



Le partenariat des Nations Unies pour l'apprentissage
sur les changements climatiques
UN CC:Learn

Note d'orientation pour le développement d'une stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques

Renforcement des ressources humaines et des
compétences pour la promotion d'un développement
vert, faible en émissions et résilient au climat



**Le partenariat des Nations Unies pour l'apprentissage
sur les changements climatiques
UN CC:Learn**

Note d'orientation pour le développement d'une stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques

Renforcement des ressources humaines et des
compétences pour la promotion d'un développement
vert, faible en émissions et résilient au climat

Auteurs: Achim Halpaap, Amrei Horstbrink et Angus Mackay d'UNITAR, et Daniel Abreu du Conseil national pour les changements climatiques et le mécanisme de développement propre de la République dominicaine.

Remerciements :

Cette note d'orientation a été réalisée pour accompagner la phase pilote de mise en œuvre de UN CC:Learn (2011-2013), qui a pu voir le jour grâce à l'aide précieuse des membres du groupe de pilotage de UN CC:Learn et aux échanges qui ont eu lieu au cours de divers séminaires et réunions régionales et internationales. Cette note s'appuie sur les données recueillies à travers cinq projets pilotes nationaux visant à « renforcer les capacités et les compétences des ressources humaines afin d'appréhender les changements climatiques ». Les cinq pays pilotes étaient le Bénin, la République Dominicaine, l'Indonésie, le Malawi et l'Ouganda.

Des commentaires spécifiques ont été apportés sur la première version de ce document par : Ilaria Firmian, IFAD ; Christine Hofmann, Olga Strieska-Ilina et Bolormaa Tumurchudur-Klok, OIT; Cassie Flynn, Stephen Gold et Tom Twining-Ward, PNUD; Charles

Davies, PNUE; Julia Heiss, UNESCO; Donna Goodman, UNICEF; Ilaria Gallo and Sharon Oseku, UNITAR; Elena Villalobos, OMS; Moisés Alvarez, Conseil national pour les changements climatiques et le mécanisme de développement propre de la République Dominicaine; Doddy Sukadri, Conseil national pour les changements climatiques d'Indonésie; et John Kaddu, Université de Makerere en Ouganda.

Traduction: Nous remercions l'équipe de traduction bénévole formée de Lucile Bidel, Dimitri Elman, Nicolas Ricodeau, Samantha Soreil et Stéphanie B. Vaillancourt pour la traduction de la note d'orientation. Traduction coordonnée par Vincens Côté, UNITAR.

Photos : Tony Nuñez, (INFOTEP), l'équipe indonésienne de UN CC:Learn, le Département des affaires environnementales du Malawi, le Ministère de l'eau et de l'environnement de l'Ouganda et le secrétariat de UN CC:Learn.

Mise en page : Tony Núñez & Asociados.

Copyright © 2013, Institut de Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR)

Tous droits réservés.



Le partenariat des Nations Unies pour l'apprentissage sur les changements climatiques

UN CC:Learn

L'initiative UN CC:Learn a démarré en 2009 par une collaboration entre les agences des Nations Unies afin d'encourager et de soutenir un apprentissage efficace et axé sur les résultats et la formation durable dans le but de faire face aux changements climatiques et aux problématiques de développement liées. UN CC:Learn est un programme en trois temps, ses différentes phases étant liées :

- I. Gestion et mise en réseau des connaissances
- II. Développement de matériel pédagogique sur les changements climatiques commun pour les agences de l'ONU
- III. Renforcement des capacités des ressources humaines des pays partenaires

Les trois volets de ce programme permettent la mise en place de l'article 6 de la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC) et du Cadre de développement des capacités de la CCNUCC. UN CC:Learn contribue également à la mise en œuvre de la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement de 2005, en soutenant les actions conduites par les pays, en favorisant la coordination et l'organisation des aides externes, et en développant une méthode d'apprentissage axée sur les résultats concernant les défis liés aux changements climatiques.

UN CC:Learn est intégré au « Cadre d'action commun des Nations Unies pour les changements climatiques » du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) via le Comité de haut niveau sur les programmes (HLCP).

A ce jour, 33 organisations multilatérales ont contribué à UN CC:Learn. Un groupe de pilotage UN CC:Learn composé d'agences partenaires des Nations Unies fournit des conseils pour les activités de UN CC:Learn. L'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) assure le secrétariat.

Le financement de la phase pilote de mise en œuvre de UN CC:Learn est pris en charge par le gouvernement suisse.





Les ressources humaines forment la première variable permettant de savoir si l'Ouganda saura faire face aux défis liés aux changements climatiques et ainsi parvenir à un développement durable.

L'honorable Professeur Ephraim Kamuntu, Ministre de l'eau et de l'environnement de l'Ouganda





Avant-propos

« Les changements climatiques affectent tous les pans de la société, de la santé de l'économie mondiale à celle de nos enfants ». Ces mots sont ceux du Secrétaire général des Nations Unies, Ban Ki-moon, qui considère les changements climatiques comme le défi majeur de notre époque.

L'un des meilleurs moyens de relever les défis imposés par les changements climatiques (tout en saisissant les opportunités que cela peut présenter) est la formation. A moins que les PDG ne reconnaissent les opportunités que leur offrent l'investissement dans l'environnement ; que les responsables politiques ne trouvent le moyen d'encourager et de récompenser ces investissements ; que les enseignants ne délivrent le bon message sur les causes et les conséquences des changements climatiques à leurs élèves ; et enfin que les agriculteurs n'acquière les connaissances nécessaires au développement d'une agriculture respectueuse de l'environnement, alors les problèmes liés aux changements climatiques feront toujours la une des journaux.

Informar la population est essentiel. La sensibilisation du grand public aux changements climatiques est importante mais n'est pas suffisante. Ces connaissances doivent être complétées par la formation et la pratique. Ce message passera seulement si ce sujet devient partie intégrante des programmes scolaires et de formation nationaux. Le partenariat UN CC:Learn

au sujet des changements climatiques nous montre ce que cela donne en pratique dans 5 pays pilotes (le Bénin, la République Dominicaine, l'Indonésie, le Malawi et l'Ouganda).

Il est primordial d'agir méthodiquement. Les États doivent commencer par un examen approfondi des besoins en formation de la fonction publique, des entreprises et de la société civile. A partir de là, ils définiront des priorités (qui seront elles-mêmes divisées en sous-priorités) afin que les formations dispensées soient susceptibles d'avoir un impact à long terme. Si ce travail est réalisé par des professionnels, il est également important de se faire connaître auprès des politiciens, des leaders d'opinion et des décideurs politiques afin qu'ils puissent plaider en leur faveur. Cela permettra d'obtenir le soutien politique et financier nécessaire.

Nous sommes heureux de vous présenter cette note d'orientation qui aidera au développement d'une stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques. Celle-ci a pu être rédigée grâce aux précieuses expériences réalisées dans certains pays. Ces dernières ont été menées à bien grâce à la contribution de nombreuses personnes dévouées. Nous voudrions remercier tous les participants pour le temps et les efforts qu'ils ont fournis. Nous espérons que cette note contribuera à inspirer de nombreuses actions de formation en lien avec les changements climatiques, et ce, dans bien d'autres pays qui, par la suite, pourront également partager leur expérience avec d'autres.

Si les changements climatiques affectent « tous les pans de la société », alors il ne fait aucun doute que la solution pour leur faire face doit être trouvée à ces différents niveaux. Elle doit être complète et toutes les générations doivent s'impliquer dans cette recherche. Les pages suivantes vous fourniront quelques précieux conseils comment commencer.



Sally Fegan-Wyles
Sous-secrétaire général des Nations Unies
Chef par intérim,
Directeur général, UNITAR



Martin Dahinden
Ambassadeur
Directeur général,
Direction du développement et de la
coopération Suisse (DDC)





TABLE DES MATIÈRES

1 POURQUOI DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ?	1
1.1 A propos de la note d'orientation	2
1.2 Défis liés aux ressources humaines et compétences pour combattre les changements climatiques	4
1.3 Assurer le lien entre le développement des capacités individuelles et institutionnelles.....	6
1.4 Les objectifs d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques.....	8
1.5 Recommandations pour le développement d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques.....	10
1.6 Contexte international	12

2	LES ÉTAPES PRINCIPALES DU DÉVELOPPEMENT DE LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	17
	2.1 Identifier les secteurs clés et autres groupes de parties prenantes	19
	2.2 Prendre en compte l'ensemble des priorités et des initiatives existantes	21
	2.3 Identifier une vision et établir des priorités stratégiques	24
	2.4 Évaluer les besoins d'apprentissage et les capacités d'enseignement	25
	2.5 Définir un Plan d'action	28
	2.6 Éléments et structure possibles d'une stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques	34
	2.7 Développer un cadre de mise en œuvre	34
	2.8 Suivi et évaluation	35
3	GUIDE PRATIQUE	41
	3.1 Lancement de la Stratégie	42
	3.2 Atelier national de planification	43
	3.3 Atelier de mi-parcours	46
	3.4 Préparation et lancement de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques	47
	3.5 Mobilisation des ressources	49
	3.6 Les échanges Sud-Sud	49
ANNEXE		51
	Annexe 1 : Modèle d'analyse des parties prenantes	52
	Annexe 2 : Sondage d'évaluation des besoins de formation et des priorités (Sondage n°1)	53
	Annexe 3 : Sondage d'évaluation de la capacité à enseigner (Sondage n°2)	58



LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1.1 Pays pilotes 2011-2013 – Institutions centrales	3	Encadré 2.6 Que signifient suivi et évaluation ?	35
Encadré 1.2 Orientation des Stratégies nationales d'apprentissage vers le développement des capacités	8	Encadré 2.7 Questions sur la mise en place d'un cadre d'évaluation de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques	35
Encadré 1.3 Programme d'action d'Accra et Stratégies nationales d'apprentissage sur les changements climatiques	15	Encadré 2.8 Questions clés auxquelles le suivi et l'évaluation cherchent à répondre:	38
Encadré 2.1 Comprendre le système national d'éducation de formation	23	Encadré 2.9 Le modèle d'évaluation Kirkpatrick	39
Encadré 2.2 La vision de l'apprentissage sur les changements climatiques du Malawi	24	Encadré 3.1 Développer une ébauche de Termes de références pour la Stratégie	43
Encadré 2.3 Priorités stratégiques de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques de l'Indonésie	25	Encadré 3.2 L'Atelier national de planification au Bénin	43
Encadré 2.4 Garantir une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques axée sur les résultats.	29	Encadré 3.3 L'atelier de mi-parcours en Ouganda	46
Encadré 2.5 Renforcer le secteur de l'éducation pour dispenser un enseignement sur les changements climatiques en République Dominicaine.	31	Encadré 3.4 Déclaration de haut niveau	47
		Encadré 3.5 République dominicaine : Lancement de la Stratégie nationale	49



LISTE DES FIGURES

Graphique 2.1 Processus de développement d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques	18
Graphique 2.2 Identifier les actions d'apprentissage prioritaires	28
Graphique 2.3 Considérer les trajectoires d'apprentissage	32
Graphique 2.4 Le modèle ADDIE	33
Graphique 2.5 Évaluer les résultats à différents niveaux du développement des capacités	39



1

POURQUOI DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES ?





Une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques examine de manière systématique les besoins en développement des connaissances et des compétences dans des secteurs clés concernés par le changements climatiques

1.1 A propos de la note d'orientation

Cette note offre une orientation méthodologique et organisationnelle aux pays intéressés par l'adoption d'une approche stratégique qui leur permettrait de développer des connaissances et des compétences pour faire face aux changements climatiques. Elle présente, notamment, le processus de développement de la Stratégie nationale pour le renforcement des ressources humaines, de l'apprentissage et du développement des compétences pour favoriser un développement vert, faible en émissions et résilient au climat, à travers une collaboration multisectorielle et multipartite, ainsi qu'un engagement de l'éducation nationale et des institutions de formation.

Qu'est-ce qu'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques ?

Une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques examine de manière systématique les besoins en développement des connaissances et des compétences dans des secteurs clés, concernés par les changements climatiques, dont ceux de l'agriculture, de l'énergie, de la sylviculture, de la santé, de l'industrie, du travail, de l'exploitation minière, du tourisme, du transport et de l'eau. Le but de cette stratégie est de faire face au défi que représente le renforcement de l'éducation nationale et des systèmes de formation. La première étape consiste à évaluer les besoins de formation et les actions déjà mises en place pour permettre l'apprentissage. La Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques définit un certain nombre d'actions précises à réaliser à court, moyen et long terme. Ces actions peuvent inclure, par exemple, l'organisation de cours spécialisés pour les différents secteurs afin de préparer une évaluation de la vulnérabilité face aux changements climatiques, ou des activités permettant le développement de compétences afin de proposer des solutions cohérentes avec les contraintes financières. La Stratégie inclut également des actions qui nécessitent une planification stratégique et un changement institutionnel, comme par exemple l'intégration des formations sur les changements climatiques dans les programmes scolaires et la conception d'une Stratégie de développement des compétences sectorielles.



Développement et mise à l'essai de la note d'orientation

La note d'orientation a été développée dans le cadre de la phase de mise en œuvre du projet pilote de UN CC:Learn (2011-2013) qui a bénéficié de l'aide précieuse des membres du Groupe directeur de UN CC:Learn et des discussions qui ont eu lieu lors de réunions et d'ateliers, tant au niveau régional qu'international. Elle se base sur les expériences de cinq projets pilotes nationaux pour le « Renforcement des ressources humaines, de l'apprentissage et du développement des compétences pour favoriser un développement vert, faible en émissions et résilient au climat ». Les cinq pays pilotes sont le Bénin, la République Dominicaine, l'Indonésie, la Malawi et l'Ouganda.

Encadré 1.1

Pays pilotes 2011-2013 - Institutions centrales

- Bénin – Ministère de l'environnement, de l'habitat et de l'urbanisme (MEHU)
- République Dominicaine – Conseil national pour les changements climatiques et le mécanisme de -développement propre (CNCCMDL)
- Ouganda – Ministère de l'eau et de l'environnement (MWE)
- Indonésie – Conseil national sur les changements climatiques (DNPI)
- Malawi – Ministère des finances et de la planification du développement

Les groupes ciblés par la note d'orientation

Cette note d'orientation répond autant au programme de travail de Doha de la CCNUCC qui a pour objectif la préparation d'une Stratégie nationale fondée sur l'Article 6 de la Convention (celle qui traite de l'éducation, de la formation et de la sensibilisation du grand public aux changements climatiques), qu'aux demandes de plus de 40 pays exprimant leur intérêt pour le développement de leur Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

La note d'orientation se concentre sur les aspects nationaux, mais les méthodologies proposées peuvent s'adapter aux niveaux régional et local.

Les utilisateurs potentiels sont les suivants :

- Les décideurs qui souhaitent comprendre le processus et les bénéfices du développement d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques ;
- Le personnel technique des ministères qui souhaitent comprendre le processus et les bénéfices du développement d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques ;
- Les représentants des écoles et des institutions de formation, ou encore les organisations non gouvernementales, impliqués dans le développement et la mise en œuvre d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques ;
- Les représentants du secteur privé (par exemple, des organisations patronales et des syndicats) ;
- Les citoyens intéressés.

Comment utiliser la note d'orientation ?

La note d'orientation est structurée de la manière suivante :

- 1. Pourquoi développer une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques :** Le premier chapitre présente un cadre conceptuel pour le développement d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques, examine les objectifs spécifiques de la Stratégie et propose des principes pour son processus de développement. De plus, ce premier chapitre présente des informations de fond sur les initiatives et les structures internationales concernées.
- 2. Les étapes principales du développement d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques :** Ce chapitre explique le processus de développement d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques, en plus d'apporter des suggestions sur la structure et le contenu du document.
- 3. Guide pratique :** La dernière partie suggère des actions spécifiques et des solutions logistiques et organisationnelles qui peuvent faciliter le développement des Stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques.

Les utilisateurs sont encouragés à considérer les propositions fournies dans cette note en fonction des besoins et des circonstances nationales.

1.2 Défis liés aux ressources humaines et compétences pour combattre les changements climatiques

La transition vers un développement vert, faible en émissions et résilient au climat nécessite un niveau de sensibilisation, de connaissances et de compétences sans précédents. Ce sont littéralement des milliers de décideurs politiques, d'administrateurs et de techniciens experts qui font face aux défis que pose le développement nécessaire de leurs connaissances et de leurs compétences. Par exemple, les responsables de la planification dans les ministères responsables des politiques sectorielles, comme le transport et le tourisme, ont besoin de connaître la manière d'intégrer les mesures d'adaptation et d'atténuation dans les cycles des politiques sectorielles au moment de leur mise en œuvre. Les autorités locales ont besoin de développer des compétences afin d'intégrer l'adaptation aux changements climatiques au niveau de l'aménagement urbain. De



plus, les fonctionnaires du ministère des finances doivent être capables de rédiger une proposition de projet pour accéder au marché international du carbone. Finalement, les électriciens doivent se familiariser avec l'installation des technologies de l'énergie solaire.

Cependant, les pays, de plus en plus conscients des défis et opportunités créés par les changements climatiques, souffrent encore d'un manque de compétences en termes de gestion et d'organisation. Ces compétences leur permettraient de préparer leurs cadres et professionnels aux décisions à prendre dans un contexte où l'incertitude règne. Dans de nombreux cas, les connaissances, les solutions et les outils sont disponibles. Ce sont les capacités humaines et les institutions nécessaires à l'action qui manquent.

L'évaluation des capacités dans les cinq pays pilotes UN CC:Learn a confirmé que les lacunes dans les domaines des ressources humaines et des compétences constituent le principal blocage pour faire face de manière efficace aux changements climatiques. De nombreuses organisations aident au développement des compétences de plusieurs façons, mais il semble que leurs efforts soient à petite échelle, et limités dans le temps. L'évaluation a également démontré que les bénéficiaires des formations appliquent rarement les nouvelles connaissances et compétences qu'ils ont acquises dans leur travail.

La note d'orientation part du principe que le développement des capacités associé aux changements climatiques est un défi d'une telle importance qu'un effort systématique, organisé et maintenu à long terme est nécessaire. Elle propose une méthode d'apprentissage orientée vers les résultats permettant de lier le développement des compétences individuelles à l'élargissement des objectifs des institutions.

Cette note d'orientation reconnaît également le rôle central que joue le secteur de l'éducation dans le développement des capacités humaines nécessaires à une transition verte et résiliente au climat. Le système d'éducation nationale est un moyen très puissant pour s'assurer que les générations futures soient bien outillées pour faire face aux problématiques liées au climat. Le fait d'éduquer les enfants aide à la « rééducation » des parents.

Le défi que pose le développement des capacités associés aux changements climatiques est d'une telle importance qu'un effort systématique, organisé et maintenu à long terme est nécessaire.



C'est au gouvernement d'enclencher le processus d'apprentissage sur les changements climatiques en développant les capacités humaines et institutionnelles, le financement lié aux changements climatiques et en prenant en compte les problématiques transversales. Le respect de ces trois piliers est la condition qui permettra de pallier aux effets négatifs liés aux changements climatiques à l'horizon 2030.

Hon. Halima Daud,
Ministre de l'environnement et des changements climatiques
Gouvernement du Malawi

1.3 Assurer le lien entre le développement des capacités individuelles et institutionnelles

Le développement des capacités peut être décrit comme étant le processus à travers duquel les individus, les organisations et les sociétés obtiennent, renforcent et maintiennent les compétences qui leurs permettent de s'améliorer avec le temps (PNUD 2009)¹. Le développement des compétences ne requière pas obligatoirement la création de nouvelles compétences, mais peut impliquer le redéploiement de capacités existantes ou latentes. Chaque pays débute avec un cadre de référence qui aide à déterminer la manière dont les interventions de développement des capacités peuvent contribuer à atteindre les priorités et les objectifs nationaux et régionaux. De façon générale, il convient de faire la différence entre trois niveaux de développement des capacités : systémique, institutionnel et individuel.

Niveau systémique

Au niveau systémique, le développement des capacités ne pourra se faire que si l'on crée un cadre plus propice, par exemple au niveau des structures globales politiques, économiques, réglementaires et de responsabilisation, dans lesquelles opèrent les institutions et les individus. Dans le cadre de l'apprentissage sur les changements climatiques, la capacité générale du système scolaire à former de manière adéquate des personnes dans tous les secteurs de la société déterminera l'efficacité des initiatives d'apprentissage sur les changements climatiques.

1 PNUD (2009). Développement des capacités : Un guide du PNUD, http://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/french/Capacity_Development_A_UNDP_Primer_French.pdf



Par exemple, si un pays a un taux de scolarisation très bas, de piètres standards de qualités dans les secteurs de l'éducation et de la formation, et que les formations ne correspondent pas aux besoins du marché du travail, cela aura des conséquences sur toute initiative de développement des capacités humaines, tant dans le domaine des changements climatiques que dans tout autre domaine.

Niveau institutionnel

Le développement des capacités, à ce niveau, se concentre autant sur l'ensemble des performances d'organisation et des capacités de fonctionnement, que sur la capacité d'une institution à s'adapter aux changements climatiques. L'objectif est de renforcer l'ensemble des institutions et les groupes et les individus qui les composent, ainsi que les relations qu'elles ont avec l'extérieur. Dans le cadre de l'apprentissage sur les changements climatiques, le développement des capacités institutionnelles vise essentiellement le renforcement des capacités techniques et fonctionnelles des institutions qui offrent, ou possèdent, le potentiel de dispenser des activités d'apprentissage importantes. Cela peut inclure les écoles, les établissements de formation des professeurs, les universités, les centres de formation continue, les médias, les ONG, etc. Les institutions qui organisent des activités d'apprentissage sur les changements climatiques, ou celles qui disposent de ressources importantes dans le domaine, peuvent également s'ajouter à la liste.

Niveau individuel

Au niveau individuel, le développement des capacités désigne le processus de changement d'attitude et de comportement, le plus souvent par le biais de la formation et de l'apprentissage, qui permettent la transmission des connaissances et des savoir-faire. L'apprentissage peut également se faire grâce à des formations « sur le terrain », ou tout autre moyen ayant pour but l'amélioration des performances, grâce à une meilleure gestion, une meilleure motivation et une plus grande responsabilisation. Dans le cadre de l'apprentissage sur les changements climatiques, le développement des capacités individuelles doit déboucher sur des comportements plus responsables par rapport aux changements climatiques et permettre le développement des compétences professionnelles requises aux niveaux politique et technique.

Encadré 1.2

Orientation des Stratégies nationales d'apprentissage vers le développement des capacités

Les Stratégies nationales d'apprentissage sur les changements climatiques ont pour objectif de s'assurer que les connaissances et compétences en lien avec les changements climatiques puissent être livrées à long terme par les institutions nationales. Par conséquent, les Stratégies se concentrent sur le développement des capacités individuelles et institutionnelles. Elles cherchent à relier (1) le développement des capacités des établissements de formation (2) les activités spécifiques d'apprentissage qui développent les compétences individuelles et vice-versa. Par exemple, une révision des programmes scolaires pour y intégrer des notions liées aux changements climatiques dès le collège doit s'accompagner de programmes de formation pour les enseignants. Explorer la relation entre le développement des capacités individuelles et institutionnelles aide à s'assurer que les activités de développement des connaissances et des compétences individuelles permettent d'atteindre réellement les objectifs et de les élargir.

1.4 Les objectifs d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Une Stratégie nationale d'apprentissage aide les pays à prendre conscience des initiatives existantes, à identifier les lacunes et à prioriser l'action.

La sensibilisation, les connaissances et les compétences sont souvent les facteurs limitant pour un développement vert, faible en émissions et résilient au climat. Alors que tout un éventail d'activités permettant le développement des capacités est déjà mis en œuvre dans plusieurs pays, la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques offre une approche systématique. Elle aide les pays à faire un inventaire des initiatives existantes, à identifier les lacunes et à prioriser l'action.

Les objectifs spécifiques d'une Stratégie d'apprentissage peuvent inclure:

- Évaluer les ressources humaines et les compétences dans les secteurs clés qui traitent des changements climatiques ;
- Prioriser les actions qui mettent en valeur l'apprentissage sur les changements climatiques et le renforcement des systèmes d'éducation nationaux et de formation ;
- S'assurer que l'apprentissage sur les changements climatiques est relié aux objectifs nationaux, et aide à les atteindre ;
- Augmenter le budget national et les fonds provenant de partenaires externes alloués à la formation et au développement des compétences ;
- Soutenir la création d'une base de ressources humaines durable pour s'atteler aux défis liés aux changements climatiques

La transition nécessaire vers un développement vert, faible en émissions et résilient au climat requière une prise de conscience des individus et un développement des connaissances et compétences sans précédent, d'où la nécessité de renforcer les systèmes d'éducation nationaux et les institutions afin de proposer des activités d'apprentissage qui soutiennent les priorités nationales sur les changements climatiques.

Dra. Margarita Cedeño de Fernández
Vice-présidente de la République Dominicaine





1.5 Recommandations pour le développement d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Comme point de départ pour le développement d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques, il est important d'admettre une série de principes. Les principes suivants proviennent de cinq projets pilotes UN CC:Learn. Ils devraient être ajustés au contexte national.

Une Stratégie nationale d'apprentissage aide les pays à prendre conscience des initiatives existantes, à identifier les lacunes et à prioriser l'action.

Intégrer l'apprentissage sur les changements climatiques au sein de la planification nationale et des secteurs gouvernementaux clés

Les changements climatiques sont une problématique intersectorielle qui requière une réponse intégrée de la part des gouvernements. L'engagement des ministères et des filières concernées dans le processus du développement de la Stratégie est d'une grande importance. Il est crucial que les Stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques soient clairement reliées au plan national de développement, ou à d'autres cadres politiques, afin de s'assurer que les formations dispensées contribuent à atteindre les priorités nationales dans le domaine des changements climatiques.

Intégrer les apprentissages dans la conception des projets et des programmes

Une approche stratégique pour l'apprentissage sur les changements climatiques ne demande pas seulement la création de nouveaux projets ou d'activités exclusivement orientés sur la formation. L'intégration de l'apprentissage sur les changements climatiques aux projets et programmes existants peut être une méthode efficace lorsque les moyens humains et financiers sont limités.

Réussir une collaboration multisectorielle et multipartite

Le processus de développement d'une Stratégie doit réunir tous les acteurs importants, tels les gouvernements, la société civile, le secteur privé (y compris les organisations patronales et les syndicats), les établissements de l'éducation nationale et de formation et les agences de l'ONU et partenaires de développement. Un dialogue multisectoriel et multipartite favorise la collecte d'information et le développement d'un sentiment d'appartenance face au processus de développement de la Stratégie et renforce sa mise en œuvre. Les pays peuvent envisager la création d'un mécanisme de coordination national, ou l'utilisation d'un mécanisme déjà existant, pour superviser et coordonner le processus de développement de la Stratégie

Répondre aux besoins du marché du travail

La transition vers une économie faible en émissions et résiliente au climat crée un besoin de nouvelles compétences. Une baisse de la demande pour certains emplois est à prévoir (par exemple dans les domaines de la production et de l'utilisation des énergies fossiles) tout comme une augmentation pour certains autres (par exemple des emplois liés aux transports en commun). L'offre de formation devra s'adapter à cette nouvelle demande afin de faciliter la transition vers une économie résiliente au climat et d'éviter une restructuration sociale et économique coûteuse. Le développement de nouvelles technologies et pratiques fait également émerger de nouveaux emplois (par exemple: techniciens en énergie solaire). De plus, les compétences nécessaires pour remplir les fonctions existantes vont évoluer. Par exemple, les agriculteurs devront développer des compétences pour s'adapter au climat (OIT 2011)². Les Stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques doivent prendre en compte les besoins actuels et à venir et favoriser le développement de compétences adaptées aux nouveaux besoins sur le marché du travail.

Renforcer les systèmes nationaux d'éducation et de formation

Afin de s'assurer qu'un pays puisse offrir lui-même les formations nécessaires, il est important de renforcer les capacités des systèmes nationaux d'éducation et de formation. Il est recommandé que la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques comprenne des actions pour le développement des capacités nationales d'éducation et de formation, et qu'elle contribue aux réformes des politiques et cursus scolaires.

Favoriser les résultats

Une des dimensions importantes de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques est de s'assurer que les activités de développement des capacités donnent des résultats concrets et entraînent des changements en matière de développement. Par conséquent, il est essentiel d'établir un bilan de la situation actuelle (Quelles sont les capacités et compétences humaines existantes ?), de définir des objectifs et des cibles spécifiques (Où voulons-nous aller ?) et de s'entendre sur les méthodes de suivi et d'évaluation de la Stratégie (Comment déterminer si les objectifs ont été atteints ?)

Garantir la durabilité

Le processus de développement de la Stratégie est tout aussi important que les résultats si l'on souhaite que ceux-ci soient durables. Un processus participatif et conduit par les pays favorise le développement d'un sentiment d'appartenance et la création d'un soutien à long terme permettant la mise en œuvre de la Stratégie. La mise en œuvre durable de la Stratégie doit s'appuyer sur la définition d'un cadre de mise en œuvre solide qui inclut une distribution claire des responsabilités pour coordonner et mettre en œuvre les différentes actions et la mobilisation des ressources. Aligner la coordination et les arrangements financiers avec des mécanismes existants permet d'assurer le bon fonctionnement de ces dispositifs à moyen et long terme.

Il est crucial que les Stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques soient clairement reliées aux plans nationaux de développement.

Un processus participatif et conduit par les pays encourage l'appropriation des connaissances et la création d'une aide à long terme pour la mise en œuvre de la Stratégie.

2 OIT (2011). Des compétences pour des emplois vert - Un aperçu à l'échelle mondiale. Recommandations sur l'évaluation des compétences actuelles et à venir pour une économie plus verte sont disponibles avec l'OIT : "Anticipating Skill Needs for Green Jobs: A Practical Guide", OIT, Geneva (2014).



1.6 Contexte international

L'apprentissage sur les changements climatiques attire de plus en plus l'attention internationale, en particulier sous la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC). En plus de cette Convention, de nombreuses initiatives dans les domaines de l'éducation et de la formation sur les changements climatiques, le développement durable, la réduction des risques de catastrophes et l'efficacité de l'aide au développement peuvent contribuer au développement et à la mise en œuvre de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

1.6.1 La Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC)

La CCNUCC a été adoptée lors du Sommet de la Terre qui s'est tenu à Rio en 1992. L'objectif ultime de cette Convention est de stabiliser les émissions atmosphériques de gaz à effet de serre à un niveau qui les empêche de nuire au système climatique.

Article 6 de la CCNUCC et Programme de travail de Doha

L'article 6 de la CCNUCC traite de l'éducation, de la formation et de la sensibilisation du public. Il invite les gouvernements à développer et mettre en place des programmes d'éducation et de formation, incluant le renforcement des institutions nationales, la formation des scientifiques et du personnel technique et de direction, ainsi que la mise en place de programmes de sensibilisation du public sur les changements climatiques et leurs effets.

Lors de la Conférence des Nations Unies sur les Changements Climatiques de Doha en 2012 (CdP 18), les Parties ont adopté un programme de travail sur l'article 6³ qui s'étale sur huit ans et ont demandé à l'Organe subsidiaire de mise en application (SBI) d'organiser une session annuelle de dialogue, prévue à l'article 6 de la Convention, afin de mettre en avant le travail accompli. Le programme de travail de Doha reconnaît « l'importance d'une approche stratégique, conduite par les pays et menée à long terme pour le développement des compétences, de l'éducation et de la formation ». Ce programme invite les Parties à « préparer une Stratégie nationale basée sur l'article 6 de la Convention ».

Le forum de Durban sur le renforcement des capacités

Lors de la Conférence des Nations Unies sur les Changements Climatiques, qui a eu lieu à Durban en décembre 2011, les Parties ont décidé de créer le Forum de Durban sur le renforcement des capacités⁴, une rencontre annuelle d'une journée pour examiner et contrôler l'efficacité du renforcement des capacités. C'est une opportunité pour les Parties et les autres parties prenantes de partager leurs idées, leurs expériences et leurs bonnes pratiques concernant la mise en œuvre d'actions de développement des capacités dans les pays en voie de développement.

3 Pour plus d'informations, voir (en anglais) : http://unfccc.int/cooperation_and_support/education_and_outreach/items/2529.php

4 Pour plus d'informations, voir(en anglais) : http://unfccc.int/cooperation_and_support/capacity_building/items/7486.php



Présentement, il n'y a aucun programme d'éducation formel sur les changements climatiques au Bénin. Le développement de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques a beaucoup aidé à amorcer le processus et à renforcer les établissements d'enseignement nationaux.

Dr. Césaire Gnanglè,
Directeur Général de l'environnement, Ministère de l'environnement du Bénin

1.6.2 Initiatives pertinentes sur le développement durable, la résilience et l'efficacité de l'aide au développement

La décennie de l'éducation pour le développement durable (2005-2014)

En décembre 2002, l'Assemblée Générale des Nations Unies a déclaré la décennie 2005-2014 comme étant celle de l'éducation pour un développement durable à travers la Résolution 57/254. Le chef de file de cette décennie est l'organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). La vision du projet d'éducation pour un développement durable consiste en « un monde dans lequel chacun peut bénéficier d'une éducation de qualité et apprendre les valeurs, les comportements et les modes de vie qui permettent une transformation sociétale positive et un avenir prospère ». Les changements climatiques sont l'un des sujets clés de la décennie.

Conférence des Nations Unies sur le développement durable (Rio+20)

Le document réalisé lors de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable, qui a eu lieu à Rio de Janeiro (Brésil) du 20 au 22 juin 2012, encourage les pays à envisager la mise en œuvre de politiques économiques vertes dans une optique de développement durable et d'éradication de la pauvreté, afin que la croissance économique soit durable, solidaire et créatrice d'emplois. Dans ce contexte, le document met en évidence l'importance de s'assurer que les travailleurs acquièrent les compétences nécessaires grâce à l'éducation et au renforcement des capacités.

Cadre d'action de Hyogo

Le cadre d'action de Hyogo (CAH) est un plan global qui décrit et détaille le travail à réaliser par les différents secteurs et acteurs afin de diminuer les pertes consécutives aux catastrophes. Le but du CAH est de réduire de manière substantielle, d'ici 2015, les pertes causées par les catastrophes en améliorant la résilience des États et communautés. Sa troisième action prioritaire se concentre sur l'utilisation des connaissances, de l'innovation et de l'éducation pour établir une culture de la sécurité et une résilience à tous les niveaux.

La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement et le Programme d'action d'Accra

La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement a été signée en 2005 par les gouvernements des pays donateurs et des pays en voie de développement, des agences multilatérales donatrices, des banques de développement régionales et des agences internationales. Celle-ci expose une feuille de route pratique et orientée vers l'action qui a pour but d'améliorer la qualité de l'aide et son impact sur le développement. Afin de renforcer et d'approfondir la mise en œuvre de la Déclaration de Paris, le Programme d'action d'Accra a été adopté en 2008. Ce dernier



propose trois axes d'amélioration pour l'efficacité de l'aide au développement : l'appropriation au niveau des pays, des partenariats solidaires et le contrôle des résultats. Le développement de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques rejoint ces trois points (voir l'encadré 1.3 ci-dessous).

Encadré 1.3 Programme d'action d'Accra et Stratégies nationales d'apprentissage sur les changements climatiques	
Programme d'action d'Accra	Stratégie nationales d'apprentissage sur les changements climatiques
Appropriation par les pays	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie approuvée par de nombreux secteurs gouvernementaux • Utilisation des systèmes d'apprentissage nationaux
Partenariats ouverts à tous	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement des établissements d'éducation et de formation nationaux et des organisations non-gouvernementales • Les agences des Nations Unies et les partenaires pour le développement impliqués dans le processus de développement de la Stratégie alignés avec les priorités nationales
Obtention de résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs de la Stratégie et cibles approuvés au départ • Évaluation générale des résultats, à moyen et long terme, de la mise en œuvre de la Stratégie • Évaluation individuelle des activités d'apprentissage en vérifiant si les compétences sont appliquées au travail





2

LES ÉTAPES PRINCIPALES DU
DÉVELOPPEMENT DE LA STRATÉGIE
D'APPRENTISSAGE SUR LES
CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Graphique 2.1

Processus de développement d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Mois 1-3

Identifier les parties prenantes clés + les priorités et initiatives existantes sur les changements climatiques

Mois 2-5

Définir une vision et des priorités stratégiques

Mois 4-8

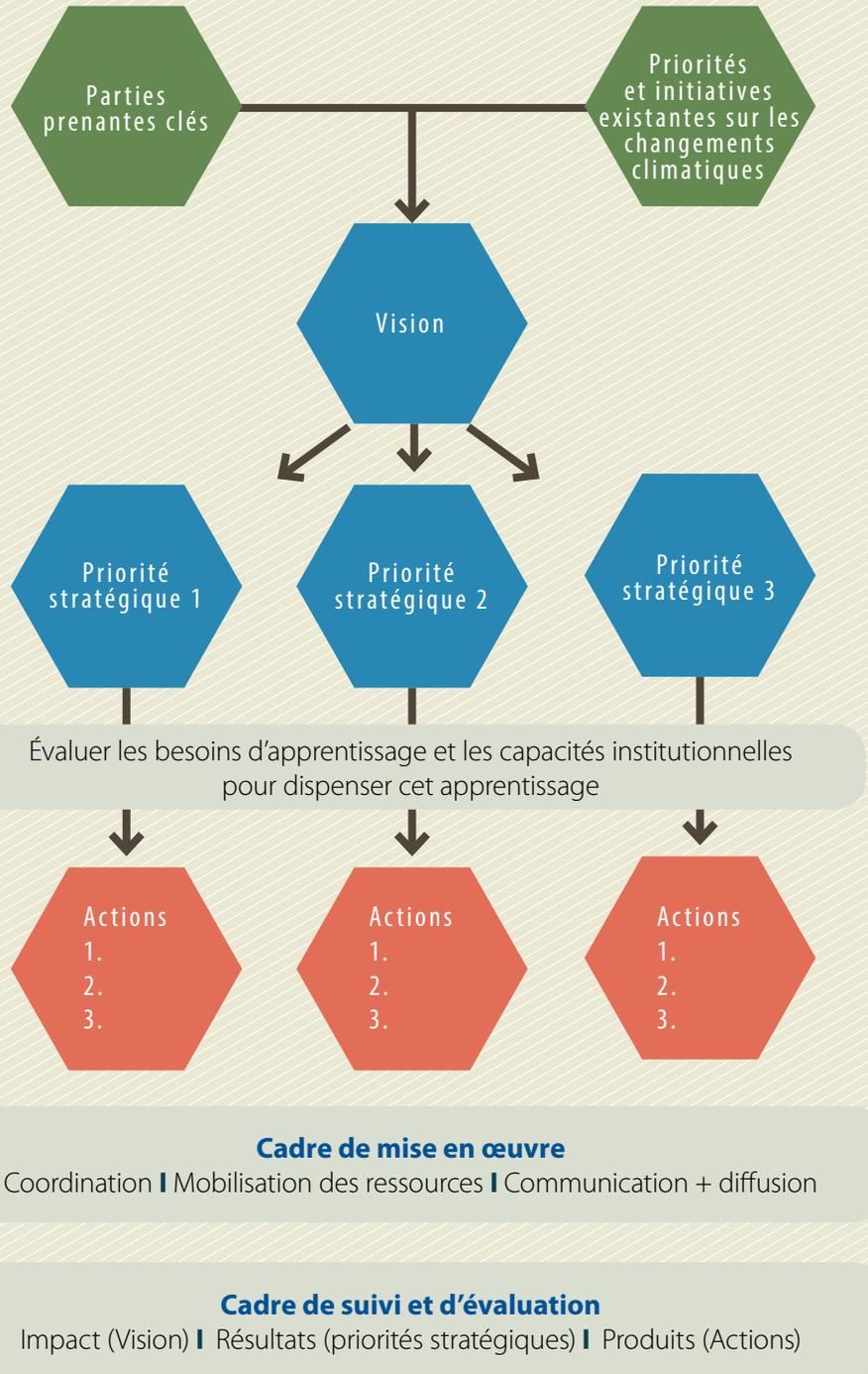
Évaluation des besoins d'apprentissage et des capacités institutionnelles pour dispenser cet apprentissage

Mois 6-10

Pour chaque priorité stratégique, définir et établir des priorités pour un certain nombre d'actions

Mois 8-12

Définir un cadre de mise en œuvre et de suivi et d'évaluation



Ce chapitre présente les étapes principales de l'élaboration d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques et offre des suggestions sur la structure et le contenu du document. Il s'appuie sur les enseignements des cinq pays pilotes UN CC:Learn. Les recommandations devraient être adaptées afin de tenir compte des ressources disponibles et des défis spécifiques des pays intéressés.

2.1 Identifier les secteurs clés et autres groupes de parties prenantes

Pour s'assurer que les acteurs clés, au sein et en dehors du gouvernement, ont connaissance de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques et ont la possibilité d'y contribuer, une analyse des parties prenantes doit être établie à un stade précoce du processus. L'analyse identifie les institutions et les organisations compétentes, et énumère brièvement leurs initiatives, programmes et activités sur les changements climatiques appropriées (ou nécessaires) au développement des capacités. Elle peut également indiquer l'intérêt éventuel des différentes organisations dans le développement des capacités (c'est-à-dire les bénéficiaires de la formation, la pratique d'activités d'apprentissage, etc.), en tant que contribution à l'évaluation systématique des capacités qui aura lieu à un stade ultérieur du processus (voir la section 2.4).

Les acteurs nationaux à prendre en considération sont:

- **Les institutions nationales chargées des changements climatiques:** Le développement de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques est généralement mené par l'institution nationale ayant pour mandat la coordination des actions sur les changements climatiques dans le pays. Dans certains pays, cette responsabilité appartient à un conseil ou comité spécial sur les changements climatiques, ou à un ministère en particulier, par exemple le ministère de l'Environnement.
- **Les autorités chargées des finances et de la planification :** Le Ministère de la planification joue un rôle central pour établir un lien entre la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques et des processus de planification plus larges. Il peut également fournir des conseils en matière de modèles ou de normes pour l'élaboration des documents de stratégie nationale. Le Ministère des finances peut faciliter l'intégration des activités de mise en œuvre de la Stratégie dans le budget national.
- **Ministère de l'Éducation :** Le Ministère de l'éducation joue un rôle central dans le processus de développement de la Stratégie. Il peut fournir des informations de base concernant le fonctionnement du système national d'éducation (y compris les processus de révision des programmes scolaires, des systèmes de qualification, etc.) et peut offrir une expertise technique lorsqu'il s'agit d'élaborer des stratégies d'enseignement. Il joue également un rôle clé en dirigeant la mise en œuvre de la Stratégie dans le secteur de l'enseignement général.
- **Institutions d'enseignement et de formation :** Les institutions d'enseignement sont des interlocuteurs importants pour comprendre le paysage actuel des activités d'apprentissage sur les changements climatiques. Elles sont des partenaires clés pour mettre en pratique les actions identifiées par la Stratégie.

Les Ministères doivent prendre l'initiative d'intégrer l'apprentissage sur les changements climatiques dans leurs programmes et initiatives existante.

Le Ministère de l'éducation joue un rôle clé en dirigeant la mise en œuvre de la Stratégie dans le secteur de l'enseignement général.



- **Les ministères sectoriels liés à la promotion de l'économie verte et de la résilience au climat:** Pendant le processus de développement de la Stratégie, les ministères sectoriels (comme ceux du travail, de l'agriculture, de la sylviculture, de l'eau, du tourisme, etc.) peuvent fournir de l'information pertinente sur les priorités relatives aux changements climatiques et sur les besoins d'apprentissage dans leurs secteurs respectifs. En termes de mise en œuvre de la Stratégie, ces ministères sont appelés à prendre l'initiative d'intégrer l'apprentissage sur les changements climatiques dans leurs programmes et initiatives existantes.
- **Les gouvernements régionaux et locaux :** La communauté et la dimension locale sont essentielles pour s'assurer que les actions définies dans la Stratégie atteignent les zones les plus vulnérables. Dans de nombreux cas, la mise en œuvre des programmes d'apprentissage peut être plus efficace avec une approche ascendante.
- **Les ONG, les OSC, les organisations locales et professionnelles :** Dans de nombreux pays, les ONG ont été pionnières dans les programmes de formation sur les changements climatiques et peuvent fournir l'information utile pour concevoir des programmes efficaces avec des méthodologies innovantes. De la même manière, de nombreuses organisations professionnelles ont une expérience pertinente et reconnue dans la sensibilisation du public et peuvent jouer un rôle clé pour attirer l'attention du public sur les questions liées aux changements climatiques. L'engagement des organisations locales telles que les groupes de femmes, les organisations paysannes, les groupes de populations autochtones ou autres, peut conduire à l'identification d'activités éducatives informelles, telles que le partage de connaissances entre les communautés et les rencontres entre agriculteurs.
- **Les associations professionnelles, les réseaux du secteur privé et les syndicats :** La promotion d'une économie verte et résiliente au climat exige des transformations profondes et de grande envergure dans tous les secteurs de la société. Le secteur privé, en tant que facteur clé du changement, doit être impliqué pour définir les besoins de formation et d'éducation pour construire une future main-d'œuvre possédant les compétences nécessaires pour mener la transition verte.



Les efforts pour améliorer la sensibilisation du public et le renforcement des capacités, plus particulièrement dans les régions et les secteurs exposés aux catastrophes, sont déterminants pour lutter efficacement contre les changements climatiques. Cette Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques est un document très attendu pour contribuer aux efforts de réduction des émissions nationales des gaz à effet de serre (GES) de 26 à 41 %. Comme nous le savons tous, atteindre ces objectifs est voué à l'échec en l'absence du soutien du personnel qualifié travaillant dans le domaine des changements climatiques.

Ir. Rachmat Witoelar

Président exécutif, Conseil national indonésien sur les changements climatiques (DNPI)

- **Les médias :** Les journalistes et les communicateurs des réseaux sociaux ne jouent pas seulement un rôle en offrant de la visibilité au processus de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques et à sa mise en œuvre. Le secteur des médias lui-même est un acteur clé de la sensibilisation du public aux changements climatiques et de la promotion d'un comportement à faible impact carbone et résilient au climat.
- **Les partenaires du développement (y compris les organismes des Nations Unies et les équipes des Nations Unies des pays, les banques de développement multilatérales et régionales, les partenaires bilatéraux) :** L'engagement précoce des partenaires du développement contribue à établir des liens entre la Stratégie et les projets de développement existants. Il permet également d'étudier l'intérêt éventuel des partenaires du développement pour soutenir les activités de mise en œuvre.

Un modèle pour l'analyse des parties prenantes est présenté en annexe 1.

2.2 Prendre en compte l'ensemble des priorités et des initiatives existantes

Un aspect important de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques est qu'elle se base sur les politiques et initiatives existantes qui touchent aux changements climatiques et qui favorisent le développement vert et leur apporte une valeur ajoutée. La Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques est aussi fortement liée aux politiques et initiatives nationales visant à renforcer les institutions nationales d'éducation et de formation. Il est donc recommandé de procéder à une révision des documents pertinents pour éclairer le processus de développement de la Stratégie.

Développement vert, faible en émissions et résilient au climat

L'identification initiale et la révision des priorités et des initiatives politiques dans une perspective de changements climatiques doivent inclure, entre autres:

- Les éléments pertinents des plans nationaux de développement et des autres cadres stratégiques globaux ;
- Les politiques, stratégies, priorités et objectifs nationaux sur les changements climatiques, la gestion des risques de catastrophes, la protection de l'environnement et le développement vert ;

La Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques est basée sur les politiques et initiatives existantes.



- Les cadres juridiques et institutionnels pertinents, y compris le ou les mécanismes de coordination. Par exemple, les conseils nationaux/régionaux ou les commissions sur les changements climatiques ou la gestion des risques de catastrophes ;
- Les projets et programmes existants et prévus relatifs aux changements climatiques ;
- Les initiatives de développement des capacités et de formation pour renforcer les compétences liées aux changements climatiques

Éducation et formation

Un premier examen des priorités et des initiatives des politiques d'éducation et de formation doit comprendre, entre autres:

- Les politiques nationales de renforcement des institutions d'éducation et de formation ;
- Les stratégies de développement des compétences nationales et sectorielles ;
- Les plans d'éducation environnementale formels et informels ;
- Le, ou les cadres juridiques et institutionnels compétents, y compris les programmes scolaires nationaux et leurs processus de révision ;
- Les initiatives de développement des capacités pour renforcer les institutions d'éducation et de formation

Les documents ci-dessus permettent la préparation d'un rapport de fond sur les priorités politiques nationales, les initiatives et les institutions compétentes pour le développement de capacités sur les changements climatiques. Le rapport fournira un apport important pour le chapitre de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques qui résume les politiques, institutions et initiatives pertinents.

Encadré 2.1

Comprendre le système national d'éducation de formation

Un objectif clé de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques est de renforcer les institutions nationales d'éducation et de formation, et de favoriser les liens entre elles et la communauté des changements climatiques. Il est donc important d'obtenir, au début du processus de développement de la Stratégie, une compréhension claire du système national d'apprentissage, et de sa capacité globale à intégrer les connaissances et les compétences sur les changements climatiques. Cela comprend non seulement un aperçu des principaux acteurs et des politiques concernés, mais aussi une compréhension de base des systèmes de qualification existants, des procédés de certification, des mécanismes de révision des programmes scolaires, des conseils de compétences, etc.

En tentant d'obtenir une image complète du système national d'apprentissage, il est important de considérer l'éducation formelle et non formelle.

L'éducation formelle est le système d'éducation structuré hiérarchiquement et classé chronologiquement, allant de l'école primaire à l'université. Il comprend, en plus des études universitaires générales, une variété de programmes spécialisés et d'institutions de formations techniques et professionnelles à temps plein.

L'éducation non formelle se réfère à toute activité éducative organisée qui ne correspond pas exactement à la définition de l'éducation formelle (par exemple qui n'est pas suivie à temps plein). Elle peut avoir lieu à l'intérieur et à l'extérieur des établissements d'enseignement, et s'adresser à des personnes de tout âge. Elle peut englober des programmes éducatifs pour l'alphabétisation des adultes, pour l'éducation des enfants déscolarisés, pour les compétences de la vie courante ou au travail, et pour la culture générale (UNESCO, 2006. Guide sur la planification de l'éducation en situation d'urgence et de reconstruction – disponible en anglais <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001902/190223e.pdf>)



Il est important de comprendre le cycle de planification national et d'identifier les points d'entrée appropriés pour y intégrer l'apprentissage sur les changements climatiques.

2.3 Identifier une vision et établir des priorités stratégiques

Lier la Stratégie au cadre national de développement

Le cadre de développement à long terme d'un pays fournit la base pour définir une vision pour la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

Afin de relier efficacement la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques à la planification du développement, il est important de comprendre le cycle de planification national et d'identifier les points d'entrée appropriés pour y intégrer l'apprentissage sur les changements climatiques. Les Ministères de la planification jouent un rôle clé à cet égard.

Encadré 2.2

La vision de l'apprentissage sur les changements climatiques du Malawi

Le gouvernement du Malawi a lancé en 2000 une Vision pour le pays, qui s'articule sur ses perspectives de développement à long terme jusqu'en 2020. Il s'agit d'un cadre national pour les objectifs, les politiques et les stratégies de développement. Entre autres, la Vision 2020 met l'accent sur la nécessité d'intégrer les problématiques sociales et économiques dans le développement durable. Sur la question des changements climatiques, elle demande instamment au gouvernement de veiller à ce que les émissions de gaz à effet de serre dans l'atmosphère soient surveillées et réduites. Prenant comme référence la Vision 2020, la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques du Malawi stipule que : *La population du Malawi deviendra résiliente au climat en se basant sur la connaissance (...), en suivant la voie d'un développement à faibles émissions de carbone.*

Fixer les priorités stratégiques et sectorielles

L'élaboration d'une stratégie, quel que soit le sujet, implique par définition une identification des éléments qui peuvent produire le maximum de résultats avec le minimum de ressources. Dans de nombreux pays, certains secteurs (par exemple l'énergie, les transports, l'agriculture ou la sylviculture) et problématiques (par exemple la réduction des émissions liées à la déforestation et à la dégradation des forêts, REDD) liés à la croissance verte ou à la résilience climatique sont déjà considérés comme critiques. Considérant la nécessité de focaliser les ressources limitées de façon optimale, il est souhaitable que ces pays identifient trois à quatre de ces secteurs ou

problématiques prioritaires dès le départ et qu'ils concentrent la Stratégie sur ces sujets. Sans quoi, la Stratégie pourrait s'avérer très complète mais peu claire en termes de priorités. Pour chaque domaine stratégique prioritaire, des buts/objectifs spécifiques ainsi que des résultats mesurables doivent être définis.

Établir des priorités à l'avance permet également de mieux cibler les activités durant le processus de développement de la Stratégie. Par exemple l'évaluation des capacités pourrait se concentrer sur un certain nombre de secteurs sélectionnés.

Comme expliqué dans le chapitre 3, afin de s'assurer que les grandes priorités de la Stratégie soient acceptées, l'organisation d'une réunion de planification avec la participation des parties prenantes clés est utile.

Les pays doivent identifier trois à quatre secteurs ou problématiques prioritaires dès le commencement et concentrer la Stratégie sur ces derniers.

Encadré 2.3

Priorités stratégiques de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques de l'Indonésie

La Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques de l'Indonésie a été lancée le 29 août 2013. Elle contient trois domaines stratégiques prioritaires qui ont été définis au début du processus, lors de l'atelier national de planification. Le premier vise à développer les capacités humaines pour la mise en œuvre du plan national indonésien de réduction des émissions de GES (RAN GRK), qui vise à réduire les émissions de 26 à 41 % d'ici 2020, par rapport à un scénario sans intervention. Les cinq principaux domaines du RAN GRK sont : la sylviculture et la gestion des tourbières, l'énergie et les transports, l'agriculture, l'industrie, et les déchets. Le deuxième domaine stratégique se concentre sur le secteur de l'éducation dans le but d'intégrer l'apprentissage sur les changements climatiques dans le système d'éducation national. Le troisième domaine stratégique se penche sur la sensibilisation du public et le partage des connaissances en termes d'adaptation aux changements climatiques et de son atténuation.

Pour chacun de ces domaines prioritaires, la Stratégie énonce un certain nombre d'actions. Les actions sont divisées en actions à court terme (à entreprendre dans un délai de deux ans) et à long terme (période de plus de deux ans).

2.4 Évaluer les besoins d'apprentissage et les capacités d'enseignement

Un aspect important du développement de la Stratégie est d'évaluer les besoins d'apprentissage ainsi que les capacités à dispenser cet apprentissage. Les principales questions à aborder comprennent:

- Quels sont les priorités de développement d'apprentissage et de compétences des groupes spécifiques d'individus pour atteindre les objectifs organisationnels liés aux changements climatiques ?
- Quelles sont les capacités existantes pour dispenser un enseignement et répondre aux priorités d'apprentissage à travers les établissements nationaux d'enseignement et de formation ?

L'évaluation doit se concentrer autant que possible sur les institutions clés pour la réalisation des priorités stratégiques convenues.

2.4.1 Évaluer les besoins et les priorités d'apprentissage

Le but de cette évaluation est d'obtenir une compréhension des besoins de développement d'apprentissage et de compétences des secteurs et des institutions clés qui sont touchés par les changements climatiques. Elle cible les institutions gouvernementales ayant des fonctions d'élaboration de politiques et de mise en œuvre en lien avec les changements climatiques (par exemple les ministères de l'environnement, de l'agriculture, de l'eau, de la santé, de l'éducation, etc.), ainsi que les organisations non-gouvernementales (par exemple des entreprises, des organisations de la société civile, des médias, des instituts de recherche locaux, etc.) qui ont des opérations et des activités liées aux changements climatiques. La mise en œuvre d'une évaluation des besoins peut être coûteuse en temps et en ressources. Se baser sur les priorités stratégiques permet de se concentrer sur les interlocuteurs essentiels.

Une compréhension des besoins et des priorités d'apprentissage existants dans le domaine du développement vert et de la résilience au climat peut émerger de sources différentes. L'examen des politiques et initiatives pertinentes (voir section 2.2) peut apporter une première indication. Les Programmes d'Actions Nationaux aux fins de l'Adaptation aux changements climatiques (PANA), par exemple, décrivent souvent des zones prioritaires pour le développement des capacités sur les changements climatiques. Une autre source peut être la collecte de suggestions d'experts et d'intervenants, par exemple à travers des groupes de discussion, des ateliers ou des entretiens avec des experts.

Les pays peuvent également envisager de procéder à une enquête plus structurée (voir annexe 2). Entreprendre une évaluation quantitative peut prendre beaucoup de temps et de ressources, mais peut aider à établir une référence mesurable qui pourra servir à évaluer la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques après quelques années de mise en œuvre.

Voici quelques questions qui peuvent servir de point de départ pour l'évaluation des besoins d'apprentissage des institutions concernées, indépendamment de la méthode choisie:

- Quelles sont les tâches et fonctions spécifiques liées aux changements climatiques qui doivent être effectuées par le personnel de l'institution ?
- Quelles connaissances, compétences et aptitudes sont nécessaires ? Quels sont les professions concernées ?
- Dans quelle mesure les capacités et les compétences des ressources humaines sont suffisantes pour exercer les fonctions et les tâches requises ?

Les données obtenues lors de l'évaluation permettront d'effectuer une analyse des besoins d'apprentissage pour des secteurs spécifiques, ainsi qu'une analyse des thèmes d'apprentissage prioritaires communs à tous les secteurs. Dans un premier temps, une analyse sommaire des besoins d'apprentissage peut être élaborée pour chaque secteur. Dans une deuxième étape, les thèmes d'apprentissage prioritaires communs à tous les secteurs (par exemple le financement lié aux changements climatiques) ainsi qu'une description des résultats escomptés pourront être définis.

2.4.2 Évaluer les moyens institutionnels nécessaires pour dispenser les enseignements

Différentes méthodes et sources sont recommandées pour obtenir des informations sur les

capacités existantes dans le pays pour dispenser un enseignement, y compris l'examen de documents, d'entretiens avec des experts, de groupes de discussion avec des représentants d'établissements d'enseignement et de formation, ou une enquête plus structurée (voir annexe 3).

Lors de l'évaluation des capacités d'enseignement, il est intéressant de noter que non seulement les institutions d'éducation formelle, comme les universités, offrent des activités pertinentes, mais aussi que les ONG ou les associations d'entreprises agissent souvent comme des prestataires de formation.

Indépendamment de la méthode d'évaluation utilisée, voici des questions pour guider l'évaluation des capacités d'enseignement actuelles des institutions :

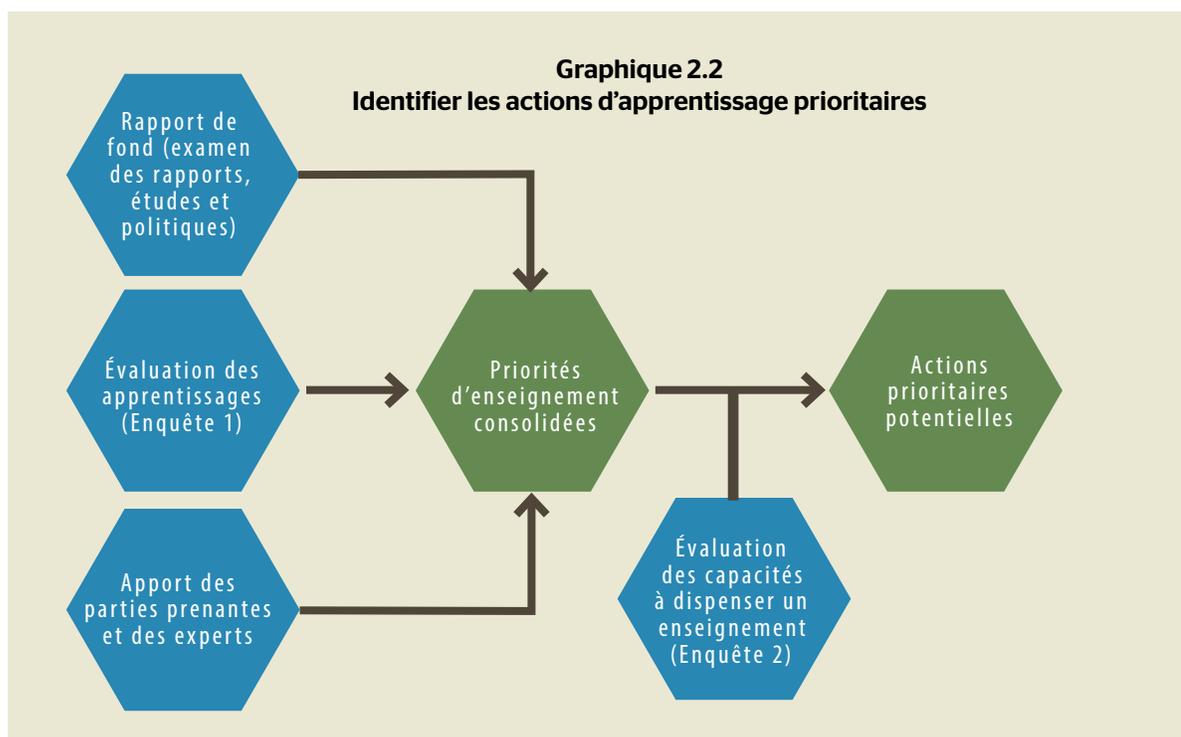
- L'institution offre-t-elle des activités d'apprentissage, ou des leçons sur les changements climatiques, ou qui y sont liées ? Quels sont ces programmes ? Quels sujets spécifiques abordent-ils ?
- Quelles sont les compétences détenues par les professeurs et enseignants travaillant pour l'institution sur les changements climatiques ?
- Y a-t-il un sujet particulièrement lié aux changements climatiques que l'institution souhaite apporter au sein d'un programme, mais pour lequel elle ne dispose pas actuellement du personnel ou des ressources financières nécessaires ?
- L'institution a-t-elle développé du matériel d'apprentissage, des modules de formation, des leçons d'e-learning, etc. pertinents sur les changements climatiques ?

Les données obtenues par l'évaluation des capacités d'enseignement permettent de développer des profils succincts des institutions clés engagées dans l'apprentissage lié aux changements climatiques. L'analyse des profils peut aider à identifier les domaines déjà bien couverts et les éventuelles lacunes.

Une comparaison entre (1) les priorités d'apprentissage et de développement de compétences identifiées par l'évaluation des besoins, et (2) les capacités à dispenser un enseignement identifiées par la deuxième évaluation, permet d'identifier les domaines d'action potentiels de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques (voir graphique 2.2).

Par exemple, si le développement des compétences pour la conduite des évaluations de la vulnérabilité est apparu comme une priorité d'apprentissage, et qu'il n'y a aucune institution d'enseignement dans le pays qui offre un enseignement adéquat sur ce sujet, cela pourra être considéré comme une action à inclure dans la Stratégie. D'autre part, si de nombreuses parties prenantes sont intéressées par l'acquisition de connaissances relatives à une agriculture adaptée aux changements climatiques, et que la chambre de l'agriculture et deux associations d'entreprises proposent déjà des activités d'apprentissage relatives à ce sujet, alors, la Stratégie pourra se concentrer sur la correspondance entre l'offre et la demande.

La détermination des priorités d'enseignement doit aussi tenir compte des résultats et détails d'autres initiatives (incluant par exemple les résultats des évaluations des besoins de formation existants ; les priorités pour le développement des capacités identifiées dans les PANA, etc.).



2.5 Définir un Plan d'action

Afin de s'assurer de l'appropriation du Plan d'action, il est important de l'élaborer à travers un processus consensuel impliquant les secteurs concernés et les parties prenantes.

L'évaluation des besoins d'apprentissage et des capacités d'enseignement, de pair avec les priorités stratégiques, sont la base sur laquelle le Plan d'action est construit. Pour chaque priorité stratégique, des actions correspondantes doivent être identifiées.

Les actions du Plan peuvent se concentrer sur l'enseignement individuel ou sur des activités visant à renforcer les systèmes et institutions d'enseignement (voir les sections 2.5.1 et 2.5.2). Cela signifie qu'une action peut autant être une série d'ateliers que le catalyseur du développement d'une stratégie d'apprentissage pluriannuelle dans un secteur particulier. Pour chaque action (ou projet), les paramètres clés doivent être définis dans le Plan d'action, y compris les objectifs, les principales activités et les organisations responsables.

Afin de s'assurer de l'appropriation du Plan d'action, il est important de l'élaborer à travers un processus consensuel impliquant les secteurs concernés et les parties prenantes.

Des critères spécifiques de sélection des actions possibles peuvent inclure les suivants :

- **Pertinence :** Pourquoi l'action est-elle importante ? Au niveau de quelle priorité stratégique l'action apporte-t-elle de la valeur ?
- **Efficacité :** L'action est-elle susceptible de produire des résultats concrets pour répondre aux objectifs sur les changements climatiques ?
- **Facilité d'application :** L'action peut-elle réellement être mise en œuvre ?
- **Efficience :** L'action utilise-t-elle de manière optimale les ressources limitées ?
- **Suivi :** Peut-on mesurer les résultats de l'action ?

Le Plan d'action peut être exprimé à court (1 à 3 ans), moyen (4 à 10 ans) et long termes (plus de 10 ans)

Afin de suivre une approche structurée et stratégique et de guider les donateurs intéressés et les partenaires de la mise en œuvre, il est recommandé que le Plan d'action ne comprenne pas plus de 10 à 15 actions prioritaires pour les trois premières années. Une action prioritaire doit être en mesure de livrer des résultats rapidement pour faciliter la mise en œuvre de plusieurs actions à long terme.

Une action prioritaire doit être capable de fournir des résultats rapidement

Encadré 2.4

Garantir une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques axée sur les résultats.

La gestion axée sur les résultats est une approche permettant de guider la planification, la mise en œuvre, les rapports et l'évaluation dans les organisations des secteurs privé et public. Elle met l'accent sur les réalisations plutôt que sur les activités, et nécessite donc d'établir des objectifs clairs, des indicateurs et des cibles. Cela permet de travailler en procédant « à l'envers », et d'examiner ainsi la façon de concevoir une action pour obtenir le résultat escompté.

Pour la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques, une approche axée sur les résultats signifie que chaque action (ou réalisation attendue) de la Stratégie doit être liée à un objectif plus stratégique (ou résultat). Les objectifs stratégiques de la Stratégie doivent, à leur tour, contribuer à avoir l'impact prévu à long terme, comme illustré par la chaîne de résultats ci-dessous.

La chaîne de résultats de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Apports >	Activités >	Réalisations >	Résultats >	Impact >
Ressources financières, humaines, et matérielles	Activités réalisées	Actions menées à bien	Objectifs stratégiques, Priorités accomplies	Conditions générales modifiées à travers la stratégie nationale
Les résultats commencent avec les réalisations				

Voici quelques exemples d'apports, d'activités, de réalisations, de résultats et d'impacts dans le cadre de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques:

Apports >	Activités >	Réalisations >	Résultats >	Impact
Ressources budgétaires Temps de travail pour le personnel du Ministère de l'éducation et des institutions liées Contributions financières externes	Développement de matériels d'enseignement par les spécialistes du sujet Examen de ces matériels par un comité qui en assure la qualité Réunion de révision des cursus scolaires du primaire et du secondaire Série d'ateliers pour les enseignants en service	Programme scolaire révisé Matériels d'enseignement développés Enseignants compétents pour enseigner les problématiques liées aux changements climatiques	Changements climatiques entièrement intégrés dans l'éducation générale aux niveaux primaire et secondaire	Base de ressources humaines renforcée pour faire face aux changements climatiques

2.5.1 Actions visant à renforcer les moyens institutionnels pour dispenser un enseignement

Ce type d'action vise à renforcer les institutions clés et les systèmes d'apprentissage de manière durable. Les actions peuvent couvrir la préparation des stratégies de développement de compétences pour les secteurs prioritaires sélectionnés et l'intégration des changements climatiques dans le programme scolaire de l'éducation nationale et dans les offres de formation.

Développer des compétences dans les secteurs prioritaires sélectionnés

Un certain nombre de secteurs, par exemple l'agriculture, la sylviculture, l'énergie, l'industrie et l'eau, peuvent être significativement touchés par les changements climatiques, ou peuvent apporter une contribution non négligeable à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Les acteurs concernés sont les ministères du gouvernement, le secteur privé (y compris les organisations patronales et les syndicats), les instituts de recherche, les acteurs non-gouvernementaux, les institutions de formation spécialisée, etc.

Pendant le processus de développement de la Stratégie, il n'est pas possible de procéder à un examen exhaustif des besoins couvrant toutes les professions concernées et les profils de compétences dans un secteur donné. La Stratégie peut donc recommander la réalisation d'une évaluation des besoins d'un secteur spécifique pour examiner : le niveau actuel de sensibilisation et de connaissances dans un secteur ; les domaines potentiels pour le développement des compétences et des capacités ; les professions clés requises pour atteindre les objectifs sur les changements climatiques ; et les institutions et programmes d'enseignement et de formation disponibles qui peuvent soutenir la mise en œuvre.

Afin de développer une approche stratégique pour renforcer l'apprentissage sur les changements climatiques dans les secteurs prioritaires sélectionnés, un certain nombre de questions doivent être prises en compte :

- Des problèmes sur les changements climatiques, spécifiques à certains secteurs, ont-ils déjà été identifiés, et des politiques et des objectifs pertinents existent-ils (adaptation et atténuation) ?
- Quels sont les groupes de professions clés du secteur, et quelles sont leurs besoins en termes d'apprentissage et de compétences liées aux changements climatiques ? Quels sont les besoins spécifiques des groupes vulnérables ou désavantagés ?
- Quelles initiatives, ou programmes d'apprentissage, existent déjà pour soutenir le secteur? Intègrent-ils une perspective sur les changements climatiques ? Quels sont les sujets particulièrement pertinents ?
- Quels sont les groupes et les institutions qui offrent, ou pourraient offrir, une formation sur les changements climatiques dans le secteur (par exemple les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement) ?
- Quelle action est nécessaire pour répondre aux besoins d'apprentissage du secteur ? Une stratégie sectorielle d'apprentissage formelle est-elle nécessaire ? Quelles sont les autres options ?

- Quelles sont les synergies possibles avec d'autres secteurs permettant de répondre aux besoins d'apprentissage intersectoriels ?

Renforcer les capacités des institutions d'éducation et de formation

Ce groupe couvre des actions visant à renforcer la capacité des institutions d'éducation et de formation, y compris les écoles primaires et secondaires, les lycées, les universités, les centres de formation professionnelle, etc. Les actions possibles peuvent être, par exemple, la mise en place d'un nouveau programme de Masters sur la science des changements climatiques dans une université, ou l'intégration des changements climatiques dans les programmes scolaires de l'enseignement primaire et secondaire. Ces actions peuvent être combinées avec des activités individuelles de renforcement des capacités, telles que des formations pour les gestionnaires d'enseignement, les concepteurs de programmes scolaires et le personnel enseignant.

Il est également pertinent de prendre en compte les associations professionnelles et les organisations de la société civile qui, dans de nombreux cas, ont développé des capacités significatives de formation et d'éducation sur les changements climatiques.

Dans de nombreux contextes, des associations professionnelles et des organisations de la société civile ont développé des capacités de formation et d'éducation significatives sur les changements climatiques.

Encadré 2.5

Renforcer le secteur de l'éducation pour dispenser un enseignement sur les changements climatiques en République Dominicaine

La Stratégie dominicaine d'apprentissage sur les changements climatiques définit l'éducation comme son secteur prioritaire. Avec l'appui méthodologique de l'UNESCO, et sous la houlette de son Conseil national sur les changements climatiques et de l'Institut national de formation des enseignants, elle a développé un programme qui, fin 2013, avait formé plus de 400 enseignants à l'enseignement sur les changements climatiques pour favoriser le développement durable, afin d'amener le sujet dans les salles de classe. Au même moment, le Ministère de l'éducation a approuvé l'introduction des changements climatiques dans son nouveau programme scolaire.

2.5.2 Actions pour renforcer l'apprentissage individuel

Ce type d'action couvre généralement une combinaison d'activités d'apprentissage (par exemple des cours, des ateliers, des visites d'étude, etc.) ainsi que des activités de sensibilisation.

Perfectionnement professionnel et développement des compétences ⁵

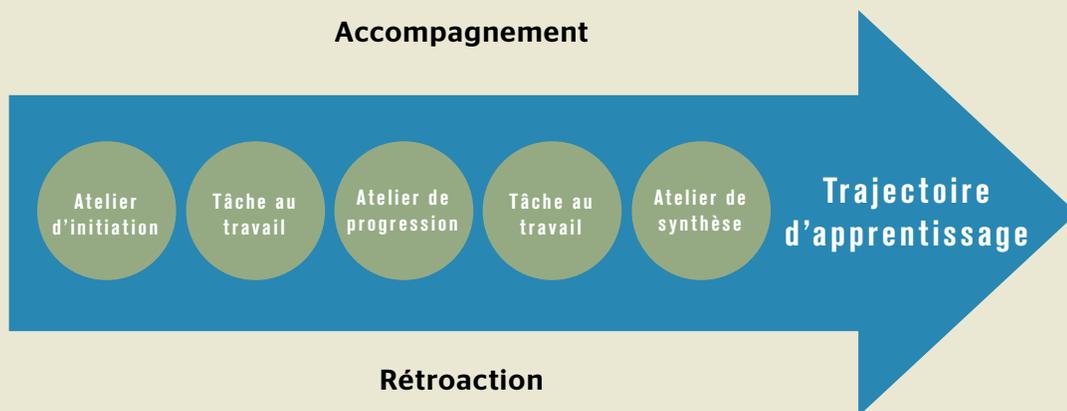
Des actions relatives aux changements climatiques visent à doter les professionnels des connaissances et compétences nécessaires pour accomplir les résultats spécifiques de l'emploi. Cela peut, par exemple, inclure une formation continue pour faire des propositions de projets afin d'accéder au financement relatifs aux changements climatiques, le développement de scénarios sur les variations climatiques locales, ou l'amélioration des connaissances et des compétences de négociation concernant le processus de l'UNFCCC. Pour définir la bonne combinaison d'activités permettant d'atteindre un certain résultat, l'examen du concept d'une « trajectoire d'apprentissage » (voir graphique 2.3) peut s'avérer utile.

5 Y compris l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP).

Graphique 2.3 Considérer les trajectoires d'apprentissage

Une trajectoire d'apprentissage comprend une combinaison d'activités d'apprentissage (par exemple des ateliers) avec de l'apprentissage et de l'accompagnement sur le lieu de travail. L'apprentissage est appliqué en milieu professionnel. La durée d'une trajectoire peut varier de quelques semaines à un an ou plus, l'essentiel étant que le mélange d'activités et d'expériences conduise à des résultats.

Éléments possibles d'une trajectoire d'apprentissage



Lors de la conception des actions de développement de l'apprentissage et des compétences, il est important d'identifier, dès le début, le résultat qu'une action particulière cherche à atteindre, y compris les indicateurs spécifiques, pour en mesurer la réussite. Le modèle dénommé ADDIE⁶ (Analysis Design Development Implementation Evaluation) est un outil utile pour concevoir des activités d'apprentissage efficaces. Il est réputé pour l'analyse, la conception, le développement, la mise en œuvre et l'évaluation (voir graphique 2.4)

6 voir (en anglais) <http://www.learning-theories.com/addie-model.html>, ou <http://www.edu-tice.org/approche-m%C3%A9thodologique/mod%C3%A8le-addie/>

Graphique 2.4 Le modèle ADDIE

ADDIE est le terme générique pour ce modèle de conception pédagogique en cinq phases consistant en l'analyse, la conception, le développement, la réalisation et l'évaluation. Chaque étape a un résultat qui alimente l'étape suivante de la séquence.



Sensibilisation du public

Des actions adaptées peuvent inclure, par exemple, un atelier de sensibilisation pour les dirigeants des communautés, ou des spots télévisés ou radio afin de toucher le grand public. Ces activités de sensibilisation sont considérées comme importantes dans de nombreux pays, cependant les résultats sont souvent difficiles à mesurer.

Sensibilisation des décideurs

Une action complexe, mais essentielle, est l'amélioration de la sensibilisation des décideurs politiques et économiques aux changements climatiques, dans tous les secteurs et niveaux de gouvernance. Cela peut comprendre, par exemple, des réunions spéciales d'information, des dialogues de haut niveau et, si c'est institutionnellement possible, la création d'un comité ou groupe consultatif. La sensibilisation des décideurs peut également être considérée comme un objectif transversal, c'est à dire que toutes les actions prioritaires doivent inclure des activités explicites pour engager les décideurs clés (par exemple des invitations en tant qu'intervenant d'honneur et l'élaboration de rapports personnalisés ou de matériels de communication).

2.6 Éléments et structure possibles d'une stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Les sections précédentes suggèrent que la Stratégie intègre les éléments suivants :

1. Priorités politiques nationales, institutions et principales initiatives
2. Vision de la Stratégie, priorités stratégiques et cibles/objectifs mesurables
3. Évaluation des besoins et des capacités institutionnelles en matière d'offre d'apprentissage
4. Plan d'action
5. Mise en œuvre de la Stratégie et cadre d'évaluation
6. Recommandations et déclaration politique

Annexe 1 : Aperçu des programmes et des politiques pertinentes

Annexe 2 : Participants au processus d'élaboration de la Stratégie

Certains pays ont des principes directeurs ou des modèles spécifiques pour leurs documents de stratégie nationale. Il est donc important d'assurer une cohérence avec ces derniers

2.7 Développer un cadre de mise en œuvre

Le cadre de mise en œuvre doit définir des responsabilités claires en termes de:

- Coordination : Quelle institution sera responsable de la coordination des activités opérationnelles, c'est-à-dire de développer un plan de travail annuel ; d'organiser des réunions de coordination avec les différents secteurs et parties prenantes ; etc. ?
- Collecte de fonds : Comment s'effectuera la collecte de fonds pour la mise en œuvre de la Stratégie ? Par exemple, en termes d'intégration des actions d'apprentissage dans les budgets sectoriels, ou bien, en termes de rédaction de propositions de projet pour des collectes de fonds externes.
- Communication et sensibilisation : Quelle institution sera responsable du partage des informations relatives aux activités de mise en œuvre, notamment le partage des nouveaux matériels d'apprentissage, des communiqués de presse écrits, de la participation aux forums internationaux, etc. ?
- Mise en œuvre d'actions spécifiques : Qui prendra en charge la direction de la mise en œuvre de chaque volet du plan d'action ?
- Suivi et évaluation : Quelle institution, ou comité, fournira les fonctions de suivi et d'évaluation (voir aussi section 2.8) ?

La structure institutionnelle peut être identique à celle du Mécanisme national de coordination par le biais duquel la Stratégie a été développée. En effet, un des principaux objectifs de création (ou d'appui) d'un mécanisme participatif et multisectoriel, depuis le début du processus, est précisément de faciliter la phase de mise en œuvre. Si les principales parties prenantes ont été impliquées durant le processus de développement de la Stratégie, il sera alors facile d'établir des partenariats solides afin de soutenir l'exécution d'actions prioritaires.

Le cadre de mise en œuvre est idéalement lié à des structures de gouvernance existantes, par exemple avec la mise en place d'un comité dans le cadre de la politique nationale en matière de changements climatiques, si il existe. La création de structures parallèles peut ne pas s'avérer efficace en termes de coûts, de cohérence et de viabilité.

Assurer l'existence d'un personnel spécialisé dans le soutien à la mise en œuvre de la Stratégie s'est avéré essentiel, en particulier durant la phase initiale de mise en œuvre de la Stratégie.

2.8 Suivi et évaluation

Les cadres de suivi et d'évaluation sont liés aux cibles pré-identifiées dans la Stratégie. Ils sont menés par le besoin de prendre en compte l'accomplissement des résultats escomptés.

Encadré 2.6 **Que signifient suivi et évaluation ?**

Le suivi est un processus continu visant à obtenir des retours réguliers sur les progrès accomplis relatifs à la réalisation des buts et des objectifs. Les leçons tirées du suivi devraient donc être discutées au minimum annuellement afin d'informer la planification de nouvelles actions et décisions.

Comparée au suivi, l'évaluation est beaucoup plus rigoureuse en termes de procédure, de conception et de méthodologie. Elle nécessite généralement une analyse plus poussée. L'évaluation est menée par une entité indépendante qui permet de fournir une estimation objective afin de savoir si, oui ou non, les objectifs établis ont été atteints. Des évaluations complètes sont généralement faites sur des intervalles de temps plus longs (par exemple, tous les trois ou quatre ans) (PNUD, 2011. Guide de la planification, du suivi et de l'évaluation axés sur les résultats du développement, <http://web.undp.org/evaluation/handbook/french/index.html>).

Le cadre de suivi et d'évaluation doit être discuté avec les principaux secteurs et parties prenantes durant de la phase de planification. Le cadre doit clarifier un ensemble de questions, telles que celles posées dans l'encadré 2.7. Lors de la conception du cadre d'évaluation, il est important de prendre en considération les directives nationales de mise en œuvre d'évaluation (si elles existent).

Encadré 2.7 **Questions sur la mise en place d'un cadre d'évaluation de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques**

- Une base de référence claire (c'est-à-dire les conditions existantes) a-t-elle été établie ?
- Des indicateurs et des cibles mesurables ont-ils été définis ?
- Qui sera responsable de la conduite de l'évaluation ?
- Pour quand l'évaluation est-elle planifiée (à quel moment) ?
- Comment l'évaluation sera-t-elle conduite (méthodes) ?
- Quelles ressources sont nécessaires, et à quoi sont-elles consacrées ?

Le cadre de mise en œuvre est idéalement lié à des structures de gouvernance déjà existantes.

Les ressources et le temps alloués au suivi étant limités, il est suggéré de concentrer l'évaluation au niveau du résultat.

Dans le cadre de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques, une évaluation peut avoir lieu à différentes étapes de la chaîne de résultats (voir encadré 2.4):

1. Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques (impact) : La section 2.8.1 fournit quelques suggestions de questions pertinentes pour évaluer l'impact de la Stratégie. L'évaluation de l'impact s'effectuera idéalement dans le cadre d'une évaluation plus large au niveau national (par exemple, plan de développement national ou politique en matière de changements climatiques).
2. Priorités stratégiques (résultats) : Les ressources et le temps alloués au suivi étant limités, il est recommandé de concentrer l'évaluation au niveau du résultat. Des orientations supplémentaires sont fournies à la section 2.8.2.
3. Actions (production) et activités individuelles : L'évaluation des actions et des activités dépendra de leurs objectifs et portées respectives, des normes de l'organisation qui les conduit, du contexte dans lequel elles sont mises en œuvre, etc. Bien que cette Note ne puisse pas fournir d'orientations pour toutes les actions qui pourraient être mises en œuvre dans le cadre d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques, la section 2.8.3 tente d'apporter quelques orientations sur la manière d'évaluer les résultats des actions d'apprentissage.

Il est également recommandé d'évaluer le processus de développement de la Stratégie.

En plus de la mise en place d'un cadre de suivi et d'évaluation pour la mise en œuvre de la Stratégie, il est recommandé également d'évaluer le processus de développement de la Stratégie lui-même. C'est une opportunité de réflexion indépendante afin de préserver l'élan acquis dans le cadre du développement de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques. Cela permet aussi d'importants retours au niveau international, afin d'affiner les méthodologies et de faciliter le partage des connaissances relatives à la mise en œuvre de l'article 6 de la CCNUCC.

2.8.1 valuer l'impact de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

L'impact de la Stratégie sera évalué, de manière générale, en consultant ses objectifs généraux (voir section 1.4). Des questions à traiter sur le sujet incluent notamment:

- Quelle quantité de fonds additionnels provenant de sources nationales et extérieures a été mobilisée pour l'apprentissage sur les changements climatiques ?
- Les partenaires du développement ont-ils aligné leur soutien avec les priorités identifiées dans la Stratégie ?
- Les activités de mise en œuvre de la Stratégie ont-elles contribué à atteindre les priorités nationales en matière de changements climatiques ?
- Dans quelle mesure l'apprentissage sur les changements climatiques est-il apporté par des institutions nationales ?

Une évaluation spécialisée sur l'impact de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques peut nécessiter des ressources trop importantes. Néanmoins, si la Stratégie est complètement intégrée dans le plan de développement national, ou dans la politique nationale sur les changements climatiques du pays concerné, il serait alors possible d'évaluer l'impact de la Stratégie dans le cadre d'une évaluation plus large, au niveau national.



2.8.2 Évaluer les résultats de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Il est recommandé que l'évaluation officielle, conduite tous les trois ou quatre ans, se concentre principalement sur les réalisations et leurs impacts. Un suivi et une évaluation efficaces des résultats ne peuvent être réalisés que si des objectifs, des indicateurs et des cibles claires ont été définis dans le document de la Stratégie. La définition d'une référence, au regard de laquelle les résultats peuvent être appréciés, est essentielle.

Par exemple, si l'un des objectifs de la Stratégie est d'intégrer complètement les changements climatiques dans les programmes éducatifs aux niveaux primaire et secondaire, les indicateurs de mesure pourraient être le degré d'intégration des changements climatiques dans les programmes scolaires, ou bien le nombre d'enseignants formés aux changements climatiques. Afin de déterminer, au cours d'une évaluation de la Stratégie, si un progrès a été réalisé au cours des années précédentes, il est important de savoir quelle était la situation initiale (c'est-à-dire, si oui ou non, les changements climatiques avaient déjà été intégrés dans les programmes scolaires et quel était l'effectif des enseignants formés à ce moment). Ceci est illustré dans le tableau ci-dessous.

Un suivi et une évaluation efficaces ne peuvent être réalisés que si des objectifs, des indicateurs et des cibles claires ont été définis dans le document de la Stratégie.

Résultats attendus	Indicateur(s)	Situation initiale	Cible
Changements climatiques complètement intégrés dans les programmes généraux d'éducation aux niveaux primaire et secondaire	Intégration des changements climatiques dans les programmes scolaires aux niveaux primaire et secondaire (oui/non) Pourcentage d'enseignants formés pour l'éducation sur les changements climatiques	Changements climatiques intégrés dans les programmes scolaires au niveau du primaire mais pas au niveau du secondaire. Pas de formation sur les changements climatiques pour les enseignants (0 %)	En 2015, changements climatiques complètement intégrés dans les programmes scolaires du primaire et du secondaire En 2016, 50 % des professeurs de sciences auront reçu une formation sur les changements climatiques

Le cadre doit aussi définir des moyens de vérification (c'est-à-dire quelle information précise est nécessaire pour mesurer les performances ?), ainsi que des risques et des hypothèses.

Encadré 2.8

Questions clés auxquelles le suivi et l'évaluation cherchent à répondre:

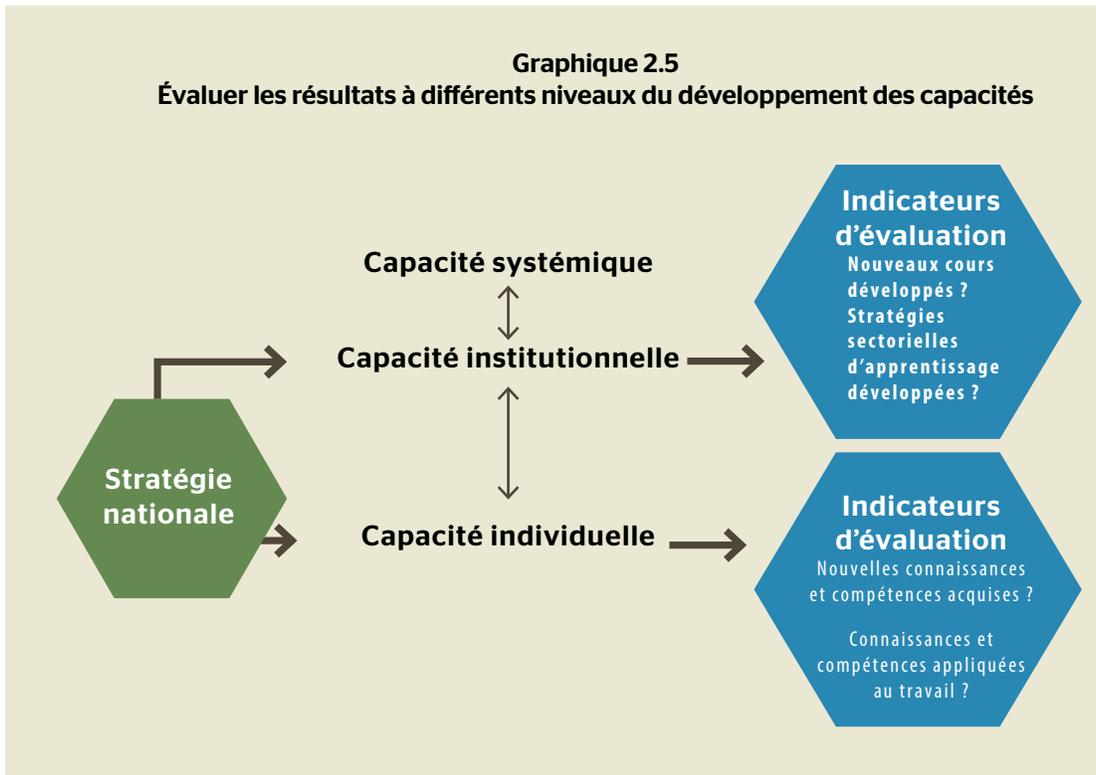
- Les cibles pré-identifiées ont-elles été atteintes comme prévu ?
- Quels risques et défis sont apparus durant la mise en œuvre, et comment y a-t-on répondu ?
- Quelles décisions doivent être prises concernant des changements dans le plan de travail des étapes suivantes ?
- Les actions planifiées et effectuées continuent-elles d'être pertinentes pour atteindre les résultats envisagés ?
- Les résultats escomptés restent-ils pertinents et efficaces pour atteindre l'impact global escompté ?

2.8.3 Évaluer les actions et les activités d'apprentissage

Comme indiqué à la section 2.5, la Stratégie inclut un plan de mise en œuvre comportant des actions spécifiques. Afin de suivre les progrès réalisés dans le plan, il est recommandé d'évaluer un certain nombre de projets d'actions et de mise en œuvre représentatifs. Les principes de l'évaluation sont les mêmes que ceux exposés ci-dessus pour évaluer les résultats. Les résultats seront, cependant, à un niveau inférieur.

Le graphique 2.5 illustre les différents indicateurs utilisés pour l'évaluation des actions ayant pour but de renforcer les capacités individuelles (1) et institutionnelles (2) (voir les sections 2.5.1 et 2.5.2). L'évaluation des actions visant à renforcer les capacités individuelles examinera si de nouvelles connaissances et compétences ont été acquises et si elles ont été appliquées sur le terrain. Les indicateurs utilisés pour évaluer les actions visant à renforcer les capacités institutionnelles peuvent inclure, par exemple, si, oui ou non, un nouveau cours sur le financement lié au climat a été introduit par une institution nationale, ou bien si le ministère a alloué des ressources pour financer la formation du personnel sur les changements climatiques.

Graphique 2.5
Évaluer les résultats à différents niveaux du développement des capacités



En termes de développement des capacités individuelles, plusieurs actions prioritaires incluront des activités officielles de formation à destination de groupes cibles clés. En ce sens, le modèle Kirkpatrick est introduit ci-dessous comme une méthodologie efficace pour l'évaluation des actions d'apprentissage au niveau individuel.

Encadré 2.9
Le modèle d'évaluation Kirkpatrick

Les quatre niveaux du modèle d'évaluation Kirkpatrick mesurent essentiellement ::

1. La réaction des apprenants : ce qu'ils ont pensé et ressenti lors de la formation
2. L'apprentissage : augmentation des connaissances ou des compétences
3. Le comportement : étendue de l'amélioration des comportements et des aptitudes, de la mise en œuvre et de la pratique
4. Les résultats : les effets sur l'institution ou l'environnement résultant des performances de l'apprenant

Toutes ces mesures sont recommandées pour une évaluation complète et significative du processus d'apprentissage. Leur application augmente largement en complexité, et généralement en termes de coût, tout au long des niveaux 1 à 4.

Pour de plus amples informations sur ce modèle, rendez-vous sur :

http://www.click4it.org/index.php/Kirkpatrick_Model (site en anglais)



mla Climático

3

GUIDE PRATIQUE



Les pays doivent établir un mécanisme de national de coordination multisectoriel et multipartite ou faciliter la coordination par le biais d'un mécanisme préexistant.

Ce chapitre fournit des orientations pratiques sur le processus de développement de la Stratégie et sur ses aspects organisationnels. La longueur et l'exhaustivité de chaque phase ou activité devraient être adaptées au contexte national en tenant compte du temps et des ressources disponibles.

3.1 Lancement de la Stratégie

Mécanisme national de coordination

Afin de d'orienter la phase de mise en œuvre, les pays devraient établir un Mécanisme national de coordination multisectoriel et multipartite, ou faciliter la coordination par le biais d'un mécanisme préexistant, tel que le Conseil national sur les changements climatiques, ou le Comité national sur les changements climatiques, dans le cas où ces derniers seraient déjà mis en place. Des sous-structures de mise en œuvre peuvent être, elles aussi, mises en place (par exemple, un sous-comité) afin d'orienter les activités de manière régulière, en prenant en considération la situation spécifique de chaque pays.

Il est recommandé que chaque pays nomme un Coordonnateur national, généralement au sein du ministère responsable des initiatives liées à l'apprentissage sur les changements climatiques. Le Coordonnateur national supervise les activités de développement de la Stratégie et facilite la coordination au niveau national

Créer un groupe de travail

Le développement de la Stratégie est basé sur l'identification des besoins prioritaires d'apprentissage et des capacités à dispenser cet apprentissage. De préférence, un petit groupe, de trois à six enquêteurs ou consultants (« Groupe de travail et de recherche »), apporte un soutien technique afin d'identifier des actions prioritaires. En travaillant sous la supervision du Coordonnateur national et du Mécanisme national de coordination (et ses sous-comités), et en interagissant étroitement avec eux, le groupe de travail peut apporter son concours, entre autres, aux activités suivantes:

- Compilation initiale et révision des politiques et documents pertinents ;
- Réalisation de sondages, d'entretiens et mise en place de groupes de discussion ;
- Identification d'options possibles pour des actions prioritaires ;
- Soutien à la rédaction de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques.

Le groupe de travail peut inclure, entre autres, des experts de l'éducation nationale et des institutions de recherche et de formation possédant une expérience sur les changements climatiques, le développement vert, et le développement des capacités des ressources humaines. Il est tout aussi important que l'équipe ait en son sein des membres ayant une expérience en recherche appliquée.

Encadré 3.1

Développer une ébauche de Termes de références pour la Stratégie

Les termes de référence pour le développement de la Stratégie sont un outil important de clarification des aspects clés de son évolution. Les termes de référence peuvent couvrir, entre autres, les objectifs de la Stratégie ; la coordination nationale ; les activités et le plan de travail ; le processus de consultation proposé ; et l'événement qui marquera le lancement de la Stratégie.

Le temps nécessaire pour développer et lancer la Stratégie devrait se situer entre 9 et 18 mois selon la capacité et la disponibilité du personnel technique et le niveau de complexité du processus officiel d'approbation.

3.2 Atelier national de planification

L'Atelier national de planification offre l'opportunité de discuter du processus de développement de la Stratégie avec les secteurs gouvernementaux concernés et les autres parties prenantes. Il prépare l'étape de développement de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

Encadré 3.2

L'Atelier national de planification au Bénin

Le 10 novembre 2011, à Cotonou, le Bénin a donné le coup d'envoi du développement de sa Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques par le biais d'un Atelier national de planification. Près de 40 représentants issus de différents secteurs gouvernementaux, de l'éducation nationale et d'institutions de formation, de la société civile et des Nations Unies ont participé à cet atelier.

L'atelier comportait une introduction au plan de travail pour la Phase 1 du projet. Il comportait aussi un examen du Rapport de fond sur les priorités et les objectifs nationaux en matière de changements climatiques, ainsi que sur les initiatives de développement des capacités concernées. Le rapport avait été préparé conjointement par une équipe de professeurs d'université et de fonctionnaires du gouvernement. Les participants à l'atelier ont apporté de précieux commentaires, en complément de l'information déjà contenue dans le rapport. L'atelier a aussi été l'occasion de discuter des méthodologies proposées et des termes de références du développement de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques.



Les objectifs de l'atelier

Les objectifs spécifiques de l'atelier sont de:

- Développer une compréhension commune de la Stratégie
- Promouvoir la structure de coordination nationale pour le projet
- Prendre conscience des initiatives nationales et internationales relatives aux changements climatiques
- Identifier les acteurs clés à impliquer dans le développement de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques
- S'accorder sur les objectifs, les termes de référence et le plan de travail pour développer la Stratégie
- Favoriser l'engagement des institutions d'éducation et de formation professionnelle

Les participants

L'atelier rassemble des acteurs clés du gouvernement et des organisations extérieures au gouvernement qui ont en commun un intérêt à développer leurs capacités, ou qui peuvent contribuer à l'apport d'activités de développement des capacités. Le nombre de participants dépend des contraintes nationales et, de ce fait, varie selon les pays. Les groupes cibles incluent des représentants des/de la:

- Ministères et agences gouvernementales nationales
- Agences gouvernementales aux niveaux régional et locale
- Institutions d'éducation et de formation professionnelle
- Institutions du secteur privé
- Société civile
- Partenaires internationaux du développement (agences des Nations Unies, agences bilatérales, etc.)
- Médias

Programme

L'atelier national de planification se déroule généralement en une journée. Des considérations clés pour développer le programme de l'atelier incluent notamment d'offrir des opportunités pour:

- Les hauts représentants des gouvernements et les équipes des Nations Unies du pays concerné d'exprimer leur soutien politique lors de déclarations liminaires ;
- Introduire le contexte national du projet, notamment les objectifs, une structure nationale de coordination, etc. ;
- Introduire le contexte international du développement des capacités sur les changements climatiques et de UN CC:Learn ;
- Demander aux représentants du gouvernement, du secteur privé, des organisations de la société civile et des institutions de l'éducation et de la formation professionnelle de partager leurs points de vue sur les défis et opportunités du développement des capacités des ressources humaines ;
- Discuter de la planification du projet, du plan de travail et des termes de référence du processus de développement de la Stratégie ;
- Identifier des agences et des organisations parties prenantes avec lesquelles coopérer et qui pourraient contribuer à la Stratégie ;
- Des représentants des partenaires du développement international d'apporter des perspectives, et de suggérer la manière, et le biais par lequel, ils peuvent contribuer au processus de développement de la Stratégie

Pour certains des sujets mentionnés ci-dessus, les organisateurs de l'atelier peuvent envisager l'utilité de mettre en place des discussions interactives et des groupes de travail, si nécessaires.

Documentation

Les organisateurs peuvent mettre à disposition un certain nombre de documents liés au contexte pour révision pendant l'atelier. Ces documents peuvent inclure, entre autres:

- Le Rapport de fond sur les priorités et les objectifs nationaux en matière de changements climatiques et sur les initiatives de développement des capacités concernées (voir section 2.2)
- Des analyses préliminaires par les parties prenantes (voir section 2.1)
- Les termes de référence du développement de la Stratégie

Idéalement, ces documents seront diffusés à l'avance, afin de permettre aux participants de les examiner et d'y réfléchir.

L'atelier de mi-parcours offre l'opportunité de réviser et de hiérarchiser les actions proposées.

Session de suivi technique

Le jour suivant l'atelier national de planification, une session de suivi technique peut être organisée avec un groupe plus restreint, en regroupant l'équipe principale et les acteurs clés impliqués dans le processus de développement de la Stratégie. Cette session peut traiter plus en profondeur la méthodologie de développement de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques. Cette réunion peut inclure des agences intéressées, des membres désignés du groupe de travail responsables de la collecte d'informations et de l'analyse, le Coordonnateur national du projet et tout autre partenaire intéressé.

3.3 Atelier de mi-parcours

Environ trois à quatre mois après l'atelier de planification national, les pays intéressés peuvent organiser un atelier technique afin de discuter des actions possibles à inclure dans le Plan d'action. L'atelier offre ainsi l'opportunité d'examiner et de hiérarchiser les actions proposées, tout en garantissant que ces actions sont axées sur les résultats et qu'elles sont réalisables. L'atelier peut combiner plusieurs théories (par exemple, une gestion axée sur les résultats) en y associant un examen par les pairs des actions proposées.

En prévision de l'atelier, l'institution responsable de la coordination du processus de développement de la Stratégie nationale peut demander aux ministères et aux autres parties prenantes de soumettre leurs propositions d'actions. Sur cette base, l'institution responsable de la coordination peut développer un projet de plan d'action qui peut être examiné et discuté durant cet atelier.

Encadré 3.3 L'atelier de mi-parcours en Ouganda

Un atelier technique de mi-parcours s'est tenu le 19 et 20 septembre 2012 à Kampala, en Ouganda. Il a permis d'identifier des actions concrètes de renforcement des capacités institutionnelles quant à l'apport d'apprentissage dans le pays, en mettant l'accent sur les secteurs de l'éducation, de l'agriculture, de l'énergie, de l'eau, de la sylviculture, de l'environnement, du tourisme, du travail et des transports.

Sous le thème « Concevoir des actions axées sur les résultats afin de renforcer les capacités des ressources humaines et de promouvoir un développement vert, faible en émissions et résilient au climat », l'atelier a rassemblé plus de 50 participants issus de différents secteurs gouvernementaux, de l'éducation et d'institutions de formation, de même que des députés, du secteur privé et de la société civile.



3.4 Préparation et lancement de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

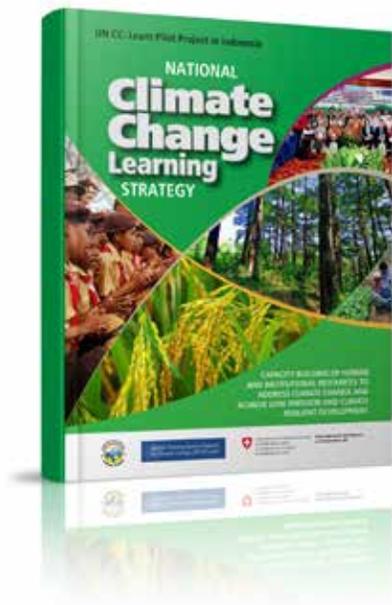
Consultation et finalisation du contenu

Dès qu'un projet de Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques est préparé, il peut être bon d'offrir l'opportunité aux organisations intéressées, mais qui ne sont pas membres du Mécanisme national de coordination, d'examiner la Stratégie et d'apporter leur contribution. Avant la finalisation, le projet de Stratégie peut être à nouveau soumis aux membres du Mécanisme national de coordination pour une discussion et une approbation finale.

Encadré 3.4

Déclaration de haut niveau

Les pays peuvent envisager d'inclure une déclaration de haut niveau au début de la Stratégie. Une telle déclaration pourrait souligner l'importance du développement des capacités des ressources humaines, appuyer la Stratégie et son action et faire appel à divers acteurs pour soutenir sa mise en œuvre.



Révision, mise en page et publication

Avant la publication officielle, la participation d'un éditeur et d'un designer professionnels permet de garantir que la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques est une publication de haute qualité qui pourra être utilisée dans le cadre de discussions de politiques et à des fins de levées de fonds.

Le lancement officiel de la Stratégie

Le lancement officiel offre l'opportunité de présenter la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques aux principales parties prenantes et crée un élan et un soutien pour la mise en œuvre de la Stratégie. L'événement regroupe les décideurs issus du gouvernement, la société civile, le secteur privé, les agences des Nations Unies et d'autres membres de la communauté du développement. Les pays peuvent envisager d'y adopter une déclaration nationale sur le renforcement des capacités des ressources humaines pour la promotion d'un développement vert, faible en émissions et résilient au climat.

Encadré 3.5

République dominicaine : Lancement de la Stratégie nationale

Le 7 août 2012, au Palais national, en présence de plus de 150 invités nationaux et internationaux, Son Excellence M. Rafael Albuquerque, Vice-Président de la République dominicaine, a lancé la Stratégie nationale pour le renforcement des ressources humaines et des compétences pour la promotion d'un développement vert, faible en émissions et résilient au climat.

Pour en savoir plus (en anglais) :

http://www.uncclean.org/news/vice_president_dominican_republic_launched_na

3.5 Mobilisation des ressources

Un des défis les plus pressants, en ce qui concerne le développement de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques, est de garantir, au moins à moyen terme, la viabilité financière du projet. En ce sens, il est recommandé de suivre un plan efficace de mobilisation des ressources qui associe à la fois des sources nationales et internationales. Afin de faciliter l'engagement de donateurs potentiels, les actions identifiées dans la Stratégie peuvent être présentées sous la forme de résumés de propositions de projets.

Des pays comme le Malawi et la République dominicaine ont garanti que leurs ministères respectifs de l'Éducation assument une partie des coûts de la mise en œuvre des actions d'apprentissage. De même, le Bénin vise à intégrer la mise en œuvre de la Stratégie dans les budgets sectoriels de ministères clés, tels que ceux de l'eau, de l'environnement, de la sylviculture, etc.

La phase de mise en œuvre de la Stratégie doit garantir un impact fort sur le public dès son lancement. Démontrer l'existence d'une valeur ajoutée lors des toutes premières étapes peut accroître le soutien des principales parties prenantes et des donateurs potentiels à de futures actions.

3.6 Les échanges Sud-Sud

Les Stratégies nationales d'apprentissage sur les changements climatiques ayant déjà été réalisées dans des pays de diverses régions, notamment de l'Amérique latine et les Caraïbes, de l'Afrique et du Sud-Est asiatique, il existe un très fort potentiel de facilitation des échanges et de coopération Sud-Sud.

En plus des contacts bilatéraux et des événements régionaux ou mondiaux de partage des connaissances pouvant être facilités par le biais du partenariat UN CC:Learn, le Dialogue annuel sur l'article 6, organisé par la CCNUCC dans le cadre du Programme de travail de Doha, est un espace institutionnalisé dont il peut être tiré avantage.

**Un plan
mobilisation
des ressources
efficace
de associe
des sources
à la fois
nationales et
internationales.**





ANNEXES

Annexe 1: Modèle d'analyse des parties prenantes

1. Ministères/Agences gouvernementales

Nom du Ministère/ Agence	Politiques, activités et programmes pertinents	Intérêt pour le développement des capacités	Personne ou département à contacter

2. Secteur privé et organisations de la société civile

Nom de l'organisme	Programmes et activités pertinents	Intérêt pour le développement des capacités	Personne/ Département à contacter

3. Institutions d'éducation et de formation

Nom de l'organisme	Programmes et activités pertinents	Intérêt pour le développement des capacités	Personne/ Département à contacter

4. Partenaires du développement international

Nom de l'organisme	Programmes et activités pertinents	Intérêt pour le développement des capacités	Personne/ Département à contacter

Annexe 2: Sondage d'évaluation des besoins de formation et des priorités (Sondage n°1)

L'objectif de ce premier sondage est de mieux cerner les priorités au niveau de la formation et du développement des compétences, dans les secteurs clé, et au sein des institutions concernées par les changements climatiques. Il est ici question des institutions gouvernementales chargées de la conception et de la mise en œuvre de politiques en lien avec le développement durable (par exemple les ministères de l'environnement, de l'agriculture, de l'eau, de la santé, de l'éducation, etc.) mais aussi des organismes privés (commerces, organisations de la société civile, médias, etc.) qui exercent dans des domaines concernés par les changements climatiques.

En choisissant des institutions pour réaliser cette enquête, il semble judicieux de se concentrer sur trois, quatre ou cinq secteurs prioritaires. Les ministères en charge de l'éducation et de la formation doivent être interrogés car ils peuvent être intéressés par des sessions de formations spécifiques qui les aideraient à mener à bien leurs missions respectives.

Le sondage peut prendre la forme d'un questionnaire en ligne, ou d'un document Word envoyé par courrier électronique. Le questionnaire peut également être utilisé par un consultant qui interrogera directement les acteurs clés des institutions choisies.

Pour certains secteurs, ou grands groupes (comme la société civile, les médias, etc.), il n'est pas possible d'interroger tous les membres. Par exemple, il serait impossible d'interroger tous les agriculteurs de manière individuelle. Dans ce cas, des groupes de représentants peuvent être formés.

Questionnaire à l'attention des institutions dont les activités sont affectées par les changements climatiques

INFORMATION GÉNÉRALE

Nom de l'institution: _____

Adresse (rue, ville, code postal, pays) : _____

Téléphone/Télécopieur: _____

Courriel: _____

Site internet: _____

Nom du (des) sondé(s): _____

Département/Unité: _____

Fonction/Poste occupé: _____

Courriel du (des) sondé(s): _____

Type d'institution:

- Fonction publique d'État
- Fonction publique territoriale/Municipalité
- Éducation/Établissement de formation
- Secteur privé
- Société civile
- Médias
- Autre

Nombre d'employés

IDENTIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES BESOINS DE FORMATION

Les changements climatiques affectent tous les pans de l'économie. Par conséquent, une approche multisectorielle et multipartite est nécessaire si le résultat visé est de relever les défis liés aux changements climatiques et de saisir les opportunités futures.

1. Quelles sont les postes occupés et les tâches réalisées par les employés dans votre institution qui sont directement liés aux changements climatiques ? Quelles connaissances, compétences et aptitudes sont nécessaires ? Quels postes sont concernés ?

Tâches et fonctions concernées	Connaissances, compétences et aptitudes nécessaires	Postes concernés

2. Le personnel de votre institution a-t-il récemment assisté à une formation, ou à une activité de développement des capacités en lien avec les changements climatiques ? (Si oui, merci de préciser)

- Oui
- Non

Informations complémentaires:

3. Votre institution a-t-elle un programme de formation pour le personnel et un budget qui y est alloué?

Oui

Non

Si oui, les thèmes liés aux changements climatiques sont-ils abordés ?

Oui

Non

Si non, est-il possible de les inclure dans ces formations ? (Merci de préciser)

4. Avez-vous identifié les besoins en termes de développement des compétences et de formation autour de sujets liés aux changements climatiques ?

Oui

Non

Si oui, merci de nous préciser lesquels.

5. Les ressources humaines et le niveau de qualification dans votre institution sont-ils suffisants pour remplir les fonctions et mener à bien les missions liées aux changements climatiques ?

Très satisfaisant

Assez satisfaisant

Non satisfaisant

6. Si la réponse à la question 5 était « assez satisfaisant » ou « insuffisant », quelles sont les lacunes au niveau des ressources humaines et quelles en sont les principales causes ?

Lacune identifiée	Raison(s) Principale(s) (Exemples : manque de personnel, manque de qualification au niveau des employés, formation ou personnel en inadéquation avec les besoins, manque de motivation du personnel)

7. Dans quelle mesure les sujets liés aux changements climatiques suivants sont-ils déterminants pour votre institution et considérés comme prioritaires pour l'offre de formation faite au personnel ? Combien d'employés auraient besoin d'être formés ? Merci d'ajouter les sujets qui ne sont pas listés dans le tableau ci-dessous.

Sujet	Priorité d'apprentissage (forte, moyenne, faible)	Nombre d'employés
Bases scientifiques sur les changements climatiques		
Prévoir les variations dues aux changements climatiques		
Évaluation de la vulnérabilité et de la capacité d'adaptation		
Prise de décision : adaptation et résilience au climat		
Changements climatiques et gestion des risques de catastrophes		
Dynamique démographique et changements climatiques		
Développer un inventaire des gaz à effet de serre		
Limitation et stratégie de réduction des émissions/plan national de réduction des émissions		
REDD		
Économie verte, croissance et emploi		

Développement d'un plan d'investissement lié au climat		
Financement international lié au climat		
Marché du carbone et mécanismes de développement propre		
Droit international et pourparlers en lien avec les changements climatiques		
Technologies vertes/Énergies renouvelables		
Dimension sociale des changements climatiques		
Égalités des sexes et changements climatiques		
Autre		

8. Votre institution dispense-t-elle ou soutient-elle des formations qui ciblent des personnes autres que les employés ?

Oui

Non

Si c'est le cas, le sondage n°2 est destiné à votre institution. Celui-ci permet de mieux évaluer les aptitudes des organismes à dispenser des formations.

9. Y-a-t-il un autre thème important qui n'a pas été traité dans les questions précédentes ?

Annexe 3: Sondage d'évaluation de la capacité à enseigner (Sondage n°2)

Le second sondage cherche à recueillir des informations sur les capacités actuelles des institutions à dispenser des formations sur les changements climatiques et à identifier les possibilités de développement de nouvelles formations sur le sujet par des institutions nationales. Par conséquent, il est destiné aux institutions qui se sont déjà engagées ou qui pourraient jouer un rôle dans la mise en place des formations sur le développement vert, faible en émissions et résilient au climat. Cela inclut, par exemple, les établissements d'enseignement général, mais aussi les ONG et d'autres organisations qui enseignent ou donnent des formations. En ce qui concerne les institutions plus grandes, comme les universités, il pourrait être approprié d'identifier plusieurs répondants pour inclure les différents départements.

Questions du sondage à destination des institutions engagées dans une action de formation

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Nom de l'institution: _____

Adresse (rue, ville, code postal, pays): _____

Téléphone/Télécopieur: _____

Courriel: _____

Site internet: _____

Nom du (des) sondé(s): _____

Département/Unité: _____

Fonction/Poste occupé: _____

Courriel du (des) sondé(s): _____

De quel type d'établissement s'agit-il ?

- Enseignement général
- Primaire
- Secondaire
- Enseignement supérieur
- Formation continue
- Formation professionnelle
- Formation professionnelle secondaire
- Formation professionnelle supérieure

Apprentissage et développement des compétences

Recherche

Société Civile

Association d'entreprises

Médias

Autre

L'établissement est-il privé ou public ?

Privé

Public

ÉVALUATION DE LA CAPACITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT À DISPENSER L'ENSEIGNEMENT

1. Votre établissement dispense-t-il des formations ou des cours sur les changements climatiques ou relatifs à ce sujet ?

Oui

Non

2. Comment ces formations sont-elles financées ?

Fonds privés

Fonds publics

Autre (veuillez préciser)

3. Combien de personnes assistent à des formations sur les changements climatiques ou participent à des activités connexes dans votre établissement chaque année ?

4. Si votre établissement propose des formations abordant le thème des changements climatiques, les sujets suivants sont-ils traités ? Serait-il intéressant d'en proposer certains dans le futur ?

Sujet	Déjà enseigné (Oui ou Non)	Intérêt futur (Oui ou Non)
Bases scientifiques des les changements climatiques		
Prévoir les variations des changements climatiques		
Vulnérabilité et évaluation des capacités		
Prise de décision (adaptation et résilience au climat)		
Changements climatiques et gestion des risques de catastrophes		
Dynamique de la population et changements climatiques		
Inventaire des gaz à effet de serre		
Limitation et stratégie de réduction des émissions/plan national de réduction des émissions		
REDD		
Économie verte, croissance et emplois		
Développement d'un plan d'investissement lié au climat		
Financement international lié aux changements climatiques		
Marché du carbone et mécanismes de développement propre		
Droit international et pourparlers en lien avec les changements climatiques		
Technologies vertes/Énergies renouvelables		
Dimension sociale des changements climatiques		
Égalité des sexes et changements climatiques		
Other		

5. Dans quelles formations ou quels cours sont traités les sujets liés aux changements climatique ?

Formation/cours	Sujet(s) en lien avec les changements climatiques abordé(s)

6. Y-a-t-il des formations ou des cours dans lesquels les thématiques liées aux changements climatiques pourraient être intégrées ?

Formation/cours	Sujet(s) en lien avec les changements climatiques pouvant être intégré(s)

7. Quelle expertise les professeurs / enseignants détiennent-ils au sujet des changements climatiques ?

Nom du formateur/professeur/enseignant	Expertise/sujet

8. Votre établissement a-t-il créé des supports pédagogiques, modules d'apprentissage, session d'e-learning, etc. en lien avec les changements climatiques ? Si oui, merci de préciser dans le tableau ci-dessous.

Titre du support pédagogique	URL si la ressource est en ligne

9. Y-a-t-il un autre thème important qui n'a pas été traité dans les questions précédentes ?

À propos d'UN CC:Learn

UN CC:Learn est un partenariat composé de 33 organismes multilatéraux qui aident les États membres à concevoir et mettre en place des formations durables et efficaces pour faire face aux changements climatiques.

Le secrétariat de UN CC:Learn est assuré par l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche. UN CC:Learn aide les pays à développer leurs Stratégies nationales pour le renforcement des ressources humaines, de l'apprentissage et du développement des compétences pour favoriser un développement vert, faible en émissions et résilient au climat (on parle également de stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques). Au cours de la phase pilote (2011-2013), cinq pays ont préparé des stratégies d'apprentissage. Il s'agit du Bénin, de la République Dominicaine, de l'Indonésie, du Malawi et de l'Ouganda.

www.unclearn.org

Le financement de la phase pilote 2011-2013 est pris en charge par le gouvernement suisse.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Contact:
Secrétariat de UN CC:Learn
UNITAR
Palais des Nations
1211 Geneva 10, Switzerland
Téléphone : +41 22 917 8109
Courriel : unclearn@unitar.org

