



**Besoins en formations  
du secteur privé  
de la biodiversité végétale tropicale  
(notes sur une enquête)**

**Jean-Pierre PROFIZI, mai 2019**

## **Contexte de l'enquête**

En 2016, le programme SEP2D a confié à Fabien BOULIER une étude sur les besoins de renforcement des capacités au travers d'appuis aux formations professionnelles initiales ou continues, ainsi qu'aux formations académiques sur les enjeux liés à la conservation et la gestion du patrimoine végétal. L'étude a établi un bilan global des formations existantes dans les domaines couverts par le programme SEP2D, au Sud et dans l'ensemble du monde francophone. Cette étape a permis d'acquérir d'une connaissance précise et détaillée de l'existant, avant dans un deuxième temps de recenser les besoins en formation complémentaires (exprimés principalement par des acteurs du secteur académique), puis d'établir les priorités de formations qui seraient à développer dans le futur. Celles-ci devront être en adéquation avec les enjeux socio-économiques et avec le tissu de formation déjà en place, ainsi qu'avec les besoins en formation exprimés par les partenaires (étude disponible sur le site du programme : <http://sep2d.org/documents-et-rapports/etudes-prealables>).

Au fur et à mesure du déroulement du programme SEP2D et des réflexions menées lors des réunions de gouvernance (Conseil scientifique et pédagogique et Comité de pilotage), ~~il est apparu nécessaire de compléter l'approche « offre » par une évaluation de la « demande »~~ il est apparu nécessaire de la compléter par une étude des besoins du secteur privé de la biodiversité végétale. Ceci afin d'être en mesure de satisfaire i) les besoins actuels de qualification de leurs employés (formation continue) et ii) de futurs collaborateurs (formations initiales).

Pour ce faire, un questionnaire a été élaboré (cf. Annexe 1) et diffusé le plus largement possible, auprès de toute la base de données des partenaires du programme SEP2D, des porteurs de projets et de leurs partenaires privés (lorsqu'ils en ont), des membres de la gouvernance et des Points focaux régionaux du programme, des représentations IRD, des agences locales AFD, des SCAC et Conseillers économiques des Ambassades etc. Il a ainsi été adressé à plus de 2.000 contacts, dont certains servant de relai grâce à leurs réseaux professionnels.

## **Réponses reçues**

Malgré cet envoi massif, assorti de plusieurs rappels par mail, seulement 36 réponses ont été réunies ! Le faible succès de cette enquête est difficile à interpréter : obligation de s'identifier (car nous voulions faire un « retour » de qualité à ceux qui l'avaient rempli), manque de confiance en le caractère confidentiel du recueil des données, prudence devant un questionnaire à remplir en ligne sur une application Google, questionnaire trop long... ?

La principale conséquence de ce faible nombre de réponses est sa faible qualité statistique et sa faible représentativité du secteur privé, de surcroît sur l'ensemble de la couverture des 22 « pays SEP2D » ! Tous les enseignements tirés de cette enquête seront donc à considérer avec prudence en s'aidant, sans doute, d'une connaissance subjective du secteur privé des pays SEP2D issue de l'expérience de terrain de chacun de ses lecteurs.

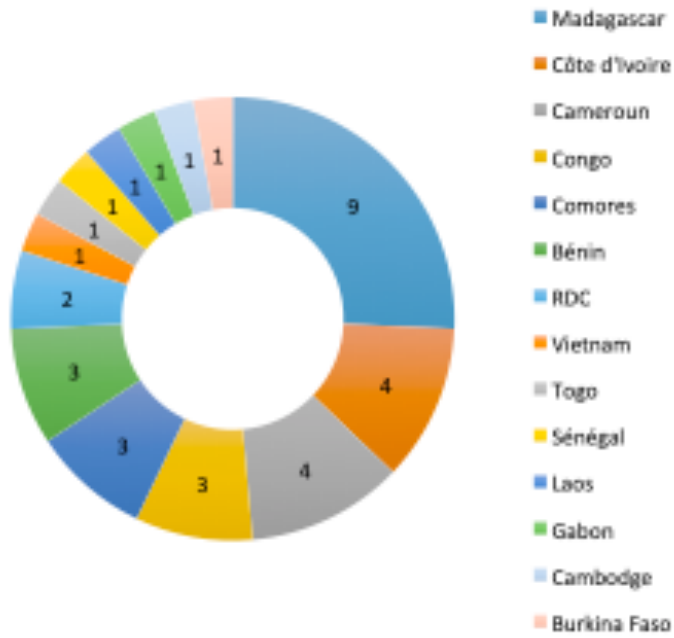
## **Pays concernés et tailles des entreprises** (représentations graphiques page suivante)

Plus de 70 % des réponses sont parvenues de 6 pays : Madagascar (9 réponses), Côte d'Ivoire et Cameroun (4 réponses chacun), Congo, Comores et Bénin (3 réponses chacun). Le nombre de projets soutenus par SEP2D à Madagascar peut sans doute expliquer pour partie la mobilisation relative du secteur privé de ce pays, mais il est difficile d'interpréter le faible taux de réponses de pays comme le Togo, le Sénégal et le Burkina Faso dont le secteur privé de la biodiversité végétale est en progression constante selon d'autres sources. Une hypothèse pourrait être que la professionnalisation des collaborateurs dans ces pays bénéficie déjà de formations bien adaptées à l'économie ?

Les réponses concernent majoritairement les petites et moyennes entreprises (2 à 4 salariés : 13 réponses, 10 à 50 : 12), et quelques grandes entreprises ou filiales de groupe (4 réponses). Cette

typologie est sans doute à trouver dans la préoccupation du responsable d'entreprise d'évaluer les compétences des collaborateurs, soit personnellement (petites structures) soit par l'existence d'un service des ressources humaines (entreprises de grande taille et filiales).

### Réponses par pays



### Réponses par taille d'entreprises

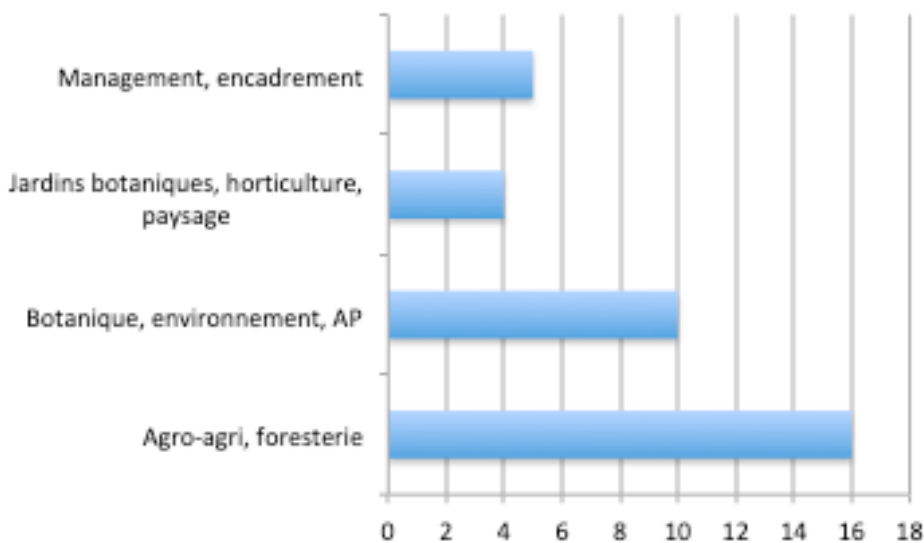


### Thèmes de formations désirées

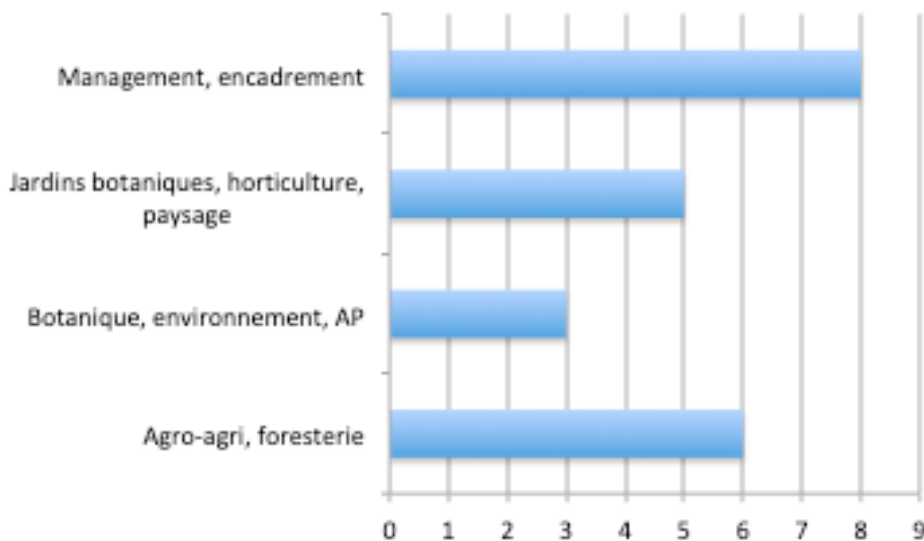
Les principales compétences souhaitées avaient été présentées dans le questionnaire comme prioritaire (compétence 1), secondaires (compétence 2) ou accessoires (compétence 3). La rédaction des compétences souhaitées étant libre, nous les avons regroupées en thèmes relativement homogènes, pour garder à la fois une certaine diversité et permettre une analyse typologique.

Une nouvelle fois, le faible nombre de réponses rend l'interprétation difficile !

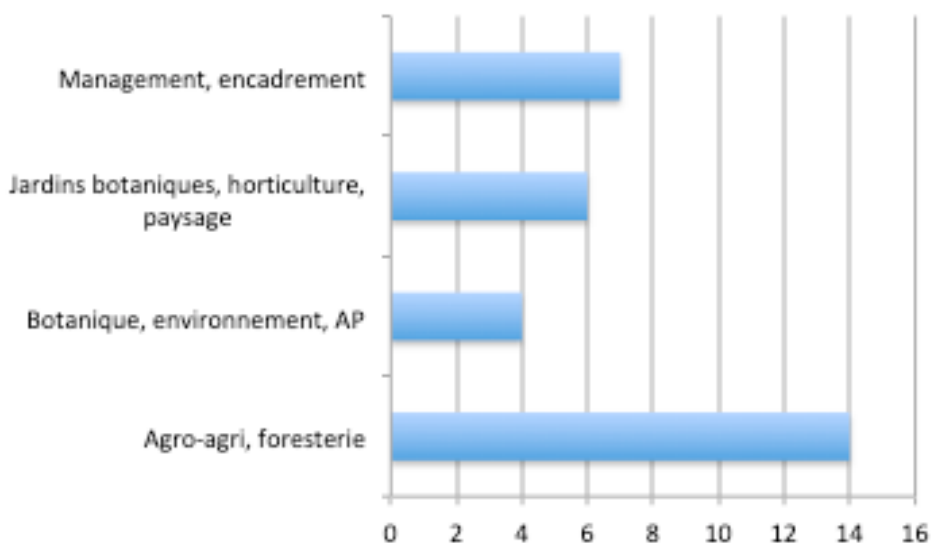
**Compétence 1 - « Prioritaires »** (35 réponses) - Les principales compétences prioritaires concernent les approches métiers des entreprises de la biodiversité végétale : botanique, agronomie et agriculture, foresterie, horticulture et paysage (incluant les jardins botanique) ; mais également le management et l'encadrement.



**Compétence 2 - « Secondaires »** (22 réponses) - Les compétences professionnelles stricto sensu restent importantes, mais les fonctions d'encadrement et de management des entreprises deviennent majoritaires. Il est à noter également que le nombre de réponses diminue pour cette compétence secondaire, mais qu'elles se répartissent de manière plus homogène que pour les compétences prioritaires.

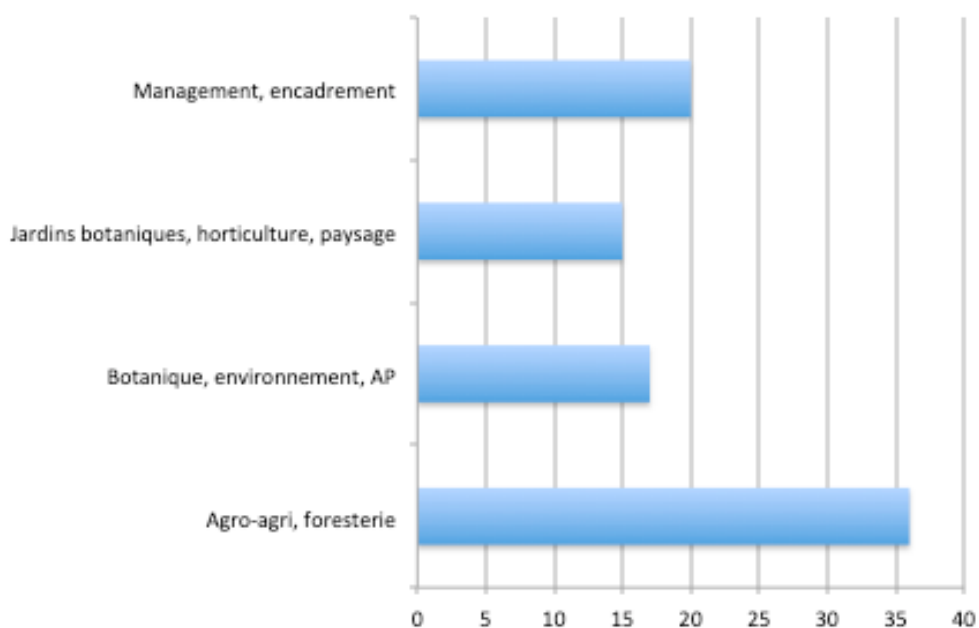


**Compétence 3 – « Accessoires »** (31 réponses) - Les compétences professionnelles stricto sensu redeviennent majoritaires, avec un nombre de réponses qui rejoint presque celui de la compétence prioritaire souhaitée.



Si l'on regroupe les **trois compétences** signalées comme nécessaires par les employeurs du secteur privé de la biodiversité végétale, on peut retenir les points suivants :

- les compétences professionnelles techniques sont largement majoritaires pour les entreprises privées des secteurs agro-agri/foresterie/horticulture/paysage ;
- les besoins de management et d'encadrement sont relativement importants, surtout pour les entreprises individuelles et les PME ;
- les besoins des secteurs jardins botaniques/environnement/aires protégées souvent opérés par des ONG ou employeurs parapublics, ont plus des « besoins d'application » sur le terrain que d'enseignements théoriques « hors sol » ;



Enfin, la répartition des formations souhaitées par rapport au niveau de compétences souhaitées par les entreprises est très variable mais est surtout forte pour les niveaux 3-4 et 5-6 (conception, encadrement), tandis que les niveaux 1 et 2 (personnels d'exécution) répondraient mieux aux besoins des ONG et associations.

Besoins en formation des collaborateurs (niveaux de compétences souhaitées)		
Niveaux de compétences	% de réponses pour toutes les compétences citées	Synthèse
1	19%	niveaux "exécution" <b>39 %</b>
2	20%	
3 - 4	29%	niveaux "conception, encadrement" <b>61 %</b>
5 - 6	32%	

niveau 1 : autodidacte (recrutement sans exigence de niveau scolaire)

niveau 2 : enseignement secondaire « moyen » (recrutement niveau classe de 3e)

niveau 3-4 : enseignement secondaire « final » (recrutement niveau bac)

niveaux 5-6 : enseignement supérieur court (recrutement bac + 2 ou +3)

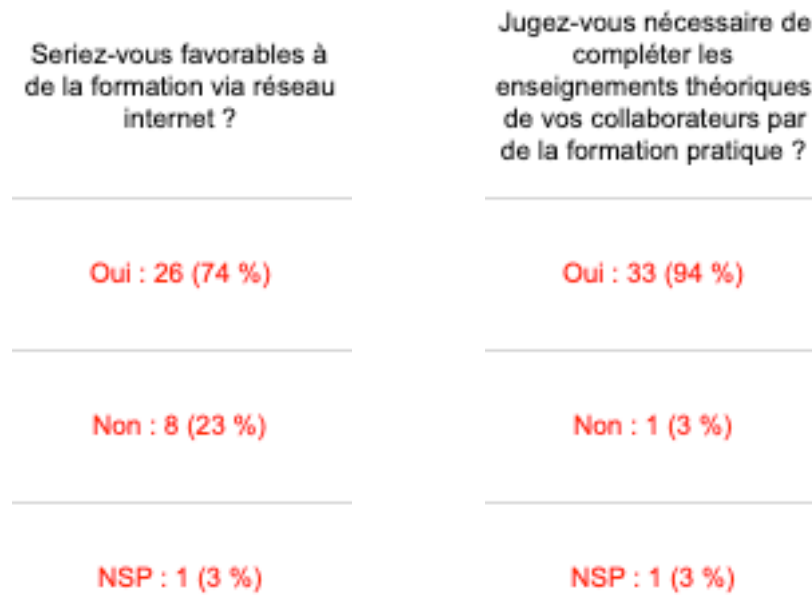
[https://fr.wikipedia.org/wiki/Classification\\_internationale\\_type\\_de\\_l%27éducation](https://fr.wikipedia.org/wiki/Classification_internationale_type_de_l%27éducation)

### ***Etablissements nationaux et modes de formation***

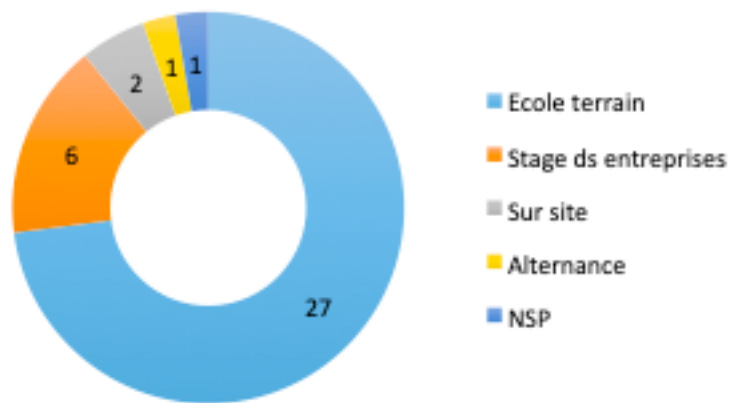
Les établissements existent dans les pays, mais sont peu connus des opérateurs économiques, ce qui pourrait s'expliquer par le fossé existant entre les mondes académiques et opérationnels peu enclins à identifier et entretenir les synergies possibles. De ce fait, même quand ils sont identifiés, les cursus semblent déficients pour certaines compétences transversales, puisque les employeurs du secteur privé pensent qu'il serait souhaitable que des modules complémentaires soient dispensés pour mieux répondre à leurs besoins. Position de méfiance ou tirée de l'expérience des recrutements déjà faits, notre enquête ne peut y répondre !

	D'après vous, les programmes de ces établissements devraient-ils être complétés par des modules nécessaires à vos collaborateurs ?
Avez-vous connaissance d'établissements dans votre pays qui dispensent ces formations ?	Oui : 16 (46 %)
Oui : 15 (43 %)	Non : 5 (14 %)
Non : 20 (57 %)	NSP : 14 (40 %)

Du point de vue de la forme d'enseignement, les formations via le réseau internet seraient appréciées (74 %), à la condition (94 %) qu'elles soient complétées par des enseignements pratiques, sans doute pour allier théories académiques et pratiques professionnelles.



C'est ainsi que les « écoles de terrain » sont plébiscitées comme complément des enseignements théoriques, 27 citations sur 37 réponses (73 %) :



En revanche, les employeurs semblent préférer la formation initiale à celle des employés déjà en poste, ce qui peut paraître contradictoire avec les besoins exprimés d'acquisition de compétences plutôt complémentaires d'une formation initiale professionnelle sectorielle. Cela voudrait-il dire que c'est la formation initiale qui devrait couvrir le champ des compétences désirées ? Cette position mettrait donc en cause la formation continue des personnels tout au long de la vie, ce qui est une tendance lourde actuelle face à l'évolution rapide des métiers, qu'ils soient de conception ou d'application.

Cette position est confortée par la position des entreprises vis-à-vis de la participation aux frais de formation. En effet, seules 40 % des entreprises se déclarent être prêtes à financer la formation, ce qui renforce la vision de formations initiales assurées par les établissements d'enseignement secondaires ou supérieurs, académiques ou professionnels. Il incomberait donc principalement aux

établissements assurant les formations initiales d'assurer également les « écoles de terrain » et les stages en entreprises ou sur site.

Formation de personnel déjà en poste ?	Participation aux frais ?
Oui : 8 (23 %)	Oui : 14 (40 %)
Non : 21 (60 %)	Non : 10 (29 %)
NSP : 6 (17 %)	NSP : 11 (31 %)

Malgré le faible nombre de réponses reçues, plusieurs tendances se détachent, selon la taille des entreprises et le secteur économique concerné :

- nécessité de recruter des personnels mieux formés ;
- manque de compétences transversales des personnes sur le marché du travail ;
- nécessité de compléter les cursus, mais au cours de la formation initiale ;
- faible connaissance par les employeurs des établissements de formation, locaux ou régionaux ;
- faible volonté des opérateurs économiques à prendre en charge des formations complémentaires ou la formation continue de leurs employés ;

### ***Il apparaît alors que le programme SEP2D pourrait privilégier***

- la diffusion des formations existantes, localement ou régionalement, afin de combler le déficit d'information que peut avoir le secteur privé sur l'existant, tout en incitant les établissements à adapter des filières courtes de renforcement des capacités et de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- l'amélioration des formations existantes en appuyant la création de modules professionnels transversaux (management, encadrement et ressources humaines, gestion de projets, et, sans doute, recherche de financement et montages de dossiers) ;
- la faisabilité, par des actions pilotes, de formation « sur le terrain » par l'intervention de formateurs, en responsabilité dans les thématiques choisies, auprès de petits groupes de personnes ayant des besoins spécifiques, alliant exposés de partage d'expérience et mise en pratique sur le terrain.

### ***Conclusion 1 : formations initiales***

Concernant les formations initiales il apparaît bien dans ce sondage (une nouvelle fois, non représentatif vu le faible nombre de réponses reçues) que le secteur privé souhaite que les formations soient assurées en amont de l'embauche par les établissements académiques ou professionnels, au moins pour les 60 % d'entreprises qui ne désirent pas participer au financement de la formation de leurs employés. Les besoins en compétences transversales devraient donc être acquises lors de la formation initiale,



académique ou technique. Il conviendrait que ces employeurs potentiels fassent part de leurs besoins aux établissements pour que des modules spécifiques, en présentiel ou à distance (offre de MOOC sur la question), puissent être développés.

Il convient pour cela de renvoyer à l'étude sur les offres de formation dans le secteur de la biodiversité végétale des 22 pays SEP2D, élaboré par Fabien Boulier en 2016, disponible et téléchargeable sur le site du programme (<http://sep2d.org/documents-et-rapports/etudes-prealables>). En effet, cette étude a :

- rassemblé les informations et documents relatifs aux formations existantes dans le champ couvert par le programme SEP2D, formations académiques ou professionnelles, initiales ou continues, de manière à donner un panorama général de l'offre de formation existante ;
- constitué un bilan des formations existantes et de leurs améliorations possibles, via des entretiens avec les personnes impliquées dans le domaine de la formation, notamment celles ayant participé à la conception, la gestion et la supervision des programmes SEP et SEP2D ;
- recensé les besoins de formations et envisagé les compléments de cursus nécessaires (manquants ou à renforcer), les méthodes d'enseignement à mettre en place (formations locales, régionales ou à l'étranger, sur place ou par voie électronique) et les moyens à mettre en œuvre pour les satisfaire.

Un travail collaboratif entre les entrepreneurs du secteur privé sensu lato et les établissements de formation nationaux et régionaux est nécessaire pour accroître l'adéquation formation-emploi et l'employabilité des diplômés.

Ce travail, qui pourrait être mené sur une base régionale, est du domaine souverain des Etats et SEP2D ne pourrait en être le prescripteur sinon le modérateur ou le coordonnateur.

D'autre part, la piste de financement de bourses pour favoriser l'échange d'étudiants entre établissements d'enseignement supérieur, comme celui mis en œuvre par l'UE en 2019, pourrait permettre un cursus individuel des étudiants de Master (niveau 5-6 de formation) plus complet et plus en adéquation avec les compétences souhaitées sur le marché du travail. Le SE de SEP2D est actuellement investi dans la construction d'une offre regroupant plusieurs Universités et établissements des pays SEP2D.

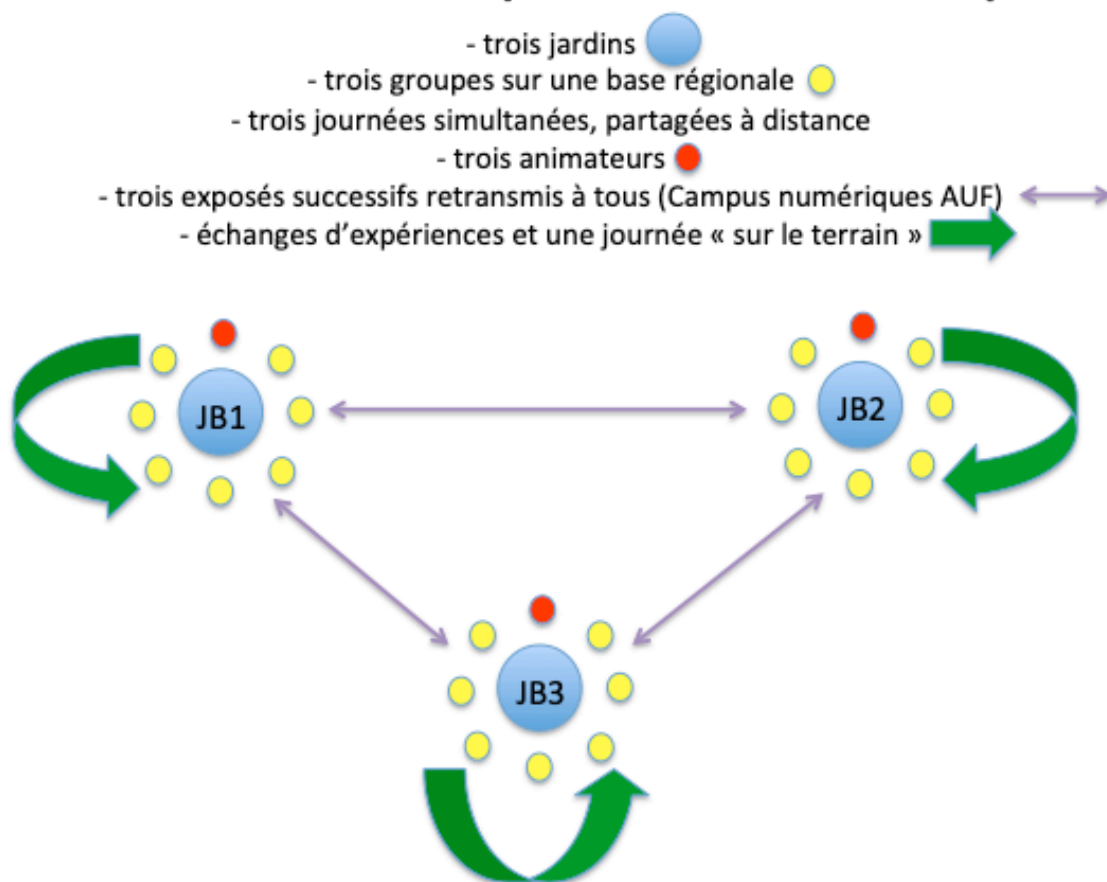
## ***Conclusion 2 : formations continues***

Les formations continues pourraient être menées en parallèle avec les formations initiales, soit par des enseignements par alternance, annuelles ou saisonnières, dans les établissements avec lesquels les employeurs auraient passé un accord de coopération. Dans ce cas, l'accord pourrait également prévoir des facilités de stage pour les étudiants, ce qui permettrait aussi aux (futurs) employeurs de tester les compétences des étudiants et de proposer, à ceux qui le souhaiteraient, un contrat de travail. Il y aurait ainsi une synergie entre établissements formateurs et employeurs potentiels. Les syndicats professionnels ou les Chambres de Commerce et d'Industrie pourraient jouer un rôle dans le développement de filières à forte adéquation formation-emploi.

Concernant les formations continues que SEP2D désire expérimenter sous forme d'opérations pilotes, la formule utilisée pourrait consister en des ateliers (ou écoles de terrain) additionnant exposés, partages d'expérience et séances pratiques sur le « terrain ».

Dans ce cadre, une collaboration avec les jardins Botaniques de France et des Pays Francophones (JBF-PF) est engagée pour expérimenter des ateliers de partage d'expérience simultanés et dans plusieurs localités, où chaque animateur présenterait à tous (via les Campus numériques de l'AUF) leurs contributions « théoriques » avant de partager, dans un jardin botanique, l'expérience acquise par tous les participants (cf schéma ci-après).

## Séminaires « croisés » pour les Jardins botaniques



### Conclusion générale

Malgré le faible nombre de retours, les réponses au questionnaire conçu par le programme SEP2D sur les besoins de formation du secteur privé indiquent des besoins très divers, en termes de métiers comme de niveaux de formation et compétences transversales désirées.

Les besoins de formations techniques pourraient être trouvés au sein des établissements nationaux et régionaux, ce qui suppose une démarche réciproque entre établissements et employeurs pour définir ensemble des cursus correspondant aux besoins du marché du travail. Des modules transversaux de gestion et de management y compris les ressources humaines, devraient être mis en place de manière prioritaire par les établissements d'enseignement.

L'étude des formations réalisée en 2016 par Fabien Boulier pour SEP2D reste une base actuelle pour identifier les établissements et les formations dispensées dans les 22 pays concernés par le programme SEP2D. Il pourrait être engagé également une réflexion sur la valorisation des acquis de l'expérience des employés actuels, puissante source de formation de leurs collègues au sein des entreprises.

Quant aux ateliers d'échange d'expérience entre professionnels, ce qui rejoint en partie la formation continue, le programme SEP2D désire mener des formations pilotes de faisabilité. Ce sont les personnels des Jardins botaniques qui vont bénéficier de ces premiers ateliers en collaboration avec l'association des Jardins botaniques de France et des Pays francophones (JBF-PF).