce qui vient d'être dit puisse avoir lieu avec continuité, rythme, discussions et évolution, un réseau actif de communications doit exister entre

les partenaires clés, dont les scientifiques, les autorités du lac, les communautés, les institutions comme le Gouvernement et les ONG. Des ressources (temps, hommes, argent) doivent être disponibles à cet effet.

- 6.8 En vue d'assurer une Mémoire Institutionnelle pour l'Autorité de Gestion du Lac, il y a un besoin crucial de mettre en place suffisamment tôt des systèmes accessibles et simples pour le stockage des données, la confection des rapports et le suivi. Ceci aidera à ce que les apports et les activités qui ont lieu soient interréférencés et utilisés par quiconque désirant des informations à propos du lac et du projet.

B Recommandations des équipes CFEC

- 6.9 Les sections suivantes contiennent les idées et les recommandations des équipes CFEC.
- 6.10 Comment est-ce que le suivi et l'évaluation des activités va se passer maintenant que le projet est fini ?

RDC	Zambie
<p>Concernant la situation de la période post-PBLT, nous pensons qu'il n'y aura pas trop de problèmes dans ce sens que CADIC et NOPTA, qui étaient les membres CFEC, ont travaillé assez longtemps avec les agriculteurs (CADIC) et les pêcheurs (NOPTA).</p> <p>Ces 2 associations continueront à travailler le plus possible dans la mesure de leurs moyens.</p> <p>C'est pourquoi nous avons estimé que si le budget restant (s'il est encore disponible) doit être utilisé, nous préférierions qu'il soit affecté aux programmes radio sur l'agriculture et la pêche tous les trois mois jusqu'au mois de décembre 2000. Ceci pourrait avoir un certain impact sur le public.</p>	<p>Penser à trouver d'autres fonds et à l'utilisation des institutions locales dont les activités traditionnelles étaient celles effectuées par le projet.</p> <p>Les ressources, en particulier financières et matérielles pourraient ne pas être suffisantes si des fonds supplémentaires ne sont pas trouvés</p>

- 6.11 Quels sont les domaines *prioritaires* de votre pays qu'une nouvelle intervention devrait aborder ?

RDC	Zambie
------------	---------------

<p>Financement des ONG locales pour commencer la reforestation et la vulgarisation des techniques culturelles appropriées comme projets pilotes.</p> <p>Installation d'un système de crédits pour les pêcheurs et les agriculteurs afin de leur permettre d'acquérir du matériel adapté</p> <p>Supporter les activités des étangs piscicoles et d'élevage comme produits de substitution à la pression de pêche dans le lac</p> <p>Formation des pêcheurs par des ateliers et un programme de sensibilisation par la radio, les dépliants, les films et le théâtre, etc..</p> <p>Sensibiliser les autorités publiques sur la création de réserves et de parcs aquatiques</p> <p>Renforcer les capacités de l'équipe CFEC par la formation et les stages</p>	<p>Cogestion des ressources naturelles avec accent les questions d'identité féminine ou masculine pour aborder leurs besoins pratiques et stratégiques; participation locale; partage équitable des avantages.</p> <p>Des campagnes intensives de sensibilisation et des études socioéconomiques supplémentaires serviraient la situation. Sinon, la gestion communautaire des projets et la conservation devraient être prioritaires.</p> <p>Formation des agents de la gestion communautaire des ressources comme moyen de renforcement des capacités pour la gestion durable des ressources</p>
---	--

6.12 Quels secteurs (c.à.d. disciplines) ont-ils besoin d'être mutuellement impliqués et impliqués avec l'EE dans les futures interventions?

RDC	Zambie
<p>Les disciplines la socioéconomie et les pratiques de pêche devraient être plus liées.</p> <p>Les pratiques de pêche sont un passage obligé à partir de la base socioéconomique.</p>	<p>Fondamentalement, toutes les ES devraient être impliquées avec la SE. La SE devrait être le point central pour la gestion durable du lac.</p> <p>Les informations scientifiques devraient être traduites en informations sociales dans la mesure du possible.</p> <p>Sur terrain, la SE devrait avoir des liens solides avec l'EE. Cependant, il faudrait veiller à distinguer les deux à chaque aspect de l'activité.</p> <p>Le faire de mettre à part la SE traduira les informations en choses que les gens pourront comprendre et la plus grande partie de cela sera livrée par le biais de l'EE.</p>

6.13 Quels sont les principaux "vrais" partenaires prioritaires avec lesquels il faudrait travailler à l'avenir ?

RDC	Zambie
------------	---------------

Région d'Uvira : CADIC, NOPTA, COOJEPU , MUPALTA, COPELAC, ADDIPELTA, COREPI, AJEDIKA, MWAKA, CAN, COJERU Région de Fizi: SOCODEFI, SOPELTA,GEADES, ASMAKU	Les communautés locales sont les premières. Viennent ensuite les institutions ayant un mandat juridique dont : ECZ, Zambia Wildlife Authority, Fisheries. Agriculture, Community, Health, Education, Environment, Tourist ainsi que la communauté des bailleurs de fonds. D'autres sont les institutions d'affaires comprenant les pêches commerciales ou industrielles, les institutions de crédits, les compagnies de transformation, etc. Les autres apparaissent sur la liste de l'ADT.
---	--

6.14 Quelles institutions devraient-elles être impliquées dans toute future intervention selon vous, et comment devraient-elles travailler avec les autres institutions?

RDC	Zambie
Les Institutions qui devraient aussi être liées aux futures interventions sont : ECN (Environnement et Conservation de la Nature) et les services de vulgarisation agricole. Ces 2 sont des services techniques travaillant sur notre territoire. Ils peuvent donner des conseils aux ONG et aux coopératives impliquées dans le projet	Comme ci-haut, et consulter l'ADT pour les relations et la nature du travail

6.15 Comment voyez-vous votre implication avec le Secrétariat du Lac?

RDC	Zambie
Comme le Secrétariat du Lac sera un organe permanent, il devrait en fait être en relation étroite avec les membres CFEC. Si nécessaire, les CFEC devraient travailler en relation étroite avec le Secrétariat pour concevoir les programmes d'Education et assurer le suivi des activités qui seront financées.	En tant que gardien d'un environnement propre en Zambie, l'ECZ gouverne toujours le rôle central dans la formulation des politiques, la mise en œuvre et l'exécution des activités sur le terrain.

6.16 Quelles sont vos recommandations générales pour les futurs programmes ?

Burundi	RDC	Zambie
----------------	------------	---------------

<p>Le budget total devrait être connu dès le début du programme pour que les fonds puissent être libérés de façon régulière jusqu'à la fin de la phase.</p> <p>Le coordinateur de l'EE devrait connaître le budget disponible dès le départ</p> <p>La formation devrait être plus adaptée aux individus et à leurs besoins spécifiques</p> <p>Les populations locales devraient être plus impliquées dans l'identification des besoins et des problèmes en vue de clarifier leur rôle.</p> <p>Les priorités devraient être identifiées et approuvées par le Pays</p> <p>Il devrait y avoir une harmonie entre tout le personnel du projet pour les besoins des contrats et des indemnités.</p>	<p>Porter les activités du projet sur tout le Lac (côte de la RDC)</p> <p>Le budget alloué pour l'EE devrait être proportionnel à la zone à couvrir et être libéré à temps.</p> <p>Le programme d'activités devrait être approuvé à temps et exécuté intégralement</p> <p>Un effort spécial devrait être mis sur les activités de terrain (par ex. reforestation)</p> <p>Le coordinateur de socioéconomie devrait toujours être associé aux activités des CFEC</p> <p>Les activités d'EE devraient commencer en même temps que les autres disciplines ou ES</p> <p>Fournir un appui financier aux pêcheurs (moteurs) en vue de réduire la pression de pêche sur le côté littoral.</p>	<p>Le centre d'intérêt des activités devrait se porter sur la participation des communautés locales et le partage équitable des avantages.</p> <p>La plupart des activités de développement ont été un fiasco à cause du mauvais ciblage.</p> <p>Par conséquent, le futur devrait considérer sérieusement les questions de l'identité masculine et féminine comme moyen de réaliser des progrès sur terrain, au niveau intermédiaire et même macro. L'importance des jeunes dans le développement ne devrait pas être ignorée.</p> <p>Par conséquent, le futur devrait faire des enquêtes SE approfondies dans les communautés tant de la côte que de tout le bassin pour identifier les rôles spécifiques que les différents groupes sociaux pourraient jouer.</p> <p>La formation devrait atteindre les communautés locales pour renforcer les capacités de "Gestionnaires des Ressources Naturelles Communautaires".</p> <p>L'autre domaine d'intérêt devrait être sur les équipes de terrain et non autrement.</p> <p>Le problème avec le personnel de bureau est le manque de liens avec les communautés, ce qui fait que ce genre de connaissances finissent dans les tiroirs accumulant la poussière.</p> <p>Le changement d'attitudes peut être le principal inconvénient à l'avancement du programme. Beaucoup de ressources devraient être investies pour créer la sur les problèmes immédiats.</p>
--	--	---

REFERENCES

Garnett, S. 1997. Draft Training Strategy for Lake Tanganyika Projet. PBLT

PBLT, 1997, Annual Projet Performance Evaluation Report

Moreau, J. 1997. Consultancy and Contribution to the Human Resources Development Plan. PBLT

Willoughby, N. 1997. Lake Tanganyika Training Strategy Report. PBLT

BIBLIOGRAPHY

TRAINING REPORTS

Roland, R & Trudel, M. July 1998. A training Strategy for the Lake Tanganyika Biodiversity Project UNDP/GEF (RAF/92/G32). Report on a Consultancy Visit: Training needs Assessment 18 May- 3 July 1998.

Roland, R & Trudel, M. February 1999. Report of a Training And Communications Consultancy, 20 January – 3 February, 1999, Bujumbura

Roland, R & Trudel, M. July 1999. Report of a Training of Trainers and Communication Skills Workshop, Bujumbura, 3-21 July 1999.

Roland, R & Trudel, M. February 2000. Report of a Monitoring Visit from January 25th to February 13th 2000. Tanzania

Roland, R & Trudel, M. July 2000. Review and Final Report of The Training, Education And Communication Component of the Lake Tanganyika Biodiversity Projet (Burundi, D. R. CoONG, Tanzania, Zambia).

Trudel, M. March 1999. Rapport of an Environmental Education Consultancy, 23 February- 10 March 1999, Kigoma.

ENVIRONMENTAL EDUCATION COUNTRY REPORTS

Burundi :

Gakima, C et Nzohabonimana, F. June 2000. Journées de Réflexion sur l'importance de la Réserve Naturelle de la Rusizi pour la Protection de la Biodiversité du Lac Tanganyika, Rapport Final. Gitega.

RD Congo

Kimanuka, A et Bahizire, I. Avril 2000. Rapport des ateliers de formation sur la pêche durable (13 – 16 mars 2000) et sur l'agriculture durable (29 Mars – 2 Avril 2000) tenus à UviraaAu C.R.H.

Kimanuka, A et Bahizire, I. Juin 2000. Rapport sur le suivi des ateliers sur la pêche durable et les techniques culturales améliorées (du 02/05/2000 au 17/05/2000), Uvira.

Tanzania :

Tarimo, B D; Kweka, D & Malisa, F. January 2000. Riporti Ya Warsha Ya Maafisa Samaki Na Viongizi Wa Vijiji Iliyofanyika Kuanza Tarehe 17-21 Januari (Kigoma) Na 24-28 Januari (Rukwa)

Tarimo, B D. April 2000. Report of Seminar for Inter Sectoral Extension Workers and Local Community Leaders on Sustainable use of Lake resources, Kigoma.

Zambia :

Mfuni, K. February 2000. Village Conservation Development Committees Training, Stratum One Training Report. Lusaka.

Mfuni, K. June, 2000. Village Conservation Development Committees Training, Stratum Two And Three Training Report, 23rd May – 1st June 2000, Lusaka.