



COOPÉRATION POUR LE DÉVELOPPEMENT

Capitalisation SAE
Mise en place des CLD et Structuration Communautaire
2012-2013

Capitalisation des actions de SARAGNA
dans le Plan Triennal 2– Période 2011-2013,
Domaine *Sécurité Alimentaire et Economique*,
Avril 2014

Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT **.be**

UCL

UNIVERSITAIRE ET
SOLIDAIRE

LOUVAIN
COOPERATION

SOMMAIRE

Sommaire.....	2
Table des illustrations	2
Abréviations.....	2
Introduction	4
I.Méthodologie de la capitalisation	5
II.Le développement local et l'apparition des comités locaux de développement.....	5
1.Concept général	5
2.Cas de Madagascar.....	6
3.La Dynamique des CLD	8
III.Description d'un Comité local de développement	9
1.Organisation d'un CLD.....	9
2.Missions d'un CLD.....	9
3.Plan Local de Développement	10
IV.Description de la création et de la mise en œuvre d'un CLD	11
1.Phase 1 : Diagnostic préliminaire, Sensibilisation et Structuration	11
2.Phase 2 : Enracinement et Renforcement du CLD	12
V.Points Faibles et Points Forts : Analyse du retour d'expérience	16
1.Analyse des points faibles, des contraintes et des pratiques à éviter	16
2.Analyse des points forts et des bonnes pratiques	18
VI.Conclusion.....	20

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1 – Schéma de la structuration administrative à Madagascar	7
Figure 2 – Photo d'une base de SARAGNA dans un village d'intervention (Soarana sur Mer)	12
Figure 3 – Extrait d'un diaporama explicatif sur la démarche Climate Witness (WWF) et exemple de cartographie participative	14
Figure 4– Photo pour Confection de Foyer amélioré KAMADO	15

ABREVIATIONS

CCD : Comité Communal de Développement	pASC : projet d'Appui à la Société Civile du Menabe
CLD : Comité Local de Développement	PCD : Plan Communal de Développement
CTD : Collectivité Territoriale Décentralisée	PLD : Plan Local de Développement
COBA : Communauté de Base	PN2D : Programme National de Décentralisation et de Déconcentration
FRAM : Association de Parents d'Elèves	PT1 / 2 / 3 : Plan Triennal 1 (2008-2010) / 2 (2011-2013) / 3 (2014-2016)
KASTI : Komitin'ny Ala Sy ny Tontolo Iainana ou le Comité pour la Protection de la Forêt et de l'Environnement	PTA : Plan de Travail Annuel
LD : Louvain Coopération au Développement	SAE : Sécurité Alimentaire et Economique
ONG : Organisation Non Gouvernementale	

WWF : World Wild Fund

INTRODUCTION

Présent dans le Menabe depuis avril 2006, Louvain Coopération au Développement (LD) met en œuvre un programme sexennal 2008-2013 comprenant des interventions dans les domaines de la sécurité alimentaire, de la santé et de l'économie locale. Son objectif est de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des populations du littoral, et plus spécifiquement à la diminution de leur vulnérabilité à l'insécurité alimentaire et à l'augmentation de leurs revenus.

Le renforcement des acteurs du cadre institutionnel est indispensable pour améliorer l'efficacité des actions conjointes, leur pérennisation, et demande beaucoup de temps et d'efforts. La recherche d'un mieux-être social, économique et politique, l'exercice de la citoyenneté et le rôle moteur des communautés dans les choix de changement qu'elles se sont fixées, la prise en compte de ces choix par les autres niveaux de pouvoir sont autant de conditions de base nécessaires au développement économique.

Ce travail de structuration sera mis en œuvre par l'ONG d'appui communautaire Saragna, partenaire stratégique du PT2 (Plan Triennal 2 – 2011-2013). Elle favorisera l'émergence de Plans Locaux de Développement (PLD) par les communautés elles-mêmes, première étape de la décentralisation.

Ce document permet d'analyser les actions qui ont été menées depuis 6 ans par Saragna dans le processus de mise en œuvre et de formalisation des Comités Locaux de Développement (CLD) au sein des fokontany. Il s'agit d'observer le type d'activités menées et d'en retirer des enseignements pour établir d'une part les faiblesses et les pratiques à éviter et d'autre part, les forces et les bonnes pratiques. Cette analyse devrait permettre de rédiger des recommandations afin d'améliorer les projets existants et de servir comme modèle pour de nouveaux projets.

Le document comportera les parties suivantes :

- La méthodologie employée pour effectuer la capitalisation,
- Le contexte socio-économique et politique de la région du Menabe et du district de Belo sur Tsiribihina,
- Une présentation du développement local, de la décentralisation à Madagascar et de l'apparition des CLD,
- La description du fonctionnement d'un CLD,
- Les différentes étapes de la mise en place et de la mise en œuvre d'un CLD,
- L'analyse des points faibles et des pratiques à éviter,
- L'analyse des points forts et des bonnes pratiques,
- Les recommandations pour la suite du projet.

I. METHODOLOGIE DE LA CAPITALISATION

Le processus de capitalisation a eu lieu en novembre et décembre 2013, sur la base d'un stagiaire belge de l'Université Libre de Bruxelles.

Nous avons rencontré à plusieurs reprises les différents acteurs impliqués dans le projet. Nous nous sommes rendus dans cinq villages pour interroger, lors d'entretiens ou de discussions collectives, les bénéficiaires et les acteurs du projet à savoir les membres des CLD, les présidents de Fokontany, les membres d'associations sectorielles et les villageois.

Nous avons également organisé plusieurs réunions avec les agents de terrains de l'ONG Saragna qui s'occupent de la mise en œuvre du projet sur le terrain pour comprendre quelles sont les étapes de la mise en œuvre, analyser les activités menées et retirer d'une part les bonnes pratiques et d'autre part de chercher des pistes de solutions aux difficultés rencontrées.

Enfin, nous avons travaillé en connexion constante avec le responsable Sécurité Alimentaire et Economique (SAE) de Louvain Coopération.

Nous avons également consulté les PLD de plusieurs fokontanys où les CLD furent créés à des moments différents (2008 pour certains, 2011 pour d'autres) et plusieurs PLD successifs d'un même fokontany afin de mesurer les évolutions dans leur rédaction.

Il est important de noter que nous avons rencontré un problème non négligeable durant cette capitalisation car nous devions travailler avec le responsable du volet SAE de Saragna qui disposait d'une expertise sur le sujet et qui a démissionné de son poste au début du processus de capitalisation.

II. LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET L'APPARITION DES COMITES LOCAUX DE DEVELOPPEMENT

1. Concept général

Le concept de développement local est également appelé *développement à la base*, *développement économique communautaire*. Cette approche du développement, en tant que méthode de travail, est appliquée dans les pays en développement où différentes problématiques relatives à la dimension du développement ont émergé et, par conséquent, ont façonné la vision du concept de *développement local*. En effet, il apparaît que dans de nombreux pays en développement, l'État central ne dispose pas des moyens physiques et financiers pour prendre en charge le développement des petites localités rurales éloignées des centres de pouvoir. De plus, la corruption qui a lieu aux différents niveaux de pouvoir (national, régional, communal) complique d'autant plus la mise en place de politiques de lutte contre la pauvreté.

Le *développement local* est une approche qui vise à impliquer les acteurs locaux et les encourager à s'organiser, à planifier et à diriger des actions par rapport aux obligations inhérentes aux sociétés et à ses membres. Cela se manifeste par les actions concrètes à travers l'exploitation des ressources disponibles dans l'objectif d'inciter les acteurs individuels ou collectifs.

Le développement local doit faire face à trois principaux enjeux : répondre aux besoins des populations qui ont dorénavant une position active et responsable ; assurer un développement économique et social à l'échelle du territoire et inscrire la lutte contre la pauvreté et contre les inégalités dans des actions de proximité.

D'un point de vue économique, le développement local vise à valoriser localement les ressources existantes et potentielles, en vue de satisfaire tout d'abord le marché local mais également, à terme, des marchés plus lointains en raison des compétences des producteurs et des caractéristiques des produits fabriqués ou travaillés. Il favorise également la diversification et l'enrichissement des activités afin d'augmenter les sources de revenus ainsi que de diminuer les risques liés à une crise dans un des secteurs d'occupation.

D'un point de vue social, le développement local repose sur la création de solidarité et d'échanges pour organiser un débat autour d'un projet d'avenir commun. Le développement local est facilité par la mise en place de structures de négociations et de décisions entre les différents groupes créant la communauté pour que chacun exprime son point de vue et participe à la définition des priorités de développement.

2. Cas de Madagascar

C'est depuis les années '90 que Madagascar s'est engagée dans le processus de décentralisation. Cette démarche a pour but d'avoir un État plus proche des gouvernés et principalement du monde rural. Le mot d'ordre est dès lors la responsabilisation des communes dans la prise en main du développement économique et social local et régional.

L'objectif étant que les communautés locales s'associent dans un premier temps pour déterminer ensemble les priorités de développement local, pour ensuite mettre ces dernières en œuvre, et bien sûr pour gérer les ressources dans ce sens.

La politique de décentralisation à Madagascar découle de plusieurs principes :

- L'orientation générale de la politique de décentralisation inscrite dans la loi du 26 janvier 1994 ;
- Le principe de la libre administration des Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) ;
- La répartition des compétences entre l'Etat et les CTD, qui s'effectue en considération des intérêts nationaux, régionaux et locaux ;
- Le principe de subsidiarité, c'est-à-dire le fait de confier la responsabilité d'une action publique à la plus petite entité capable de résoudre le problème elle-même.

Aujourd'hui, le territoire malgache est divisé en 22 régions, 119 districts et 1549 communes et plus de 18.000 fokontany.

Si la décentralisation politique, à travers le découpage du territoire national en entités locales et autonomes a été acceptée depuis longtemps par les forces politiques nationales, cette volonté ne s'est toujours pas traduite par une véritable décentralisation administrative et budgétaire.

Théoriquement, l'État central délègue plus de pouvoir et de moyens aux pouvoirs décentralisés qui sont représentés par les communes.

Mais malgré les efforts mis en place, notamment à travers l'élaboration d'un Programme National de Décentralisation et Déconcentration (PN2D) en 2005, on constate un manque d'actions concrètes qui attribueraient davantage de responsabilités budgétaires aux entités politiques décentralisées (ex: transfert accru de responsabilité en matière d'impôts qui leur permettrait d'accroître leurs propres ressources) ou hausse significative des transferts financiers en provenance de l'administration centrale.

L'ARTICULATION ENTRE DECENTRALISATION ET DECONCENTRATION A MADAGASCAR

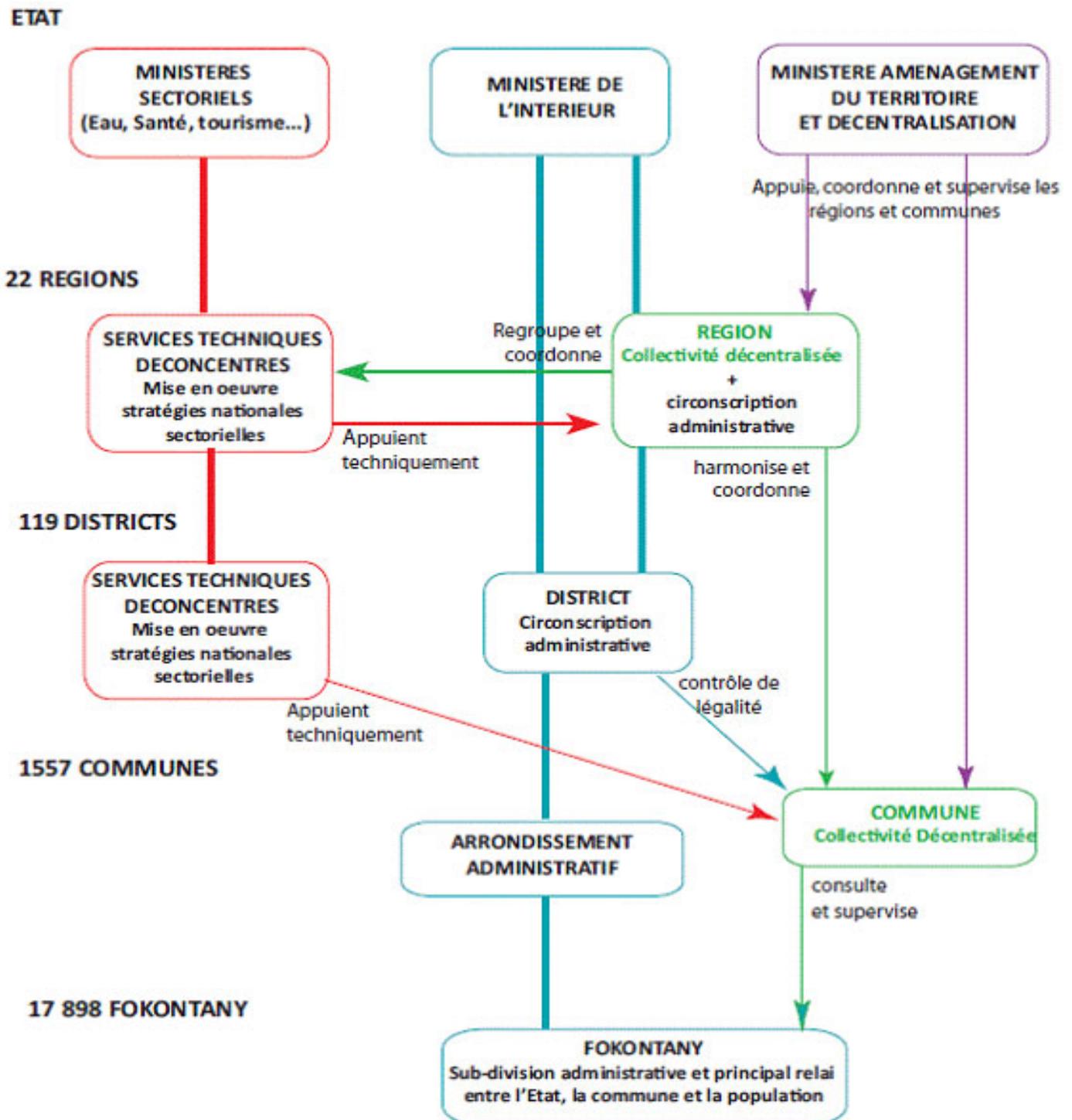


Figure 1 – Schéma de la structuration administrative à Madagascar

3. La Dynamique des CLD

Dans cette optique de décentralisation et de développement à la base, émerge le comité local de développement (CLD). Le CLD est une structure étatique et institutionnelle qui a pour objectif la prise en main de l'avenir de la communauté par elle-même. Le CLD est une entité créée à l'échelle d'un fokontany. Le fokontany étant une sub-division administrative de la commune.

Le CLD est composé des forces vives des villages et des hameaux faisant partie d'un fokontany. Nous reviendrons ultérieurement sur la méthode de désignation.

Les CLD de chaque fokontany vont élaborer un Plan local de Développement (PLD) dans lequel la communauté posera ses priorités de développement pour les 3 années à venir (le PLD fait l'objet d'une révision tous les ans).

Le CLD représente dès lors un outil majeur dans la création du Plan communal de Développement (PCD) qui est réalisé en tenant compte des différents PLD de tous les fokontany formant la commune. Chaque fokontany choisit ensuite ses représentants qui iront discuter de l'élaboration du PCD. Le PCD est ainsi le fruit de la concertation et de la participation de tous les acteurs tant sur le contenu que sur la priorisation des actions de développement de la commune.

Le Comité Communal de Développement (CCD) joue le rôle d'interface entre la commune et la communauté de base. Ainsi, sa stratégie contribue à renforcer la plate-forme de concentration locale. Le CCD participe à la réflexion autour du développement communal et joue le vecteur de communication et d'information entre les gouvernants et les gouvernés.

III. DESCRIPTION D'UN COMITE LOCAL DE DEVELOPPEMENT

1. Organisation d'un CLD

Chaque CLD est constitué de la manière qui suit :

- Quatre commissions (Sécurité et environnement, éducation, santé, économique) composée chacune d'un président, d'un secrétaire et d'au plus trois autres membres ;
- Un bureau exécutif composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint ;
- Un organe de contrôle avec un commissaire aux comptes et un adjoint.
- Une assemblée générale composée des membres du bureau du CLD, du président du fokontany et du conseil qui est lui-même composé de 2 représentants de chaque commission à savoir le président et le secrétaire ;

Les commissions sont des organes de conceptions qui réfléchissent sur sa thématique et proposent des solutions et des stratégies de mise en œuvre.

Les différentes commissions du CLD sont :

- La commission éducation formée par des enseignants, président des associations des parents (FRAM), des responsables des organisations confessionnelles et Ray aman-d'Ren'y ;
- La commission santé constituée par les membres des structures communautaires sur la santé : Comités de Santé, Agents Communautaires, Accoucheuses Traditionnelles ;
- La commission économie formée par des membres des organisations professionnelles (agriculteurs, pêcheurs, apiculteurs) ;
- La commission environnementale et sécurité (membres KASTI - Komitin'ny Ala Sy ny Tontolo Iainana ou le Comité pour la Protection de la Forêt et de l'Environnement, COBA – Communauté de Base)

Selon la priorisation des actions à mener dans les PLD, les tâches sont réparties aux différentes commissions concernées. Les commissions sont donc responsables, avec la participation et l'aide de la communauté, de la mise en œuvre des actions décidées au sein du CLD.

2. Missions d'un CLD

Les missions du CLD sont multiples et variées :

- Élaborer un plan triennal de développement par la priorisation des solutions par secteurs de développement tout en planifiant et en budgétisant les actions et les projets qui seront menées après avoir reçu l'assentiment de la communauté. Ce document sera remis à la commune.
- Élaborer à la fin de chaque année un Plan de Travail Annuel (PTA) pour l'année prochaine. Ce document sera également remis à la commune.
- Formuler, en concertation avec le président du fokontany, une demande d'appui auprès de la commune pour la réalisation des projets ;
- Sensibiliser et mobiliser la communauté pour la promotion des actions et la mise en œuvre proprement dite des actions et projets ;
- Élaborer des Dina (le Dina est un contrat social traditionnel reconnu juridiquement auquel chaque membre de la communauté doit impérativement adhérer) sur l'utilisation et l'entretien des infrastructures, des ressources naturelles telles que la forêt, l'eau, les rivières et cours d'eaux, la

biodiversité afin de les préserver ;

- Faire respecter les Dina en collaboration avec les services et autorités compétentes ;
- Contribuer à la sensibilisation de la communauté sur le changement climatique et les mesures d'atténuation et d'adaptation ;
- Chercher à constituer un fond local de développement pour subvenir aux contributions telles que les charges nécessaires à la mise en œuvre des travaux communautaires, les compensations des jours destinés à travailler pour le CLD.

3. Plan Local de Développement

Le plan local de développement (PLD) est un outil de priorisation et de programmation des investissements sociaux et économiques à l'échelon local. Il constitue un moyen de fédérer les initiatives et dynamiques locales et présente un intérêt évident par rapport à la concertation.

En effet, il part des informations, des connaissances et des compétences des populations en les considérant comme le point de départ de toute action. Il recherche la bonne mise en œuvre des actions de développement par la combinaison des compétences et potentialités présentes dans la communauté mais aussi au sein des différents opérateurs actifs dans la localité que ceux-ci soient des groupements locaux, des ONG, des acteurs régionaux ou les États.

Le plan local de développement a une triple fonction :

- Une fonction de "réappropriation" de leur espace par les habitants. La démarche de construction d'un PLD leur permet de lire leur territoire en objectivant sa situation écologique, leurs capacités économiques, la nature de leurs relations internes ;
- Une fonction de "restructuration". Le PLD permet aux groupes de population du territoire de déterminer leurs objectifs au regard des moyens techniques, humains et financiers dont ils disposent ;
- Une fonction de "référence". Le PLD constitue un cadre de référence tant pour les populations que pour les autorités locales. Il sert de contrat entre les différentes parties concernées par les actions réalisées dans la zone.

IV. DESCRIPTION DE LA CREATION ET DE LA MISE EN ŒUVRE D'UN CLD

Dans le souci de pérenniser ses actions rentrant dans la mise en œuvre du projet Sécurité Alimentaire et Economique (SAE), Saragna cherche à ce que toutes les actions de développement de la localité soient menées par cette organisation communautaire et ainsi appropriée par toute la population. Elle est l'interlocuteur direct de tous les acteurs intervenant dans sa circonscription.

Saragna, représentée par une dizaine d'agents de terrain, est présente dans 4 zones du district de Belo sur Tsiribihina où elle a appuyé 21 fokontany entre 2007 et 2010.

Le processus de mise en place des CLD et les actions menées pour assurer sa pérennité sont regroupés en deux grandes phases :

- Diagnostic préliminaire, Sensibilisation et Structuration
- Enracinement et Renforcement du CLD

Ces deux grandes phases sont également découpées en étape.

1. *Phase 1 : Diagnostic préliminaire, Sensibilisation et Structuration*

Etape 1-1 : Première prise de contact et Sensibilisation

La première phase consiste à préparer la visite de l'agent de terrain dans un nouveau fokontany, à établir un contact avec la communauté, à les informer et les sensibiliser à la possibilité d'installer un CLD.

Les agents de Saragna vont dans un premier temps planifier leur visite dans le village en récoltant toutes sortes d'informations telles que la ou les ethnies présentes, le nombre d'habitants, le type d'activités professionnelles.

Une fois dans le village, ils vont tout d'abord rencontrer les forces vives comme le président du fokontany, les chefs traditionnels, les chefs de quartier et les notables afin de leur présenter le projet et organiser une première réunion avec l'ensemble de la communauté. Il est primordial que les personnes disposant de pouvoir adhèrent au projet car leur avis compte énormément aux yeux de la communauté et leur approbation s'avère indispensable.

Lors de la réunion avec l'ensemble de la communauté, les agents de terrain font un discours d'ouverture avec le président du fokontany puis ils l'informent de la possibilité de créer un comité local de développement au sein du village. Les agents de terrain expliquent en quoi consiste le développement local, ce qu'est le CLD (objectifs, rôles et attributions) et en quoi l'instauration d'un CLD peut être bénéfique à la communauté.

Après cette première réunion, les agents de terrain vont user de plusieurs techniques pour sensibiliser la communauté au bien fondé du projet car si il n'acquiert pas un assentiment presque général, le CLD a de forte chance de ne pas être légitime et dès lors de ne pas être fonctionnel.

Dans cette optique de sensibilisation, il est important de répéter le message à de nombreuses reprises pour être certain que les villageois aient compris le projet.

Le premier moyen est d'utiliser la radio afin de toucher toute la communauté rapidement.

Ensuite, les agents de Saragna vont effectuer des visites de courtoisie pendant lesquelles ils vont rencontrer chaque famille séparément.

Enfin, ils vont avoir recours à la méthode du dialogue valorisant auprès des femmes. Cette pratique consiste à collecter des informations sur les femmes qui comptent dans la communauté grâce à leurs actions menées en faveur de celle-ci. L'objectif étant d'identifier ces femmes ressources et d'obtenir leur soutien dans le processus de sensibilisation auprès des autres femmes afin de créer un engouement à prendre part au projet.

Les résultats attendus de l'état des lieux et de cette première approche sont :

- Une communauté motivée et dynamique pour l'aboutissement du projet ;
- L'élaboration d'un calendrier des activités à mener dans le processus de mise en œuvre du CLD ;
- La connaissance du taux de participation de la communauté pour évaluer les actions de sensibilisation encore nécessaires ;
- L'identification des vulnérabilités de la communauté dans l'élaboration du CLD (analphabétisme, insécurité, etc.).

Etape 2 : Structuration du CLD

Une fois cette phase d'information passée, les agents de terrain vont coordonner le processus d'élection des membres du CLD par l'ensemble de la communauté.

Les membres des différents organes du CLD sont élus sur base du volontariat. Il s'agit généralement de personnes alphabétisées et ayant déjà une certaine influence dans les décisions du fokontany.

Les membres qui se présentent aux élections des commissions avaient déjà, la plupart du temps, des attributions et des connaissances dans le domaine pour lequel ils se présentent (éducation, santé, environnement, etc.).

Les agents de terrain accordent une importance toute particulière à l'aspect genre durant la phase de désignation des candidats car il est indispensable que les femmes prennent entièrement part à l'élaboration et à la participation des CLD afin de rendre ceux-ci légitimes et englobant.

Les résultats attendus de l'élection des membres du CLD sont :

- La mise en place d'un CLD fonctionnel avec des membres compétents et une attention portée à l'aspect genre ;
- La validation du CLD par la communauté, les autorités du fokontany et la commune.

2. Phase 2 : Enracinement et Renforcement du CLD

La deuxième phase consiste en un processus d'enracinement et de renforcement du CLD au sein de la communauté pour assurer sa durabilité. Les agents de terrain vont accompagner le CLD et la communauté dans la mise en œuvre et la réalisation des priorités énoncées dans le PLD.

Pour accompagner les communautés de la manière la plus efficace possible, les agents de terrain vont résider au sein même des villages dans des « bases » construites à cet effet avec l'aide des villageois.



Figure 2 – Photo d'une base de SARAGNA dans un village d'intervention (Soarana sur Mer)

Durant cette phase, les agents de terrain vont mener deux grands types d'actions : le soutien administratif d'une part et le renforcement de capacité d'autre part.

Etape 2-1 : Soutien administratif

Premièrement, concernant le soutien administratif, il est important de suivre et d'aider les membres du CLD dans toutes les tâches administratives car ceux-ci n'ont pour ainsi dire aucune expérience dans ce domaine et il est impératif de tenir des rapports, des comptes-rendus et des PLD minutieux et soignés pour s'assurer du bon fonctionnement du CLD, de sa reconnaissance par la commune et afin d'avoir une ligne de conduite claire des actions à mener.

Les agents de terrain de Saragna vont dès lors appuyer les CLD dans la rédaction des procès-verbaux et des fiches de présence de réunions et dans la rédaction du Plan local de développement et sa remise auprès de la mairie.

Avec l'aide des agents de terrain, les membres du CLD vont également élaborer un règlement d'ordre intérieur, propre à chaque CLD, en y définissant un certain nombre de règles pour s'assurer de son bon fonctionnement et du sérieux de ses membres. Les règles édictées tiennent généralement du respect des horaires et de la présence aux réunions.

Les membres du CLD vont également édicter des règles concernant les contributions des villageois nécessaires à la réalisation des projets de développement local définis comme prioritaires par la communauté. Les règles définissent la répartition des tâches et la constitution des apports en nature ou en argent ainsi que les sanctions applicables en cas de non respect de celles-ci.

Etape 2-2 : Rédaction du PLD

La rédaction du PLD représente une étape cruciale dans l'émergence des CLD car le PLD liste les besoins et les demandes de la communauté et servira de cadre de référence des actions à mener par la communauté et par la commune.

Pour la rédaction du PLD, les agents de terrain ont proposé d'employer la méthode de la priorisation par paire.

Cette technique, réalisée conjointement par les membres du CLD et les agents de terrains, consiste à interroger chaque habitant sur les deux problèmes, sujets qu'il juge les plus importants à résoudre pour ensuite définir une hiérarchie des priorités en fonction des réponses obtenues.

L'efficacité et la pertinence de la mesure dépendant bien évidemment de l'investissement et de la participation des villageois.

Les résultats permettent d'établir un plan de travail qui servira à la rédaction du PLD.

Depuis 2012, et sous l'impulsion de WWF, la démarche de faire émerger le PLD s'est enrichie en intégrant dans le processus une réflexion sur le Changement climatique (cf Annexe). Aussi Saragna, pour accompagner les CLD dans l'élaboration du PLD, utilise les outils suivants :

- Cartographie villageoise
- Calendrier saisonnier
- Profil historique
- Inventaire floristique et faunistique
- Identification des problèmes
- Analyse des causes racines
- Vision des communautés pour le futur
- Evaluation des options d'adaptation
- Plan d'action d'adaptation au changement climatique

 **Climate witness toolkit**

- ❑ Basée sur les méthodologies en sciences sociales
- ❑ Implications des communautés dans l'identification des impacts du CC;
- ❑ Approche complémentaire aux méthodes scientifiques
- ❑ Capitalisation et valorisation des connaissances et perceptions locales.
- ❑ **Objectifs:**
 - Décrire les impacts du changement climatique au niveau local;
 - Concevoir les mesures d'adaptations appropriées de manière participative.

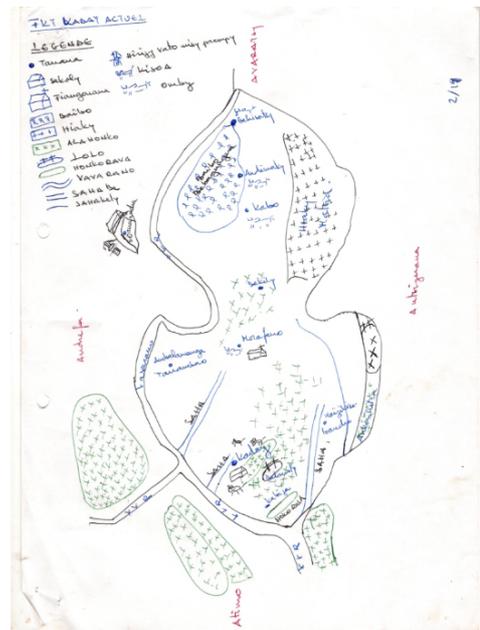



Figure 3 – Extrait d'un diaporama explicatif sur la démarche Climate Witness (WWF) et exemple de cartographie participative

Etape 2-3 : Renforcement de Capacités du CLD

Les agents de terrain ont également un rôle primordial dans le renforcement de capacité des membres du CLD et des compétences et techniques de la communauté.

Ainsi, ils dispensent toute une série de formations dans divers domaines. Ces formations représentent une des étapes essentielles pour la mise en œuvre et vers l'acceptation du CLD par la communauté. En effet, elles sont une application concrète de l'apport de l'agent de terrain et du CLD vers le développement du fokontany par la base. Les activités visant le renforcement de capacité sont prioritairement destinées aux membres du CLD mais sont généralement ouvertes à toute la communauté. Dans un premier temps, les agents de terrain analysent les besoins en formations de la communauté et du CLD. Ensuite, ils informent et sensibilisent ceux-ci sur l'intérêt d'y participer afin de toucher le plus grand nombre.

Les formations sont délivrées par les agents de Saragna qui ont été formé en interne ou par LD ou WWF. Les membres du CLD ont suivi des formations en gestion administrative, en comptabilité et en gestion des conflits.

Enfin, après avoir dispensé la formation, ils réalisent des évaluations régulières, lors de leur passage dans le fokontany, sur l'assimilation des apprentissages et sur la durabilité des acquis.

Les agents de terrain dispensent également des formations auprès de la communauté en suivant les demandes que celle-ci a formulé dans le PLD.

Les communautés ont reçu les formations suivantes (liste non exhaustive) :

- Système de riziculture améliorée
- Apiculture
- Technique de pêche
- Technique de séchage des poissons
- Adoption de la culture d'igname
- Culture d'arachide
- Technique culinaires
- Confection de foyer amélioré
- Mise en place de pépinière d'espèces à usage multiple



Figure 4– Photo pour Confection de Foyer amélioré KAMADO

Etape 2-4 : Accompagnement dans la mise en œuvre du PLD et de la vie associative

Les agents de terrain jouent également un rôle au niveau de la mise en œuvre des actions puisqu'ils opèrent un suivi, un appui et des conseils auprès des communautés lors de la réalisation des projets de développement tels que la construction d'une école, d'un puits, etc.

V. POINTS FAIBLES ET POINTS FORTS : ANALYSE DU RETOUR D'EXPERIENCE

1. Analyse des points faibles, des contraintes et des pratiques à éviter

Après la description des actions menées lors de la mise en place d'un CLD, nous allons observer les difficultés rencontrées lors de ce processus.

Il existe beaucoup de points faibles ainsi que des contraintes qui peuvent empêcher l'émergence de CLD dynamiques, autonomes et efficaces.

Manque d'enracinement dans la communauté

Bien souvent, malgré la sensibilisation et l'explication dispensée à la communauté dès le début du projet, le CLD a été considéré comme une organisation induite par Saragna et dont le rôle et les objectifs n'ont pas été compris par les membres de la communauté.

Il en résulte un défaut de motivation, d'engagement et de participation de la part d'une bonne partie de la communauté ce qui empêche tout avancement du projet.

De plus, on remarque une certaine méfiance voire un rejet du CLD par le chef fokontany qui s'interroge sur la place que va occuper le CLD et l'importance qu'il aura dans les décisions de la communauté. Le chef fokontany craint que son autorité va s'amoindrir ou disparaître avec l'émergence du CLD. Cette méfiance naît également du fait que l'agent de terrain n'aurait pas consulté le chef fokontany avant le lancement du projet.

On constate par moment une réelle tension entre le chef fokontany et le président du CLD. En effet, des incompréhensions entre ceux-ci sont perceptibles dans certaines localités puisque le président du CLD pense pouvoir remplacer le chef fokontany qui n'apprécie pas de voir son autorité amoindrie et voudrait pouvoir donner son avis sur toutes les décisions prises par le CLD.

Pour tenter de régler ces différents et afin que la communauté s'approprie le CLD, un atelier a été organisé au niveau de la commune de Belo sur Tsiribihina réunissant les chefs des fokontany concernés, des représentants des CLD mis en place et les autorités tels que le chef du District, le Maire et les responsables des forces de sécurité de District. L'objectif de l'atelier fut :

- La présentation du CLD dans le schéma de développement préconisé par l'état par les autorités compétentes ;
- La présentation des membres des CLD mis en place et sa reconnaissance par les autorités et surtout par la commune par un « arrêté communal » ;

Après cet atelier, le CLD commença à être reconnu et respecté surtout avec la réalisation et l'inauguration officielle d'infrastructures communautaires (écoles nouvellement construites ou réhabilitées, bureaux de Fokontany construits). Ces infrastructures furent réalisées grâce aux efforts conjugués des chefs fokontany et des membres du CLD.

Enfin, à force d'expliquer et de montrer la complémentarité entre le CLD et les autorités du fokontany, le tandem se forge et constitue la force du fokontany pour réaliser ses projets communautaires de développement.

Analphabétisme

Lors du processus électoral de désignation des membres du CLD, on observe dans certains villages une difficulté à élire des membres de commissions compétents. Ce problème est principalement dû à

l'analphabétisme d'une grande partie de la population mais également au déséquilibre entre les genres dans la composition des commissions avec une majorité d'hommes ce qui provoque l'éviction d'une part importante des habitants instruits.

Népotisme

Au sein du CLD, nous constatons également deux problèmes principaux qui surviennent lorsque le CLD est en mesure de fonctionner c'est-à-dire après la mise en place des commissions.

Premièrement, nous observons dans certains cas une tendance au népotisme et à la satisfaction des intérêts personnels qui peuvent être l'œuvre du président du CLD mais aussi de différents membres des commissions. Ce problème peut être résolu en instaurant un règlement interne mais surtout en promouvant une forte participation de la communauté qui sera dès lors plus en mesure de contrôler les actions du CLD.

Non respect des règles

Secondement, il arrive que le règlement interne ne soit pas respecté par certains membres du CLD essentiellement en ce qui concerne le respect de l'agenda. Dans ce cas, les agents de terrain insistent auprès de la communauté pour qu'elle pousse la ou les personnes à démissionner et à les remplacer.

Facteurs limitant l'émergence d'un CLD

Nous avons observé qu'il existait deux facteurs limitant l'émergence du CLD externes à celui-ci.

Premièrement, il nous semble important d'aborder le **problème de l'insécurité** qui sévit à Madagascar depuis 2009 et dont l'intensité a atteint son paroxysme en 2013. Elle représente un facteur externe à la communauté qui limite et dans certains cas empêche totalement l'émergence et le fonctionnement du CLD. En effet, il nous a été rapporté que dans certains villages, les attaques et les pillages sont tellement fréquents que les habitants craignent d'y rester. Ils se réfugient donc dans les forêts adjacentes dès que la journée touche à sa fin ce qui rend toute réunion impensable.

Toutefois, dans des villages touchés par l'insécurité mais de manière moindre, le CLD via la commission sécurité apporte des réponses encourageantes puisqu'elle a décidé de payer deux soldats de l'armée malgache pour la défense du village. Il est demandé à chaque habitant de participer à la paie de leurs soldes qui représente une charge d' 1.000.000 d'Ariary par an.

Secondement, **l'absence de la commune** limite l'impact et l'efficacité du CLD mais pas son fonctionnement.

En effet, la commune a un rôle à joué puisqu'elle doit réaliser des actions et des investissements en fonction des priorités établies dans les PLD de chaque fokontany. Mais depuis la crise politique de 2009, la commune ne dispose plus de financement de l'État central et ses membres ne sont plus légitimes car ils ne sont plus élus.

L'absence de financement et de réalisation des demandes des fokontanys provoque une certaine démotivation de la part de la communauté mais aussi des membres du CLD puisqu'une grande partie de leurs demandes ne sont pas exécutées.

Analyse ethno-sociologique

Enfin, nous avons pu observer qu'il existait des différences dans l'instauration et l'évolution des CLD en fonction des ethnies qui étaient représentées au sein de la communauté.

On distingue de manière générale trois ethnies qui peuvent composer la population d'un fokontany : les vezos qui sont généralement des pêcheurs, les sakalavas qui représente l'ethnie autochtone et qui vivent principalement du maraîchage et de l'élevage et enfin les migrants qui se sont installés dans les villages pour faire du commerce ou de l'agriculture.

Il semble que dans les villages constitués majoritairement de pêcheurs, la participation et le développement du CLD sont moins importants car ils passent l'entièreté de leur temps soit à la pêche soit

à la transformation de leur produit. Ils n'ont donc pas ou peu de disponibilité en temps pour s'occuper du CLD.

Dans les villages de pêcheurs, il n'y a pas que des vezos mais aussi des migrants qui sont présents pour collecter le produit de la pêche.

Les agents de terrain ne sont pas totalement d'accord sur l'impact des migrants sur le développement local de la localité. Certains estiment que les migrants sont uniquement présents dans le village pour l'argent et ne pensent pas aux activités de développement. D'autres agents estiment que les villages du littoral sont plus avancés car les migrants sont plus instruits et qu'ils comprennent et reçoivent mieux les enjeux du CLD.

Néanmoins, le rôle et le poids des migrants dépendent de leur nombre. En effet, s'ils sont nombreux proportionnellement à la population autochtone, ils sont intégrés dans la communauté et prennent, y sont écoutés et prennent part à son développement. Par contre, s'ils sont peu nombreux, ils seront moins écoutés.

Mais tous sont d'accords pour dire que lorsque la population est multi-ethnique, l'engagement au sein du CLD pour le développement local est plus poussé que lorsqu'une ethnie domine.

Synthèse des points faibles et contraintes

Pour finir, nous allons synthétiser les points faibles et les contraintes qui empêchent l'émergence du CLD :

- le manque de compréhension de l'objectif du CLD,
- le sentiment que le CLD est imposé par Saragna,
- les tensions entre le chef fokontany et le président du CLD sur l'attribution des rôles,
- le manque de personnes compétentes et instruites dans les commissions du CLD,
- l'analphabétisme,
- le manque de motivation de la part des membres du CLD ou de la communauté,
- la satisfaction des intérêts personnels,
- le non-respect du règlement intérieur,
- l'insécurité,
- l'absence de la commune.

2. Analyse des points forts et des bonnes pratiques

Un accompagnement bien ancré dans la communauté

Tout d'abord, il est essentiel que les agents de terrain passent le plus de temps possible dans les villages pour continuer sans relâche à expliquer, argumenter et démontrer l'intérêt du CLD. Cependant, il faut rester vigilant et veiller à ne pas brusquer la communauté en donnant l'impression que les agents de terrain imposent cette structure aux villages.

De plus, il faut veiller à respecter les us et les coutumes des communautés tels que le respect de l'avis des leaders traditionnels. Il apparaît d'ailleurs que pour favoriser l'approbation du CLD par la communauté, il convient de donner une certaine importance aux élites locales qu'il s'agisse de représentants de l'État au niveau local, des autorités traditionnelles, des notables locaux, etc.

Ces mesures sont impératives pour obtenir l'assentiment de la communauté.

Le choix des membres du bureau du CLD

Ensuite, il s'agit de trouver des personnes compétentes pour former le CLD. Les agents de terrain vont chercher au sein de la communauté les personnes les plus qualifiées et instruites pour présider le CLD ainsi que ses commissions afin de les employer comme élément moteur du CLD.

Ils vont effectuer un maximum de visite de courtoisie afin de convaincre ces personnes d'accepter cette tâche. Mais ils vont surtout veiller à motiver les femmes à prendre leurs responsabilités.

Lorsque les commissions seront formées, les agents de terrain vont dispenser des formations d'alphabétisation à l'attention des membres du CLD car la plupart d'entre eux dispose d'un faible niveau d'éducation. Les agents vont employer la méthodologie Reflect Afisod pour laquelle ils ont été formés par WWF en 2011. Ces formations sont également destinées aux leaders des associations.

Reconnaissance communautaire du CLD

Une fois le CLD effectif, il est impératif que celui-ci soit validé et reconnu par la communauté, par les autorités du fokontany et par la commune. Les agents de terrain assisteront les membres du CLD dans leurs démarches et sensibiliseront les interlocuteurs vers l'acceptation du rôle et des pouvoirs de la structure.

Il est également important de définir les rôles et les fonctions du CLD et du fokontany afin d'éviter les tensions liées à une confusion des compétences. L'agent de terrain doit mener un travail constant de conciliation entre ces deux structures afin qu'elles cohabitent, qu'elles travaillent ensemble et que leurs membres intègrent qu'elles sont complémentaires dans l'objectif du développement local du village.

Accompagnement en cas de problème

Enfin, en cas de problème avec un membre du CLD tel qu'un non respect des horaires, une mauvaise utilisation de sa fonction, etc., les animateurs contactent les populations pour leur en parler et les conseillent sur la possibilité de restructurer des membres. Il est nécessaire de les appuyer car les habitants ne sont pas toujours conscients des problèmes et ne prennent pas automatiquement les décisions qui s'imposent.

Synthèse des bonnes pratiques

Voici la synthèse des bonnes pratiques et des pré-requis pour un bon fonctionnement du CLD :

- le respect des us et des coutumes,
- des entretiens et une implication des leaders traditionnels, des notables et des autorités locales,
- pas d'imposition de la structure,
- des visites de courtoisie auprès de la communauté afin d'améliorer la sensibilisation,
- la validation de la structure par la communauté, le fokontany et la commune,
- une répartition claire des tâches du fokontany et du CLD,
- l'identification des personnes instruites au sein de la communauté,
- des formations d'alphabétisation pour les membres du CLD,
- une responsabilisation des femmes via le dialogue valorisant,
- une participation accrue des femmes au sein du CLD
- le respect du règlement intérieur,
- une présence et des contacts permanents entre la communauté et les agents de terrain.

VI. CONCLUSION

Le présent document présente la méthodologie employée par SARAGNA, depuis 6 ans, pour faire émerger les Comités Locaux de Développement ou CLD.

Cette démarche représente le premier maillon de la décentralisation, et va permettre aux communautés à participer activement à leur propre développement.

Même si le contexte de réalisation est difficile (crise politique qui a perduré entre 2009 et 2013, insécurité et paupérisation des populations, décentralisation non effective), cette expérience est un exercice intéressant d'apprentissage pour les communautés, peu habituées à une telle participation, et également pour les agents de terrain et les cadres de SARAGNA.

Ce document va permettre de mieux diffuser la méthodologie au sein de structures intéressées par cette approche. SARAGNA va continuer à approfondir ce travail au cours du PT3 2014-2016, et également à travers l'expérience du projet pASC-Men (projet d'Appui à la Société Civile du Menabe), financé par l'Union Européenne, dans lequel SARAGNA va jouer le rôle de leader dans la définition d'une démarche de bonne gouvernance au niveau local.



Généralités

- ❑ **Changement climatique:**
 - ❑ Variations statistiquement significatives soit de l'état moyen du climat, soit de sa variabilité qui persiste sur une période longue (décades et plus).
 - ❑ Modifications du climat qui sont attribuées directement ou indirectement à une activité humaine altérant la composition de l'atmosphère globale et qui viennent s'ajouter à la variabilité naturelle du climat observée au cours de périodes comparables.
- ❑ **Adaptation:** Initiatives et mesures prises pour réduire la vulnérabilité des systèmes naturels et humains aux effets des changements climatiques réels ou prévus.
- ❑ **Vulnérabilité:** le degré par lequel un système (humain, naturel) risque de subir ou d'être affecté négativement par les effets néfastes des changements climatiques



Généralités (Suite)

- **Les capacités d'adaptation**
 - Capacités d'ajustement d'un système face aux changements climatiques (y compris à la variabilité climatique et aux extrêmes climatiques) afin d'atténuer les effets potentiels, d'exploiter les opportunités ou de faire face aux conséquences
- **Indicateurs par rapport au changement climatique**
 - Augmentation de la température
 - Modification des régimes de précipitations (intensité, fréquence, etc.)
 - Evénements extrêmes

2



WWF Climate Witness

- **Initiative développée par WWF pour:**
 - Catalyser les perceptions locales en matière de CC
 - Appuyer la population locale à comprendre les impacts locaux du changement climatique
 - Identifier les mesures d'adaptation potentiels pour faire face au CC

3



Climate witness toolkit

- Basée sur les méthodologies en sciences sociales
- Implications des communautés dans l'identification des impacts du CC;
- Capitalisation et valorisation des connaissances et perceptions locales.
- Objectifs:**
 - Décrire les impacts du changement climatique niveau local;
 - Concevoir les mesures d'adaptations appropriées de manière participative.



4