



ÉTAT DES LIEUX DES RANGERS

Vol. 1



2024

Préfaces

Dans la Déclaration de Chitwan, qui a émané du 9ème Congrès mondial des rangers de l'*International Ranger Federation* (IRF) (Népal, 2019), il est indiqué que « ceux qui gèrent les aires protégées et conservées et emploient des rangers, doivent identifier les lacunes et mettre en œuvre des mesures pour améliorer les résultats. » Pour ce faire, nous avons besoin de données empiriques afin de mener à bien un changement au sein des axes d'influence mondiaux, ce qui est difficile à trouver dans le secteur des rangers. En même temps, l'IRF, avec le soutien de l'*Universal Ranger Support Alliance* (URSA), a élaboré un plan d'action pour guider la mise en œuvre de la déclaration développée par les rangers.

Donc, d'une part, l'objectif était de faire en sorte que les données permettent de comprendre les lacunes et les mesures nécessaires afin d'améliorer les résultats pour les rangers. Alors que d'un autre côté, ce rapport permettra de mieux informer les organisations clés sur l'état des rangers à l'échelle mondiale, afin que tout soutien soit dirigé là où il est nécessaire. Le rapport montre également un secteur qui devient plus organisé et dans un cycle continu de professionnalisation.

Grâce au soutien de l'URSA, l'IRF a pu financer la rédaction du premier rapport mondial sur l'état des lieux des rangers. Le rapport vise à faire progresser le travail effectué dans le rapport sur la *Vie en première ligne*, en recueillant des données et des points de vue auprès des rangers et des employeurs des rangers. Ce document est le point culminant de beaucoup de délibérations et de travail acharné, où un grand effort a été fait afin d'établir une recherche d'une manière qui puisse être reproduite dans le temps.

Dans le cadre de ses efforts en tant qu'organisme mondial

des rangers en faveur d'une professionnalisation du secteur des rangers, l'IRF estime que les données seront un outil précieux pour influencer des politiques mondiales et régionales et provoquer des changements positifs au sein de l'effectif des rangers. Nous croyons également que le niveau d'investissement dans le secteur des rangers déterminera si le monde sera en mesure d'atteindre (ou au moins de se rapprocher) du Cadre mondial de la biodiversité de Kunming à Montréal et certains des Objectifs de développement durable.

Une sincère reconnaissance doit être adressée à tous ceux qui ont contribué à la formalisation de ce rapport ambitieux. Bien qu'il s'agisse d'une grande réussite et d'une étape importante pour le secteur des rangers, il faut considérer que c'est un point sur lequel il faudra progresser d'ici au prochain rapport, car le monde et toute sa vie ne peuvent pas se permettre de disposer d'un effectif de rangers inefficace.

Notre planète est confrontée à d'énormes défis : changement climatique, perte de biodiversité, pauvreté et pandémies. Ces défis sont étroitement liés à la détérioration de l'environnement naturel. En attendant, l'un de nos atouts les plus importants, les rangers qui travaillent dans des aires protégées et conservées et qui sont responsables de la gestion de grandes étendues de terres et d'eaux de la planète, sont fondamentaux pour la sécurité environnementale et le bien-être humain et demeurent encore insuffisamment reconnus pour leurs contributions.

L'effectif des rangers est essentiel afin d'assurer que nous atteignons nos objectifs mondiaux en matière d'aires protégées et conservées. Pourtant, beaucoup de personnes sont confrontées à des conditions d'emploi médiocres et à des conditions de travail inadéquates et dangereuses. Ils risquent leur vies, vivent dans des conditions difficiles et passent de longues heures sur le terrain pour sauvegarder la faune et sécuriser les aires protégées et conservées.

Le rapport sur *l'état des lieux des rangers* constitue la première référence mondiale de la situation actuelle du métier et est une ressource extrêmement précieuse pour l'élaboration de politiques nationales et mondiales visant à améliorer les conditions de travail et à professionnaliser l'effectif des rangers.

Les conclusions de ce rapport sont d'une importance cruciale pour la constitution d'un effectif qualifié et professionnel de rangers, ce qui est fondamental pour le rétablissement de la nature et la mise en œuvre réussie des objectifs mondiaux relatifs aux aires protégées et conservées.



Chris Galliers
Président de l'International
Ranger Federation



Madhu Rao
Présidente de la Commission
mondiale des aires protégées de
l'UICN

Préfaces

Le bien-être des rangers est une question qui me tient à cœur. De bonnes conditions de travail, une formation solide, des salaires et avantages équitables, un équipement approprié et des infrastructures sont essentiels pour les femmes et les hommes qui gèrent et sauvegardent les aires protégées et conservées.

Cela signifie que les efforts mondiaux pour conserver la nature et atteindre des objectifs ambitieux en matière de biodiversité dépendent directement du bien-être des rangers.

C'est quelque chose que j'ai appris au début de ma carrière, pendant mon mandat à la tête du service des parcs nationaux du Costa Rica. La sauvegarde des espaces sauvages ne se résume pas à des hectares et à des dollars. Il s'agit aussi de travail. Les rangers sont parmi les acteurs les plus sous-estimés de la conservation de la nature et ils effectuent un travail essentiel pour la biodiversité malgré toutes sortes de limitations.

Ce rapport sur *l'état des lieux des rangers* reflète le fait que beaucoup de rangers travaillent sans les ressources dont ils ont besoin, y compris le personnel, les installations, l'information et la technologie.

Il y a aussi des raisons d'espérer, et les signes montrent que de plus en plus de gouvernements font les investissements nécessaires pour s'assurer que ces travailleurs essentiels puissent accomplir leur travail avec dignité et en sécurité. Les prestations et provisions, y compris le salaire régulier, les polices d'assurance vie, les uniformes et l'accès aux installations sanitaires hygiéniques et à l'eau potable propre s'améliorent.

La plupart des rangers perçoivent maintenant au moins le salaire minimum, avec un revenu suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux. Nous voyons une gamme de plus en plus large d'opportunités en matière de formation offertes aux rangers, qui couvrent des sujets tels que la réponse d'urgence et les premiers secours, les compétences sur le terrain et l'utilisation de l'équipement.

Les femmes représentent une part croissante des rangers et elles déclarent être rémunérées au même niveau que leurs collègues masculins et disposent de mesures suffisantes sur place pour assurer leur inclusion et leur sécurité au travail.

Il reste encore beaucoup à faire pour que les rangers soient pleinement reconnus et soutenus pour le rôle

important qu'ils jouent, même dans l'adversité. Afin d'être des refuges durables pour la faune et les écosystèmes, les aires protégées ont besoin de normes solides en matière d'effectif et de conditions de travail humaines et favorables.

Le Fonds pour l'environnement mondial travaille depuis des décennies à la création de systèmes durables d'aires protégées dans le monde entier, notamment en Amazonie, en Asie centrale et en Afrique de l'Est où j'ai eu le plaisir de rencontrer des rangers qui travaillent contre vents et marées pour faire une différence. Les conversations que j'ai eues avec ces femmes et ces hommes pendant des promenades en forêt resteront à jamais avec moi.

Derrière chaque statistique de ce rapport se trouve une personne qui travaille pour nous tous afin de sauvegarder la nature et de soutenir les communautés locales. Nous avons besoin que les gouvernements, les donateurs et les partenaires de la société civile donnent la priorité à l'amélioration continue des conditions de travail et de bien-être des rangers globalement – une pièce essentielle du puzzle 30x30.



Carlos Manuel Rodríguez
Directeur général et président du
Fonds pour l'environnement mondial

En tant que spécialiste de la fonction publique à l'Organisation internationale du travail (OIT), je félicite l'IRF pour la publication de ce rapport. Les rangers effectuent un travail essentiel pour sauvegarder la santé et la sécurité de la population, ce qui devrait être reconnu par tous les gouvernements et employeurs en leur fournissant les outils nécessaires et des conditions de travail décentes afin qu'ils puissent avoir une carrière sécurisée et satisfaisante.

Comme le montrent les constatations du présent rapport, il reste beaucoup à faire pour que les rangers puissent obtenir un travail décent. Les conventions de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (N° 98) et sur les relations de travail (fonction publique), 1978 (N° 151) fournissent un cadre complet à cet effet.

En garantissant le respect de leurs droits civils et politiques, leur droit d'adhérer à des organisations de travailleurs, avec les facilités pour que ces organisations puissent exercer leurs fonctions, participer aux négociations collectives et aux voies de règlement des différends, ces conventions fournissent aux rangers les outils nécessaires pour relever les défis identifiés dans le présent rapport.

En outre, la Convention de 1976 sur les consultations tripartites (normes internationales du travail) (N° 144), qui a été ratifiée par 158 gouvernements, fournit aux fédérations nationales de travailleurs les moyens de plaider en faveur des ratifications des Conventions N° 98 et 151, là où elles ne sont pas encore ratifiées, et pour leur

mise en œuvre effective là où elles l'ont été.

Le Comité d'experts de l'OIT sur l'application des conventions et recommandations a demandé à plusieurs reprises aux gouvernements de respecter la liberté d'association des rangers. Nous invitons les fédérations nationales de rangers à profiter de ces droits et à plaider pour la ratification de ces conventions. L'OIT est prête à soutenir ces efforts.



Carlos Carrion-Crespo
Spécialiste, services publics et services d'utilité
publique

Table des matières

Préfaces	i-iv
Remerciements	2
Résumé analytique	3
Contexte	5
Quel est <i>l'état des lieux des rangers</i>	5
Méthodes	6
Chitwan et au-delà	7
Données démographiques	9
État des lieux des rangers	11
Reconnaissance	13
Conditions	15
Compétences	19
Conduite	23
Inclusivité	25
Associations de rangers	29
Recommandations	32
Annexe : analyse régionale	33

Concernant l'IRF

L'International Ranger Federation (IRF) est une organisation mondiale à but non lucratif, fondée afin de développer, faire progresser et promouvoir le métier des rangers. L'IRF reconnaît les rangers et les travailleurs des aires protégées et conservées, qu'ils soient étatiques, régionaux, communautaires, autochtones ou privés, comme des professionnels de la santé planétaire sur le terrain qui sont responsables de la sauvegarde du patrimoine naturel, culturel et historique, et de protéger les droits et le bien-être des générations actuelles et futures. L'IRF est le porte-drapeau du métier des rangers à l'échelle mondiale et la voix des associations de rangers et des rangers partout dans le monde. www.internationalrangers.org

www.internationalrangers.org

Remerciements

L'état des lieux des rangers Vol. 1 est dédié à tous les rangers qui, en tant que professionnels de la santé planétaire, consacrent leur vie à la sauvegarde de la nature et du patrimoine culturel et historique, en protégeant les droits et le bien-être des générations présentes et futures.

Un grand merci au professeur William Moreto, à Timothy Kuiper, à Carrie Stengel pour leur travail sur le rapport, à Mónica Alvarez Malvido en tant que cheffe de projet et aux membres du groupe de travail sur l'action pour leur soutien et leurs contributions : Chris Galliers, James Slade, Rohit Singh, Olga Biegus, Carlien Roodt. Merci également au comité consultatif, aux experts et aux associations régionales de rangers qui ont fourni des commentaires importants dans l'élaboration du plan et à tous les traducteurs bénévoles pour que les enquêtes soient accessibles aux rangers du monde entier (voir Remerciements étendus).

Nous remercions tout particulièrement les rangers et les employeurs qui ont participé aux enquêtes pour rendre possible ce rapport.

L'état des lieux des rangers Vol. 1 a été soutenu par l'Universal Ranger Support Alliance (URSA) et financé par Re:wild, Fauna & Flora et le WWF.



Citation recommandée :

International Ranger Federation (2024). *État des lieux des rangers Vol. 1*. Californie, États-Unis

Résumé analytique

JUSTIFICATION

L'état des lieux des rangers Vol. 1 résume le premier ensemble de résultats tirés des enquêtes auprès des rangers et des employeurs recueillies en 2023. L'objectif général du projet était d'établir la première base de référence mondiale sur le statut actuel du métier de ranger, y compris des renseignements sur les besoins en milieu de travail, la formation, les compétences, les avantages, les provisions et les associations de rangers, pour n'en nommer que quelques-uns. Il s'agit du premier volume de ce que nous envisageons comme une série de rapports qui fourniront des données longitudinales, transnationales, pouvant être comparées, mises à jour et évaluées. Les renseignements recueillis permettront aux intervenants du métier de ranger de prendre des décisions éclairées et fondées sur des données, tout en offrant aux rangers la possibilité d'apporter des commentaires qui peuvent avoir une incidence directe sur leur métier.

DONNÉES ET MÉTHODES

Un total de 1 286 enquêtes auprès des rangers et 287 enquêtes auprès des employeurs ont été incluses. Au total, 81 pays sont représentés dans l'enquête sur les rangers, tandis que 65 pays sont inclus dans l'enquête sur les employeurs. Les instruments de l'enquête ont été traduits en 17 langues et administrés dans trois vagues de collecte de données par l'intermédiaire de Qualtrics, à l'aide des listes de diffusion par courriel, des réseaux sociaux et du site web de l'IRF.

La plupart des rangers participants étaient des employés nationaux ou infranationaux (74,5 %) et un peu plus de la moitié des répondants employeurs ont travaillé pour un gouvernement national ou infranational/local. L'âge moyen des rangers était de 42 ans. La plupart des rangers (78 %) avaient signé un accord avec leur employeur et étaient titulaires d'un contrat permanent ou à durée indéterminée (76 %). Près de 80 % des personnes qui ont répondu aux enquêtes sur les rangers ont déclaré être de sexe masculin et environ 30 % se sont identifiées comme étant une personne autochtone et ou un membre d'un groupe de peuples autochtones.

PRINCIPALES CONSTATATIONS

Reconnaissance

- 65 % des rangers et près de 60 % des employeurs estiment que les rangers sont considérés comme des travailleurs essentiels par le public.
- 55 % des rangers et des employeurs ont déclaré qu'il y avait une éducation formelle pour les rangers au niveau national.

Conditions

- La plupart (86 %) des rangers déclarent qu'ils perçoivent au moins le salaire minimum, mais 37 % affirment que leur salaire est insuffisant pour couvrir leurs besoins fondamentaux.
- Près de la moitié (40 %) des rangers disent ne pas avoir les outils de communication appropriés pour faire leur travail.
- 65 % des employeurs estiment que le nombre de rangers dans leur(s) secteur(s) n'est pas suffisant.
- Les employeurs (71 %) et les rangers (86 %) ont tous deux déclaré que des évaluations individuelles sont utilisées pour évaluer la performance des rangers.
- Environ la moitié des rangers qui ont répondu ont indiqué qu'elles ne disposaient pas de possibilités d'une augmentation salariale ou de promotion à un meilleur poste.
- Les rangers et les employeurs ont été cohérents dans la description des avantages, des provisions et de l'équipement fournis. Les deux groupes ont déclaré que moins de 40 % des rangers disposaient d'une assurance et que moins de 60 % avaient reçu une formation adéquate en matière de santé et de sécurité.

Compétences

- Les rangers reçoivent une variété de possibilités en matière de formation, y compris un cours d'introduction pour les nouveaux rangers, des interventions d'urgence et de premiers secours, d'application de la loi, d'utilisation de l'équipement et des ressources, ainsi que des compétences sur le terrain. Il semble toutefois y avoir une certaine disparité entre la disponibilité et la fréquence de cette formation, d'après les réponses des rangers et des employeurs.
- 62 % des personnes qui ont répondu ont suivi un cours d'introduction, cependant 83 % des employeurs ont déclaré offrir ce type de cours.
- Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient suivi une formation de remise à niveau, un peu plus de la moitié des employeurs ont déclaré que les rangers avaient reçu une formation supplémentaire. Moins de 60 %

des deux groupes ont déclaré avoir fourni ou reçu une formation de remise à niveau en intervention d'urgence/premiers secours.

- 60 % des rangers ont effectué une évaluation des besoins en matière de formation.
- Environ 80 % des employeurs et des rangers estiment que les rangers sont suffisamment formés pour mener à bien leurs fonctions. Malgré cela, les rangers ont indiqué qu'ils estiment qu'il faut davantage de formation dans tous les aspects de leur métier.

Conduite

- Les résultats sont mitigés quant à l'adoption d'un code de conduite, 14 % des rangers et 15 % des employeurs ayant répondu que leur organisation a adopté et commencé à mettre en œuvre le code de conduite de l'IRF.
- Certains employeurs et rangers connaissent les politiques ou procédures organisationnelles qui contribuent à créer l'égalité des chances et à éviter la discrimination. La plupart des rangers (61 %) n'ont pas été victimes de discrimination, mais ceux qui l'ont été citent plusieurs facteurs, dont le sexe (7 %), l'âge (7 %) et l'origine ethnique (5 %).

Inclusivité

- Un employeur sur cinq a indiqué que plus de 20 % des rangers qui travaillent dans sa région ou ses régions sont des femmes.
- 72 % des femmes rangers ont déclaré qu'elles sont rémunérées au même montant que leurs collègues masculins, 67 % n'ont pas l'impression d'être exclues de rôles particuliers en raison de leur sexe et 62 % estiment que leur organisation a suffisamment de mesures mises en place pour assurer leur sécurité.
- Plus de 90 % des rangers déclarent qu'ils travaillent avec les peuples autochtones et les communautés locales au moins une partie du temps, mais seulement 22 % des rangers qui travaillent aux côtés des peuples autochtones et des communautés locales ont reçu une formation quant à leurs besoins, leur mode de vie, leurs priorités, ou leur culture, afin d'améliorer la collaboration.

Associations de rangers

- 62 % des rangers sont membres d'une association et croient que leur adhésion a un impact positif. Les rangers ont mentionné divers avantages, notamment le fait de faire partie d'une communauté de rangers, d'interagir et de s'engager avec d'autres rangers et de participer à des événements.

RECOMMANDATIONS

Gouvernements et législateurs

- Reconnaître les rangers comme des travailleurs essentiels de la santé planétaire et leur rôle crucial afin d'atteindre les engagements mondiaux. Le métier de ranger doit être reconnu par l'Organisation internationale du travail.
- Donner aux rangers la possibilité de participer aux processus décisionnels.
- Allouer des ressources pour augmenter le nombre de rangers avec une diversité en matière de compétences.
- Soutenir les organismes et organisations qui emploient des rangers ou travaillent avec eux en vue de professionnaliser leurs effectifs.

Employeurs

- Permettre aux rangers de maintenir un équilibre entre le travail et la vie privée grâce à des conditions de travail équitables.
- Améliorer la disponibilité et la qualité des soins médicaux d'urgence, y compris la couverture en matière d'assurance pour tous les rangers.
- Examiner et améliorer la formation des rangers, assurer une formation adéquate et régulière et des mesures de protection et politiques appropriées.
- Investir dans les rangers, y compris des ressources, du matériel et de la technologie adéquats. Assurer l'accès aux services de base susceptibles d'améliorer la santé et la sécurité.
- Utiliser et adapter les ressources disponibles de l'IRF et de l'URSA et collaborer avec les associations et organisations de rangers.

Rangers

- Établir des associations de rangers fonctionnelles et/ou renforcer les associations et organisations de rangers existantes afin de créer des possibilités en faveur d'une voix unie des rangers.

Contexte

QUEL EST L'ÉTAT DES LIEUX DES RANGERS ?

Partout dans le monde, les rangers patrouillent quotidiennement des milliers d'aires protégées et autres zones de conservation, en jouant un rôle irremplaçable en tant que personnes en première ligne pour la sauvegarde de la nature. Leur travail est aussi diversifié qu'essentiel, allant de la surveillance de la biodiversité et de la dissuasion des activités illégales à la collaboration avec les communautés locales et au développement de stratégies de conservation. Soutenir les rangers, c'est soutenir la planète. Alors, comment la communauté mondiale de conservation des gouvernements, des ONG, des entreprises privées et du grand public peuvent-ils servir au mieux les rangers ? Un point de départ essentiel est une compréhension fondée sur des données probantes quant à l'état des lieux de leur métier, allant de leurs conditions et capacités de travail de base à leurs relations avec les communautés et leurs propres perspectives sur l'importance de leur travail. C'est ce que l'état des lieux des rangers cherche à fournir, maintenant et à l'avenir.

L'objectif de l'état des lieux des rangers est d'établir des indicateurs mondiaux sur le statut du métier de ranger afin de suivre les progrès, guider les décisions et les investissements, et catalyser le changement pour améliorer le rôle des rangers en tant qu'intendants planétaires essentiels.

Ce premier rapport présente les résultats des enquêtes menées en 2023 auprès des rangers et des employeurs, et représente la première base de référence mondiale pour déterminer où se situe actuellement le métier de ranger, y compris l'assimilation des meilleurs données comparables à l'échelle internationale quant à l'effectif des rangers. L'état des lieux des rangers sera publié tous les 3-4 ans lors du congrès mondial des rangers de l'IRF, ce qui nous permettra de suivre le niveau de progrès par rapport aux efforts et investissements mondiaux pour améliorer le secteur des rangers. Nous prévoyons que ces rapports ne serviront pas seulement à informer, mais qu'ils stimuleront le changement et influenceront la prise de décisions aux niveaux national et mondial, afin que le secteur des rangers reçoive l'appui fondé sur des données probantes qu'il mérite.

En 2019, le WWF a publié *La vie en première ligne*, la première étude à grande échelle portant sur le métier de ranger. Sur la base d'enquêtes, l'étude a exploré divers aspects du métier de ranger, notamment le stress au travail, la satisfaction au travail, les relations communautaires et l'environnement du lieu de travail, entre autres. La présente étude s'appuie sur les fondements posés par *La vie en première ligne* et vise à créer une évaluation approfondie du métier des rangers. En outre, l'état des lieux des rangers intègre les données obtenues des employeurs, ce qui fournit une perspective supplémentaire et nécessaire.

Sous la direction de l'IRF, ce rapport constitue le premier état des lieux des rangers, une entreprise ambitieuse qui découle d'un partenariat collaboratif réunissant des ONG de conservation, des organisations de rangers, des universitaires et d'autres parties prenantes.

Qu'est-ce qu'un ranger ?

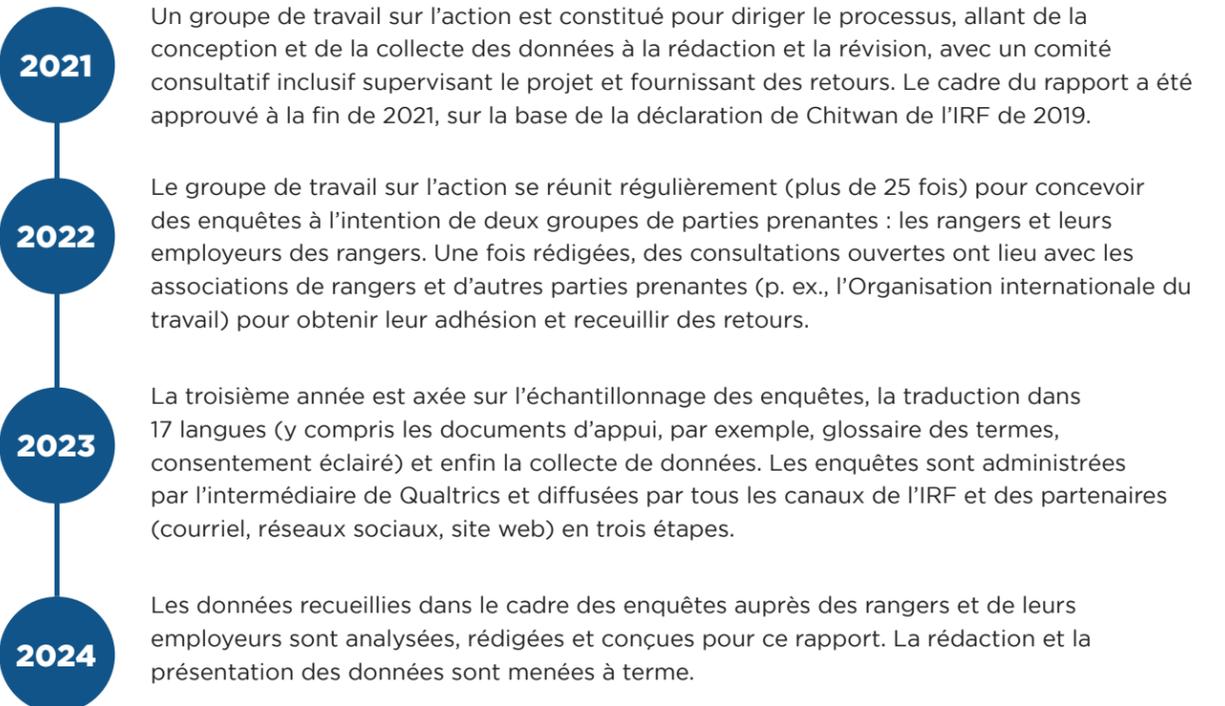
Les rangers jouent un rôle essentiel dans la conservation ; ils sont responsables de la sauvegarde de la nature, du patrimoine culturel et historique, ainsi que de la sauvegarde des droits et du bien-être des générations actuelles et futures. En tant que représentants de leur autorité, organisation ou communauté, ils travaillent, souvent pendant des périodes prolongées, dans des aires protégées et conservées et sur des terrains et des paysages marins de façon plus vastes, qu'ils soient étatiques, régionaux, communautaires, autochtones ou privés, conformément aux cadres juridiques et institutionnels. Ils doivent être dévoués et compétents et toujours agir de manière professionnelle. Les rangers offrent également une combinaison de services. Pour plus d'informations, consultez le code de conduite de l'IRF.

Aux fins du présent rapport, **un employeur de rangers** est une organisation pour laquelle un ranger travaille, qu'il s'agisse d'un gouvernement, d'une ONG, d'une autorité communautaire ou d'une entité privée.

MÉTHODES

Un processus rigoureux de quatre ans

Le travail sur lequel repose ce rapport de *l'état des lieux des rangers* s'est déroulé sur quatre ans :



Nous reconnaissons les limites de cette étude, y compris le biais d'échantillonnage par rapport à des régions spécifiques (en particulier l'Amérique latine), des pays, des types d'organisation et l'accessibilité (c.-à-d. accès au réseau mobile et à internet) pour participer à l'étude. Nous avons soigneusement examiné la portée de l'étude pour établir un équilibre entre sa couverture et son champ d'application, les ressources disponibles et l'objectif global.

Chitwan et au-delà

La déclaration de Chitwan de l'IRF a été un aboutissement clé du 9ème Congrès mondial des rangers, qui s'est tenu à Chitwan, au Népal, en 2019. Ce document essentiel représente les voix de plus de 550 participants provenant de 70 pays, dont beaucoup représentent une association de rangers ou une organisation de conservation. La déclaration souligne le rôle essentiel que jouent les rangers dans la sauvegarde de la biodiversité, des écosystèmes et du patrimoine naturel à travers le monde. Il faut accroître la reconnaissance, la diversité de l'effectif, le soutien et la sécurité des rangers, particulièrement à la lumière des défis importants auxquels ils sont confrontés, notamment les menaces pour leur vie que représentent le braconnage, la criminalité faunique et les conditions de travail dangereuses. La déclaration souligne également le besoin en matière de renforcement des capacités, de ressources et de collaboration pour améliorer les efforts de conservation dans le monde entier.

Depuis le dernier Congrès mondial des rangers, des événements importants ont eu lieu pour promouvoir davantage le rôle vital que jouent les rangers dans le monde entier et des progrès ont été réalisés sur chacun des thèmes de la Déclaration de Chitwan



© Ranjan Ramchandani

Protection sociale des rangers

Convention des rangers sur les aires protégées et conservées de l'IRF Un projet de norme internationale du travail qui traite des rôles et responsabilités des associations de rangers et des avantages pour leurs membres.

Sauvegarder les droits et le bien-être des rangers Principes et directives ([partie 1, partie 2](#)) sur la sauvegarde des droits et du bien-être des rangers.

Relations avec les communautés

Établissement de la confiance avec les rangers et les communautés Des conseils pratiques simples, s'appuyant sur l'expérience acquise dans le monde entier pour les rangers et les gestionnaires afin de renforcer les relations.

Rangers autochtones

Lignes floues - Rangers autochtones étatiques L'étude a fourni une évaluation initiale des attitudes et des expériences des rangers autochtones étatiques dans les pays du monde entier.

Associations de rangers

Associations de rangers : rôle, fonctionnalité et efficacité Recherche sur le rôle des associations de rangers dans le renforcement de l'effectif des rangers, en articulant les niveaux des associations et les avantages pour leurs membres.

Technologie

Surveillance mondiale des forêts Formation en ligne pour les rangers

Défense des politiques

Travailleurs essentiels de la santé planétaire Un appel à reconnaître les rangers comme des travailleurs essentiels de la santé planétaire et à les positionner de façon efficace au sein des mécanismes politiques.

Rangers pour le 30 x 30 Un cadre en faveur du soutien des gouvernements, des agences, des donateurs et des ONG afin de mettre en œuvre l'Objectif 3 du Cadre mondial de la biodiversité

Rôle des rangers pour l'Objectif 3 Consultations à Bruxelles et à Washington sur le rôle des rangers pour améliorer la mise en œuvre de l'Objectif 3.

Capacité

Code de conduite de l'IRF Traduit en plusieurs langues avec des vidéos explicatives pour faciliter la diffusion, ainsi que des lignes directrices pour soutenir son adaptation aux contextes locaux.

Compétences globales des rangers Publication décrivant les compétences universelles nécessaires pour tous les rangers, qui établit un point de référence en matière de compétence et de professionnalisme des rangers

Femmes rangers

Vers l'égalité des genres dans l'effectif des rangers : défis et opportunités Des études mondiales évaluant les écarts et les facteurs de genre au sein de l'effectif des rangers pour une prise de décision éclairée

2021

2022

2023

2024

Événements des rangers

Congrès des rangers

Africains de Kasane au Botswana : plus de 90 participants de 12 pays ont participé à l'appel à l'action de Kasane.

Premier forum des rangers

d'Océanie à Rotorua, Aotearoa en Nouvelle-Zélande

Cinquième congrès européen des rangers à

Tirana, en Albanie : 100 participants de 24 pays.

Forum asiatique des rangers à

Guwahati, Assam, en Inde : Avec la participation de 168 participants de 21 pays, le premier rassemblement de rangers d'Asie a abouti à la Déclaration de Guwahati.

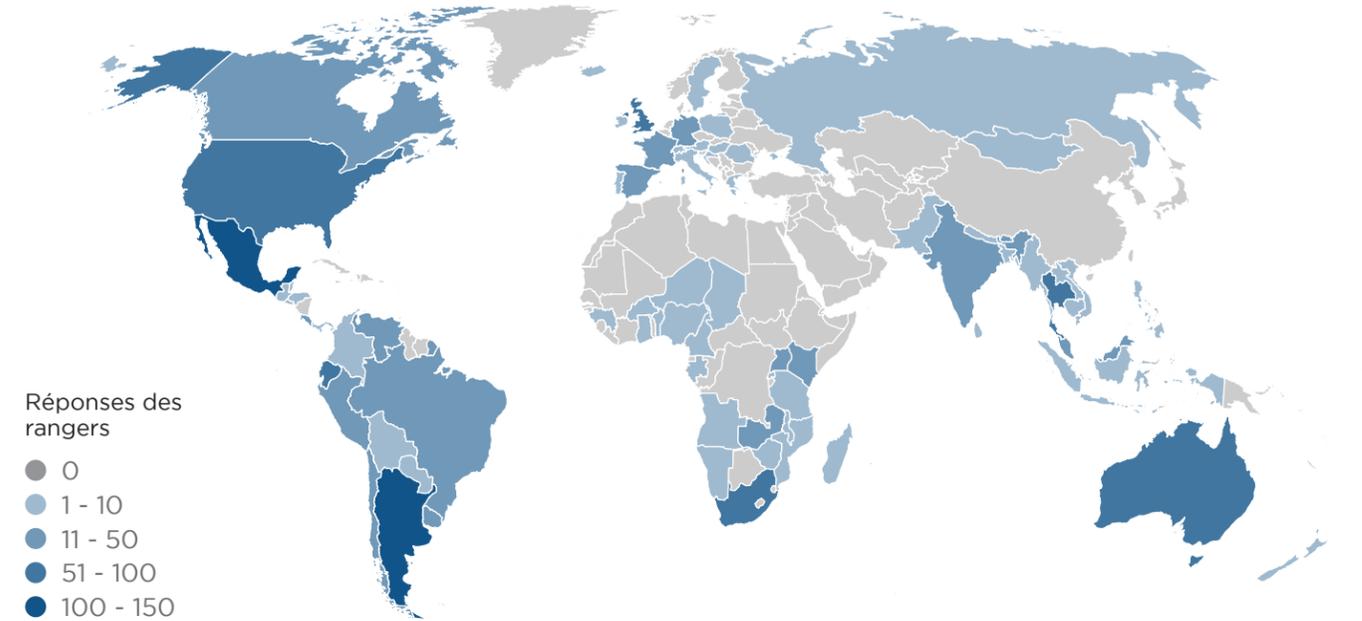
Assemblée générale de la Fédération latino-américaine des rangers à

Cuzco, au Pérou : 46 représentants d'associations de rangers de 10 pays se réunissent pour aboutir à la Déclaration de Cuzco

Données démographiques

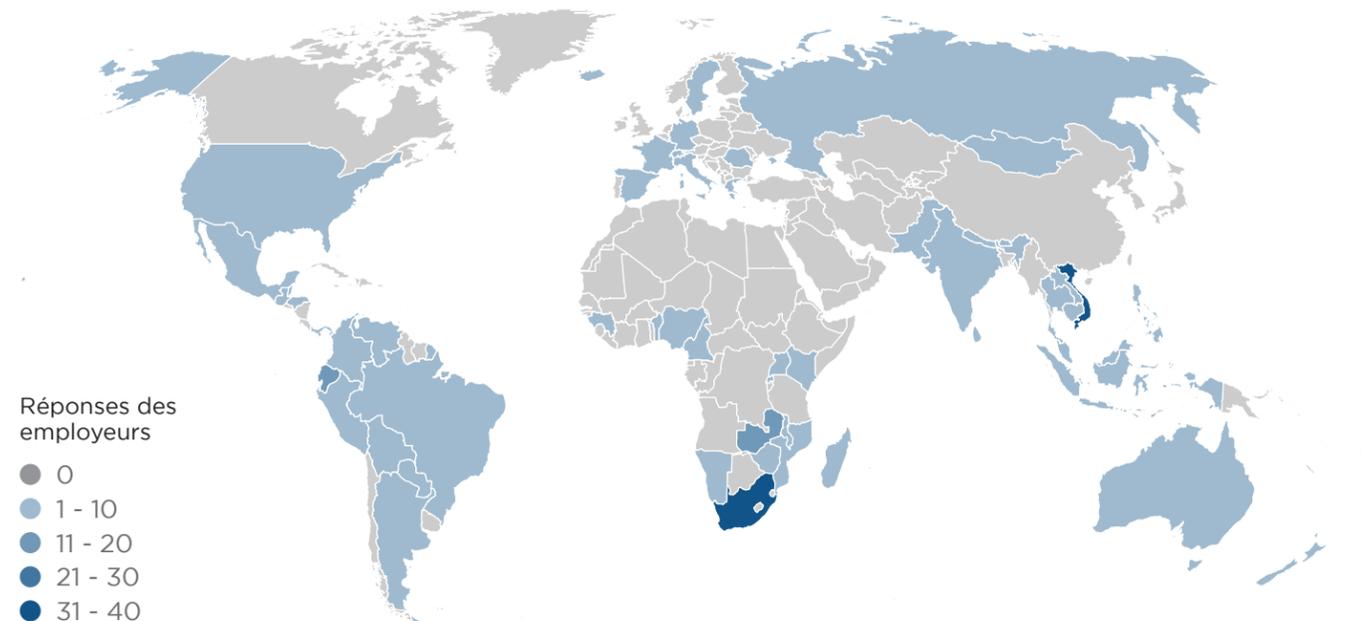
Rangers

1 286 réponses
81 pays

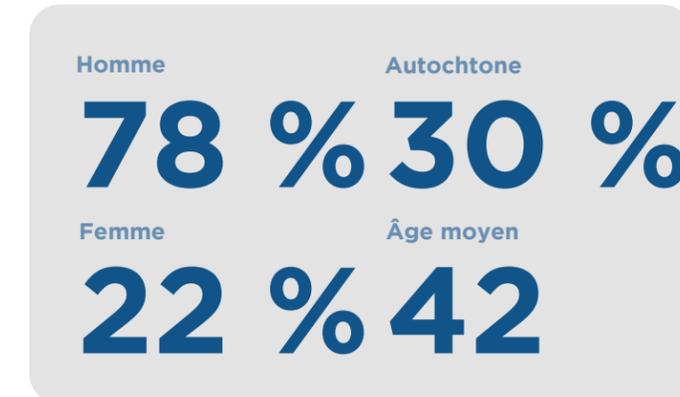
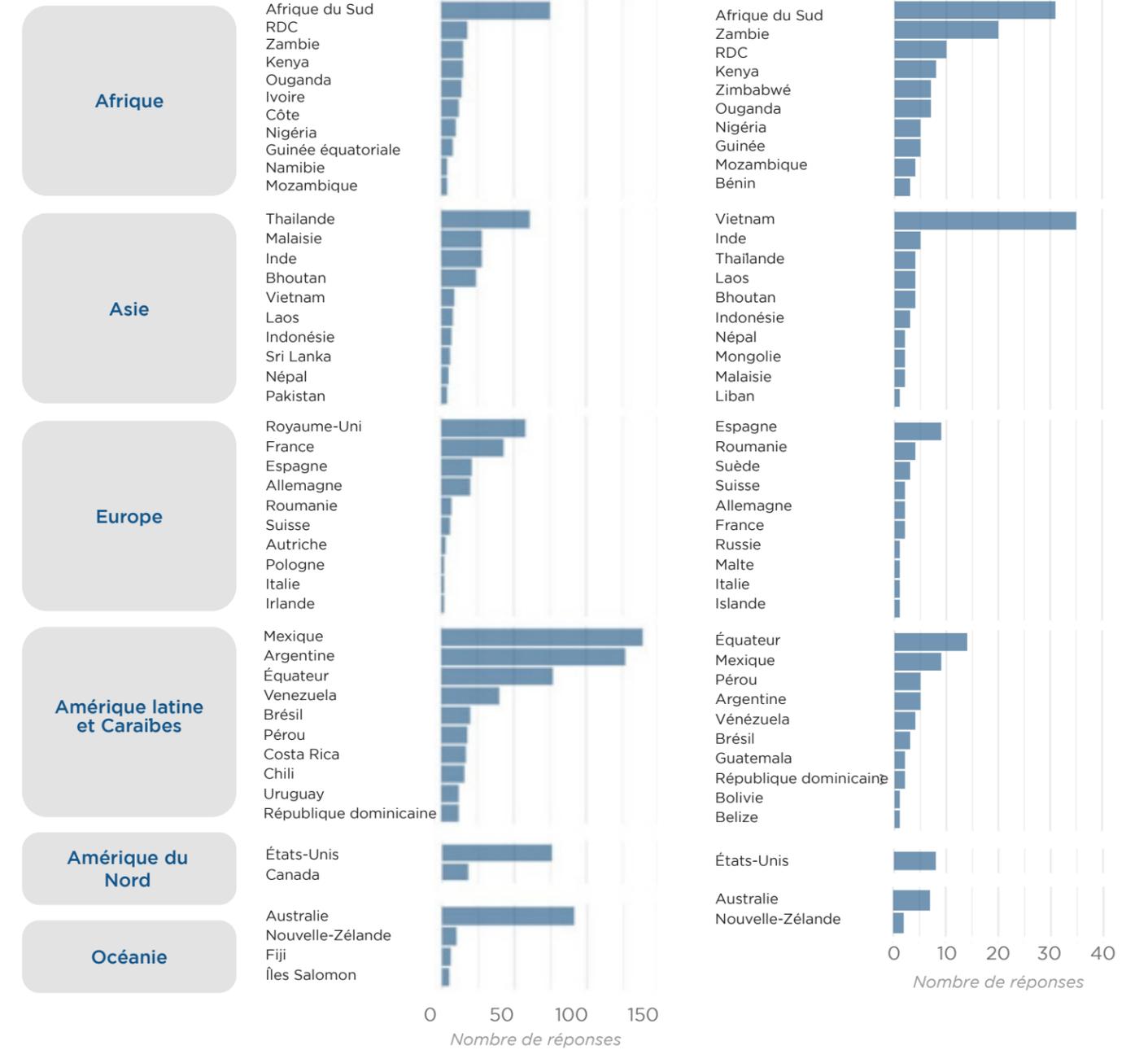


Employeurs

287 réponses
65 pays



Top 10 des pays par région





État des lieux des rangers

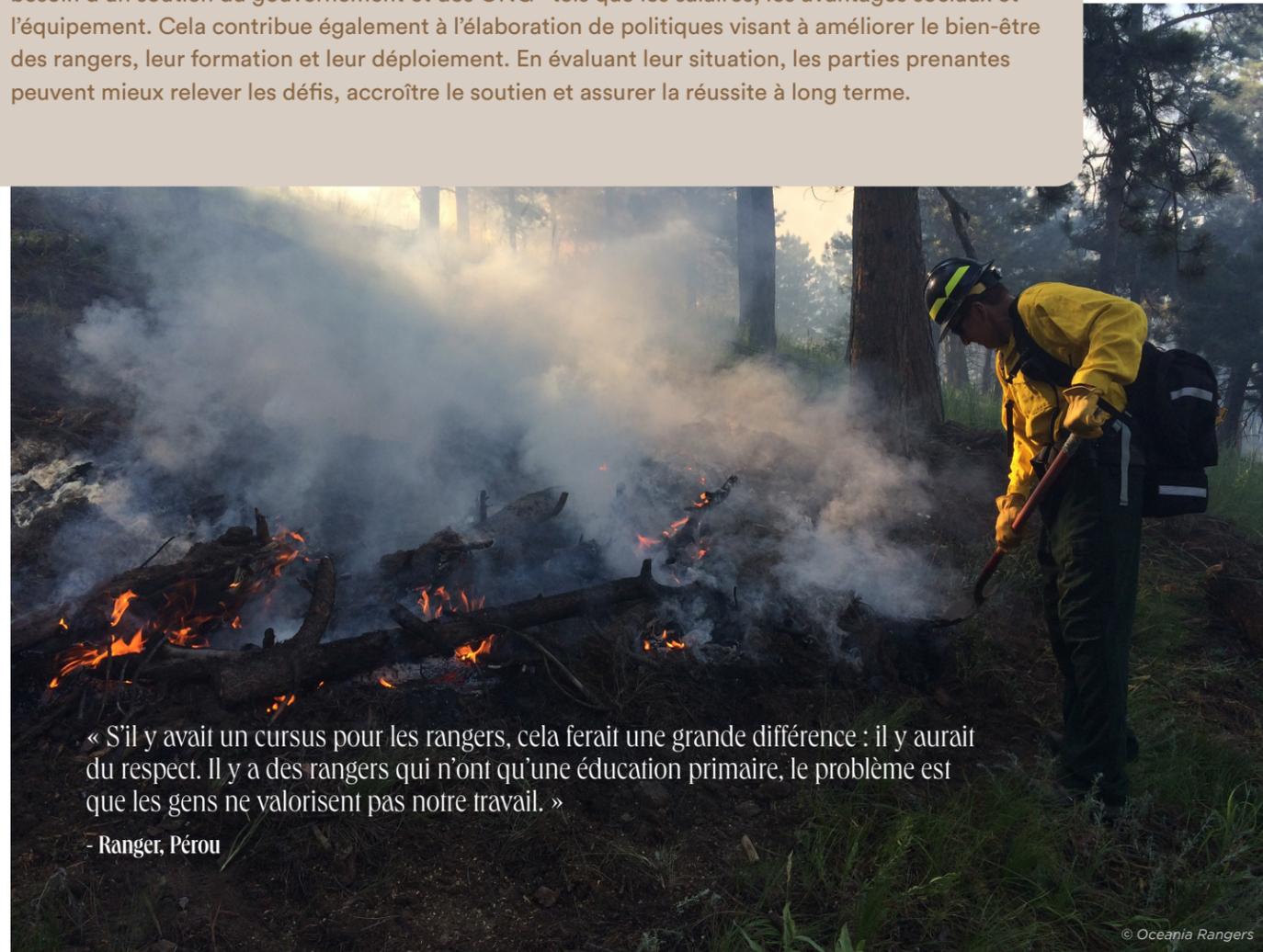


Reconnaissance

On a demandé aux rangers et aux employeurs leur impression par rapport à la perception qu'a le public général quant à leur métier. Lorsqu'on leur demande si les rangers sont considérés comme des travailleurs qui fournissent un service essentiel, comme les infirmières, la police et les pompiers, la plupart d'entre eux croient que c'est le cas (65 %). Les employeurs partagent cette opinion (59 % sont d'accord). De plus, un nombre impressionnant de répondants rangers soutient le fait que la profession de rangers soit reconnue comme un service essentiel (76 %). Lorsqu'on leur demande si le métier de ranger est un métier reconnu officiellement ou reconnu comme un service essentiel, 36 % des employeurs ont répondu que non.

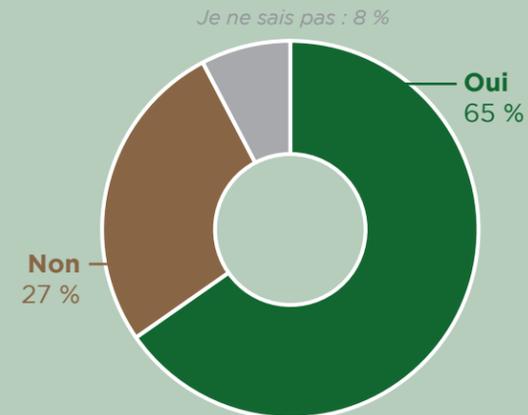
Pourquoi est-il important de comprendre la situation du métier de ranger ?

Les rangers protègent des écosystèmes essentiels à la biodiversité, au climat et à la santé humaine. Ils préservent également le patrimoine culturel et naturel, en stimulant le tourisme et les économies locales. Comprendre la situation de leur métier permet de mesurer l'efficacité de leurs efforts, de mettre en évidence les défis auxquels ils sont confrontés et de révéler les domaines qui ont besoin d'un soutien du gouvernement et des ONG - tels que les salaires, les avantages sociaux et l'équipement. Cela contribue également à l'élaboration de politiques visant à améliorer le bien-être des rangers, leur formation et leur déploiement. En évaluant leur situation, les parties prenantes peuvent mieux relever les défis, accroître le soutien et assurer la réussite à long terme.



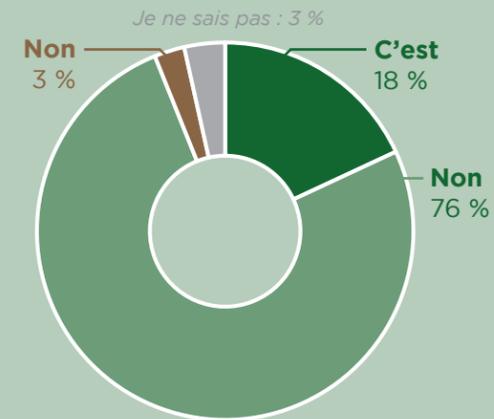
Rangers

Les rangers sont-ils considérés comme des travailleurs qui fournissent un service essentiel* par le grand public ?

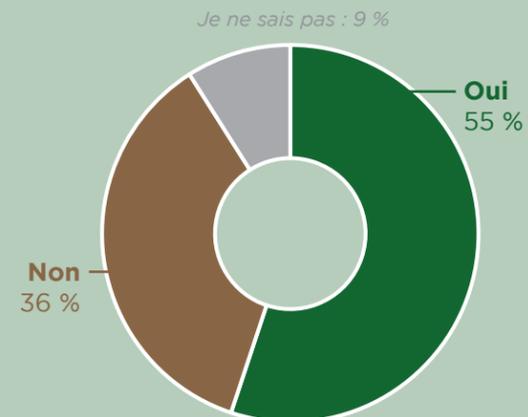


* comme les infirmières, la police, les pompiers, etc.

Pensez-vous que votre métier devrait être considéré comme un service essentiel ?



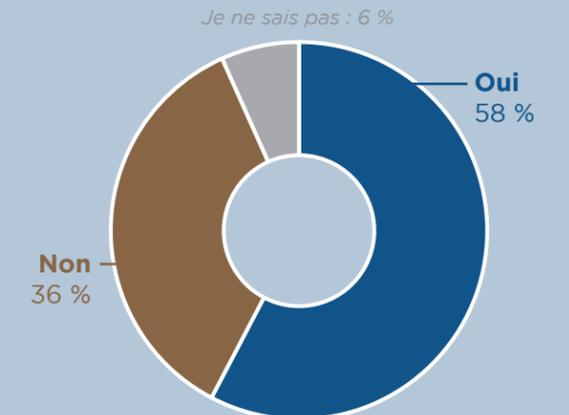
Existe-t-il une éducation formelle* spécifiquement pour les rangers dans votre pays ?



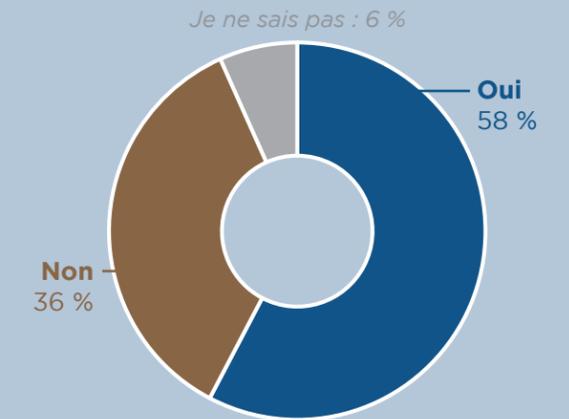
*c.-à-d. par un établissement, ce qui donne lieu à un diplôme/licence/certificat

Employeurs

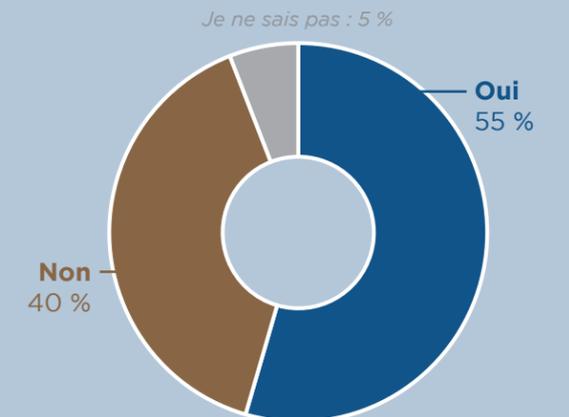
Les rangers sont-ils un métier officiellement reconnu dans votre pays ?



Le ranger est-il reconnu comme un service essentiel dans votre pays ?



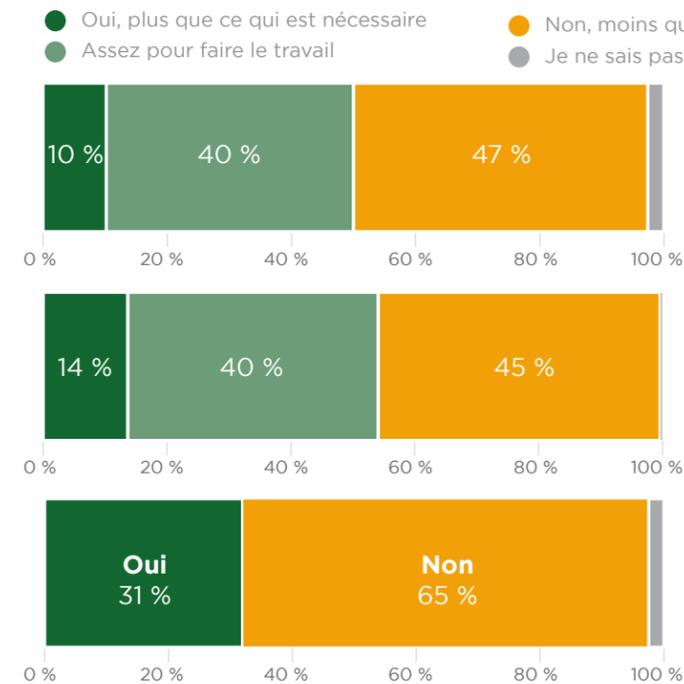
Existe-t-il une éducation formelle spécifiquement dédiée aux rangers dans votre pays ?



Conditions

RESSOURCES

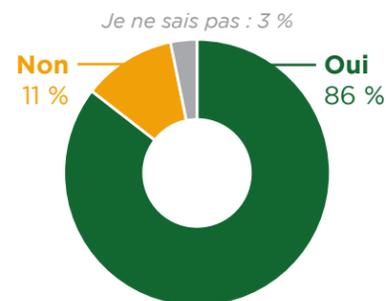
On a demandé aux rangers et aux employeurs si les rangers disposent, dans l'ensemble, des ressources nécessaires pour mener à bien leurs activités quotidiennes (c.-à-d. personnel, opérations, formation, équipement, installations, information, technologie, leadership et budget). La moitié des rangers déclarent avoir au moins suffisamment de ressources pour accomplir leur travail, mais 47 % pensent qu'ils en ont moins que ce qui est nécessaire. Ces résultats reflètent effectivement les réponses fournies par les employeurs, 54 % estiment que les rangers ont suffisamment de ressources et 45 % qu'ils en ont moins que ce qui est nécessaire. Notamment, 65 % des employeurs estiment que le nombre de rangers qui travaillent dans leur(s) zone(s) n'est pas suffisant pour s'acquitter des responsabilités/tâches assignées.



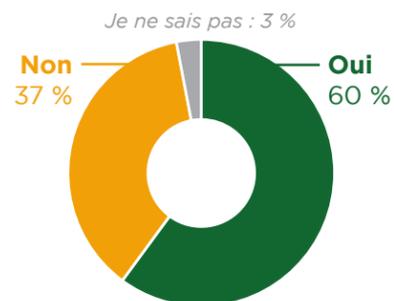
SALAIRES

Plus de 85 % des rangers ont affirmé qu'ils perçoivent au moins le salaire minimum, selon le pays dans lequel ils travaillent. Cependant, 37 % des personnes qui ont répondu estiment que leur salaire est insuffisant pour couvrir leurs besoins fondamentaux.

Rangers : Percevez-vous au moins le salaire minimum, selon votre pays ?



Rangers : Pouvez-vous couvrir vos besoins fondamentaux avec votre salaire ?

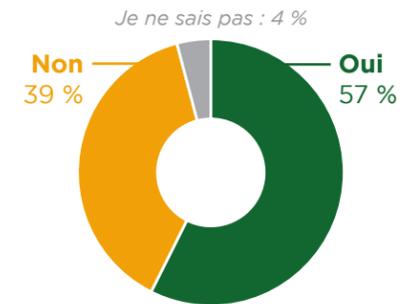


COMMUNICATION

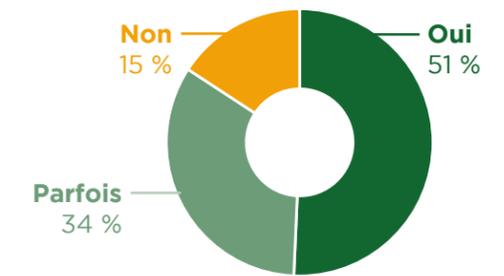
Une communication efficace et l'accès aux appareils de communication sont primordiaux pour le métier de ranger, mais 39 % des rangers estiment ne pas disposer des outils de communication appropriés. Plus de 60 % utilisent un téléphone portable et environ 30 % utilisent un ordinateur (fixe ou portable) ou une radio bidirectionnelle/talkie-walkie, respectivement, pour communiquer avec d'autres rangers ou gestionnaires.

La plupart des rangers ont indiqué que les données mobiles (63 %) et les appels téléphoniques (59 %) sont leur principal moyen de communiquer avec d'autres rangers et gestionnaires. Un peu moins de 50 % ont sélectionné les courriels, un peu plus de 40 % ont sélectionné le Wi-Fi et un peu moins de 40 % ont sélectionné les messages texte/SMS. Seulement la moitié (51 %) des rangers qui ont répondu ont déclaré avoir un accès fiable à internet sur leur lieu de travail.

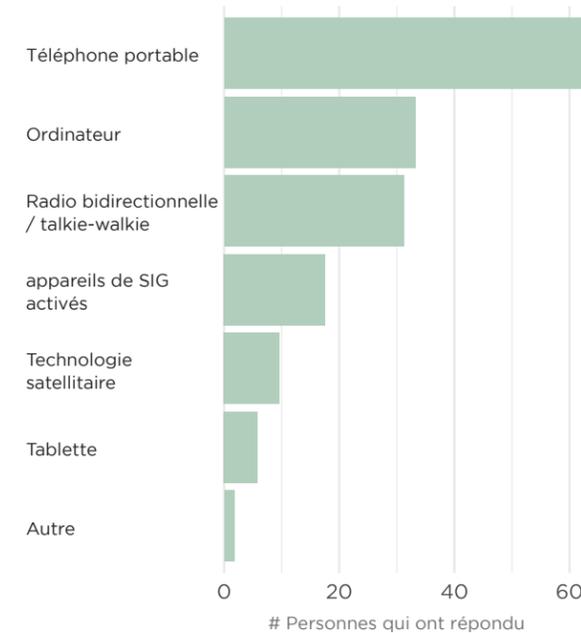
Rangers : Pensez-vous avoir les bons outils de communication pour faire votre travail ?



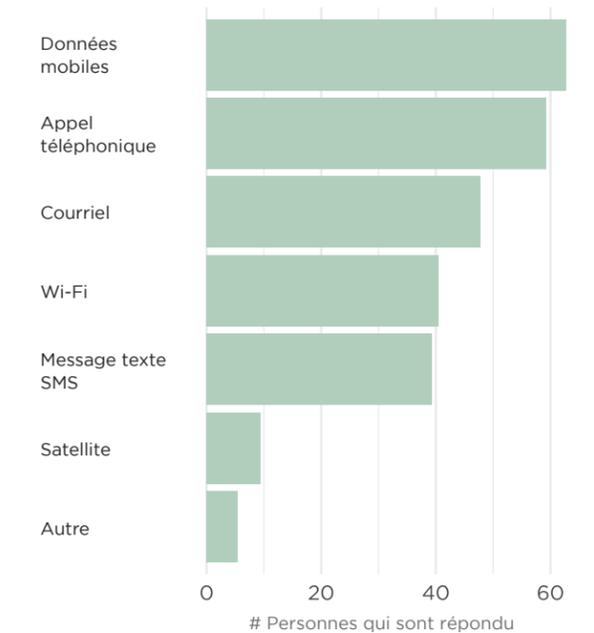
Rangers : Avez-vous accès à internet dans la(les) zone(s) où vous travaillez ?



Rangers : Quels appareils de communication utilisez-vous dans votre(vos) zone(s) pour communiquer avec d'autres collègues ou gestionnaires ?



Rangers : Quels moyens/formes de communication utilisez-vous dans votre(vos) zone(s) pour communiquer avec d'autres collègues ou gestionnaires ?

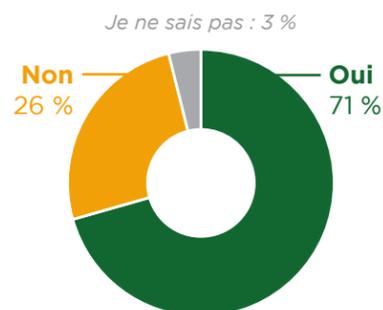


PERFORMANCE ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

L'évaluation de la performance est un élément important de l'évaluation des employés et aide à éclairer les décisions en matière de gestion, y compris pour les promotions. Plus de 70 % des employeurs ont déclaré qu'il existe un processus d'évaluation pour évaluer la performance des rangers. De plus, il semble que ces évaluations de la performance sont utilisées, puisque plus de 85 % des rangers qui ont répondu ont vu leur performance évaluée.

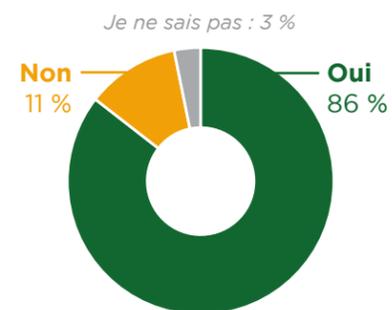
Employeurs :

Existe-t-il un processus d'évaluation pour évaluer la performance des rangers ?



Rangers :

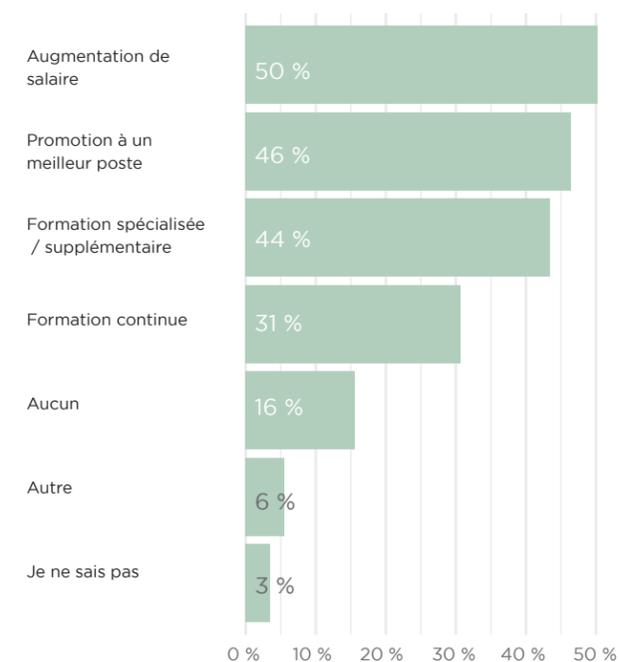
Avez-vous fait une évaluation pour évaluer votre performance en tant que ranger ?



Le potentiel d'évolution de carrière et de perfectionnement professionnel est reconnu comme un élément influent pour le moral des employés et le maintien à leur poste de travail. Lorsqu'on leur a demandé quelles possibilités de croissance professionnelle étaient offertes, seulement 50 % des rangers ont sélectionné une augmentation de leur salaire, 46 % ont sélectionné une promotion à un meilleur poste et 44 % ont sélectionné une formation spécialisée ou supplémentaire.

Rangers :

De quel genre de possibilités de croissance professionnelle disposez-vous ?



Pourquoi est-il important de comprendre les possibilités de promotion ?

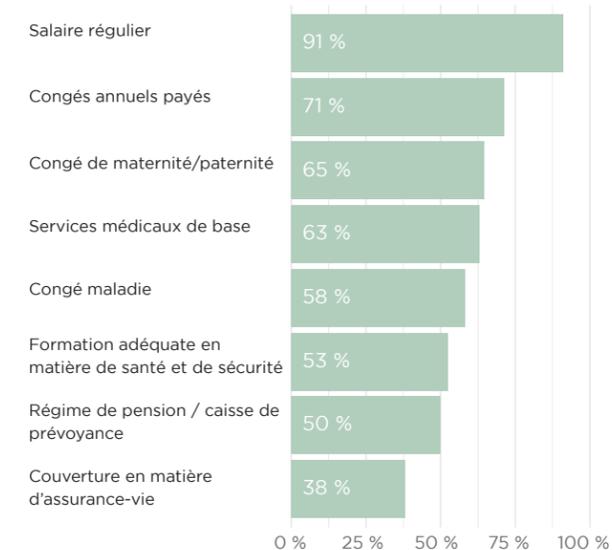
La capacité de faire évoluer sa carrière et d'être promu est un facteur clé pour accroître la satisfaction au travail des rangers. Inversement, le manque de telles possibilités entraîne une augmentation du stress au travail chez les rangers.

AVANTAGES ET PROVISIONS

On a demandé aux rangers et aux employeurs quel type d'avantages étaient offerts aux rangers employés. La comparaison des réponses des rangers et des employeurs laisse entendre un haut niveau de cohérence pour la plupart des avantages, particulièrement en ce qui concerne le salaire régulier, la couverture en matière d'assurance-vie et les congés annuels payés. Il y avait toutefois des différences dans la façon dont les rangers et les employeurs considéraient les avantages en matière de congé maladie.

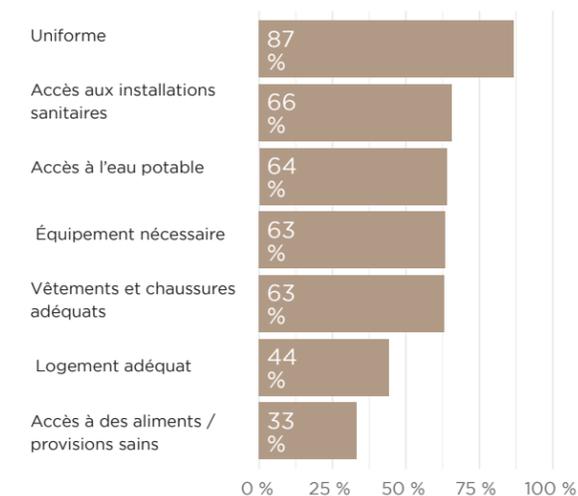
Rangers :

Votre employeur offre-t-il les avantages suivants ?



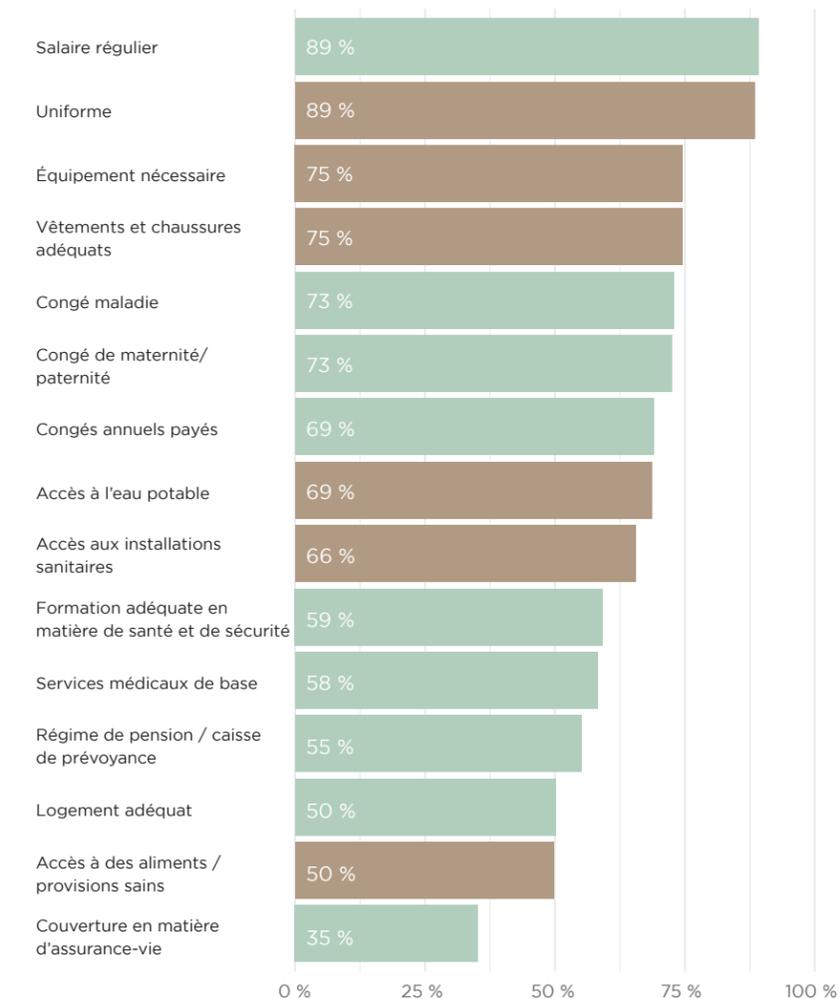
Rangers :

Votre employeur offre-t-il les provisions suivantes ?



Employeurs :

Mon organisme fournit aux rangers les avantages suivants :



En ce qui concerne les provisions, il y avait une cohérence en termes d'uniforme, d'accès aux installations sanitaires et d'accès à l'eau potable. Les employeurs ont signalé des pourcentages nettement plus élevés pour plusieurs aspects, y compris les vêtements et chaussures adéquats, l'équipement nécessaire et l'accès à une alimentation saine et aux provisions.

Note concernant les assurances

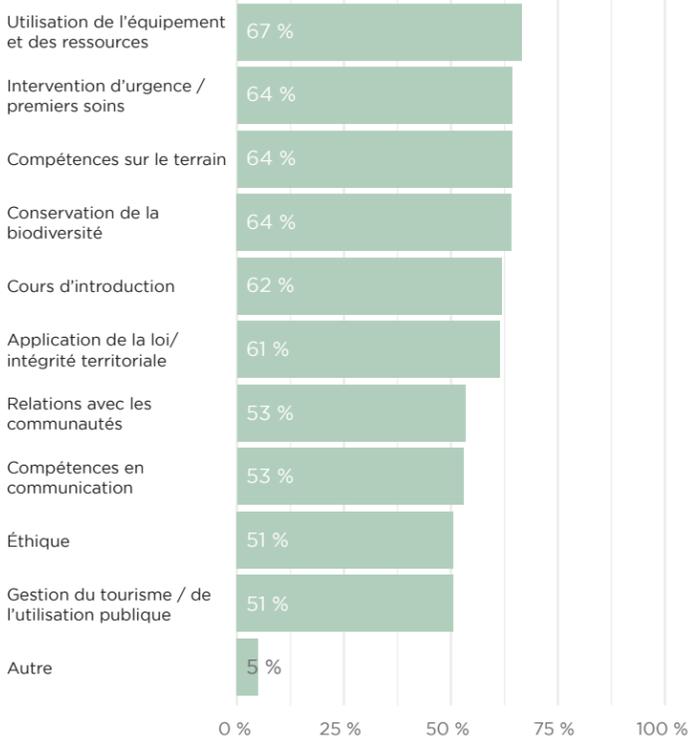
Des recherches antérieures ont mis en évidence le manque de couverture en matière d'assurance, notamment en Afrique et en Asie. Ces constatations sont cohérentes, ce qui laisse supposer que les rangers ont un accès limité à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie.

Compétences

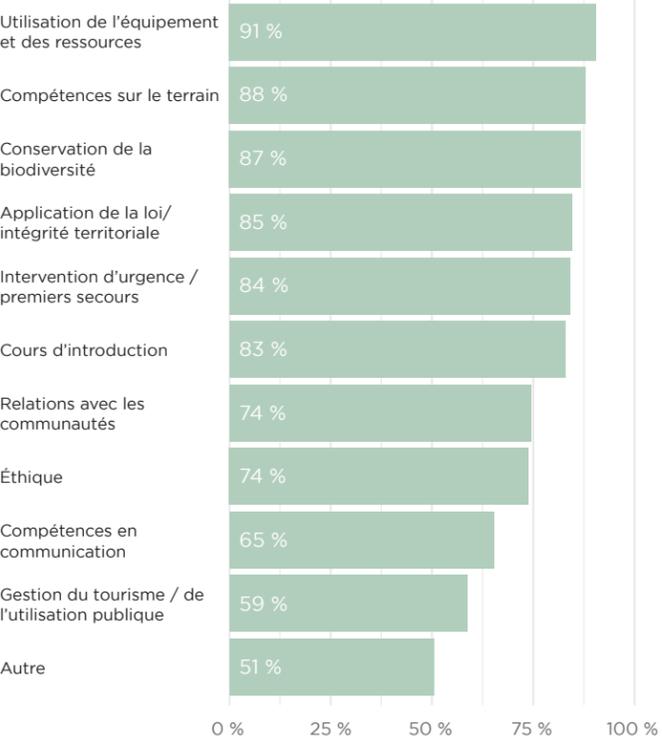
FORMATION

Une formation adéquate et régulière est essentielle pour que les rangers puissent s'acquitter efficacement de leurs responsabilités. On a demandé aux employeurs quel type de formation sur le terrain ils offrent, ainsi que les types de formations de remise à niveau supplémentaires. Les employeurs ont indiqué qu'ils offrent plusieurs possibilités de formation, y compris un cours d'introduction, des interventions d'urgence/de premiers secours, d'application de la loi, d'utilisation de l'équipement et des ressources, et des compétences sur le terrain. Cependant, une proportion beaucoup plus faible de rangers ont déclaré avoir reçu ces mêmes possibilités de formation. Par exemple, alors que 83 % des employeurs ont déclaré offrir une formation d'introduction, seulement 62 % des rangers ont dit en avoir reçu un.

Rangers :
Quel type de formation sur le terrain avez-vous reçu, au moins une fois ?



Employeurs :
Quel genre de formation sur le terrain avez-vous donné aux rangers de votre(vos) région(s), au moins une fois ?

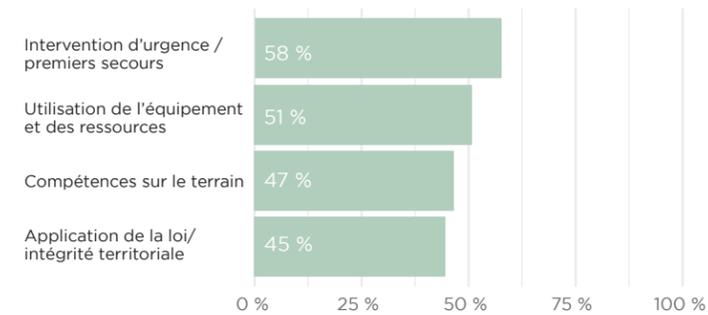


Une note sur la communication

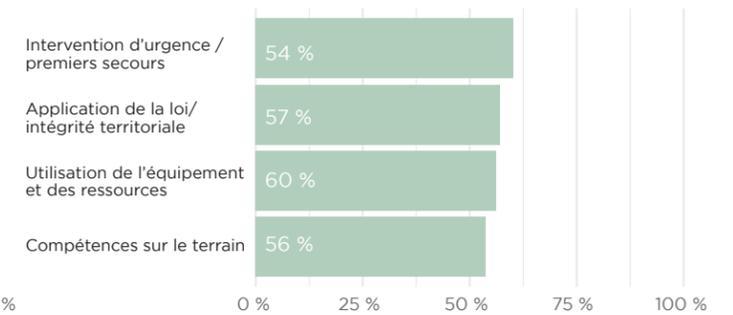
Un peu plus de la moitié des rangers de cette étude ont reçu une formation en communication. L'importance d'une communication efficace ne doit pas être sous-estimée, surtout que des recherches antérieures ont reconnu son importance pour le métier de ranger.

Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient offert une formation de remise à niveau, un peu plus de la moitié des employeurs ont déclaré que les rangers avaient reçu une formation supplémentaire. Un pourcentage plus élevé d'employeurs ont dit qu'ils offraient une formation de remise à niveau et les rangers ont dit qu'ils la recevaient sur tous les sujets, sauf les interventions d'urgence et les premiers secours. En ce qui concerne le nombre de jours de formation au cours des 24 derniers mois, 23 % des rangers n'ont pas reçu de formation alors que 27 % l'ont reçue pour une durée de moins d'une semaine. Notamment, un ranger sur quatre (23 %) n'avait reçu aucune formation au cours des 24 derniers mois.

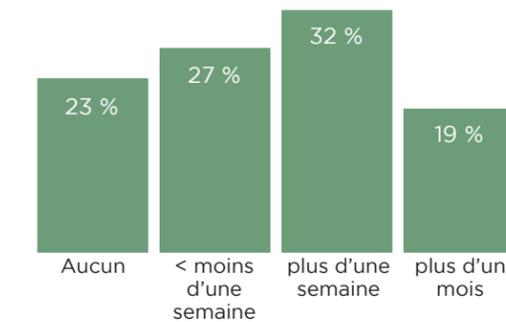
Rangers :
Avez-vous reçu une formation de remise à niveau sur l'un des sujets suivants ?



Employeurs :
Avez-vous offert une formation de remise à niveau aux rangers sur l'un des sujets suivants ?



Rangers :
Combien de jours de formation sur le terrain avez-vous reçus au cours des 24 derniers mois ?

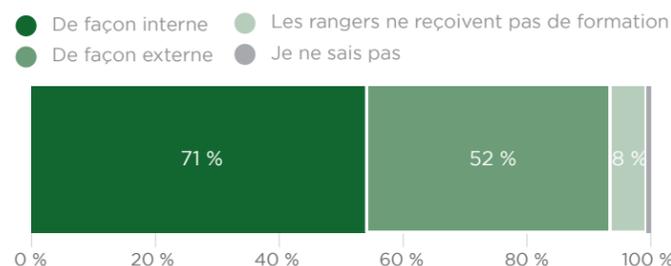


Lecture complémentaire : perceptions sur la formation

Il est essentiel d'évaluer la perception de la formation par le personnel de base pour comprendre si cette formation est considérée comme utile. Les chercheurs ont examiné la perception des rangers à l'égard des types de technologies, d'outils et de stratégies. Cela a été instructif pour comprendre l'adoption, la mise en œuvre et la valeur perçue de la technologie, des outils et des stratégies.

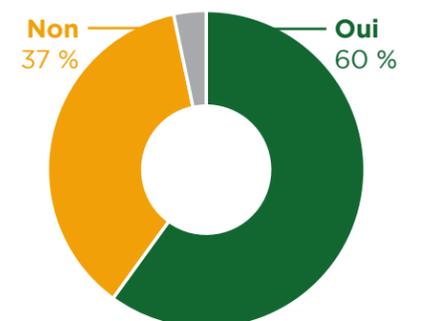
Lorsqu'on leur demande s'ils ont fait une évaluation pour déterminer leurs besoins en formation, 60 % des rangers répondent qu'ils l'ont fait. On a demandé aux employeurs quel était le statut des formateurs dans leur(s) zone(s). La plupart ont des formateurs internes (71 %) et externes (52 %), et la plupart des formateurs (64 %) sont officiellement accrédités.

Employeurs :
Qui forme les rangers dans votre(vos) zone(s) ?



Rangers :
Avez-vous fait une évaluation pour déterminer vos besoins en matière de formation ?

Je ne sais pas : 3 %



COMPÉTENCE

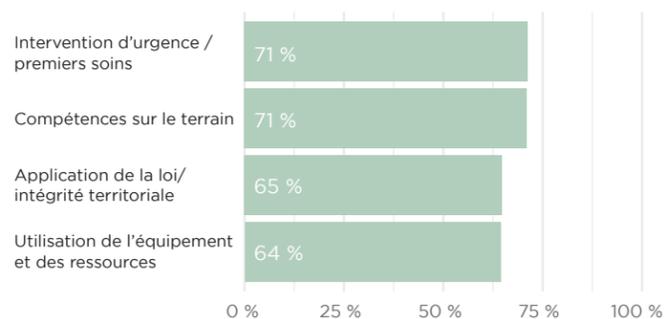
Il est probable que la formation et les compétences soient liées entre elles. Heureusement, il semble que la formation des rangers aide à remplir leurs fonctions. La plupart des personnes qui ont répondu se sont dites compétents, confiants et équipés pour assumer leurs fonctions liées à l'intervention d'urgence/aux premiers secours (71 %), à l'application de la loi/à l'intégrité territoriale (65 %), à l'utilisation de l'équipement et des ressources (64 %) et aux compétences sur le terrain (71 %). Cela est également confirmé par le fait qu'environ 80 % des employeurs et des rangers interrogés croient que les rangers sont suffisamment formés pour leurs fonctions. Malgré cela, les rangers ont indiqué qu'ils estiment qu'il faut davantage de formation dans tous les aspects de leur métier.

« Dans les aires protégées, les gens pensent que le ranger doit tout résoudre puisqu'il est la seule autorité qu'ils voient. Il est important de former les rangers à leurs responsabilités et aux limites de leur poste. »

- Ranger anonyme

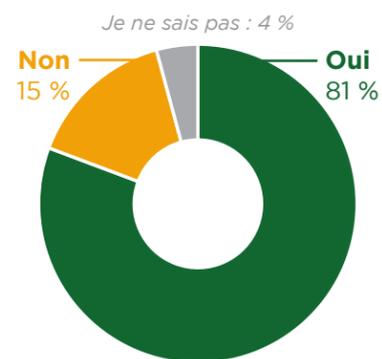
Rangers :

Vous sentez-vous compétent, confiant et équipé pour assumer vos fonctions en toute sécurité ?



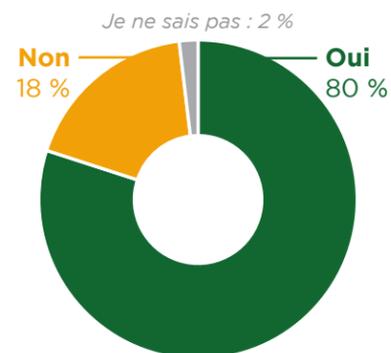
Rangers :

Pensez-vous avoir reçu une formation adéquate pour effectuer vos activités quotidiennes ?



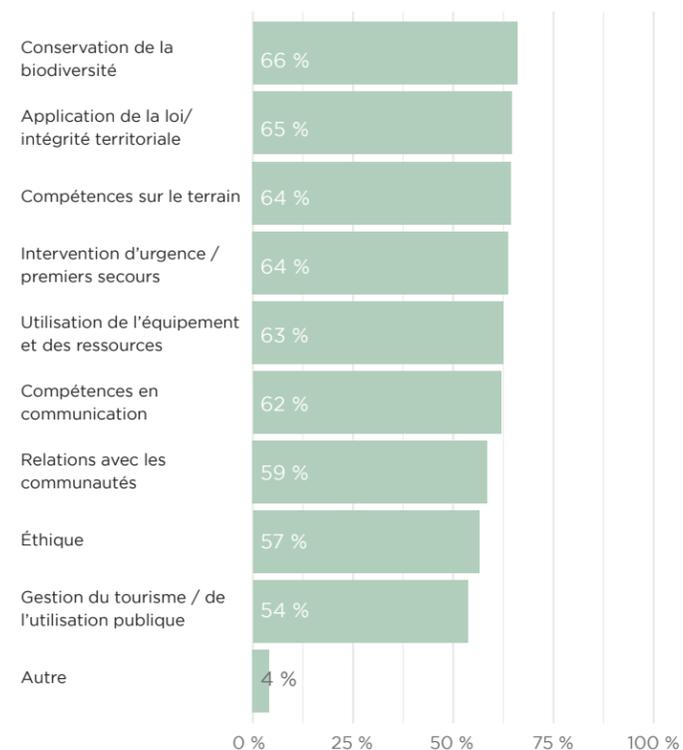
Employeurs :

Les rangers sont-ils formés de façon adéquate pour les tâches qui leur sont assignées ?



Rangers :

Pensez-vous avoir besoin d'une formation sur le terrain dans l'un des domaines suivants ?



« Les compétences en communication sont très importantes : le fait raconter des histoires, les programmes pour les jeunes rangers, la gestion des conflits, l'engagement communautaire et le renforcement de l'image. Si personne ne se rend compte de ce que nous faisons, il est compliqué pour nous d'évoluer en tant que rangers. Nous avons besoin de solides compétences en communication, non seulement pour les communautés et les parties prenantes, mais aussi pour promouvoir notre travail au sein de la société. »

- Ranger, Espagne

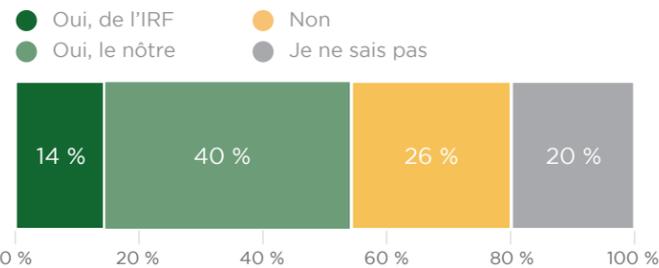
Conduite

On s'est beaucoup intéressé au fait d'établir un code de conduite pour les rangers. On a demandé aux rangers et aux employeurs si leur organisation avait adopté et mis en œuvre (ou est en train de le faire) un code de conduite pour les rangers. Bien qu'il y ait eu une uniformité quant à savoir si le code de conduite de l'IRF avait été adopté, il y a eu des différences quant à savoir si la version de leur propre organisation avait été adoptée ou mise en œuvre, 40 % des rangers ayant choisi « Oui » contre près de 60 % des employeurs.

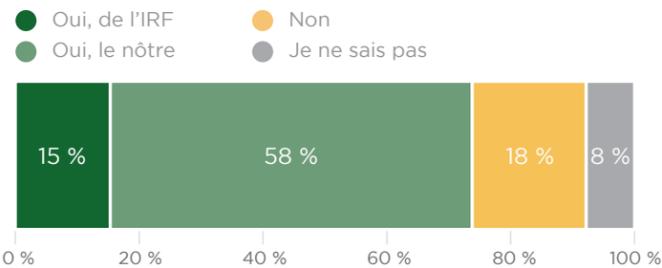
Pourquoi est-il important d'avoir un code de conduite ?

Au cours du Congrès mondial des rangers de 2019, beaucoup de discussions ont porté sur la meilleure façon de professionnaliser les rangers. Le fait d'établir un code de conduite clairement défini était une voie qui a été identifiée comme étant la meilleure.

Rangers :
Votre organisation a-t-elle adopté et mis en œuvre (ou est-elle en train de le faire) un code de conduite pour les rangers ?



Employeurs :
L'organisation a-t-elle adopté et mis en œuvre (ou est-elle en train de le faire) un code de conduite pour les rangers ?



« Pour moi, en tant que ranger, le Code de conduite de l'IRF est un ensemble de règles, de principes et de comportements qui peuvent assurer le professionnalisme, l'intégrité et le respect dans toutes nos interactions en tant que rangers. Il offre de la responsabilité, de la transparence et du respect dans nos actions. Il est essentiel de nous aider à maintenir des normes d'éthique en faveur de tous les efforts de conservation. Pour moi, le Code de conduite est divisé en trois parties : les comportements directeurs, la professionnalisation et les relations communautaires. »

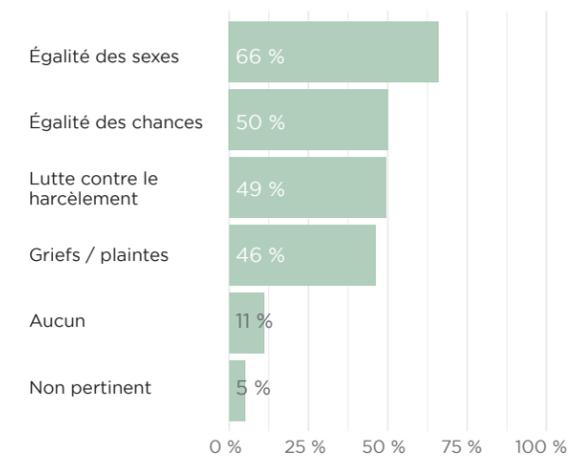
- Ranger, Zambie

© Simon Rawles / WWF-UK

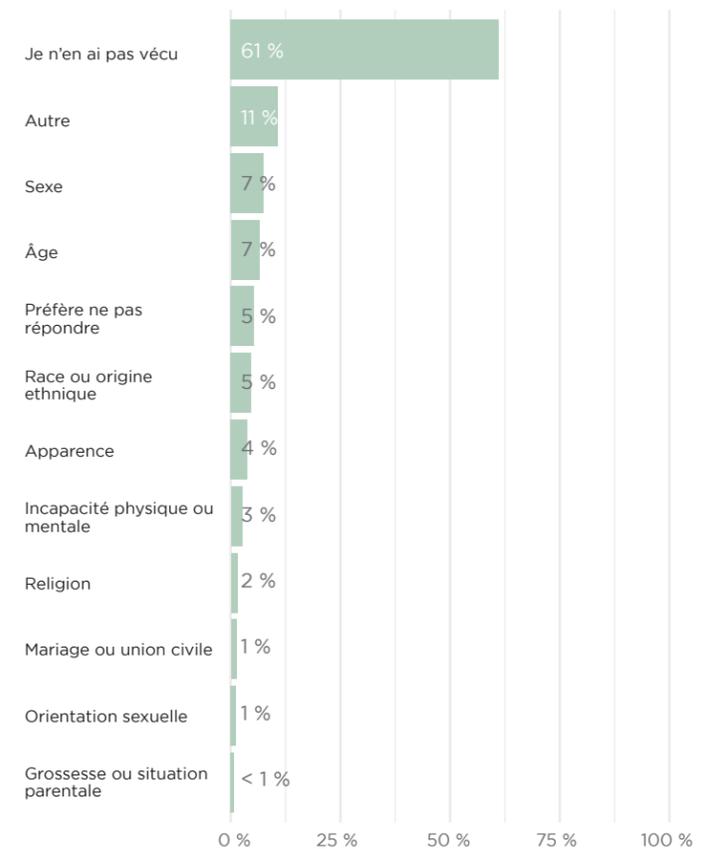
On a également demandé aux rangers et aux employeurs s'ils étaient au courant des politiques ou procédures visant à créer l'égalité des chances pour tous les employés et à éviter la discrimination. Les réponses étaient en grande partie semblables, même si les rangers semblaient être mieux informés de l'existence des politiques et des procédures que les employeurs.

On a aussi demandé aux rangers s'ils avaient eux-mêmes été victimes de discrimination, de harcèlement ou de violence au cours des 24 derniers mois. La plupart des personnes qui ont répondu (61 %) ont déclaré qu'ils n'avaient subi aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de violence. Parmi ceux qui ont vécu de tels incidents, on a cru qu'ils étaient dus à plusieurs facteurs, dont le sexe (7 %), l'âge (7 %) et la race ou l'origine ethnique (5 %). Plus de 10 % des personnes qui ont répondu ont indiqué « Autre » dans leur réponse, tandis qu'un autre 5 % ont préféré ne pas répondre.

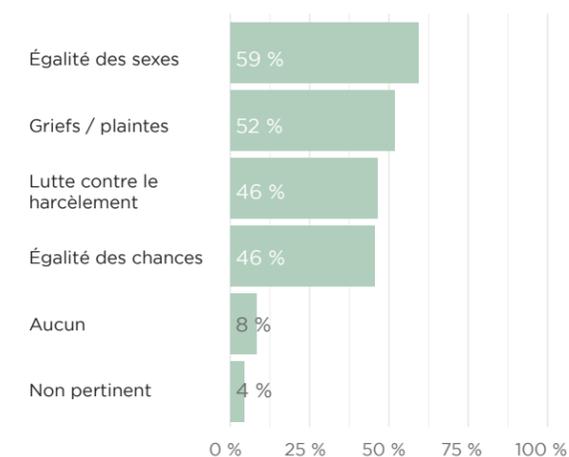
Rangers :
Connaissez-vous des politiques ou procédures dans votre zone d'activité qui contribuent à créer l'égalité des chances pour tous les employés et à éviter la discrimination ?



Rangers :
Au cours des 24 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination, de harcèlement ou de violence sur votre lieu de travail, en raison de ce qui suit :



Employeurs :
Dans votre(vos) zone(s), existe-t-il des politiques ou des procédures qui contribuent à créer l'égalité des chances pour tous les employés et à éviter la discrimination ?



Inclusivité

SEXE

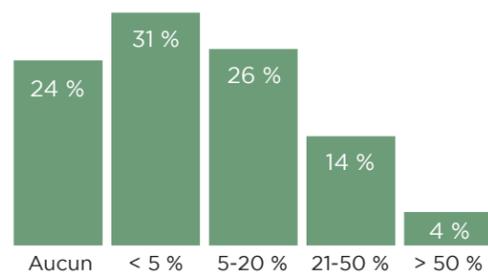
À ce jour, le métier de ranger est principalement composée d'hommes professionnels, avec une estimation d'environ 3-11 % de femmes. Cela a été reconnu dans la littérature académique et est renforcé dans l'étude actuelle. Pour rappel, près de 80 % des rangers qui participent à cette étude sont des hommes. Cette différence est encore plus renforcée par les résultats. Lorsqu'on leur a demandé quel pourcentage de rangers qui travaillent dans leur(s) zone(s) étaient des femmes, un employeur sur quatre (24 %) a répondu « Aucun », alors que juste un peu plus de 30 % ont indiqué 5 %. Environ un quart des employeurs employaient 5-20 % de femmes rangers.

Lecture complémentaire : sexe et rangers

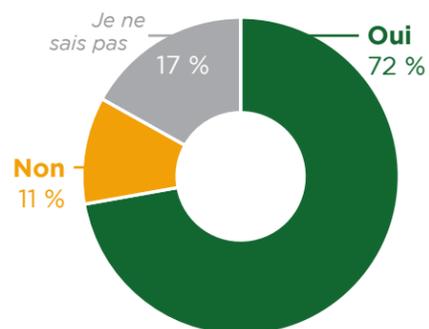
La plupart des recherches sur les rangers n'ont pas exploré explicitement la nature sexospécifique du métier. Il existe toutefois quelques exceptions. Par exemple, Seager (2021) a fourni un examen exploratoire de l'égalité des sexes entre les rangers, tandis qu'Elligson et ses collègues (2023) ont examiné les perceptions des femmes rangers en Amérique latine.

Pour examiner plus en détail le rôle du sexe dans le métier de ranger, on a demandé aux femmes interrogées si elles recevaient les mêmes salaires que leurs homologues masculins. Environ 70 % des femmes interrogées croient qu'elles reçoivent les mêmes salaires. De plus, lorsqu'on leur a demandé si elles croyaient avoir été injustement exclues de rôles particuliers en raison de leur sexe, les deux tiers (67 %) n'étaient pas de cet avis. Enfin, lorsqu'on leur demande si elles estiment que des mesures ont été prises sur place pour assurer leur sécurité pendant qu'elles font leur travail, 62 % sont d'accord.

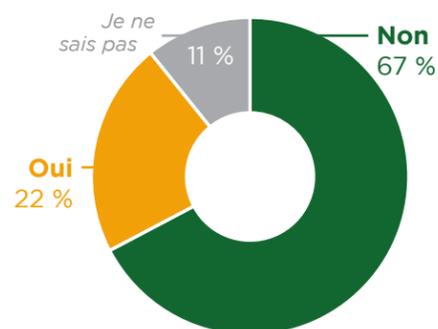
Employeurs :
Quel pourcentage de rangers travaillant dans votre(vos) zone(s) sont des femmes ?



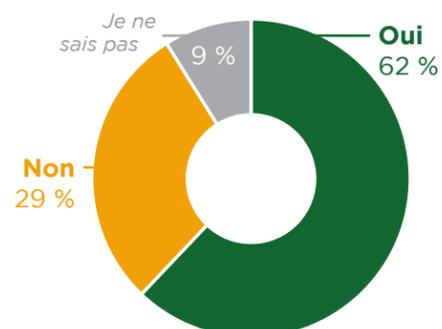
Rangers :
Êtes-vous rémunérée au même niveau que vos homologues masculins ?



Rangers :
Êtes-vous injustement exclue de rôles en raison de votre sexe ?



Rangers :
Des mesures sont-elles prises sur place pour assurer votre sécurité ?



« Peu de femmes postulent au poste de rangers, mais elles ne sont pas choisies, parfois elles n'ont même pas la possibilité de rencontrer des collègues féminines sur le terrain parce qu'elles pensent qu'en étant des femmes, elles vont se marier, elles vont quitter leur poste ou elles vont quitter leur zone de confort. Cela me met mal à l'aise en tant que président d'une association. Nous avons travaillé sur cette question »
- Ranger, Équateur

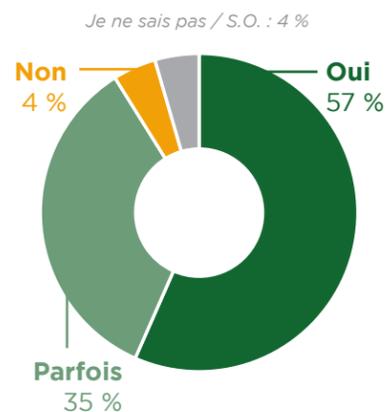


COMMUNAUTÉS

Les interactions avec la communauté locale ont été un sujet important quant au métier de ranger. La complexité et l'importance de ces interactions justifient une inspection minutieuse. La plupart des rangers (57 %) estiment qu'ils ont une communication réciproque ou la possibilité d'interagir/de communiquer avec les communautés environnantes. Lorsqu'on leur demande s'ils sont au courant d'un mécanisme officiel mis en place pour faciliter l'interaction, comme un conseil consultatif, la plupart (56 %) ont répondu « Oui ». Notamment, un ranger sur cinq (19 %) a déclaré qu'un tel mécanisme existe mais n'est pas utilisé. De même, alors que 46 % des rangers ont affirmé qu'il existe un mécanisme officiel permettant aux communautés de fournir un retour sur les activités des rangers, 15 % ont déclaré que de tels mécanismes existent mais ne sont pas utilisés. Les réponses des employeurs ont largement fait écho à ces résultats.

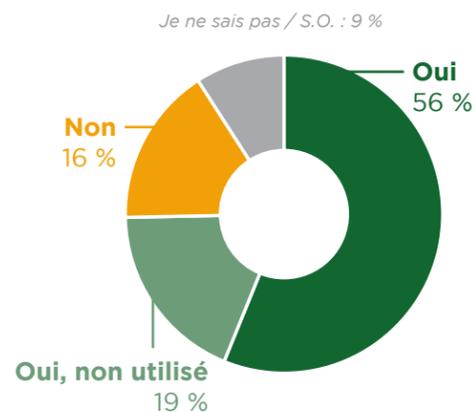
Rangers :

Avez-vous l'impression d'avoir des communications réciproques ou la possibilité d'interagir/de communiquer avec les communautés environnantes ?



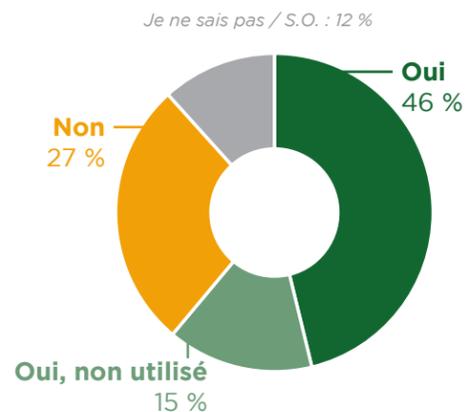
Rangers :

Savez-vous s'il existe un mécanisme officiel pour faciliter l'interaction avec les communautés environnantes ?



Rangers :

Savez-vous s'il existe un mécanisme officiel permettant aux communautés de fournir des rétroactions sur les activités des rangers ?

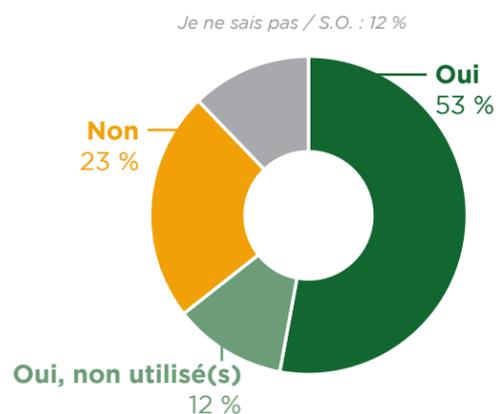


« Les communautés locales sont nos alliés et nous travaillons en étroite collaboration avec elles. »

- Ranger, Équateur

Employeurs :

Existe-t-il un(des) mécanisme(s) officiel(s) permettant aux communautés de fournir des rétroactions sur les activités des rangers ?



Une note sur les relations entre les communautés et les rangers

Les recherches antérieures montrent l'importance de développer des relations fortes entre les communautés et les rangers, en particulier dans les zones où vivent des peuples autochtones. Les interactions avec les communautés varient considérablement et peuvent aller de la fourniture d'informations sur la faune et la flore locales à l'arrestation des intrus ou des chasseurs illégaux. *La vie en première ligne* a révélé que plus de 80 % des participants estimaient qu'une partie de leur succès dépendait de la communauté qui fournissait l'information.

Plus de 90 % des rangers déclarent qu'ils communiquent avec des communautés au moins une partie du temps, l'interaction communautaire est un élément central du métier de ranger ; seulement 3,5 % des personnes qui ont répondu ont déclaré ne pas interagir avec les communautés dans le cadre de leur travail. On a également demandé aux rangers s'ils avaient reçu une formation de base ou un aperçu des besoins, du mode de vie, des priorités ou de la culture des peuples autochtones et des communautés locales.



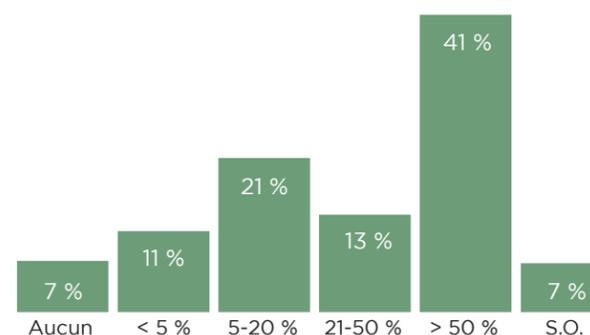
« Nous ne sommes pas venus à ce monde ; nous en sommes issus. Nous avons les connaissances nécessaires pour savoir comment vivre dans ces paysages. Nous ne voyons pas le pays et la nature comme l'autre. C'est une valeur que nous partageons. Regardez-nous pour qui nous sommes, regardez notre relation avec le pays et faites-le de façon respectueuse. »

- Ranger autochtone, Australie

La plupart des rangers (58 %) ont déclaré ne recevoir aucune formation ou n'avoir aucun aperçu, ce qui indique qu'il existe un secteur potentiel qui nécessite une attention particulière. Fait intéressant, lorsqu'on leur a demandé quel pourcentage de rangers qui travaillent dans leur(s) zone(s) sont des rangers autochtones ou communautaires, 41 % des employeurs ont répondu qu'ils représentaient plus de la moitié. Cela laisse entendre que, même si les organisations embauchent plus de rangers autochtones ou communautaires, leur attention à la formation officielle des rangers pour mieux comprendre les peuples autochtones et les communautés locales peut être limitée.

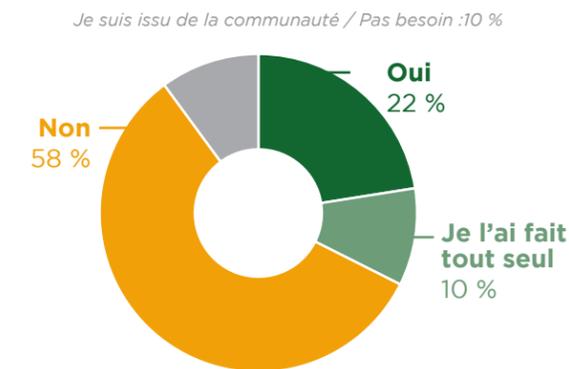
Employeurs :

Quel pourcentage des rangers qui travaillent dans votre(vos) région(s) sont des personnes autochtones ou des membres de communautés locales ?



Rangers :

Avez-vous reçu une formation de base ou un aperçu des besoins, du mode de vie, des priorités ou de la culture des peuples autochtones et des communautés locales ?

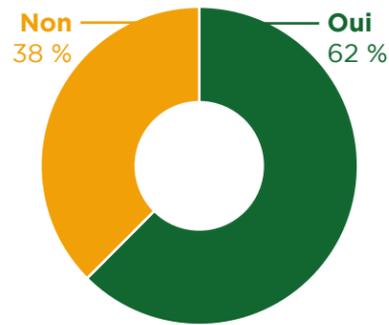


Associations de rangers

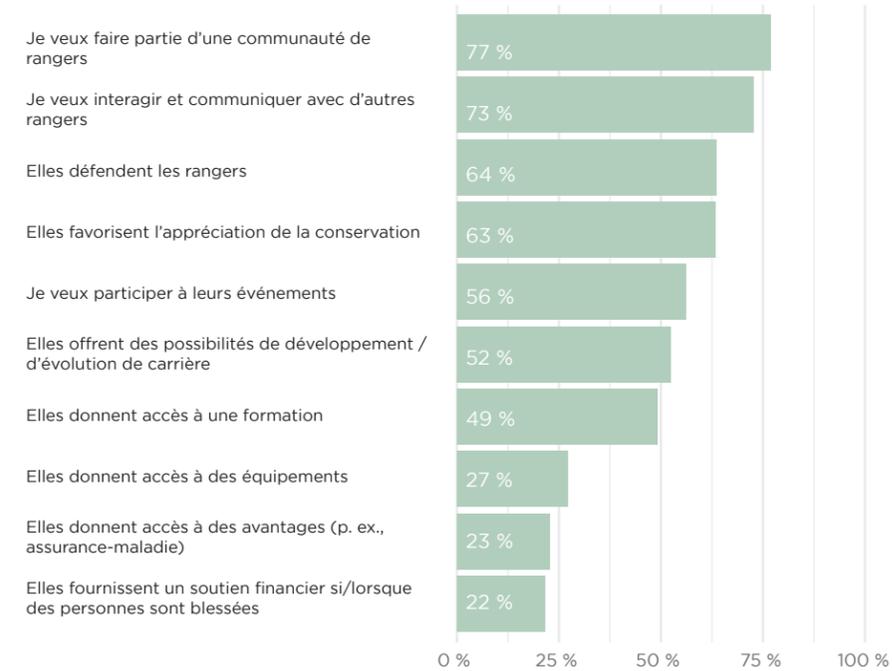
Le rôle des associations de rangers a reçu une attention croissante. On a demandé aux rangers et aux employeurs de se renseigner sur l'adhésion à une association, ainsi que sur les avantages potentiels de cette adhésion. Plus de 60 % des rangers ont répondu qu'ils sont membres d'une association internationale, régionale ou nationale.

Les raisons invoquées pour adhérer à une association variaient, mais les raisons les plus choisies étaient de vouloir faire partie d'une communauté de rangers (43 %), d'interagir et de communiquer avec d'autres rangers (41 %), en raison du fait que les associations favorisent l'appréciation de la conservation (35 %), et du désir d'assister à des événements (p. ex., conférences, réunions annuelles) (31 %). Lorsqu'on leur a demandé quels avantages ils recevaient, les raisons les plus choisies étaient d'appartenir à une communauté de rangers (40 %), d'interagir et de communiquer avec d'autres rangers (35 %), de participer à des événements (p. ex., conférences, réunions annuelles) (24 %) et d'apprécier davantage la conservation (25 %). Ces constatations sont encourageantes, car il semble que les rangers reçoivent ce qu'ils s'attendent à recevoir lorsqu'ils adhèrent à une association.

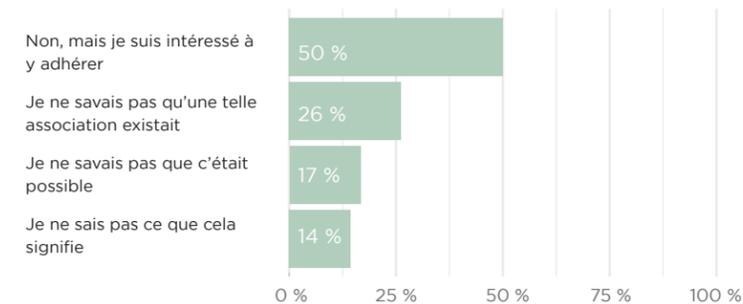
Rangers :
Êtes-vous membre d'une association de rangers (internationale, régionale ou nationale) ?



Rangers :
Pourquoi avez-vous adhéré à une association de rangers ?
pour les réponses « Oui »



Rangers :
Pourquoi n'avez-vous pas adhéré à une association ?
pour les réponses « Non »

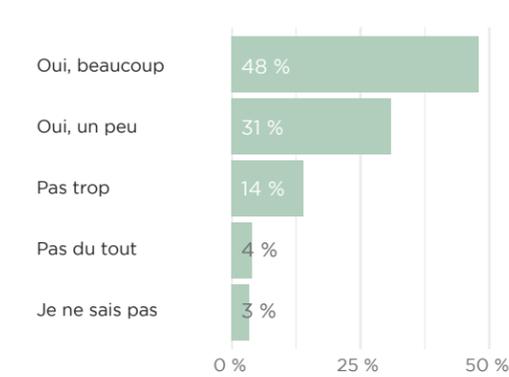


« Je n'ai reçu aucun avantage » et « Autre » : < 1 %

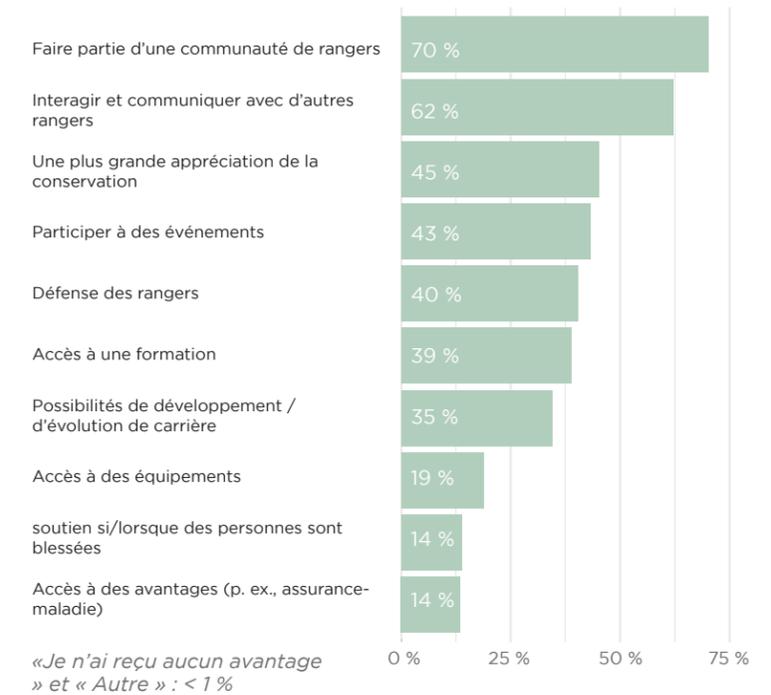
« Je savais que le métier pouvait être solitaire. J'ai pensé qu'il était important de créer une communauté »
- Ranger anonyme

Lorsqu'on leur demande s'ils estiment que leur association de rangers a un impact positif sur leur métier, une majorité écrasante des rangers croient que leur association a un impact positif. Fait intéressant, pour les rangers qui ne sont pas membres d'une association, la moitié des personnes qui ont répondu sont intéressées à adhérer à une association. Environ un quart des personnes interrogées ne savaient pas que de telles associations existaient et 17 % d'entre elles ignoraient qu'il était possible pour elles d'y adhérer.

Rangers :
Pensez-vous que votre association de rangers a eu un impact positif sur votre métier ?



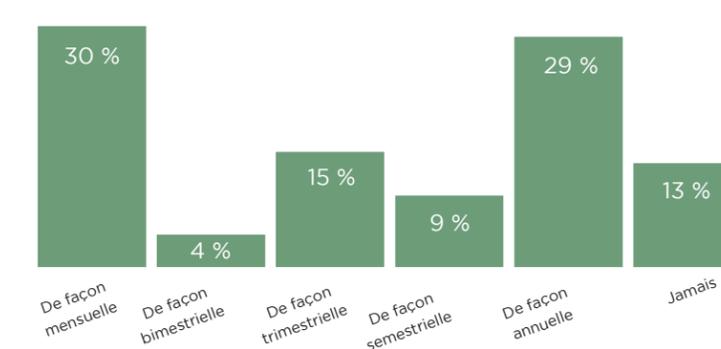
Rangers :
Quels avantages avez-vous reçus en tant que membre d'une association de rangers ?



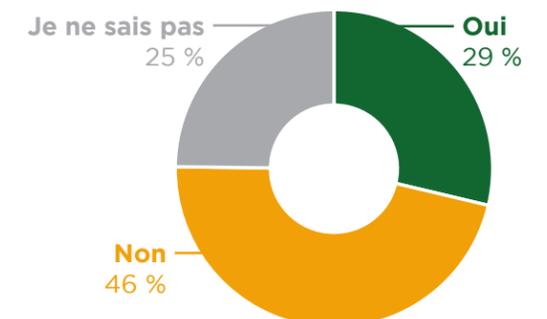
Plus de
60 %
des rangers font partie
d'une association

On a aussi demandé aux employeurs quant aux associations de rangers. On a demandé à ceux qui disposent d'une association nationale de rangers à quelle fréquence l'association communique avec leur organisation. Environ 30 % des employeurs ont déclaré que la communication est mensuelle et annuelle. Pour ceux qui ne disposent pas d'une association nationale de rangers, on a demandé aux employeurs si les rangers participent à une association régionale ou mondiale comme l'IRF. Un peu moins de 30 % des employeurs ont déclaré qu'ils croient que les rangers sont impliqués dans une association régionale ou mondiale.

Employeurs :
À quelle fréquence l'association nationale de rangers communique-t-elle avec votre organisation ?



Employeurs :
Les rangers participent-ils à des associations régionales ou mondiales (p. ex., IRF) ?



« Nous ressentons le changement climatique dans nos aires protégées et partout, la fréquence et la gravité des catastrophes naturelles. Nous avons tous des histoires à partager sur la façon dont les changements climatiques ont affecté nos vies, et cela a un effet boule de neige et provoque des problèmes sociaux et financiers issus de ces défis. L'intensité et la fréquence sont les grands problèmes. Les problèmes de santé mentale que cela engendre également. Les rangers sont épuisés. Nous ne disposons pas d'assez de ressources, il nous en faut davantage.

- Ranger, Australie



Recommandations

Nous appelons toutes les parties prenantes à prendre des mesures pour professionnaliser, reconnaître et doter de ressources l'effectif des rangers, et soutenir les rangers dans le fait d'accomplir leur rôle essentiel et répondre aux attentes mondiales croissantes.

Gouvernements et législateurs :

- Reconnaître les rangers comme des travailleurs essentiels de la santé planétaire et leur rôle crucial dans le fait d'atteindre les engagements mondiaux sur la biodiversité, l'atténuation du changement climatique et l'adaptation à celui-ci, la prévention des maladies zoonotiques et les objectifs de développement durable.
- Promouvoir la reconnaissance du métier de ranger par l'Organisation internationale du travail.
- Créer les conditions et offrir aux rangers des occasions de participer à la gouvernance partagée dans le processus décisionnel de la conservation par zone.
- Allouer des ressources pour augmenter le nombre de rangers d'une manière inclusive, en reconnaissant le rôle des rangers autochtones et communautaires, en favorisant l'équilibre entre les sexes et en reconnaissant la diversité des compétences nécessaires pour obtenir de meilleurs résultats sur le terrain.
- Soutenir les organismes et organisations qui emploient des rangers ou travaillent avec eux en vue de professionnaliser leurs effectifs, en les rendant plus inclusifs, responsables et bien formés.

Employeurs :

- Assurer une formation adéquate et régulière pour aider les rangers à s'acquitter de leurs responsabilités et inclure des évaluations périodiques sur la performance et des mécanismes de rétroaction.
- Veiller à ce que les rangers disposent de mesures de protection et de politiques appropriées pour s'acquitter de leurs responsabilités.
- Donner aux rangers les moyens de maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale en leur offrant des conditions de travail équitables, notamment des congés adéquats, la réduction du stress physique et mental et l'embauche d'un nombre suffisant de rangers.
- Revoir et améliorer les programmes de formation des rangers, en accordant une attention particulière à la sécurité et à la formation aux premiers soins, aux normes d'application de la loi, aux mesures de protection sociale, à l'utilisation du matériel et

aux cadres de responsabilisation. Des programmes de formation complets sont nécessaires sur les relations communautaires, le respect des droits et les compétences en communication.

- Fournir des ressources et investir dans les rangers. Revoir les politiques de rémunération et d'évolution de carrière des rangers pour s'assurer qu'ils sont récompensés et restent très motivés.
- Garantir l'accès aux nécessités, y compris les ressources, le matériel et la technologie adéquats. Assurer l'accès aux services de base susceptibles d'améliorer la santé et la sécurité.
- Améliorer la disponibilité et la qualité des soins médicaux d'urgence et réduire le temps de réponse pour fournir des soins médicaux qualifiés aux rangers blessés sur le terrain. Fournir une couverture en matière d'assurance pour les blessures graves ou la mort à tous les rangers.
- Utiliser et adapter les ressources, lignes directrices et normes disponibles de l'IRF et de l'URSA afin d'améliorer le bien-être et la capacité des rangers.
- Collaborer avec les associations et organisations de rangers pour améliorer l'effectif et obtenir de meilleurs résultats en matière de conservation.

Rangers :

- Établir des associations de rangers fonctionnelles et/ou renforcer les associations et organisations de rangers existantes pour créer des voies permettant aux rangers de se faire entendre, de se connecter à la communauté mondiale des rangers en faveur du partage des connaissances et de la promotion des bonnes pratiques, et fournir des canaux de communication et de consultation efficaces pour promouvoir des modifications en matière de politique.

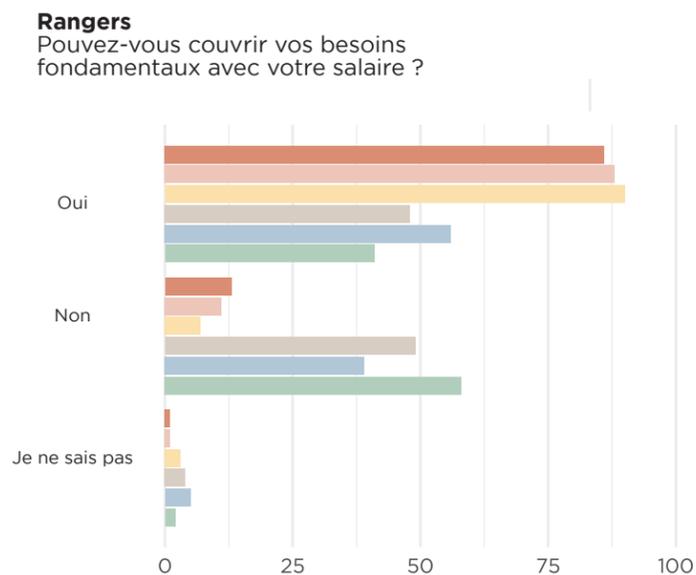
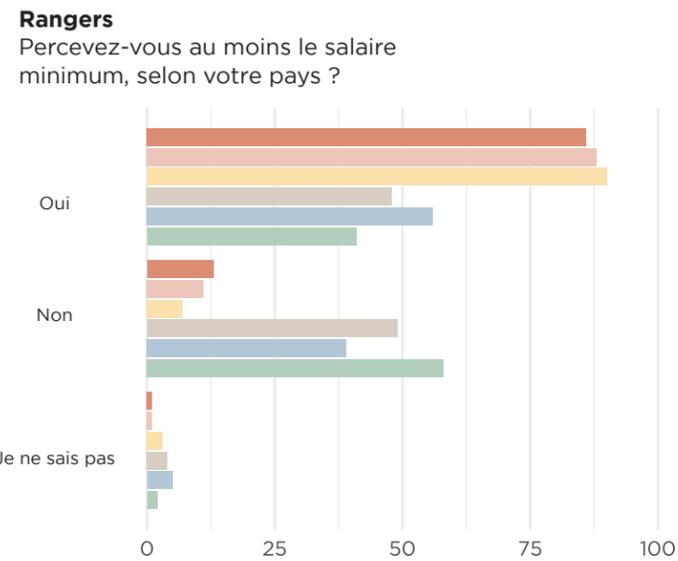
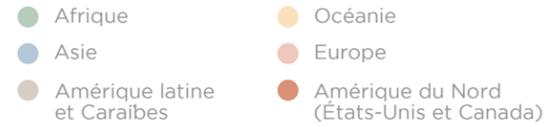
Annexe : Analyse régionale

CONDITIONS

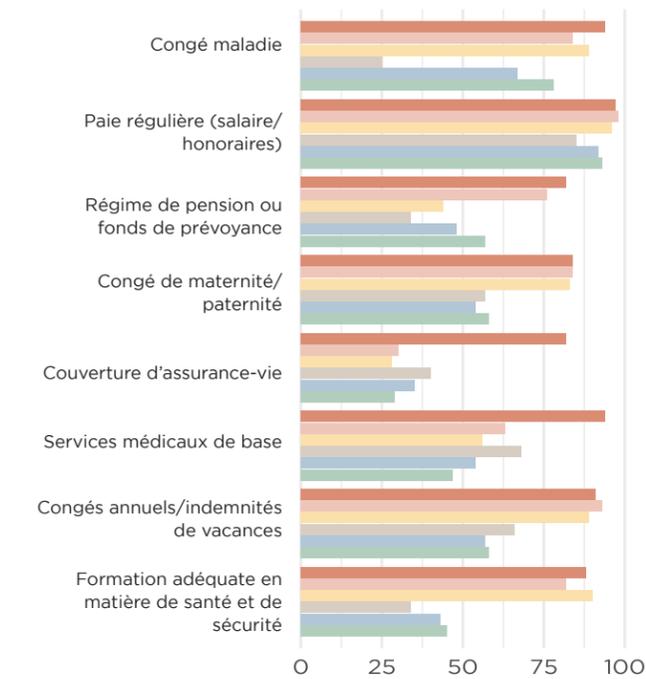
La désagrégation des données par région montre une certaine variation quant à savoir si les rangers ont perçu au moins le salaire minimum, selon leur pays, avec des rangers d'Amérique du Nord (99 %), d'Océanie (93 %) et d'Europe (92 %) ayant les pourcentages les plus élevés pour « Oui ». L'Afrique a le pourcentage le plus bas, avec 72 %. Les salaires étaient également variables selon les régions, et plus de 85 % des Européens, des Nord-Américains et des Océaniens disaient qu'ils suffisaient à couvrir les besoins fondamentaux des rangers, alors que moins de 60 % des Africains, des Asiatiques et des Latino-Américains étaient d'accord.

En examinant les avantages déclarés par région, on a constaté à la fois une cohérence et une variation. Par exemple, dans toutes les régions, un pourcentage élevé de personnes ont déclaré percevoir une rémunération régulière (tous à 85 % ou plus, l'Europe étant la plus élevée avec 98 % et l'Amérique latine la plus faible avec 85 %). Des différences régionales considérables ont toutefois été relevées pour une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, l'Europe, l'Amérique du Nord et l'Océanie ayant atteint 80 % et plus, tandis que l'Afrique, l'Asie et l'Amérique latine avaient toutes un taux inférieur à 50 %. Cette cohérence et cette variation ont également été observées dans l'enquête auprès des employeurs.

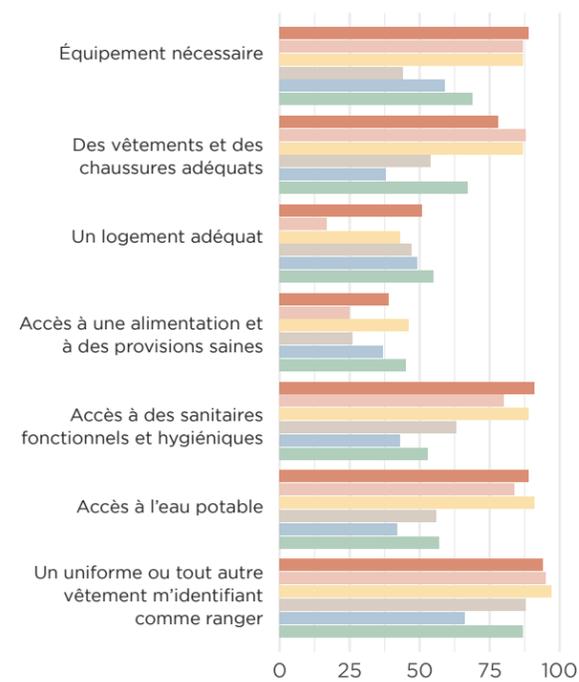
Une stabilité et des disparités semblables ont été relevées lors de l'examen des provisions fournies pendant leur service, la plupart des régions recevant un uniforme ou d'autres vêtements d'identification (l'Océanie étant la plus élevée avec 97 % et l'Asie la plus faible avec 66 %). Des différences régionales étaient visibles pour ce qui est de recevoir des vêtements et des chaussures adéquats, du matériel nécessaire à l'exécution des tâches, de l'accès à des installations sanitaires fonctionnelles et hygiéniques et de l'accès à l'eau potable dans le cadre de l'enquête auprès des rangers et des employeurs.



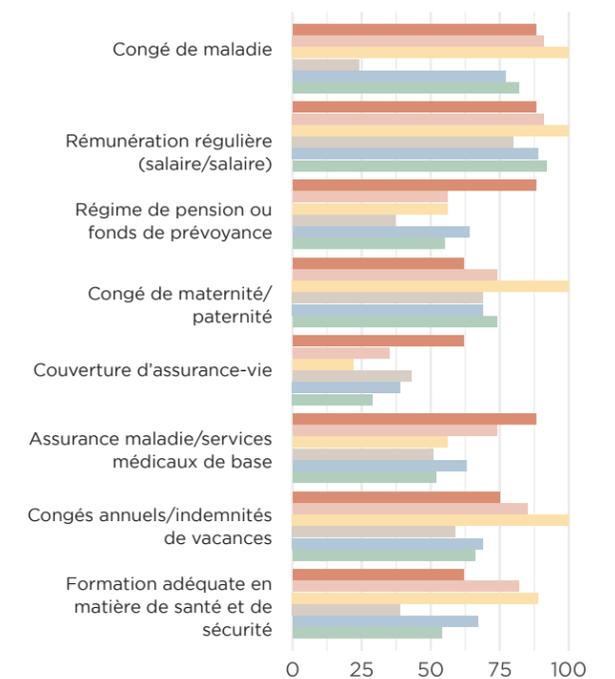
Rangers
Votre employeur offre-t-il les avantages suivants ?



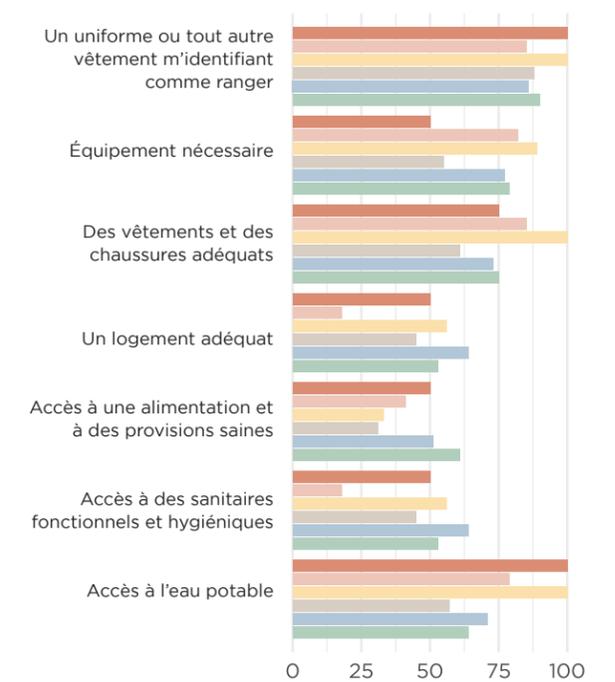
Rangers
Dans l'exercice de votre rôle de ranger, est-ce que votre employeur vous fournit les éléments suivants pendant que vous êtes en service ?



Employeur
Mon organisme fournit aux rangers les avantages suivants :



Employeur
Mon organisme fournit aux rangers les avantages suivants pendant qu'ils sont en service :

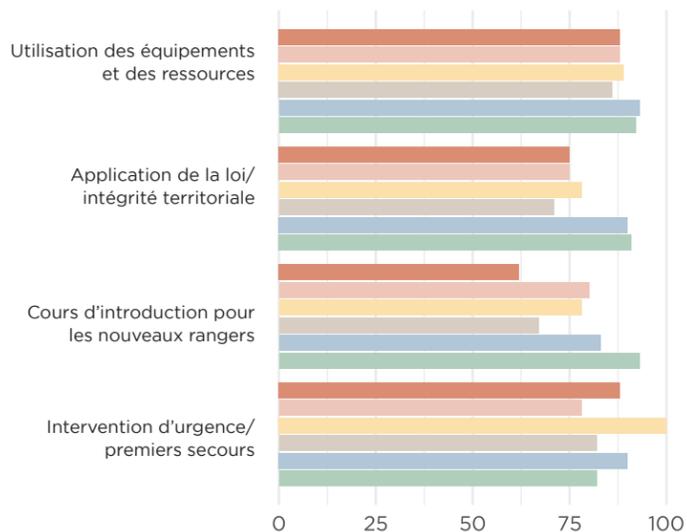


COMPÉTENCES

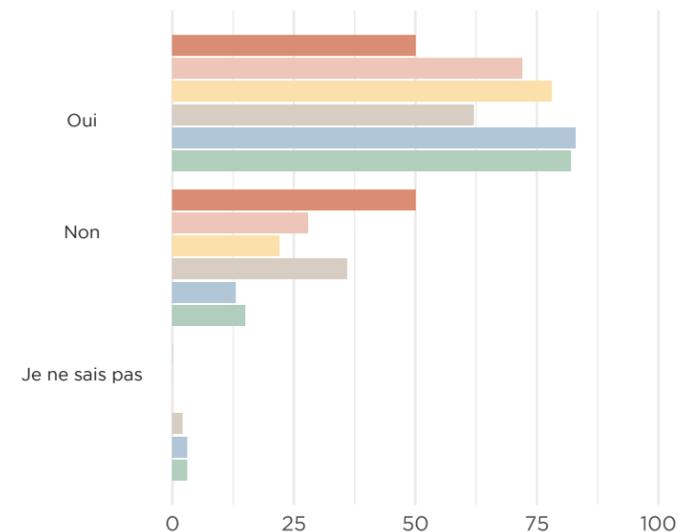
Bien qu'il y ait eu des variations régionales liées au type de formation sur le terrain que les employeurs ont offert, en général, la plupart des régions offraient des possibilités de formation similaires aux rangers. Plus de 80 % des employeurs de rangers en Afrique et en Asie ont déclaré avoir effectué une évaluation des besoins en matière de formation, en comparaison avec 50 % en Amérique du Nord. La plus forte proportion de rangers ayant déclaré avoir effectué une évaluation de la performance était en Amérique du Nord, avec 75 %, et la plus faible proportion en Europe, avec 45 %. Lorsqu'on leur a demandé s'ils se sentaient suffisamment formés pour mener à bien leurs activités quotidiennes, toutes les régions ont été largement d'accord, la plus faible étant l'Asie avec 73 % et l'Océanie la plus élevée avec 92 %.



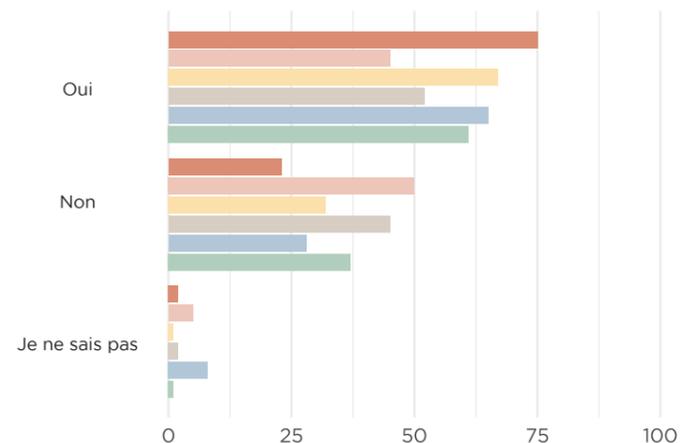
Employeurs :
Quel genre de formation sur le terrain avez-vous donné aux rangers de votre(vos) région(s), au moins une fois ?



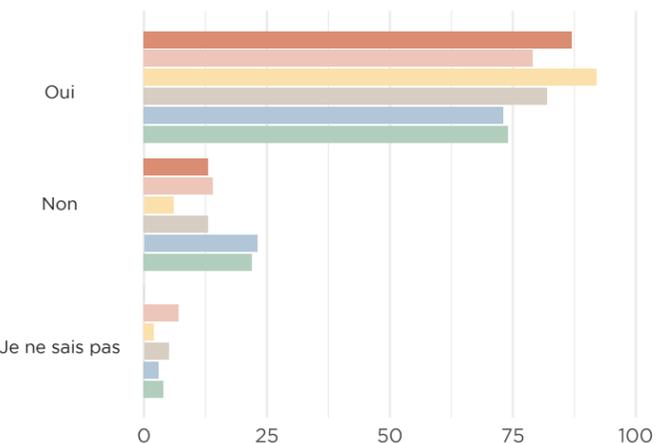
Employeurs :
Avez-vous fait une évaluation pour déterminer les besoins en matière de formation pour les rangers ?



Rangers :
Avez-vous déjà fait une évaluation de la performance ?



Rangers :
Pensez-vous avoir reçu une formation adéquate pour effectuer vos activités quotidiennes ?

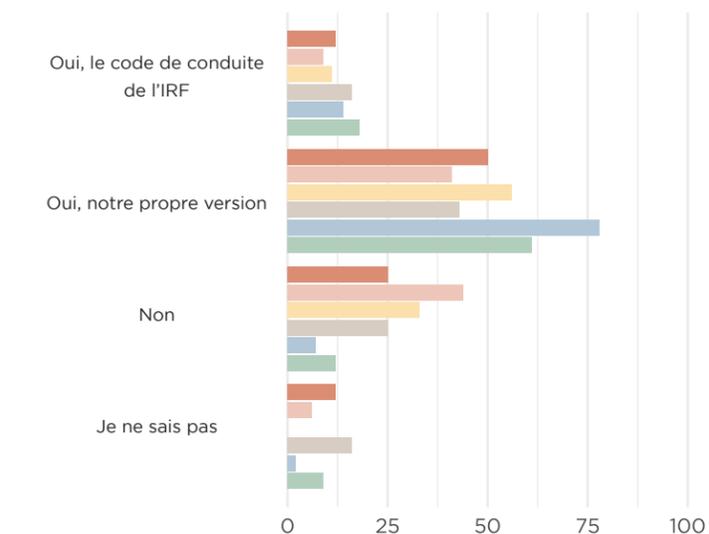


CONDUITE

Au niveau régional, l'Afrique et l'Asie ont enregistré le pourcentage le plus élevé de rapports sur l'adoption et la mise en œuvre d'un code de conduite, soit leur propre version ou le code de conduite de l'IRF.



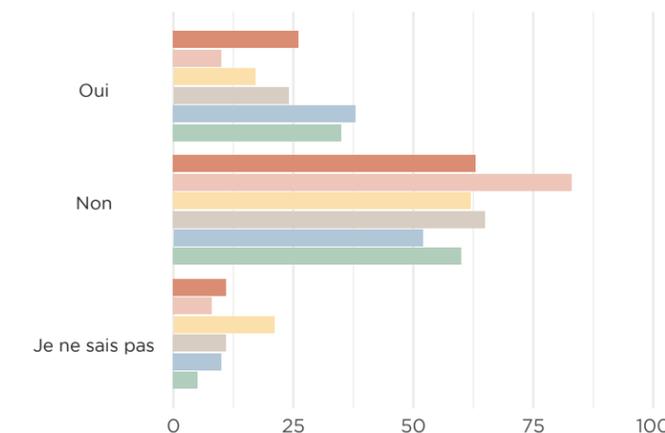
Employeurs :
L'organisation a-t-elle adopté et mis en œuvre (ou est-elle en train de le faire) un code de conduite pour les rangers ?



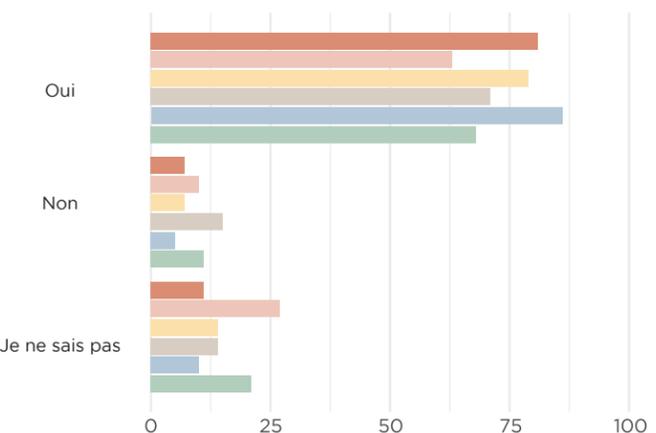
INCLUSIVITÉ

Il y avait des différences régionales sur les questions de sexe. Plus de 30 % des femmes interrogées en Afrique et en Asie estiment avoir été injustement exclues de certains rôles en raison de leur sexe, contre 10 % en Europe et 17 % en Océanie. Cependant, seulement 63 % des femmes rangers en Europe et 68 % en Afrique pensent qu'elles sont payées au même niveau que leurs collègues masculins, contre plus de 80 % en Asie et en Amérique du Nord.

Rangers :
Êtes-vous injustement exclue de rôles en raison de votre sexe ?



Rangers :
Êtes-vous rémunérée au même niveau que vos homologues masculins ?



« Le terme ranger ne se limite pas à certains groupes, il est très inclusif pour les gens du monde entier qui sont engagés dans la conservation et la protection de la nature. L'effectif des rangers comprend des personnes de différentes sociétés, origines et tribus. Nous devons inclure les croyances, les cultures et les personnes, elles sont un acteur clé de la conservation. »

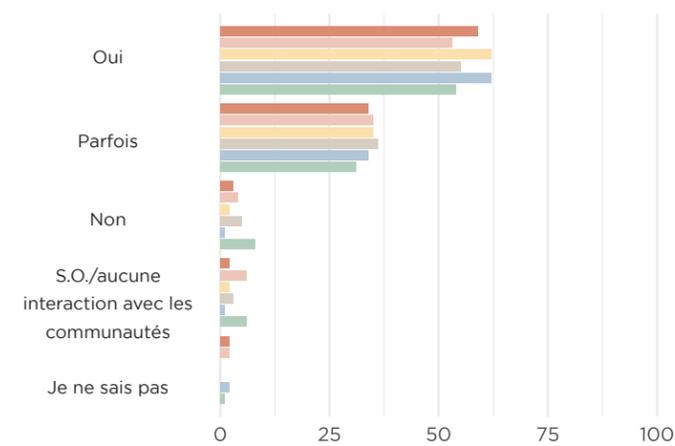
- Ranger, Inde

INCLUSIVITÉ

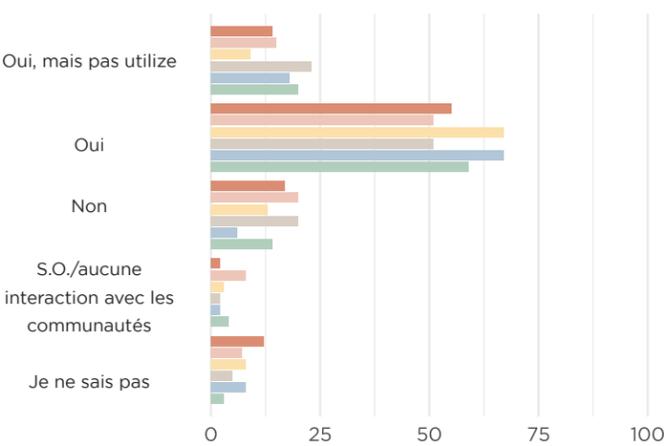
Il semble y avoir des similitudes régionales en ce qui concerne la communication réciproque et les occasions d'interagir avec les communautés environnantes, ainsi que l'existence d'un mécanisme officiel pour faciliter les interactions entre les communautés et les rangers.



Rangers :
Avez-vous l'impression d'avoir des communications réciproques ou la possibilité d'interagir/de communiquer avec les communautés environnantes ?



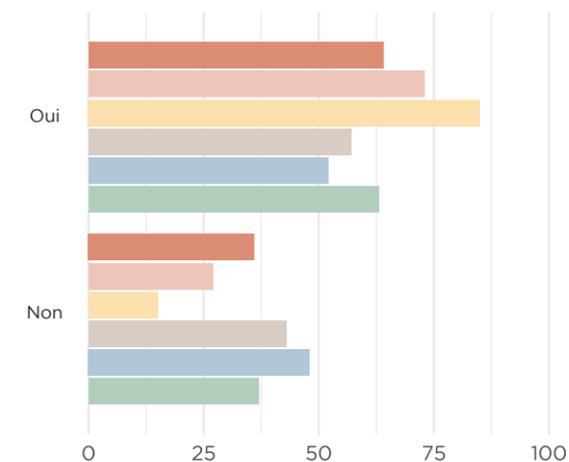
Rangers :
Savez-vous s'il existe un mécanisme officiel pour faciliter l'interaction avec les communautés environnantes ?



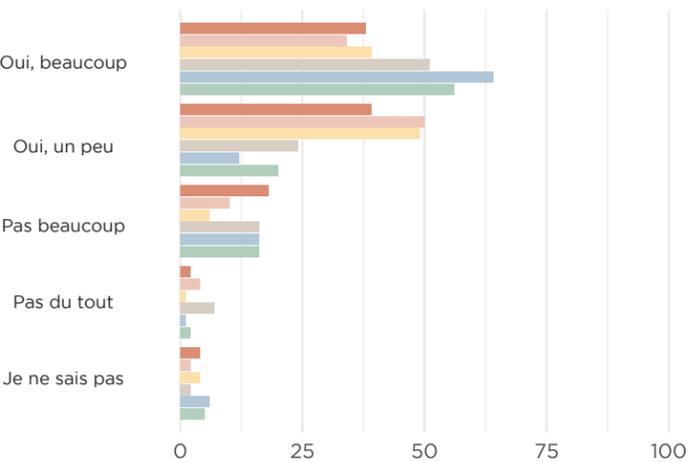
ASSOCIATIONS DE Rangers-NATURE

Les différences régionales sont apparues en ce qui concerne l'adhésion à une association de rangers, l'Asie étant la plus faible avec 52 % et l'Océanie la plus élevée avec 85 %. Quant à savoir si leur association a eu un impact positif sur leur métier, il y avait des différences régionales concernant les ressentis de « Oui, beaucoup » et « Oui, un peu ».

Rangers :
Êtes-vous membre d'une association de rangers (internationale, régionale ou nationale) ?



Rangers :
Pensez-vous que votre association de rangers a eu un impact positif sur votre métier ?



Remerciements étendus

Groupe de travail sur l'action

Chef du rapport - Chris Galliers (IRF)
 Chef de projet - Mónica Álvarez Malvido (IRF)
 Responsable des données et rédacteur - William Moreto (University of Central Florida)
 Réviseur et analyste des données - Timothy Kuiper (Nelson Mandela University)
 Olga Biegus (anciennement de l'URSA)
 Carrie Stengel (Re:wild)
 James Slade (Re:wild)
 Rohit Singh (WWF)
 Carlien Roodt (IRF)

Consultants

Consultante en collecte de données - Verónica Mendieta Siordia
 Consultant en collecte de données - Yves Olatoundji
 Relecteur final - Barney Jeffries

Comité consultatif

Y compris des conseillers externes et des experts en la matière
 Linda Nunn (ancienne vice-présidente de l'IRF)
 Barney Long (Re:wild)
 Mike Appleton (Re:wild, CMAP-UICN, URSA)
 Chris Gordon (anciennement de l'URSA)
 Dr Bill Jackson (Fondation Thin Green Line)
 Michelle Anagnostou (University of Waterloo)
 Dr Sonali Ghosh (CMAP-UICN Vice-président Asie du Sud)
 Eddie Huitarau (Solomon Islands Ranger Association)
 David Kapya (anciennement de l'Organisation internationale du travail)
 Nina Paige Hadley (Re:wild)
 Bia'ni Madsa' Juárez López (Cultural Survival)
 Dilys Roe (Institut international pour l'Environnement et le Développement)
 Amon Benoit (IRF et GRAA)
 Andy Wright (IRF)
 Membres du conseil d'administration de l'IRF
 Comité directeur de l'URSA

Associations régionales de rangers et conseils régionaux

Game Rangers Association of Africa (GRAA)
 Fédération des rangers d'Amérique latine (FLG)
 Fédération des rangers d'Asie (RFA)
 Fédération européenne des rangers (ERF)
 Conseil des associations de rangers d'Océanie (CORA)

Réviseurs de traduction bénévoles

Alexey Sholomitskiy, Ana Sanchez, Ding Nianfan, Diorme Marie-Aurore
 Koko Zausa, Line Boustany, Pâmella A. Nogueira Paes, Samer Zebiane,
 Trang Nguyen, Youssef Aboutahir

Consultations préliminaires

Barney Long, Mike Appleton, Andrew Rhodes, Marc Hockings, Ignacio March, Chris Gordon

Soutien à la diffusion de l'enquête

Ericka Stanciu
 Sarah Watson

Sponsors

Re:wild
 WWF
 Fauna and Flora International

