



UN CC:Learn

The One UN Climate Change Learning Partnership



NOTE D'ORIENTATION

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

Renforcement des ressources humaines et des compétences en faveur de l'accélération des Contributions déterminées au niveau national (CDN) et des plans nationaux d'adaptation (PNA)

À propos d'UN CC:Learn

Auteurs : Achim Halpaap, Amrei Horstbrink, Ana Maria Kleymeyer, Angus Mackay et Cristina Rekakavas d'UNITAR, et Daniel Abreu du Conseil national pour les changements climatiques et 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 d'UN CC:Learn (2011-2013) et mise à jour en 2018 pour faire suite à la phase de mise en œuvre de 2014-2017. Elle s'appuie sur l'expérience acquise au cours de neuf projets menés au niveau national au Bénin, au Burkina Faso, en République dominicaine, en Éthiopie, au Ghana, en Indonésie, au Malawi, au Niger et en Ouganda et sur un programme régional déployé en Amérique centrale visant à « renforcer les capacités et les compétences des ressources humaines pour lutter contre le changement climatique ».

Cette note d'orientation a reçu les contributions précieuses des membres du comité directeur d'UN CC:Learn. Les auteurs souhaitent remercier Ilaria Firmian de l'IFAD ; Christine Hofmann, Olga Strieska-Ilina et Bolormaa Tumurchudur-Klok de l'OIT ; Cassie Flynn, Stephen Gold et Tom Twining-Ward du PNUD ; Charles Davies du PNUE ; Julia Heiss de l'UNESCO ; Donna Goodman de l'UNICEF ; Gertrude Domfeh, Ilaria Gallo et Sharon Oseku d'UNITAR ; Elena Villalobos de l'OMS ; Moisés Alvarez du Conseil national pour les changements climatiques et mécanisme de développement propre de la République dominicaine ; Doddy Sukadri du Conseil national pour les changements climatiques d'Indonésie et John Kaddu de l'université de Makerere en Ouganda pour leurs précieux commentaires sur le document préliminaire.

Photos : UNITAR, UNFCCC, Unsplash

Copyright © 2018 Institut de Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR)

Tous droits réservés.

Think, Learn, Act Climate

Le partenariat UN CC:Learn a été lancé en 2009 à l'initiative des agences des Nations Unies dont l'objectif est d'encourager et de favoriser un apprentissage efficace, durable et axé sur les résultats dans le cadre de la lutte contre les changements climatiques et les difficultés de développement connexes. Suite à la phase pilote menée entre 2011 et 2013, UN CC:Learn a achevé la phase de mise en œuvre de 2014-2017. Une autre phase de mise en œuvre a été lancée pour la période 2017-2020 en septembre 2017.

À l'échelle mondiale, UN CC:Learn favorise le partage des connaissances ainsi que la diffusion et la mise en commun des ressources pédagogiques relatives aux changements climatiques. Le partenariat coordonne également des programmes de formation grâce à sa collaboration avec d'autres agences et partenaires des Nations Unies et recueille ainsi les contributions d'un nombre croissant critique de professionnels et de particuliers qui disposent des connaissances de base nécessaires pour orienter leurs prises de décisions et de mesures efficaces en matière de changements climatiques.

À l'échelle nationale, UN CC:Learn aide les pays à répondre aux priorités d'apprentissage pertinentes identifiées dans leurs Contributions déterminées au niveau national (CDN) et Plans nationaux d'adaptation (PNA), en développant et en mettant en œuvre des stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques en collaboration avec les établissements nationaux d'enseignement et de formation. Le partenariat UN CC:Learn est actuellement actif dans 30 pays.

UN CC:Learn est financé par le gouvernement suisse, les partenaires des Nations Unies et autres partenaires nationaux. Le secrétariat d'UN CC:Learn est hébergé par l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR).





Table des matières

1. INTRODUCTION	7
1.1 PUBLIC CIBLE DE LA NOTE D'ORIENTATION	10
1.2 PRÉSENTATION DE LA NOTE D'ORIENTATION	11
1.3 CONTEXTE MONDIAL DU DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE NATIONALE D'APPRENTISSAGE	12
2. POURQUOI DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	15
2.1 QU'EST-CE QU'UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES?	15
2.2 ASSURER LE LIEN ENTRE LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS	15
2.3 LES OBJECTIFS D'UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	17
2.4 RECOMMANDATIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE	18
3. CONCEVOIR UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	21
3.1 ÉTAPE 1: ANALYSE DES PARTIES PRENANTE	22
3.2 ÉTAPE 2: RAPPORT D'INFORMATION	25
3.3 ÉTAPE 3: IDENTIFIER UNE VISION ET ÉTABLIR DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES	31
3.4 ÉTAPE 4: ÉVALUER LES BESOINS D'APPRENTISSAGE ET LES CAPACITÉS D'ENSEIGNEMENT	33
3.5 ÉTAPE 5: CRÉATION D'UN PLAN D'ACTION POUR L'APPRENTISSAGE	38
3.6 ÉTAPE 6: DÉFINIR UN CADRE DE MISE EN ŒUVRE	45
3.7 ÉTAPE 7: DÉFINIR UN CADRE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	46
3.8 ÉLÉMENTS ET STRUCTURE ENVISAGEABLES	51
4. GUIDE PRATIQUE	53
4.1 LANCEMENT	53
4.2 ORGANISER UN ATELIER NATIONAL DE PLANIFICATION	54
4.3 L'ATELIER DE MI-PARCOURS: RESTER SUR LA BONNE VOIE	59
4.4 PUBLICATION, LANCEMENT ET DIFFUSION	60
4.5 RÉVISION FINALE: EXAMEN ET RÉVISION DE LA STRATÉGIE	61
5. PLANIFICATION ET RESSOURCES	63
5.1 MOBILISATION DES RESSOURCES	63
5.2 ENGAGEMENT AVEC LES ÉQUIPES DE PAYS DES NATIONS UNIES	65
5.3 ÉCHANGE SUD-SUD	65
ANNEXES	67
ANNEXE 1: DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	67
ANNEXE 2: MODÈLE D'ANALYSE DES PARTIES PRENANTES	68
ANNEXE 3: ENQUÊTE VISANT À ÉVALUER LES BESOINS ET PRIORITÉS D'APPRENTISSAGE	69
ANNEXE 4: ENQUÊTE VISANT À ÉVALUER LES CAPACITÉS D'ENSEIGNEMENT	74
ANNEXE 5: MÉTHODOLOGIE PROPOSÉE DE MISE À JOUR DES STRATÉGIES EXISTANTES	79
ANNEXE 6: STRUCTURE ET ÉLÉMENTS D'UN PROJET D'APPRENTISSAGE	81

LISTES DES ENCADRÉS

ENCADRÉ 2.1 : LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS
ENCADRÉ 3.1 : LIER LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE AUX OBJECTIFS CLIMATIQUES NATIONAUX
ENCADRÉ 3.2 : COMPRENDRE LE SYSTÈME NATIONAL D'ÉDUCATION ET DE FORMATION
ENCADRÉ 3.3 : LA VISION DE L'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES DU MALAWI
ENCADRÉ 3.4 : PRIORITÉS DE LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES DE L'INDONÉSIE
ENCADRÉ 3.5 : GARANTIR UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES AXÉE SUR LES RÉSULTATS
ENCADRÉ 3.6 : RENFORCER LES CAPACITÉS DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION POUR FAVORISER L'ÉLABORATION DE FORMATIONS AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET À L'ÉCONOMIE VERTE AU GHANA
ENCADRÉ 3.7 : RENFORCER LES CAPACITÉS DES RESPONSABLES GÉOGRAPHIQUES EN CHARGE DU CLIMAT EN OUGANDA
ENCADRÉ 3.8 : SENSIBILISATION DE L'OPINION À LA STRATÉGIE EN ÉTHIOPIE
ENCADRÉ 3.9 : SUIVI ET ÉVALUATION : QU'EST-CE QUE C'EST ?
ENCADRÉ 3.10 : QUESTIONS PERTINENTES POUR LA MISE EN PLACE D'UN CADRE D'ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE NATIONALE D'APPRENTISSAGE
ENCADRÉ 3.11 : QUESTIONS CLÉS PERTINENTES POUR LE SUIVI ET L'ÉVALUATION
ENCADRÉ 3.12 : LE MODÈLE D'ÉVALUATION DE KIRKPATRICK
ENCADRÉ 4.1 : DÉVELOPPER UN PROJET DE MANDAT POUR LA STRATÉGIE
ENCADRÉ 4.2 : L'ATELIER NATIONAL DE PLANIFICATION AU BÉNIN
ENCADRÉ 4.3 : ATELIER DE MI-PARCOURS AU NIGER
ENCADRÉ 4.4 : DÉCLARATION DE HAUT NIVEAU
ENCADRÉ 4.5 : RÉPUBLIQUE DOMINICAINE : LANCEMENT DE LA STRATÉGIE NATIONALE
ENCADRÉ 5.1 : INVESTIR UN MILLION DE DOLLARS EU DU BUDGET NATIONAL DANS LA FORMATION DES ENSEIGNANTS SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
ENCADRÉ 5.2 : PROMOUVOIR LA COOPÉRATION RÉGIONALE EN AMÉRIQUE CENTRALE

LISTE DES FIGURES

FIGURE 3.1 : PROCESSUS D'ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
FIGURE 3.2 : IDENTIFIER LES ACTIONS D'APPRENTISSAGE PRIORITAIRES
FIGURE 3.3 : CONSIDÉRER LES TRAJECTOIRES D'APPRENTISSAGE
FIGURE 3.4 : LE MODÈLE ADDIE
FIGURE 3.5 : ÉVALUER LES RÉSULTATS AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX DU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS



1. Introduction

L’une des premières responsabilités qui incombent aux gouvernements à travers le monde aujourd’hui consiste à lutter efficacement contre les changements climatiques au niveau national. Les pays doivent rapidement orienter leurs modèles de développement et se tourner vers un avenir moins pollué par le carbone, et dans le même temps mettre en place des garanties visant à renforcer la résilience et à protéger les citoyens des effets du changement climatique.

La transition vers un développement vert, à faible émission de carbone et résilient aux changements climatiques exige des niveaux de sensibilisation, de connaissances et de compétences sans précédent pour pouvoir adopter de nouveaux systèmes, transformer les systèmes existants et habilement s’adapter à un paysage complexe et en pleine mutation. Des milliers de décideurs, de dirigeants et d’experts techniques sont toutefois confrontés, jour après jour, à la nécessité de développer leurs connaissances dans le cadre toujours plus large de leurs fonctions au sein des institutions et des gouvernements pour lesquels ils travaillent, tandis que le public éprouve des difficultés à comprendre et à se préparer à un avenir changeant et incertain.

Bien que de plus en plus conscients des défis et des opportunités qu’offre le changement climatique, les pays ne disposent pas encore des compétences organisationnelles et de gestion suffisantes pour préparer leurs cadres et employés à la prise de décision dans un contexte de plus en plus incertain. Dans bon nombre de cas, les capacités et les structures institutionnelles requises pour exploiter les connaissances, les approches et les outils disponibles sont inexistantes.

Les évaluations des capacités menées dans l’ensemble des pays d’UN CC:Learn confirment que la pénurie de ressources humaines et l’écart des compétences constituent un obstacle majeur à la lutte contre le changement climatique. De nombreuses organisations soutiennent le développement des compétences de diverses façons, mais les initiatives ont tendance à être axées sur des projets de courte durée. Les évaluations indiquent également qu’en dépit des formations offertes, les connaissances et les compétences nouvellement acquises ne sont souvent pas appliquées dans le cadre du travail.

La mise en œuvre effective des Contributions déterminées au niveau national (CDN) qui fait suite à l’Accord de Paris et attendue pour 2020 s’appuiera sur des capacités renforcées et des systèmes d’apprentissage clairs et exhaustifs visant à développer les connaissances et les compétences à tous les niveaux de la société et dans tous les secteurs concernés partout dans le pays. Compte tenu des effets du changement climatique sur la société et l’économie, il est absolument essentiel de développer les connaissances et les compétences en matière de CDN et autres politiques climatiques pour garantir le respect de ces engagements.



Overcoming the myriad challenges associated with climate change learning requires a L'élaboration et la mise en œuvre des plans nationaux d'adaptation (PNA) amorcées dans de nombreux pays en développement sont des processus politiques importants qui nécessitent un renforcement significatif des capacités. L'identification des vulnérabilités et des lacunes et des stratégies requises pour y répondre représente en soi un défi pour de nombreux gouvernements.

Il conviendra d'adopter une approche systématique et programmatique sur le long terme pour surmonter les multiples obstacles liés à l'apprentissage en matière de changement climatique. Une approche axée sur les résultats qui aligne le développement des compétences individuelles sur les objectifs organisationnels au sens large peut apporter une solution.

Le rôle du secteur de l'éducation est primordial, en cela qu'il permet de développer les capacités humaines requises pour développer un modèle de développement vert et résilient aux changements climatiques. Le système national d'éducation est un moyen efficace de sensibiliser les futures générations aux enjeux climatiques et d'« éduquer » les générations actuelles.

Cette note d'orientation fournit des recommandations aux pays désireux d'adopter une approche stratégique afin de développer leurs connaissances et compétences en matière de changement climatique et ainsi contribuer à la réalisation de leurs objectifs climatiques. Elle présente notamment le processus à suivre pour élaborer une Stratégie nationale visant à renforcer les ressources humaines et les compétences pour faire avancer les contributions déterminées au niveau national (CDN) et le Plan national d'adaptation (PNA), soit, en bref, la « Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques », grâce à une collaboration intersectorielle et multipartite et l'engagement des établissements nationaux d'enseignement et de formation.

La première édition de la présente note d'orientation a été élaborée dans le cadre de la phase pilote de mise en œuvre d'UN CC:Learn (2011-2013) puis mise à jour dans le cadre de la mise en œuvre de 2017-2020 afin d'intégrer les précieuses contributions des différents membres du comité directeur d'UN CC:Learn et de plusieurs experts internationaux et prendre en compte les conclusions des discussions tenues lors de plusieurs réunions/ateliers internationaux. Cette note s'appuie sur l'expérience acquise au cours de neuf projets nationaux et sur un programme régional visant à renforcer les capacités et les compétences des ressources humaines pour lutter contre le changement climatique¹. L'expérience montre que l'approche fondamentale d'UN CC:Learn reste très pertinente.

¹Les projets nationaux d'UN CC:Learn ont soutenu le Bénin, le Burkina Faso, la République dominicaine, l'Éthiopie, le Ghana, l'Indonésie, le Malawi, le Niger et l'Ouganda. Le programme régional d'UN CC:Learn mené en Amérique centrale comprend les huit membres du Système d'intégration centraméricain (SICA).

1.1 Public cible de la note d'orientation

Cette note d'orientation trouve son origine dans le Programme de travail de Doha de la CCNUCC sur l'éducation, la formation et la sensibilisation au changement climatique, qui impose aux États d'élaborer une stratégie nationale sur l'article 6 de la Convention et fait suite aux demandes de plus de 40 pays désireux de développer une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

Les utilisateurs potentiels sont les suivants :

- Les décideurs des gouvernements qui souhaitent soutenir et bénéficier du processus d'élaboration d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques ;
- Le personnel technique des ministères et autres institutions chargé de l'organisation du processus d'élaboration d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques ;
- Les centres nationaux de liaison CDN et PNA ;
- Les représentants des établissements d'enseignement et de formation ainsi que les organisations non gouvernementales et les groupes de femmes 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, les organisations patronales et les syndicats) ;
- Les citoyens intéressés.

1.2 Présentation de la note d'orientation

Pourquoi développer une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Cette partie présente un cadre conceptuel qui permet de développer une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

Concevoir une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Cette partie explique le processus d'élaboration d'une stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

Guide pratique

Cette partie propose des activités spécifiques ainsi que des solutions logistiques et organisationnelles susceptibles de faciliter le développement des Stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques.

Ressources de planification et de mise en œuvre

Cette partie comprend des recommandations susceptibles de contribuer à renforcer l'efficacité de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques de chaque pays.

Les utilisateurs sont invités à prendre en compte les suggestions fournies dans la présente note, tout en tenant compte des besoins et des circonstances nationales. Les méthodes proposées dans la note d'orientation sont conçues pour être appliquées au niveau national, mais celles-ci peuvent également être adaptées aux niveaux régional et local.

Investing in People and Learning to Foster a Climate Resilient and Green Transition

1.3 Contexte mondial du développement d'une stratégie nationale d'apprentissage

Plusieurs accords mondiaux clés reconnaissent le rôle déterminant que jouent l'éducation et l'enseignement dans la lutte contre le plus grand fléau de notre époque. Les cadres de formation, de développement et de lutte contre le changement climatique soulignent tous l'importance de ces outils requis pour lutter contre le changement climatique de manière efficace et amener les transformations nécessaires qui permettront aux pays de se développer de manière durable. Les initiatives menées dans ces domaines constituent un cadre utile à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

1992 – La Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) est l'accord-cadre en vertu duquel 197 pays discutent et coopèrent au niveau mondial pour lutter contre le changement climatique. L'article 6 de la CCNUCC sur l'éducation, la formation et la sensibilisation du public invite les gouvernements à élaborer et mettre en œuvre des programmes d'éducation et de formation, visant notamment à renforcer les institutions nationales, à former le personnel scientifique, technique et de direction et à mettre en place des programmes de sensibilisation du public sur les changements climatiques et leurs effets. La Conférence des Parties (CdP) à la CCNUCC a établi, en 2011, un processus utile à l'élaboration d'un Plan national d'adaptation (PNA) visant à promouvoir l'adaptation aux changements climatiques, puis adopté un Plan d'action axé sur la question du genre en 2017.

2005 – La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement présente une feuille de route pratique et orientée vers l'action afin d'améliorer la qualité de l'aide et son impact sur le développement. Le Programme d'action d'Accra a été adopté en 2008 dans le but de renforcer et conforter la mise en œuvre de la Déclaration de Paris.

2005 – La Décennie de l'éducation pour le développement durable (2005-2014), décrétée par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2002 et dirigée par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), a favorisé la diffusion des connaissances et des valeurs requises pour un avenir durable.

2011 – Le Forum de Durban sur le renforcement des capacités a été créé en vertu de la CCNUCC pour suivre et évaluer l'efficacité du renforcement des capacités.

2012-2020 – Le programme de travail de Doha sur l'article 6 de la CCNUCC reconnaît « l'importance d'une approche stratégique, conduite par les pays et menée à long terme pour développer les compétences et renforcer l'éducation et la formation » et invite les Parties à « préparer une Stratégie nationale basée sur l'article 6 de la Convention ». Il demande également à l'Organe subsidiaire de mise en œuvre (SBI) d'organiser chaque année un dialogue de session sur l'article 6 de la Convention pour renforcer les travaux menés dans ce domaine.

2014 – La Déclaration ministérielle de Lima sur l'éducation et la sensibilisation adoptée lors de la COP20 de la CCNUCC encourage « les gouvernements à mettre au point des stratégies éducatives intégrant la question des changements climatiques dans les programmes d'enseignement et à intégrer la sensibilisation aux changements climatiques dans la conception et la mise en œuvre des stratégies et politiques nationales relatives au développement et aux changements climatiques dans le cadre de leurs priorités et compétences nationales ».

2014 – Le Programme d'action global pour l'éducation en vue du développement durable (EDD), approuvé par la Conférence générale de l'UNESCO pour faire suite à la Décennie de l'éducation pour le développement durable (2005-2014), vise à promouvoir et à développer l'éducation pour le développement durable (EDD) en faveur d'un avenir durable.

2015 – Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 comporte un plan d'action exhaustif et 17 Objectifs de développement durable (ODD) intégrés visant à éradiquer la pauvreté, à lutter contre les inégalités et à promouvoir la durabilité environnementale. L'ODD 13 vise à prendre des mesures en faveur de la lutte contre les changements climatiques, l'ODD 4 à assurer une éducation de qualité et l'ODD 5 à parvenir à l'égalité des sexes.

2015 – Le Programme d'action d'Addis-Abeba fournit un cadre global de financement visant à soutenir la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

2015 – L'Accord de Paris, qui scelle l'engagement des pays développés et en développement à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) de façon à maintenir le réchauffement climatique bien en deçà de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels, a marqué un tournant. Pour atteindre cet objectif dans le cadre d'un régime de surveillance transparent, les Contributions déterminées au niveau national (CDN) ont été mises en place. L'Article 6 de la CCNUCC et l'article 12 de l'Accord de Paris constituent ensemble le Programme d'action pour l'autonomisation climatique (ACE) visant à promouvoir l'éducation et la formation en faveur du climat.

Le Comité de Paris sur le renforcement des capacités (PCCB) comble les lacunes en renforçant les capacités des pays en développement, en appuyant les efforts pertinents et en coordonnant l'action.

2015-2030 – Le Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe est un accord non contraignant de 15 ans qui vise à réduire les risques et les pertes dues aux catastrophes.

2018 – Décision sur les moyens d'améliorer l'éducation, la formation, la sensibilisation du public, la participation du public et l'accès du public à l'information afin de renforcer l'action engagée dans le cadre de l'Accord de Paris. La première décision ACE prise dans le cadre du programme de travail de l'Accord de Paris « encourage les Parties à continuer de promouvoir l'intégration systématique d'une éducation, formation et sensibilisation sensible au genre et participative dans l'ensemble des activités d'atténuation et d'adaptation mises en œuvre dans le cadre de la Convention et de l'Accord de Paris, selon les cas, ainsi que dans les processus de conception et de mise en œuvre des contributions déterminées au niveau national, des plans nationaux d'adaptation et des stratégies et politiques climatiques menées à long terme en faveur d'une réduction des gaz à effet de serre ».



2. POURQUOI DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

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

Une stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques est un puissant instrument qui accompagne la mise en œuvre des CDN et PNA et autres plans de lutte contre le changement climatique. Compte tenu des liens existants entre le changement climatique et le développement, la Stratégie contribue également à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

Une stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques examine et identifie systématiquement les besoins profonds en matière de formation et de développement des compétences dans les secteurs clés liés au climat, notamment l'agriculture, l'énergie, les finances, l'industrie forestière, la santé, l'industrie, le travail, l'exploitation minière, le tourisme, les transports et l'eau, tels qu'ils sont mis en avant dans le CDN ou PNA d'un pays. Elle répond également aux difficultés que rencontrent les systèmes de formation et d'éducation existants dans le but d'accroître les possibilités d'apprentissage et d'atteindre l'ensemble des parties prenantes.

La Stratégie définit un certain nombre de mesures spécifiques adaptées au contexte national à court, moyen et long terme à partir d'une évaluation des besoins d'apprentissage et des capacités de formation existantes. Parmi ces mesures figurent par exemple l'organisation de cours spécialisés de préparation d'évaluations de la vulnérabilité ou des activités de renforcement des compétences visant à préparer des propositions dans le cadre des régimes internationaux de financement en faveur du climat. La stratégie comprend également des actions qui nécessitent une planification plus stratégique et une transformation institutionnelle alignée sur les CDN et le PNA d'un pays, telles que l'élaboration d'une stratégie de développement des compétences sectorielles.

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

Le PNUD définit le renforcement des capacités comme étant le processus par lequel des individus, des organisations et des sociétés acquièrent, renforcent et maintiennent leurs capacités à fixer et à réaliser leurs propres objectifs de développement (PNUD 2009)². Le renforcement des capacités n'implique pas toujours l'acquisition de nouvelles compétences, mais il peut signifier devoir redéployer des capacités existantes ou mettre en pratique des capacités latentes.

²UNDP (2009). Renforcement des capacités: Guide d'introduction du PNUD, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/capacitybuilding/overview/>.

Chaque pays commence à partir d'une base de référence unique qui indique comment les mesures prises en faveur du renforcement des capacités contribueront à la réalisation des objectifs et des priorités nationales et infranationales sur le plan politique. Les capacités d'un pays peuvent être regroupées sous trois niveaux : systémique, institutionnel et individuel (voir encadré 2.1).

Encadré 2.1 Renforcement des capacités

Niveau systémique

Au niveau systémique, le renforcement des capacités désigne la création de « conditions propices », à savoir le cadre directif global, économique et réglementaire, et le cadre de responsabilités dans lesquels s'inscrit l'action des institutions et des particuliers. Dans le cadre de l'apprentissage sur les changements climatiques, la capacité générale du système d'enseignement et de formation 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. Toute initiative de renforcement des capacités humaines se heurtera par exemple au faible taux de scolarisation d'un pays, à ses normes d'éducation et de formation laxistes et son incapacité à offrir des formations adéquates par rapport aux besoins du marché du travail, tant dans le domaine des changements climatiques que dans tout autre domaine.

Niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, le renforcement des capacités porte sur la performance organisationnelle et les moyens de fonctionnement ainsi que sur la capacité d'une institution à s'adapter aux changements climatiques. Il a pour objectif de développer l'institution dans son ensemble, y compris ses individus et ses groupes constitutifs, ainsi que sa relation avec les autres secteurs et institutions. Dans le cadre de l'apprentissage sur les changements climatiques, le renforcement des capacités institutionnelles vise essentiellement à renforcer les capacités techniques et fonctionnelles des institutions qui offrent ou sont susceptibles d'offrir des activités pédagogiques pertinentes. Celles-ci peuvent comprendre des écoles, des établissements de formation des professeurs, des universités, des centres de formation continue, des médias, des ONG, etc. Elles peuvent également inclure les institutions qui coordonnent les activités d'apprentissage sur les changements climatiques ou favorisent l'accès aux ressources nécessaires.

Niveau individuel

Au niveau individuel, le renforcement des capacités désigne le processus visant à modifier les modes de pensée et les comportements, le plus souvent par le biais de la formation et de l'apprentissage, en diffusant le savoir et en développant les compétences. L'apprentissage peut également se faire grâce à des formations pratiques, ou par 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 renforcement des capacités individuelles doit déboucher sur des comportements plus responsables eu égard aux changements climatiques et permettre le développement des compétences professionnelles requises aux niveaux politique et technique.

L'objectif des Stratégies nationales d'apprentissage sur les changements climatiques est de permettre aux institutions nationales de fournir, à long terme, les formations requises dans le cadre du changement climatique. C'est pour cette raison que les Stratégies mettent l'accent sur le renforcement des capacités individuelles et institutionnelles. Elles cherchent à faire le lien entre (1) le renforcement des capacités des établissements de formation et les (2) activités pédagogiques visant à développer les compétences individuelles et vice-versa. Une révision des programmes scolaires visant à intégrer des notions liées aux changements climatiques dès le collège doit par exemple s'accompagner de programmes de formation élaborés à l'intention des enseignants. Le fait d'explorer les liens qui existent entre le renforcement des capacités individuelles et institutionnelles permet de garantir leur adéquation avec les activités de développement des connaissances et des compétences individuelles et de contribuer à la réalisation d'objectifs plus larges.

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

Même si plusieurs pays mettent déjà en œuvre un éventail d'activités dans le cadre du renforcement des capacités, une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques offre une approche plus systématique. Celle-ci permet aux pays de faire le bilan des initiatives existantes, d'identifier les lacunes et de définir les actions prioritaires.

Parmi les objectifs spécifiques d'une Stratégie d'apprentissage figurent notamment :

- L'évaluation des capacités et compétences humaines existantes dans les secteurs clés identifiés dans les PNA, CDN ou tout autre programme de lutte contre le changement climatique ;
- La hiérarchisation des actions visant à améliorer l'apprentissage des changements climatiques et à renforcer les systèmes nationaux d'éducation et de formation ;
- Le fait de veiller à ce que les programmes de formation sur les changements climatiques contribuent à la réalisation des objectifs climatiques tels que définis dans les CDN ou PNA ;
- La mobilisation d'une plus grande part du budget national et de fonds externes en faveur de la formation et du développement des compétences ;
- Le soutien à la création d'un réservoir de ressources humaines durable comportant un nombre équilibré d'hommes et de femmes afin de lutter contre le changement climatique de manière durable.

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

Les principes directeurs suivants proposés en faveur de l'élaboration d'une stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques s'appuient sur l'expérience d'UN CC:Learn. Ceux-ci doivent être pris en compte et adaptés au contexte national de chaque pays.

Intégrer l'apprentissage des changements climatiques dans la planification nationale et sectorielle, y compris dans les CDN et les PNA

La question intersectorielle du changement climatique nécessite une réponse intégrée à tous les niveaux du gouvernement. Il est donc essentiel que les ministères des secteurs concernés participent au processus de développement de la Stratégie. Les Stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques doivent également être liées aux Plans nationaux de développement et autres cadres politiques pertinents afin que l'apprentissage contribue à la réalisation des objectifs climatiques nationaux. De nombreux pays ont par exemple élaboré des feuilles de route pour leur CDN et PNA. Ces deux feuilles de route servent à renforcer les capacités humaines en matière de changement climatique et de point d'entrée au soutien d'UN CC:Learn.

Intégrer les apprentissages dans la conception des projets et des programmes

Une approche stratégique de l'apprentissage sur les changements climatiques ne nécessite pas seulement de créer de nouveaux projets ou des activités exclusivement orientées sur la formation. L'intégration de l'apprentissage sur les changements climatiques dans les projets et programmes existants peut en effet s'avérer 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 des gouvernements, de la société civile, du secteur privé (y compris les organisations patronales et les syndicats), des établissements nationaux d'enseignement et de formation ainsi que des agences des Nations Unies et autres partenaires de développement. Le dialogue multisectoriel et multipartite favorise la collecte d'information et le développement d'un sentiment d'appropriation. Il encourage également la collaboration au-delà du processus de développement de la Stratégie et favorise sa mise en œuvre.

Intégrer les considérations de genre

Une approche sensible au genre tient compte des différences entre les sexes eu égard aux effets des changements climatiques et aux expériences vécues connexes dans un pays. La prise en compte des considérations de genre, comme la représentation des femmes et des hommes, leurs rôles et responsabilités et leurs connaissances et compétences, dans l'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie donnera lieu à des processus plus inclusifs, à une action climatique renforcée et à une égalité accrue.

Répondre aux besoins du marché du travail

La transition vers une économie faible en émissions et résiliente au changement climatique crée de nouveaux besoins de compétences. Une baisse de la demande est à prévoir pour certains emplois (par exemple dans les domaines de la production et de l'utilisation des énergies fossiles) tandis que d'autres secteurs (par exemple les transports en commun) devraient connaître un essor d'emplois. Les reconversions professionnelles vers des métiers verts faciliteront donc le processus de transition vers une économie résiliente au changement climatique et permettront d'éviter les coûts sociaux et économiques associés aux plans de restructuration. Les Stratégies doivent également prendre en compte les tendances actuelles et futures et encourager le développement efficace des compétences en fonction de l'évolution du marché du travail.

Renforcer les systèmes nationaux d'éducation et de formation

Le travail d'un formateur n'est jamais accompli. Pour qu'un pays puisse continuer à satisfaire ses besoins d'apprentissage en matière de changements climatiques avec ses moyens nationaux, il est important de renforcer la capacité des systèmes nationaux d'éducation et de formation. Il est donc recommandé que la Stratégie nationale d'apprentissage comprenne des initiatives visant à développer les capacités des établissements nationaux d'enseignement et de formation et à faire avancer les programmes nationaux de formation et les politiques connexes.

Favoriser l'obtention de résultats

Une des dimensions importantes de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques consiste à s'assurer que les activités de renforcement des capacités aboutissent à des résultats concrets et à une mutation du développement. Il apparaît donc comme essentiel d'établir un bilan de la situation actuelle dès le début du processus de développement de la Stratégie (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 un cadre 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 compte tout autant que les résultats si l'on souhaite que ceux-ci soient durables. Un processus participatif mis en place à l'initiative d'un pays favorise le développement d'un sentiment d'appropriation et le soutien à long terme à la mise en œuvre de la Stratégie. La mise en œuvre durable de la Stratégie doit s'appuyer sur un cadre solide qui définit clairement les responsabilités en matière de coordination, de mise en œuvre des différentes actions et de mobilisation des ressources. Le fait d'aligner la coordination et les modalités de financement sur les mécanismes existants permet de veiller au bon fonctionnement de ces dispositifs à moyen et long terme.

Lancement et renforcement

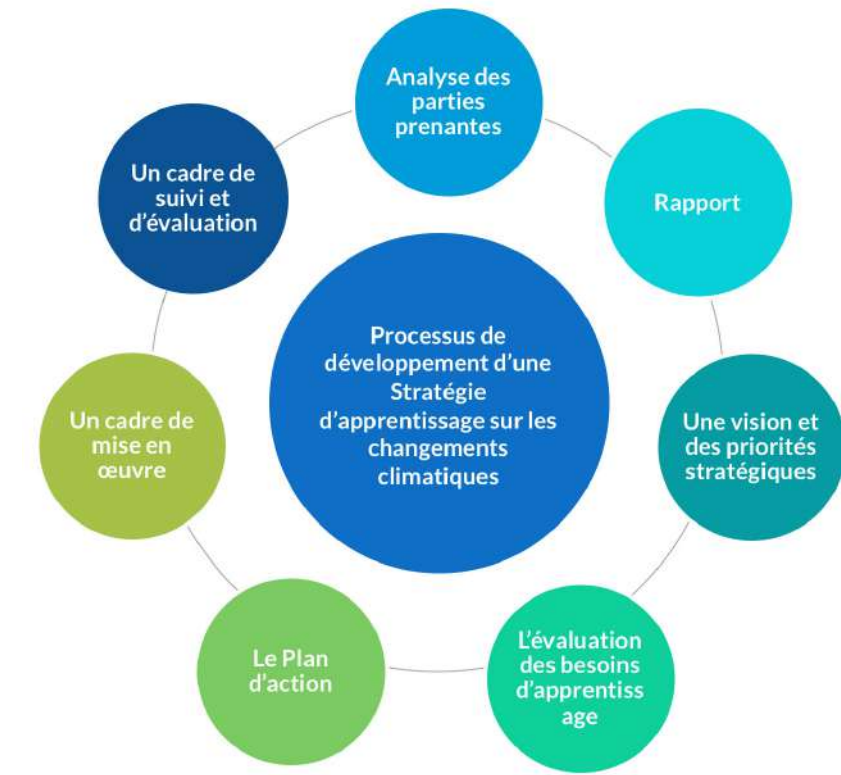
Une stratégie d'apprentissage itérative s'appuie sur le soutien et les ressources disponibles et mise sur son succès pour développer un système plus complet et solide. Étant donné le caractère complexe et incertain de la question du changement climatique et la multitude d'acteurs, de processus décisionnels et de secteurs impliqués, aucun système n'est inclusif ou parfait dès le départ.



3. CONCEVOIR UNE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les recommandations suivantes offrent une carte permettant d'initier et de développer une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques. Les étapes suggérées et résumées à la figure 3.1, sont soumises à discussion afin d'être développées puis adaptées au contexte de chaque pays avant d'être adoptées. Les pays sont encouragés à intégrer les considérations entre autres culturelles, sociales, et économiques afin de garantir l'adéquation du processus à leurs besoins.

FIGURE 3.1: Processus de développement d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques



- | | |
|--|--|
| <p>ÉTAPE 1: Analyse des parties prenantes
Identifier des parties prenantes</p> <p>ÉTAPE 2: Rapport d'information
Identifier les priorités et initiatives existantes sur les changement climatique</p> <p>ÉTAPE 3: Une vision et des priorités stratégiques
Identifier une vision et établir des priorités stratégiques</p> <p>ÉTAPE 4: L'évaluation des besoins d'apprentissage
Évaluer les besoins d'apprentissage et les capacités d'apprentissage</p> | <p>ÉTAPE 5: Le Plan d'action
Création d'un plan d'action pour l'apprentissage</p> <p>ÉTAPE 6: Un cadre de mise en œuvre
Définir un cadre de mise en œuvre</p> <p>ÉTAPE 7: Un cadre de suivi et d'évaluation
Définir un cadre de suivi et d'évaluation</p> |
|--|--|

3.1 ÉTAPE 1: Analyse des parties prenantes

Il est important d'impliquer les principaux intervenants dès le début du processus pour garantir une mise en œuvre efficace en aval. 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 qu'ils ont la possibilité d'y contribuer, une analyse des parties prenantes doit être établie à un stade précoce du processus. Cette analyse identifie les institutions et les organisations compétentes et énumère brièvement leurs initiatives, programmes et activités en matière de changements climatiques ayant trait au développement des capacités (ou nécessitant un renforcement des capacités). Elle peut également faire valoir l'intérêt éventuel des différentes organisations pour un renforcement des capacités (c'est-à-dire les bénéficiaires ou les prestataires de programmes de formation, etc.), en vue de l'évaluation systématique des capacités à effectuer plus tard au cours du processus (voir la section 3.4).

Les acteurs nationaux à prendre en compte sont :

Les institutions nationales chargées des changements climatiques: La phrase d'élaboration de la Stratégie d'apprentissage est généralement pilotée par l'institution nationale en charge de la coordination des actions prises en faveur du climat. Dans certains pays, cette responsabilité incombe à un conseil/comité spécial des changements climatiques, ou à un ministère spécifique, comme le ministère de l'Environnement.

Les autorités chargées des finances et de la planification: le ministère de la Planification joue un rôle central en établissant un lien entre la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques et les processus plus larges de planification. Il peut également fournir des directives quant aux matrices et normes à utiliser dans le cadre de 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.

Le 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 sur le fonctionnement du système national d'éducation et offrir son expertise technique dans le cadre de l'élaboration des stratégies pédagogiques. Ce ministère joue également un rôle clé et dirige la mise en œuvre de la Stratégie dans le secteur général de l'éducation.

Les établissements d'enseignement et de formation: les établissements d'enseignement sont des interlocuteurs importants qui permettent de comprendre le paysage actuel des activités d'apprentissage climatique. Ces partenaires clés permettent de mettre en pratique les mesures identifiées par la Stratégie.

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, des femmes et de la protection sociale, etc.) peuvent fournir des informations pertinentes sur les priorités relatives au changement climatique et les besoins d'apprentissage dans leurs secteurs respectifs.

En termes de mise en œuvre, ces ministères devront prendre l'initiative d'intégrer l'apprentissage des changements climatiques dans leurs programmes et initiatives existants.

Les gouvernements régionaux et locaux: il est essentiel d'intégrer la dimension communautaire et locale pour s'assurer que les mesures définies dans la Stratégie atteignent les zones et les groupes les plus vulnérables. Dans de nombreux cas, une approche ascendante permet d'obtenir une mise en œuvre efficace des programmes d'apprentissage sur le changement climatique.

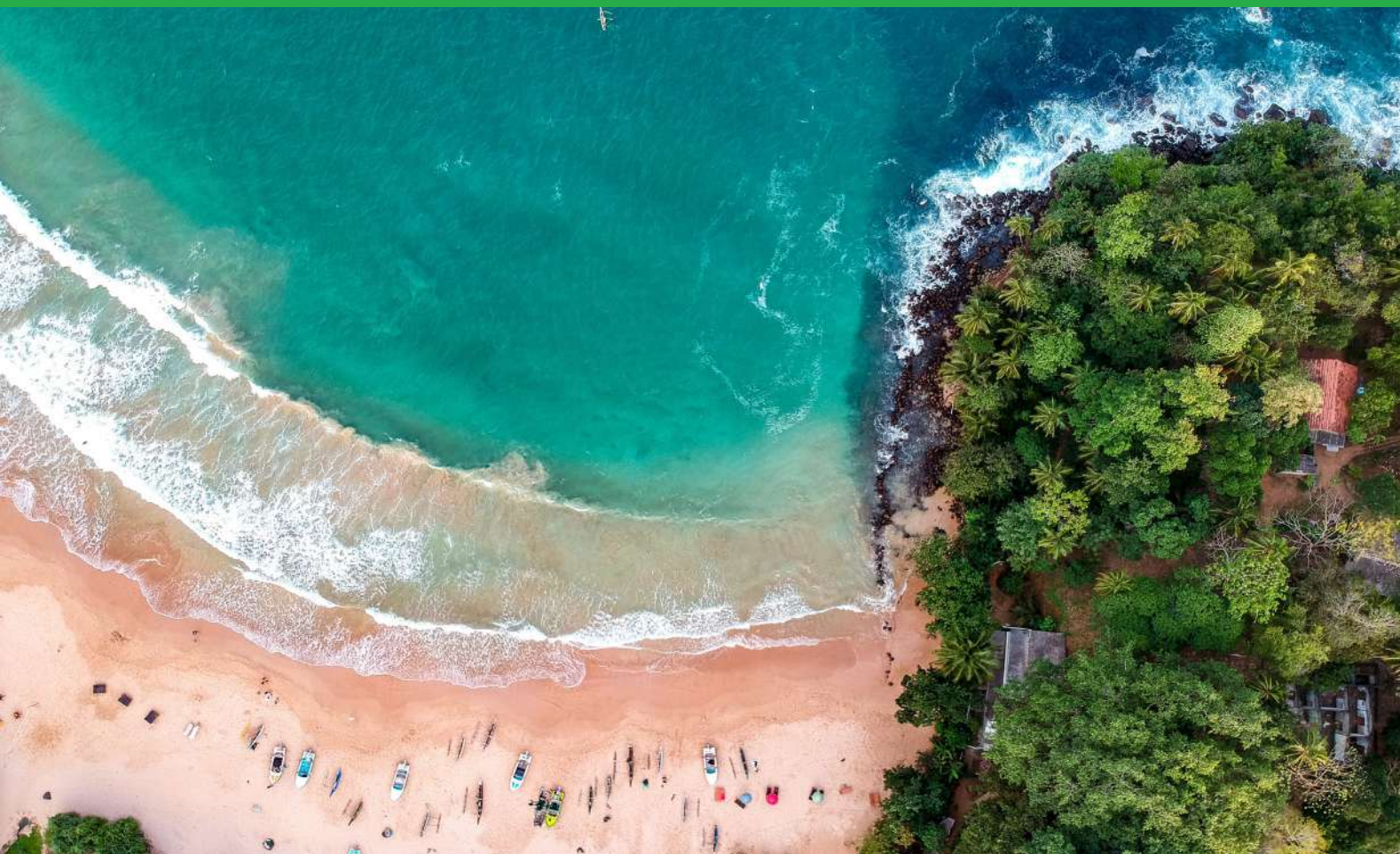
Les ONG, les OSC, les organisations locales et religieuses: dans de nombreux pays, les ONG ont été les premières organisations à mettre en place des programmes de formation sur les changements climatiques. Fortes de cette expérience, elles peuvent contribuer à concevoir des programmes efficaces à l'aide de méthodologies innovantes. De la même manière, les nombreuses organisations religieuses peuvent mettre à profit leur expérience confirmée en matière de sensibilisation du public en attirant 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 contribuer à identifier des activités pédagogiques 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 ambitieuses dans tous les secteurs de la société. Le secteur privé, en tant qu'agent de changement clé, doit participer à la définition des besoins pédagogiques afin de développer les compétences requises pour mener la transition écologique de la future main d'œuvre.

Les médias: les journalistes et les communicateurs sociaux ne donnent pas seulement 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 sobre en carbone et résilient au changement climatique.

Les partenaires de développement (y compris les organisations et les équipes de pays des Nations Unies, les banques de développement multilatérales et régionales, les partenaires bilatéraux): l'engagement précoce des partenaires de 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 de développement à soutenir les activités de mise en œuvre. Il sera important d'identifier les groupes pertinents qui pourront avoir été mis en place par le gouvernement dans le cadre des CDN et des PNA. Dans de nombreux cas, les projets de soutien financés par les donateurs peuvent également servir de plate-forme ou de point d'entrée à l'engagement des parties prenantes.

D'autres parties prenantes sont susceptibles de prendre part aux projets selon les pays. Les CDN et les PNA, ainsi que les Communications nationales développées au titre de la CCNUCC constituent un excellent point de départ à l'identification des principaux secteurs, groupes et institutions. Un modèle d'analyse des parties prenantes est fourni à l'Annexe 1.



3.2 ÉTAPE 2: Rapport d'information

Une Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques doit s'appuyer sur les politiques et programmes de développement et de formation existants relatifs au changement climatique et les renforcer pour favoriser une croissance verte et promouvoir le développement durable.

Il est important de répertorier toutes les politiques et initiatives nationales pertinentes et d'effectuer une première analyse de leur contenu et de leurs éventuels liens d'interdépendance avec la Stratégie avant de concevoir une nouvelle politique.

3.2.1 Politiques et processus en lien avec le climat: Les Contributions déterminées au niveau national (CDN) et les Plans nationaux d'adaptation (PNA)

L'Accord de Paris impose à toutes les parties d'élaborer et de soumettre leurs Contributions déterminées au niveau national (CDN) et de mettre tout en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par l'Accord³. Ces contributions correspondent aux promesses faites par chaque pays concernant la manière dont ils réagiront et s'adapteront aux effets du changement climatique et les mesures adoptées pour réduire les émissions.

Toutes les Parties sont tenues de mettre à jour périodiquement leurs CDN et de communiquer régulièrement (tous les cinq ans) sur leurs émissions et efforts de mise en œuvre. Bien que les premières versions des CDN aient été présentées à Paris sous des formats très variés selon les pays en 2015, les Parties à l'Accord de Paris ont défini des règles à suivre dans le cadre de l'élaboration des CDN, présentées dans un livret lors de la COP de Katowice en 2018⁴. Ce livret comprend des directives à appliquer pour la prochaine version des CDN dues en 2020 et les versions suivantes.

LIENS AVEC LES CDN – Les stratégies nationales d'apprentissage sur les changements climatiques peuvent apporter un soutien ciblé aux institutions impliquées dans la conception et la mise en œuvre des CDN. Il est primordial d'identifier et de consulter ces institutions pour discuter des besoins en développement des capacités humaines au sein des organisations clés ainsi que dans tous les secteurs de mise en œuvre des CDN.

Bon nombre de CDN font mention du besoin en renforcement des capacités, mais peu expliquent comment y parvenir. Les prochaines versions pourront faire référence aux stratégies nationales d'apprentissage sur les changements climatiques pour résoudre cette question à l'avenir.

3. Voir Article 4, Paragraphe 2 de l'Accord de Paris (2015) : https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf

4Source : WRI (2018). Le Paquet climat de la COP24 donne vie à l'Accord de Paris : <https://www.wri.org/blog/2018/12/cop24-climate-change-package-brings-paris-agreement-life>



CONSEILS – La Boîte à outils climat des CDN est une base de données d'outils et de conseils qui apporte un soutien consultatif aux pays pour les aider à mettre en œuvre leurs NDC.

Outre la CDN, le Plan national d'adaptation (PNA) est un instrument politique qui permet aux pays de planifier leur adaptation climatique à moyen et long terme. Ce processus s'appuie sur les activités d'adaptation existantes d'un pays, notamment son Programme d'action national aux fins de l'adaptation (PANA), et permet d'intégrer le changement climatique dans son processus décisionnel. Le processus PNA, décidé par les parties à la CCNUCC lors de la COP de Durban en 2011, s'articule autour de quatre éléments flexibles de planification.

A. Travail préparatoire et prise en compte des lacunes

B. Éléments de la phase préparatoire

C. Stratégies de mise en œuvre

D. Notification, suivi et examen

Ce processus peut contribuer à la réalisation des objectifs d'adaptation inclus dans la CDN (CDKN 2016).



CONSEILS – La CCNUCC et le PNUD mettent à la disposition des PMA des informations sur Les processus de planification nationale d'adaptation (2012), utiles à toute personne désireuse d'appréhender les PNA. Les Directives techniques de la CCNUCC sont disponibles dans toutes les langues des Nations Unies.

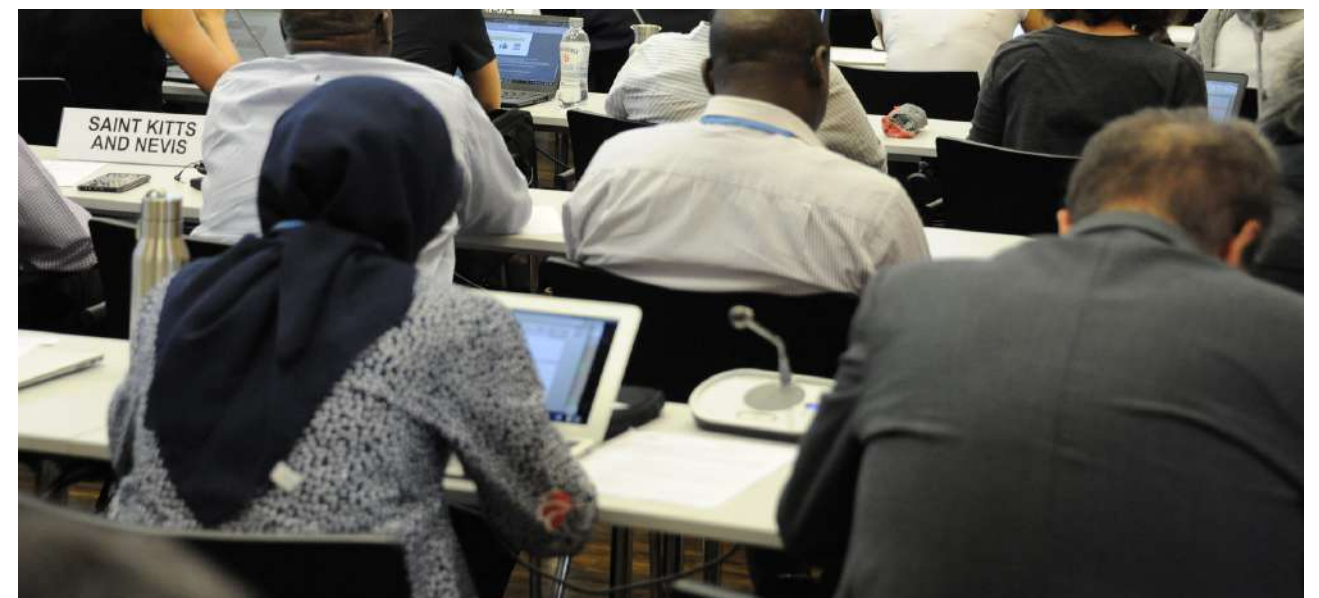
LIENS AVEC LES PNA – Il est important de déterminer si un Plan national d'adaptation est déjà en cours de préparation ou de développement dans votre pays avant de concevoir une stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques. Si votre pays dispose déjà d'un PNA en cours de développement, parlez-en avec le point de contact de la CCNUCC en charge du climat et de la conception du PNA dans votre pays. Contactez les concepteurs et les agents de mise en œuvre du PNA et demandez-leur quelles sont les connaissances et compétences dont ils ont besoin pour concevoir, mettre en œuvre et contrôler le processus PNA. Intégrez cette information dans votre Stratégie

Outre les CDN et PNA, une stratégie initiale d'identification et d'examen des autres priorités et initiatives prises dans le cadre des changements climatiques peut comprendre, entre autres :

- Des éléments pertinents extraits des plans nationaux de développement et autres cadres politiques généraux;
- Des politiques, stratégies, priorités et objectifs nationaux relatifs au changement climatique, à la gestion des risques de catastrophe, à la protection de l'environnement et au développement écologique;
- Des cadres juridiques et institutionnels pertinents, y compris des mécanismes de coordination comme les conseils ou les commissions nationales/infranationales sur le changement climatique ou la gestion des risques de catastrophe;
- Des projets et programmes relatifs au changement climatique existants ou planifiés;
- D'autres programmes de formation et de développement des capacités visant à renforcer les compétences en matière de changement climatique tout en tenant compte des perspectives de genre.

Encadré 3.1 Lier la Stratégie d'apprentissage aux objectifs climatiques nationaux

Le Plan national d'adaptation (PNA) existant a servi de point de départ à la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques du Burkina Faso lors de la phase de mise en œuvre de 2014-2017, tandis qu'au Ghana, la stratégie vise plutôt à mettre en œuvre la politique nationale sur les changements climatiques et les Contributions déterminées au niveau national (CDN) du pays. De la même manière, d'autres pays partenaires ont lié leur stratégie d'apprentissage à leurs efforts et à leur politique climatique au sens large.





3.2.2 Politiques et priorités en matière d'éducation et de renforcement des capacités

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

- Les politiques nationales visant à renforcer les établissements d'enseignement et de formation;
- Les stratégies visant à développer les compétences nationales et sectorielles;
- Les plans formels et informels d'éducation environnementale;
- Le ou les cadres juridiques et institutionnels compétents, y compris les programmes d'enseignement nationaux et leurs processus de révision;
- Toute autre initiative de renforcement des capacités visant à renforcer les établissements d'enseignement et de formation.

Les informations ci-dessus permettent, une fois agrégées, de préparer un rapport sur les priorités politiques nationales, les initiatives et les institutions compétentes en matière de renforcement des capacités en faveur des changements climatiques. Le rapport fournira des informations importantes nécessaires à l'élaboration du chapitre sur la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques qui résume les politiques et mesures pertinentes et institutions compétentes.

Encadré 3.2 Comprendre le système national d'éducation et de formation

L'un des objectifs clés de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques consiste à renforcer les établissements d'enseignement et de formation et à approfondir leurs liens avec les spécialistes des changements climatiques. Il est donc important d'obtenir, et ce dès le début du processus de développement de la Stratégie, une compréhension claire du système national d'apprentissage ainsi que de sa capacité globale à intégrer les connaissances et les compétences liées aux changements climatiques. Il est en effet non seulement nécessaire d'obtenir un aperçu des principaux acteurs et politiques concernés, mais il est également important d'acquérir une compréhension de base des systèmes de qualification et des procédés de certification existants, des mécanismes de révision des programmes d'enseignement et des conseils de compétences et de prendre en compte les systèmes d'éducation formels et informels afin d'obtenir un tableau complet du système national d'éducation. L'éducation formelle fait référence à un système éducatif structuré hiérarchiquement et soumis à une évaluation chronologique, allant de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur, tandis que l'éducation informelle désigne toutes les autres activités éducatives organisées (UNESCO 2006).



3.3 ÉTAPE 3: Identifier une vision et établir des priorités stratégiques

3.3.1 Lier la Stratégie au cadre national de développement

Le cadre de développement à long terme d'un pays sert de base pour définir une vision de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques. Afin de relier efficacement la Stratégie à la planification du développement, il est important de comprendre le cycle de planification nationale et d'identifier les points d'entrée appropriés à l'intégration de l'apprentissage sur les changements climatiques. Les ministères de la Planification jouent un rôle clé à cet égard.

Encadré 3.3 La vision de l'apprentissage sur les changements climatiques du Malawi

En 2000, le gouvernement du Malawi a présenté sa Vision pour le pays, qui formule ses perspectives de développement à l'horizon 2020. Celle-ci sert de cadre aux objectifs, politiques et stratégies de développement national. Elle met entre autres l'accent sur la nécessité d'intégrer les problématiques sociales et économiques dans le développement durable. Elle exhorte le gouvernement à s'assurer de la surveillance et de la réduction de la quantité de gaz à effet de serre relâchés dans l'atmosphère. Prenant la Vision 2020 comme référence, la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques du Malawi stipule que : La population du Malawi ainsi informée développera une résilience au changement climatique (...) et un comportement sobre en carbone.

3.3.2 Fixer les priorités stratégiques et sectorielles

Toute stratégie, quel que soit l'objectif poursuivi, implique par définition d'identifier et de hiérarchiser les éléments susceptibles de produire un maximum de résultats avec un minimum de ressources. Dans de nombreux pays, certains secteurs (par exemple l'énergie, les transports, l'agriculture ou la sylviculture) et problématiques (par ex. la Réduction des émissions dues à la déforestation et à la dégradation des forêts [REDD]) en lien avec la poursuite de la croissance verte et/ou la résilience climatique sont hiérarchisés dans la politique et la législation nationale, tout comme dans les CDN et les PNA, ou par les décideurs.

LIENS AVEC LES CDN – Chaque pays a identifié les secteurs prioritaires des activités d'atténuation et d'adaptation dans son CDN. Dans le cadre de l'atténuation, les pays incluent les secteurs de l'énergie, des transports et de l'agriculture ainsi que d'autres secteurs secondaires. Dans le cadre de l'adaptation, les secteurs de l'eau, de la santé, de l'agriculture, de la pêche, de la météorologie et des ressources naturelles et terrestres sont tous d'une importance primordiale. L'atténuation et l'adaptation prennent en compte les considérations sectorielles, pédagogiques et de planification. Il est essentiel de comprendre les secteurs et cibles prioritaires identifiés dans les CDN pour concevoir une stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques. Cela permet également de hiérarchiser, d'harmoniser et de soutenir le processus de mise en œuvre des CDN.

Étant donné la nécessité de déployer les ressources limitées de façon optimale, il serait judicieux que les pays identifient dès le départ trois à quatre de ces secteurs ou problématiques prioritaires dans le cadre de la stratégie. Faute de quoi, la Stratégie risque de manquer de clarté en termes de priorités, même si elle est exhaustive. Pour chaque domaine stratégique prioritaire, des objectifs spécifiques ainsi que des résultats mesurables doivent être définis.

Le fait d'établir des priorités à l'avance permet également de mieux cibler les activités durant le processus de développement de la Stratégie. L'évaluation des capacités pourrait être axée sur un certain nombre de secteurs sélectionnés. Il convient d'organiser un **Atelier national de planification** auquel participeraient l'ensemble des parties prenantes (voir la section 4 pour plus de détails) afin de s'accorder sur les grandes priorités de la Stratégie.

Encadré 3.4 Priorités 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 en août 2013. Elle est axée sur trois domaines stratégiques prioritaires définis dès le début du processus lors de l'atelier national de planification. Le premier vise à développer les capacités humaines en vue de la mise en œuvre du plan national de réduction des émissions de GES (RAN GRK) du pays dont l'objectif est de réduire les émissions de 26 % à 41 % d'ici 2020, par rapport au scénario « du maintien du statu quo ». Les cinq principaux secteurs 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, le secteur de l'éducation, vise à intégrer l'apprentissage des changements climatiques dans le système d'éducation nationale. 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 définit un certain nombre d'actions. Les actions sont divisées en mesures à court terme (à entreprendre dans un délai de deux ans) et à long terme (à mettre en œuvre sur une période de plus de deux ans).



3.4 ÉTAPE 4: Évaluer les besoins d'apprentissage et les capacités d'enseignement

L'évaluation des besoins d'apprentissage et des capacités représente un aspect important du développement de la Stratégie et permet d'offrir des formations adaptées. Parmi les principales questions à résoudre figurent notamment les questions suivantes :

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

L'évaluation doit se concentrer autant que possible sur les institutions clés habilitées à répondre aux priorités stratégiques retenues.

3.4.1 Évaluer les besoins et les priorités d'apprentissage

Cette évaluation a pour objectif d'obtenir une compréhension des besoins d'apprentissage et de développement des compétences des secteurs et institutions clés 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 les entreprises, les organisations de la société civile, les médias, les instituts de recherche locaux, etc.) dont les opérations ou les activités sont liées aux changements climatiques. La mise en œuvre d'une évaluation des besoins peut être chronophage et requérir des ressources importantes. Le fait de pouvoir se référer aux priorités stratégiques permet de cibler des interlocuteurs pertinents pour l'évaluation.

Les différents angles d'approche permettront potentiellement d'identifier les priorités et besoins d'apprentissage existants. L'examen des politiques et initiatives pertinentes (voir la section 3.2), notamment la CDN et le PNA, peut apporter un premier élément d'information.

Liens avec les CDN et PNA – La CDN et le PNA portent sur les secteurs, acteurs et objectifs ciblés. Ils impliquent également d'identifier les besoins et de définir des objectifs. Recensez tout d'abord l'ensemble de ces aspects et commencez à élaborer et à aligner la stratégie d'apprentissage sur chacun de ces domaines. Vous trouverez ci-dessous un modèle de tableau à appliquer aux CDN ou aux PNA. L'exemple fourni explique comment la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques du Burkina Faso soutient la mise en œuvre du Plan national d'adaptation.

PNA

Point de contact: ministère de l'Environnement du Burkina Faso

Plan/PANA existant: NAPA adopté en 2007, PNA adopté en 2015

Vision: « le Burkina Faso entend gérer son développement économique et social de manière plus efficace en mettant en place des mécanismes de planification et des mesures tenant compte de la résilience et de l'adaptation au changement climatique d'ici à 2050 ».

Principes directeurs: participation, interventions cohérentes, autonomisation des parties prenantes, prise en compte de la question du genre, mise en œuvre équitable, principe de partenariat.

Politiques/programmes nationaux ou sectoriels existants: stratégie en faveur d'une croissance accélérée et du développement durable (AGSDS), politique nationale de développement durable et loi d'exécution.

Fonds existants: sources de financement: budget national; partenaires bilatéraux traditionnels ou émergents; partenaires multilatéraux traditionnels ou émergents; fondations internationales; secteur privé; organisations de la société civile (réseaux d'ONG, associations, etc.)

Secteur 1 – Agriculture

Parties prenantes: agriculteurs, personnel technique au sein du ministère de l'Agriculture

Institutions: ministère de l'Agriculture et de la Sécurité alimentaire, ministère de l'Environnement et du Développement durable, organisations professionnelles agricoles

Objectifs :

Objectif global: accroître la résilience des exploitations familiales par le biais de l'adaptation aux changements climatiques.

Objectifs spécifiques :

- 1) Retrouver et restaurer la fertilité des sols dégradés ;
- 2) Améliorer l'accès des agriculteurs aux facteurs de production agricole de haute qualité ;
- 3) Accroître la résilience des parties prenantes aux changements climatiques ;
- 4) Mettre au point des systèmes d'alerte rapide pour garantir une gestion efficace de la variabilité et des changements climatiques.

Lacunes/Besoins: Ressources techniques et financières

Lien avec la stratégie d'apprentissage

Point de contact: ministère de l'Environnement du Burkina Faso

Stratégie existante: stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques lancée en 2017

Vision: « le Burkina Faso possède les ressources humaines qualifiées en matière de changement climatique pour soutenir durablement son processus de développement au niveau national et local d'ici 2025 ».

Principes directeurs: participation, intégration continue des informations et connaissances relatives aux changements climatiques dans les programmes d'enseignement et de formation, égalité des sexes, équité régionale, renforcement continu des capacités des acteurs et partenariats public-privé (PPP).

Politiques/programmes nationaux ou sectoriels existants: plan national de développement économique et social, stratégies de mise en œuvre de la CCNUCC et des conventions de Rio, PANA et PNA.

Fonds existants: sources de financement: budget national; Fonds vert pour le climat, partenaires bilatéraux et multilatéraux traditionnels ou émergents; fondations internationales; secteur privé; organisations de la société civile (réseaux d'ONG, associations, etc.); contributions versées par les communautés et les bénéficiaires directs.

Les mesures d'apprentissage identifiées, qui s'appuient sur l'évaluation des besoins et priorités d'apprentissage, comprennent entre autres:

- L'intégration de l'apprentissage des changements climatiques dans les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle.
- Le renforcement des capacités techniques et opérationnelles des institutions chargées de l'enseignement et de la formation.
- Le renforcement des compétences techniques et scientifiques des enseignants et formateurs.
- Le renforcement des compétences des acteurs clés, en tant que décideurs, représentants du pouvoir public, représentants de la société civile et agents de terrain.
- Le renforcement des capacités techniques et scientifiques des instituts de recherche pour le changement climatique.
- Le renforcement des capacités des utilisateurs de l'information climatique.
- Le renforcement des capacités des communautés à intégrer les changements climatiques dans la planification locale.
- Le renforcement des capacités techniques des organisations de producteurs agricoles.



Les experts et autres intervenants peuvent également servir de sources d'information, 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). Même si une évaluation quantitative peut s'avérer chronophage et coûteuse en ressources, celle-ci permet d'établir un niveau de référence mesurable qui pourra servir à évaluer la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques après quelques années de mise en œuvre. Le fait de prendre en compte la perspective de genre fournit des données pertinentes supplémentaires.

D'autres questions d'orientation peuvent servir de point de départ à 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 sont les connaissances, compétences et aptitudes nécessaires? Quelles sont les professions concernées? Quelle est la proportion de femmes et d'hommes dont les capacités doivent être renforcées?
- Dans quelle mesure les capacités et les compétences actuelles des ressources humaines sont-elles 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. Une analyse sommaire des besoins d'apprentissage peut être élaborée pour chaque secteur dans un premier temps. Il convient dans un deuxième temps d'identifier les thèmes d'apprentissage prioritaires communs à tous les secteurs (par exemple le financement du changement climatique) et de définir les résultats escomptés de l'apprentissage.

3.4.2 Évaluer les capacités des institutions à fournir des formations

Différentes méthodes/sources sont recommandées pour recueillir des informations sur les capacités existantes du pays à offrir des formations. Celles-ci comprennent notamment une analyse documentaire, des entretiens avec des experts, des groupes de discussion avec des représentants des 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 les institutions d'éducation formelle, comme les universités, offrent des activités pertinentes, mais surtout que les ONG ou les associations d'entreprises agissent aussi souvent comme des prestataires de formation.

Indépendamment de la méthode d'évaluation utilisée, voici quelques questions à poser dans le cadre de l'évaluation des capacités actuelles des établissements d'enseignement:

- L'établissement offre-t-il des formations ou activités d'apprentissage sur ou en lien avec les changements climatiques? Quels sont ces programmes? Quels en sont les thèmes spécifiques?
- Quelles sont les compétences des professeurs et enseignants de l'établissement eu égard aux thèmes spécifiques relatifs aux changements climatiques?
- Y a-t-il un sujet spécifique lié aux changements climatiques que l'établissement souhaite inscrire dans un programme, mais pour lequel il ne dispose pas des ressources humaines ou financières nécessaires à l'heure actuelle?
- L'établissement a-t-il élaboré du matériel pédagogique, des modules de formation ou des programmes de formation en ligne pertinents pour les changements climatiques?

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

Une comparaison des (1) priorités d'apprentissage et de développement de compétences identifiées grâce à l'évaluation des besoins, et (2) des capacités à dispenser un enseignement identifiées par le biais de la deuxième évaluation, permet d'identifier les domaines d'action potentiels dans le cadre de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques (voir la Figure 3.1). Si le développement des compétences nécessaires à l'évaluation de la vulnérabilité apparaît par exemple comme une priorité d'apprentissage, et qu'aucun établissement d'enseignement ne dispense de cours de formation pertinents dans le pays, cette priorité peut faire l'objet d'une mesure dans la stratégie. En revanche, si un nombre important de parties prenantes souhaitent développer leurs connaissances de l'agriculture intelligente face au climat, et que le collège agricole ainsi que deux associations d'entreprises proposent déjà des formations pertinentes, la Stratégie pourra alors avoir pour principal objectif de faire correspondre l'offre et la demande.

Les priorités d'apprentissage doivent également prendre en compte les résultats et informations obtenues par le biais d'autres initiatives (en incluant par exemple les résultats des évaluations des besoins existants en formation et les priorités en termes de développement des capacités identifiées dans les PNA, etc.).

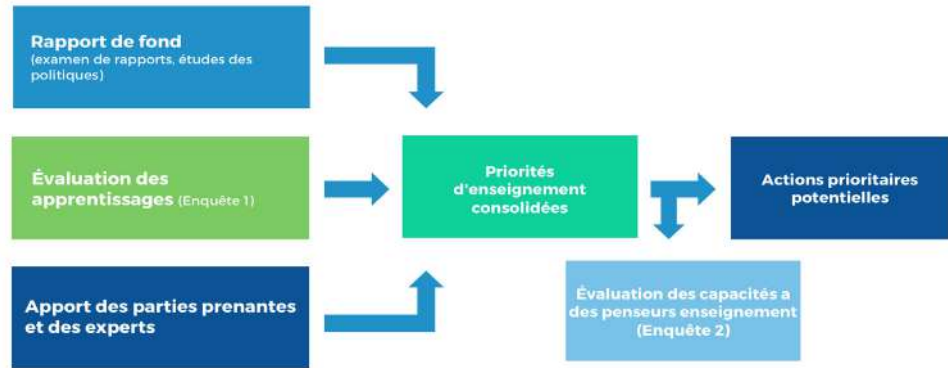
Il convient d'organiser un **Atelier de mi-parcours** impliquant l'ensemble des acteurs clés pour débattre et hiérarchiser les actions (voir la Section 4 pour obtenir plus de détails).

3.5 ÉTAPE 5: Création d'un plan d'action pour l'apprentissage

Le Plan d'action repose à la fois sur l'évaluation des besoins d'apprentissage et des capacités d'enseignement et les priorités stratégiques. Des mesures doivent être identifiées pour chaque priorité stratégique.

Les mesures définies dans le Plan peuvent porter sur l'enseignement individuel ou comprendre des activités visant à renforcer les systèmes/institutions d'enseignement (voir les sections 3.5.1 et 3.5.2). Cela signifie qu'une action peut se présenter sous la forme d'une série d'ateliers ou d'une mesure visant à promouvoir l'élaboration d'une stratégie d'apprentissage pluriannuelle pour un secteur particulier. Le plan d'action doit définir des paramètres clés pour chaque action (ou projet) et comporter des objectifs, des activités principales et des organisations responsables.

FIGURE 3.2 Identifier les actions d'apprentissage prioritaires



Afin de s'assurer de l'appropriation du Plan d'action, il est important de l'élaborer par le biais d'un processus consensuel impliquant les secteurs et les parties prenantes concernées.

Parmi les critères spécifiques de sélection des actions possibles figurent les critères suivants:

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

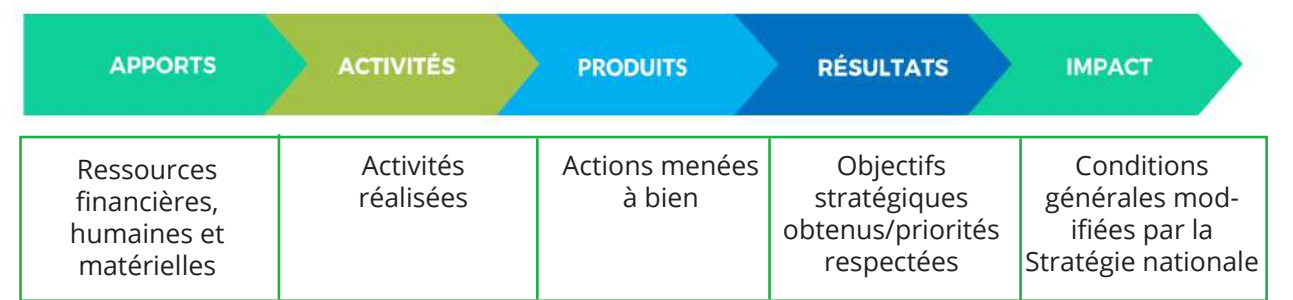
Le Plan d'action peut être exprimé à court (1 à 3 ans), moyen (4 à 10 ans) et long terme (plus de 10 ans). Celui-ci ne doit pas comprendre plus de 10 à 15 actions prioritaires pendant les trois premières années si l'on peut adopter une approche structurée et stratégique et attirer les donateurs intéressés et les partenaires de mise en œuvre. Une action prioritaire doit pouvoir générer des gains rapides et ainsi faciliter la mise en œuvre d'actions à plus long terme.

Encadré 3.5 Garantir une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques axée sur les résultats

La gestion axée sur les résultats (GAR) est une approche de gestion qui oriente la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation dans les organisations des secteurs public et privé. Elle met l'accent sur les réalisations plutôt que sur les activités, et nécessite donc d'établir des objectifs, indicateurs et cibles clairs. Elle permet ainsi de travailler en procédant « à l'envers » et d'examiner comment 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 « produit » attendu) 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 obtenir l'impact prévu à long terme, tel qu'illustré dans la chaîne de résultats ci-dessous.

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



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



3.5.1 Mesures visant à renforcer les capacités des institutions à organiser des formations

Ce type de mesure vise à renforcer les institutions clés et les systèmes d'apprentissage de manière durable. Les mesures peuvent inclure la préparation des stratégies de développement de compétences pour les secteurs prioritaires sélectionnés et l'intégration des changements climatiques dans les programmes scolaires de l'éducation nationale et dans les offres de formation.

Développement des compétences dans les secteurs prioritaires

Un certain nombre de secteurs peuvent être durement touchés par les effets du changement climatique ou fortement contribuer aux émissions de gaz à effet de serre. Il peut s'avérer difficile, au cours du processus d'élaboration de la Stratégie d'UN CC:Learn, de procéder à une évaluation complète des besoins et de couvrir tous les acteurs concernés (par exemple les ministères, le secteur privé, les instituts de recherche, les acteurs non gouvernementaux et les établissements de formation spécialisée) et les profils de compétences pour un secteur donné. La Stratégie peut donc recommander de réaliser 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 réaliser les objectifs climatiques et les établissements et programmes d'enseignement et de formation disponibles susceptibles de soutenir la mise en œuvre.

Un certain nombre de questions doivent être prises en compte afin de développer une approche stratégique visant à renforcer l'apprentissage des changements climatiques dans les secteurs prioritaires sélectionnés:

- Les institutions clés ont-elles une connaissance suffisante des CDN, PNA et autres politiques climatiques?
- Des problématiques climatiques spécifiques à certains secteurs ont-elles déjà été identifiées et existe-t-il des politiques et des objectifs pour y répondre (adaptation et atténuation) ?
- Quels sont les principaux groupes professionnels du secteur, et quels sont leurs besoins en termes d'apprentissage et de compétences en matière de changements climatiques? Quels sont les besoins spécifiques des groupes/femmes et hommes les plus vulnérables?
- Quelles initiatives d'apprentissage existent déjà pour soutenir le secteur ? Intègrent-elles une perspective climatique ? Quels sont les sujets particulièrement pertinents?
- Quels sont les groupes et établissements qui offrent, ou sont susceptibles d'offrir, une formation sur les changements climatiques dans le secteur (par exemple les organisations patronales, les syndicats, les établissements d'enseignement)?

- Quelle est l'action requise pour répondre aux besoins d'apprentissage du secteur? Une stratégie sectorielle d'apprentissage formelle est-elle nécessaire ? Quelles sont les autres options existantes?
- Quelles sont les synergies potentielles avec d'autres secteurs qui permettraient de répondre aux besoins d'apprentissage intersectoriels?
- Existe-t-il des processus ou structures intersectoriels qui permettent aux institutions avec des objectifs et priorités d'ordre climatique de planifier et coordonner leurs actions?

Renforcer les capacités des établissements nationaux d'enseignement

Cette démarche comprend des mesures visant à renforcer la capacité des établissements d'enseignement et de formation, notamment les écoles primaires et secondaires, les lycées, les universités, les centres de formation professionnelle, etc. La mise en place d'un nouveau programme de Master 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 sont autant d'exemples de mesures possibles. Ces actions peuvent être associées à des activités de renforcement des capacités individuelles, comme des formations dédiées aux planificateurs de l'éducation, aux concepteurs de programmes et au personnel enseignant. Il est également bon de prendre en compte les associations d'entreprise et les organisations de la société civile qui, dans bien des contextes, ont développé d'importantes capacités d'enseignement et de formation dans le domaine du climat.

Encadré 3.6 Renforcer les capacités du secteur de l'éducation pour favoriser l'élaboration de formations aux changements climatiques et à l'économie verte au Ghana

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques et l'économie verte du Ghana, les ministères de l'Environnement, des Sciences, de la Technologie et de l'Innovation, ainsi que l'Agence de protection de l'environnement et les services d'éducation du Ghana ont pris d'importantes dispositions pour intégrer le changement climatique et l'économie verte dans les programmes scolaires. La révision des programmes est achevée pour toutes les matières de l'enseignement primaire. Les programmes des niveaux supérieurs sont en cours de révision et le matériel pédagogique supplémentaire est en cours d'élaboration.

3.5.2 Mesures visant à renforcer l'apprentissage individuel

Ce type de mesure combine généralement différents types activités d'apprentissage, notamment des cours, des ateliers et des visites d'étude, et des activités de sensibilisation et permet aux individus de participer pleinement aux initiatives prises en faveur du climat à tous les niveaux.

Apprentissage professionnel et développement des compétences⁵

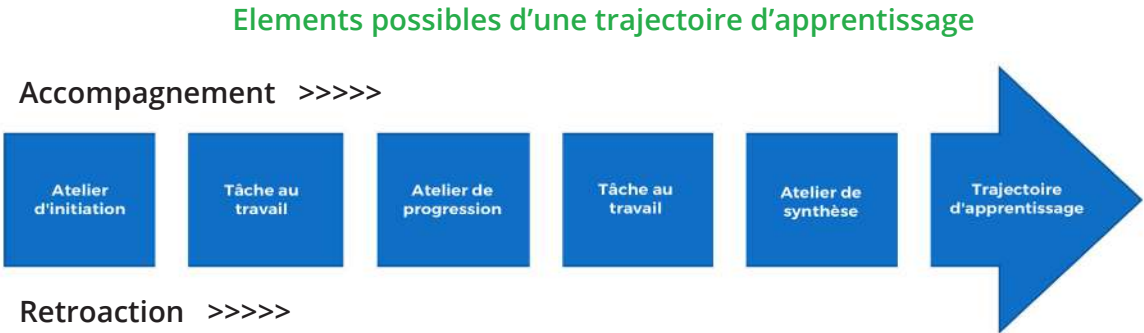
L'apprentissage professionnel et le développement des compétences visent à former les professionnels de façon à ce qu'ils puissent obtenir des résultats spécifiques dans le cadre de leur travail.

⁵Y compris l'Enseignement et la formation technique et professionnelle (EFTP).

Cela peut, par exemple, se traduire par une formation pratique visant à préparer des propositions de projets dans le but d'accéder à un financement climatique, à développer des scénarios de variations climatiques locales, ou à améliorer les connaissances et les compétences en négociation requises dans le cadre de la CCNUCC. Il convient de prendre en compte le concept de « trajectoire d'apprentissage » (voir la Figure 3.4) pour déterminer le mix d'activités approprié.

GRAPH 3.3 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 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.



Il est important d'identifier l'objectif et le résultat recherchés d'une action spécifique, y compris leurs indicateurs de succès, dès le début du processus de conception des activités d'apprentissage et de développement des compétences. Le modèle connu sous l'abréviation ADDIE (pour Analyse, Design, Développement, Implémentation, et Évaluation) est un outil utile à la conception d'activités d'apprentissage efficaces (voir la Figure 3.5).

FIGURE 3.4 Le modèle ADDIE

ADDIE est le terme générique pur 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.



Encadré 3.7 Renforcer les capacités des responsables géographiques en charge du climat en Ouganda

Dans le cadre des efforts déployés pour améliorer les compétences des agents clés de l'État en matière de changement climatique, le ministère de l'Eau et de l'Environnement de l'Ouganda a organisé une formation de deux jours consacrée à la question du climat, rassemblant des agents de toutes les branches du gouvernement. Le ministère a également élaboré, avec le soutien de l'université de Makerere, un « manuel de formation sur le changement climatique destiné aux responsables géographiques et aux parties prenantes concernées des différentes institutions de l'Ouganda » pour favoriser la mise en place d'une formation continue et donner un plus large accès aux informations disponibles. Les sujets abordés par le manuel comprennent le changement climatique et ses divers impacts, les options d'adaptation et d'atténuation possibles, ainsi que l'élaboration de propositions de projet.

Sensibilisation du public

La sensibilisation est une activité essentielle qui permet de développer une compréhension générale des questions d'ordre climatique et d'améliorer la mise en œuvre des actions climatiques. Parmi les actions pertinentes peuvent figurer, par exemple, un atelier de sensibilisation pour les dirigeants des communautés ou des spots télévisés ou radio pour sensibiliser l'opinion. Même si leurs résultats sont souvent difficiles à mesurer, ces activités de sensibilisation revêtent une importance réelle dans de nombreux pays.

Liens avec les CDN – Le public a-t-il conscience de l'existence de la CDN ? Les institutions climatologiques invitent-elles le public à donner son avis sur les effets du changement climatique et le financement climatique, à faire état de sa disposition à prendre part aux activités climatiques ou à fournir des solutions ? Le fait d'aider les institutions climatologiques nationales et les ministères affiliés à engager le dialogue avec le public est un excellent moyen d'éduquer et d'informer. Contribuer aux campagnes de sensibilisation, collaborer avec le système scolaire afin d'inclure les éléments du CDN dans les programmes, inviter les artistes à participer ou à aider les pouvoirs locaux à concevoir des activités adaptées aux particularités culturelles sont autant de moyens d'y parvenir.

Sensibilisation des décideurs

Une action complexe, mais essentielle, consiste à sensibiliser davantage les décideurs politiques et économiques aux changements climatiques à travers tous les secteurs et niveaux de gouvernance. Elle peut par exemple signifier organiser des réunions spéciales d'information ou des dialogues de haut niveau et, si cela possible sur le plan institutionnel, créer un comité ou un 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 visant à engager les décideurs clés (par exemple des invitations en tant que principal intervenant et l'élaboration de rapports personnalisés ou de matériels de communication).

Encadré 3.8 Sensibilisation de l'opinion à la Stratégie en Éthiopie

La République fédérale démocratique d'Éthiopie a lancé une Stratégie nationale d'éducation sur les changements climatiques accompagnée d'actions prioritaires en juillet 2017, en présence de plus de 80 participants représentant les acteurs de l'éducation en matière de changements climatiques issus de tous les niveaux du gouvernement, des ministères compétents, des administrations scolaires et groupes de jeunes. Plus de 2000 copies de la stratégie ont été imprimées et distribuées depuis.

3.6 ÉTAPE 6: Définir un cadre de mise en œuvre

Il convient de définir des responsabilités claires afin d'assurer une mise en œuvre effective de la Stratégie d'éducation sur le changement climatique, telles que:

Coordination: quelle institution sera chargée de coordonner les 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, comment les actions d'apprentissage seront-elles intégrées dans les budgets sectoriels ou comment les propositions de projet pourront-elles attirer des fonds externes?

Communication et sensibilisation: quelle institution sera responsable du partage d'information relatif aux activités de mise en œuvre, y compris du partage du nouveau matériel pédagogique, de la rédaction des communiqués de presse, de la participation aux forums régionaux et internationaux, etc.?

Mise en œuvre d'actions spécifiques: qui prendra en charge la mise en œuvre de quel volet du plan d'action?

Suivi et évaluation: quel(le) institution/comité assurera les fonctions de suivi et d'évaluation?

La structure institutionnelle peut s'aligner sur celle du Mécanisme national de coordination, établi pour fournir un cadre d'élaboration à la stratégie. Il convient en effet de créer ou de s'appuyer sur un mécanisme participatif et multisectoriel dès le début du processus pour faciliter la phase de mise en œuvre. Le fait d'impliquer les principales parties prenantes tout au long du processus de développement de la Stratégie permet de créer des partenariats solides afin de soutenir la mise en œuvre des actions prioritaires.

Le cadre de mise en œuvre doit être de préférence lié aux structures de gouvernance CDN/PNA existantes. La création de structures parallèles peut s'avérer inefficace en termes de coûts, de cohérence et de viabilité.

Liens avec les CDN – Il est essentiel d’inclure la Stratégie nationale d’apprentissage sur les changements climatiques dans le cadre d’exécution de la CDN pour en appuyer la mise en œuvre. La CDN est un processus national défini en fonction des circonstances nationales dont la mise en œuvre peut suivre différentes approches, par exemple en intégrant les engagements CDN dans les stratégies et plans existants (par ex. les PNA), en élaborant des plans d’action au niveau sectoriel ou en créant un nouvel axe de travail. Les pays pourraient également envisager l’élaboration d’un plan global de mise en œuvre de la CDN. (CDKN et Ricardo, 2016)⁶.

La mise à disposition d’un personnel technique dédié à la mise en œuvre de la Stratégie s’est avérée indispensable, notamment au cours de la phase initiale de mise en œuvre de la Stratégie.

3.7 ÉTAPE 7: Définir un cadre de suivi et d’évaluation

Le suivi et l’évaluation (S&E) constituent une étape incontournable de la Stratégie nationale d’apprentissage sur les changements climatiques et permettent aux pays de suivre les progrès réalisés, d’évaluer l’impact de chaque exercice et de procéder aux corrections, aux ajustements ou aux ajouts nécessaires pour obtenir les résultats escomptés. C’est lors de cette étape essentielle que les succès sont identifiés et évalués. Ces réussites justifient les ressources investies par le gouvernement et les donateurs et permettent de lever des fonds supplémentaires.

Encadré 3.9 Suivi et évaluation : qu’est-ce que c’est ?

Le suivi est un processus continu visant à obtenir des retours réguliers sur les progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés. Les enseignements tirés des activités de suivi doivent donc faire l’objet de discussions ayant lieu au minimum tous les ans afin d’orienter la prise de décisions et la planification de nouvelles actions.

Comparée au suivi, l’évaluation est un processus beaucoup plus rigoureux en termes de procédure, de conception et de méthodologie qui généralement nécessite une analyse plus approfondie. L’évaluation est menée par une entité indépendante afin d’obtenir une estimation objective des objectifs atteints. Des évaluations complètes sont généralement effectuées à 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).

Le cadre de suivi et d’évaluation doit être examiné par les principaux secteurs et parties prenantes lors de la phase de planification. Celui-ci doit clarifier un ensemble de questions, telles qu’elles figurent dans l’encadré 3.7 et inclure des cibles et indicateurs sensibles au genre. Les directives nationales relatives à la mise en œuvre des évaluations (si elles existent) doivent être prises en compte lors de la conception du cadre d’évaluation.

⁶CDKN, Ricardo (2016). Planification de la mise en œuvre de la CDN : Guide de démarrage rapide et manuel de référence. <https://www.cdkn.org/ndc-guide/>

Encadré 3.10 Questions pertinentes pour la mise en place d’un cadre d’évaluation de la Stratégie nationale d’apprentissage

- 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 ?
- Quelle est la date prévue de l’évaluation (calendrier) ?
- Comment l’évaluation sera-t-elle effectuée (méthodes) ?
- Quelles sont les ressources requises et à quoi sont-elles consacrées ?

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 3.4):

- (1) Stratégie nationale d’apprentissage (impact) : la section 3.7.1 fournit quelques suggestions de questions pertinentes à poser pour évaluer l’impact de la Stratégie. L’évaluation de l’impact s’effectuera de préférence dans le cadre d’une évaluation plus large au niveau national (par ex. dans le cadre d’un plan national de développement ou d’un plan climat).
- (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. La section 3.7.2. apporte des précisions supplémentaires.
- (3) Actions (produits) et activités individuelles : l’évaluation des actions et des activités dépendra de leurs objectifs et portées respectives, des normes de l’organisation responsable de leur mise en œuvre, du contexte de mise en œuvre, etc. Même si cette Note ne saurait fournir d’orientations pour toutes les actions susceptibles d’être mises en œuvre dans le cadre d’une Stratégie d’apprentissage sur les changements climatiques, la section 3.7.3 tente d’apporter quelques orientations sur la manière d’évaluer les résultats des initiatives d’apprentissage.

Outre la mise en place d’un cadre de suivi et d’évaluation pour la mise en œuvre de la stratégie, il est également recommandé d’évaluer le processus d’élaboration de la stratégie lui-même. Cette évaluation donnera lieu à une réflexion indépendante visant à préserver la dynamique créée par le développement de la Stratégie nationale d’apprentissage sur les changements climatiques. Elle permet également d’obtenir d’importants retours au niveau international et ainsi d’affiner les méthodologies et favorise par là même le partage des connaissances relatives au titre de l’article 6 de la CCNUCC/Article 12 de l’Accord de Paris.

3.7.1 Évaluer l'impact de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

L'impact de la Stratégie sera généralement évalué par rapport à ses objectifs globaux et ses niveaux de référence. Parmi les principales questions à résoudre figurent notamment:

- Quelle est la quantité de fonds supplémentaires nationaux et étrangers mobilisée en faveur du climat?
- Les partenaires du développement ont-ils aligné leur soutien sur les priorités identifiées dans la Stratégie?
- Les activités de mise en œuvre de la Stratégie ont-elles contribué à respecter les priorités nationales en matière de changements climatiques?
- Dans quelle mesure les institutions nationales assument-elles l'apprentissage des changements climatiques?

Une évaluation spécialement conçue pour mesurer l'impact de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques peut s'avérer trop coûteuse en ressources. Il est néanmoins possible d'évaluer l'impact de la Stratégie dans le cadre d'une évaluation nationale plus large, si celle-ci est pleinement intégrée dans le plan national de développement ou dans le plan climat du pays.

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

L'évaluation officielle, qui a lieu tous les trois ou quatre ans, doit de préférence porter sur les réalisations en termes de résultats. Le suivi et l'évaluation des résultats ne peuvent être efficaces que si des objectifs, des indicateurs et des cibles claires sont définis dans le document de la Stratégie. Il est essentiel de déterminer un niveau de référence, au regard duquel les résultats peuvent être appréciés.

Si l'un des objectifs de la Stratégie consiste par exemple à intégrer pleinement les changements climatiques dans les programmes scolaires de l'enseignement primaire et secondaire, le degré d'intégration des changements climatiques dans les programmes scolaires ou le nombre d'enseignants formés aux changements climatiques pourraient servir d'indicateurs. Il est primordial de connaître la situation initiale de référence (c'est-à-dire de savoir si les changements climatiques étaient intégrés dans les programmes scolaires ou de connaître l'effectif de départ des enseignants qualifiés) pour déterminer, lors de l'évaluation de la Stratégie, si des progrès ont été réalisés au cours des dernières années. Ceci est illustré dans le tableau ci-dessous.

Résultat attendu	Indicateur(s)	Base de référence	Cible
Changement climatique pleinement intégré dans le programme d'enseignement général primaire et secondaire	Intégration des changements climatiques dans les programmes de l'enseignement primaire et secondaire (oui/non) Pourcentage (global et ventilé par sexe) des enseignants formés à l'éducation au changement climatique	Changement climatique intégré dans les programmes de l'enseignement primaire, mais pas dans les programmes de l'enseignement secondaire Aucune formation fournie aux enseignants sur les changements climatiques (0 %)	Changements climatiques pleinement intégrés dans les programmes d'enseignement primaire et secondaire d'ici 2021 50 % des professeurs de sciences, avec une proportion égale d'hommes et de femmes, reçoivent une formation au changement climatique d'ici 2022.

Le cadre doit également définir des moyens de vérification (c'est-à-dire quelle est l'information précise requise pour mesurer la performance ?), ainsi que les risques et hypothèses.

Encadré 3.11 Questions clés pertinentes pour le suivi et l'évaluation

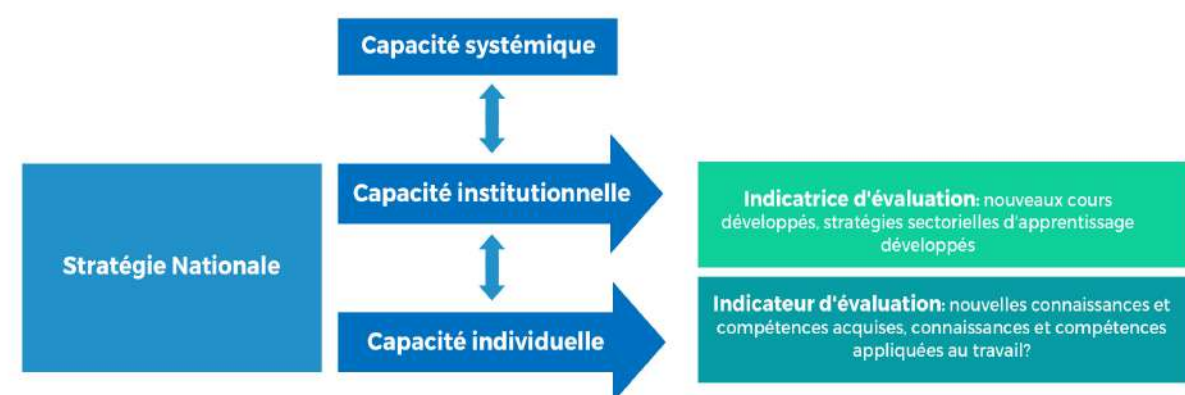
- Les cibles préidentifiées ont-elles été atteintes comme prévu ?
- Quels sont les risques et difficultés apparus durant la mise en œuvre et comment y a-t-on remédié ?
- Quelles décisions doit-on prendre eu égard aux modifications à apporter au travail envisagé lors des étapes suivantes ?
- Les actions planifiées et effectuées continuent-elles d'être pertinentes au regard des résultats envisagés ?
- Les résultats escomptés restent-ils pertinents et efficaces au regard de l'objectif global visé ?

3.7.3 Évaluer les actions et activités d'apprentissage

Il convient de procéder à une évaluation d'un échantillon d'actions et/ou de projets de mise en œuvre représentatifs afin de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action. Les principes de l'évaluation sont les mêmes que pour l'évaluation des résultats. Les résultats seront toutefois obtenus à un niveau plus granulaire.

La Figure.6 illustre les différents indicateurs utilisés pour évaluer les actions dont le but est de renforcer les capacités individuelles (1) et institutionnelles (2) (voir les sections 3.5.1 et 3.5.2). 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 mises en pratique sur le terrain. Les indicateurs utilisés pour évaluer les actions visant à renforcer les capacités institutionnelles peuvent inclure, par exemple, la mise en place éventuelle d'une nouvelle formation sur le financement climatique par une institution nationale, ou bien la mise à disposition potentielle de ressources par le ministère en faveur de la formation du personnel aux changements climatiques.

FIGURE 3.5 Évaluer les résultats à différents niveaux du renforcement des capacités



Plusieurs actions prioritaires incluront des activités pédagogiques spécifiques visant à développer les capacités individuelles des groupes cibles clés. Le modèle de Kirkpatrick est une méthode efficace permettant d'évaluer les actions d'apprentissage au niveau individuel.



Encadré 3.12 Le modèle d'évaluation de Kirkpatrick

Le modèle de Kirkpatrick repose sur quatre niveaux d'évaluation:

- 1. La réaction des apprenants: ce qu'ils ont pensé et ressenti lors de la formation
- 2. L'apprentissage: acquisition de nouvelles connaissances ou compétences
- 3. Le comportement: degré d'amélioration des comportements et des capacités et degré de mise en œuvre/mise en application
- 4. Les résultats: les effets sur l'institution ou l'environnement résultant des performances de l'apprenant.

Toutes ces mesures sont recommandées et permettent d'obtenir une évaluation complète et pertinente du processus d'apprentissage. Leur mise en application augmente généralement en complexité et en termes de coût au fur et à mesure des niveaux (1 à 4). Pour en savoir plus sur ce modèle, consultez le site www.click4it.org.

3.8 Éléments et structure envisageables pour une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques

Il est recommandé d'inclure les éléments suivants dans la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques :

- Les priorités politiques et institutions nationales et les mesures phares
- La vision de la Stratégie, les priorités stratégiques et les cibles/objectifs mesurables
- L'évaluation des besoins et des capacités institutionnelles nécessaires à l'élaboration de formations d'apprentissage
- Le Plan d'action
- La mise en œuvre de la Stratégie et le cadre d'évaluation
- Les recommandations/la déclaration politique(s)

Annexe 1: Présentation des programmes et politiques pertinentes

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

Certains pays ont des directives ou des modèles spécifiques à suivre pour rédiger leurs documents de stratégie nationale et il est donc important de veiller à leur cohérence et à leur conformité avec le cadre de mise en œuvre de la CDN et du PNA.



4. GUIDE PRATIQUE

Ce chapitre vise à fournir des orientations sur le processus de développement de la Stratégie. La durée ou l'exhaustivité d'une phase ou activité doit être adaptée au contexte national, aux ressources financières et humaines et au temps disponible.

4.1 Lancement

4.1.1 Mécanisme national de coordination

Afin d'orienter la phase de mise en œuvre, les pays doivent créer un Mécanisme national de coordination multisectoriel et multipartite ou faciliter la coordination par le biais d'un mécanisme existant, tel qu'un Conseil ou Comité national sur les changements climatiques. Il est fort probable qu'une telle structure ait été mise en place dans le cadre de l'élaboration de la CDN et de son financement par le Fonds vert pour le climat (FVC). Des sous-structures de mise en œuvre peuvent également être mises en place (comme un sous-comité par exemple) afin d'orienter les activités de manière continue en tenant compte de 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.

4.1.2 Nommer un groupe de travail

Le développement de la Stratégie repose sur les besoins prioritaires identifiés et les capacités à dispenser des formations. Un petit groupe de trois à six enquêteurs/consultants (« Groupe de travail/d'étude ») peut contribuer à identifier les actions prioritaires en apportant un soutien technique. Le groupe de travail apportera son concours, sous la direction et en collaboration avec le coordinateur national et le mécanisme national de coordination (et/ou ses sous-comités), entre autres aux activités suivantes :

- **La synthèse et la révision initiale des politiques et documents pertinents**
- **L'organisation des enquêtes, des entretiens et des groupes de discussion**
- **L'identification des actions prioritaires potentielles**
- **L'élaboration de la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques**

Le groupe de travail peut comprendre des experts de l'éducation nationale et des instituts de recherche et établissements de formation possédant l'expérience requise en matière de changements climatiques/développement vert et de développement des capacités des ressources humaines. L'équipe doit également comporter des membres dotés d'une expérience avérée en matière de promotion de l'égalité des sexes et en recherche appliquée.

Encadré 4.1 Développer un projet de mandat pour la Stratégie

Le mandat, ou les termes de référence (TDR), associés au développement de la Stratégie constituent un outil important permettant de clarifier les aspects clés de son développement. Les termes de référence doivent, entre autres, couvrir les objectifs de la stratégie, la coordination nationale, les activités et le plan de travail, le processus de consultation proposé, et le lancement de la Stratégie.

8 à 16 mois peuvent être nécessaires pour développer et lancer une stratégie selon la capacité et la disponibilité de l'équipe technique et le niveau de complexité du processus officiel d'approbation.



CONSEILS – Impliquer les centres de liaison NDC et PNA tout au long du processus de développement de la stratégie, afin d'éviter la duplication des tâches et de renforcer les mécanismes institutionnels NDC et NAP. Une telle coordination peut également permettre de « mettre à profit » les ateliers ou les consultations CDN et PNA, en ajoutant par exemple un point à l'ordre du jour sur les besoins en capacités humaines ou une journée d'atelier permettant aux participants de contribuer à la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques.

4.2 Organiser un atelier national de planification

L'Atelier national de planification permet de discuter du processus de développement de la Stratégie avec les secteurs gouvernementaux et autres parties prenantes concernés. L'atelier ouvre la voie au développement de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

Encadré 4.2 L'Atelier national de planification au Bénin

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

Ce dernier comportait une introduction au plan de travail de la Phase 1 du projet et une analyse du Rapport d'information sur les priorités et objectifs du pays en matière de changements climatiques et les initiatives de renforcement des capacités pertinentes. Ce rapport avait été préparé conjointement par une équipe de professeurs d'université et d'agents du gouvernement. Les participants à l'atelier ont fourni de précieux commentaires, qui sont venus compléter les informations déjà contenues dans le rapport. L'atelier a également été l'occasion de discuter des méthodologies et des termes de références proposés pour le développement de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques.

4.2.1 Objectifs de l'atelier

Les objectifs spécifiques de l'atelier sont de:

- Développer une compréhension commune de la stratégie
- Adopter la structure nationale de coordination du projet
- Faire le bilan des initiatives nationales et internationales pertinentes
- 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 à adopter pour développer la Stratégie
- Favoriser l'engagement des établissements d'enseignement et de formation professionnelle

4.2.2 Participants

L'atelier rassemble des acteurs clés du gouvernement et des organisations non gouvernementales qui souhaitent développer leurs capacités ou contribuer aux activités de renforcement des capacités. Le nombre de participants dépend des circonstances nationales et varie selon les pays. Les groupes cibles sont constitués de plusieurs représentants des/de la :

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



4.2.3 Programme

L'atelier national de planification se déroule généralement sur une journée. Le programme est développé de façon à permettre:

- Aux hauts représentants du gouvernement et de l'équipe de pays des Nations Unies d'exprimer leur soutien politique dans des déclarations liminaires;
- De présenter le contexte national du projet, y compris les objectifs, la structure nationale de coordination, etc.;
- De présenter le contexte international du renforcement des capacités sur les changements climatiques et d'UN CC:Learn;
- De présenter les problématiques clés, telles que la CDN, le PNA, les politiques climatiques connexes, les procédures et possibilités de financement climatique, les partenaires;
- De demander aux représentants du gouvernement, du secteur privé, des organisations de la société civile et des établissements d'enseignement et de formation professionnelle de partager leurs points de vue sur les obstacles et opportunités que présente le renforcement des capacités des ressources humaines;
- D'examiner la planification du projet, le plan de travail et les termes de référence dans le cadre du processus de développement de la Stratégie;
- D'identifier des agences et organisations intéressées susceptibles de participer et de contribuer à la Stratégie;
- De demander aux représentants des partenaires internationaux de développement de partager leurs points de vue et d'expliquer comment ils peuvent contribuer au processus de développement de la Stratégie.
- Pour certains sujets susmentionnés, les organisateurs de l'atelier peuvent envisager d'organiser des discussions interactives et des groupes de travail, selon les besoins.

4.2.4 Documentation

Les organisateurs peuvent envisager de mettre un certain nombre de documents à disposition pendant l'atelier à des fins d'information ou de révision. Ces documents peuvent inclure, entre autres :

- L'analyse préliminaire des parties prenantes (voir section 3.1)
- Le Rapport d'information sur les priorités et les objectifs du pays en matière des changements climatiques et les initiatives de renforcement des capacités pertinentes (voir la section 3.2)
- Les Termes de références pour développer la Stratégie



En principe, ces documents sont diffusés à l'avance afin de permettre aux participants de les étudier et de réfléchir aux sujets évoqués.

4.2.5 Session technique de suivi

Le jour suivant l'atelier national de planification, une session de suivi technique peut être organisée en petit comité et réunir l'équipe principale et les acteurs clés impliqués dans le processus de développement de la Stratégie. Cette session permet d'examiner de manière plus approfondie la méthodologie adoptée pour développer la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques et de revoir les premières orientations techniques. 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.

4.3 L'atelier de mi-parcours: Rester sur la bonne voie

Environ trois à quatre mois suivant l'atelier de planification national, les pays intéressés peuvent organiser un atelier technique afin de discuter des mesures possibles à inclure dans le Plan d'action. L'atelier offre ainsi l'opportunité d'examiner et de hiérarchiser les actions proposées et de veiller à ce qu'elles soient réalisables et axées sur les résultats. L'atelier peut proposer de présenter une théorie (par exemple, une gestion axée sur les résultats) en y associant un examen par des pairs des mesures proposées.

L'institution en charge de la coordination du processus de développement de la Stratégie nationale peut demander, en amont de l'atelier, aux ministères et aux autres parties prenantes de soumettre leurs propositions d'actions. L'institution responsable de la coordination peut élaborer un projet de plan d'action sur la base de ces propositions et les soumettre pour examen et discussion lors de l'atelier.

Encadré 4.3 Atelier de mi-parcours au Niger

Un atelier technique de mi-parcours s'est tenu les 1 et 2 juin 2016 à Niamey, au Niger. Celui-ci a permis d'identifier des actions prioritaires concrètes visant à offrir des formations dans cinq secteurs prioritaires du pays : l'éducation, la santé, l'agriculture, l'élevage et l'eau.

L'atelier a réuni 50 participants issus des différents ministères et secteurs, de la société civile, des ONG internationales, des partenaires techniques et financiers et des centres de formation autour du thème « Concevoir une action axée sur les résultats visant à renforcer les capacités des ressources humaines pour favoriser un développement vert, à faible émission et résilient aux changements climatiques ».

4.4 Publication, lancement et diffusion

4.4.1 Consultation et finalisation du contenu

Suite à la mise en place d'une Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques, il peut être intéressant de proposer aux organisations intéressées, mais non membres du Mécanisme national de coordination, d'examiner et de contribuer à la Stratégie. Le projet de Stratégie peut être à nouveau soumis aux membres du Mécanisme national de coordination pour examen et approbation avant son adoption finale.

Encadré 4.4 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 que revêt le renforcement des capacités des ressources humaines, justifier la Stratégie et son action et exhorter divers acteurs à soutenir sa mise en œuvre.

4.4.2 Édition, mise en page et publication

Le recrutement d'un éditeur et d'un designer professionnel avant la publication officielle de la Stratégie permettra de garantir une publication de haute qualité qui pourra servir pour les débats politiques et la collecte de fonds.

4.4.3 Lancement de la Stratégie

Le lancement officiel offre l'occasion de présenter la Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques aux principales parties prenantes et de créer une dynamique en faveur de la mise en œuvre de la Stratégie. L'événement regroupe les décideurs du gouvernement, de la société civile, du secteur privé, des agences des Nations Unies ainsi que d'autres membres de la communauté du développement. Les pays peuvent vouloir profiter de cet événement pour approuver une Déclaration nationale en faveur du renforcement des capacités des ressources humaines pour faire progresser la Contribution déterminée au niveau national (CDN) et le Plan national d'adaptation (PNA).

Encadré 4.5 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 d'apprentissage sur les changements climatiques.



4.5 Révision finale: Examen et révision de la stratégie

Les activités de suivi et d'évaluation menées tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre de la stratégie permettent d'obtenir les informations requises pour adapter les nouvelles politiques et les nouveaux programmes et partenariats mis en place dans le cadre de la Stratégie. Même si le fait de mener une évaluation en personne ou par écrit auprès des parties prenantes à une date convenue après que la Stratégie a été mise en place peut s'avérer difficile, celle-ci peut permettre de garantir un processus approprié et inclusif. Il est également important de tenir une réunion d'examen et de révision impliquant le Groupe de travail à une date prédéterminée suivant l'achèvement de la stratégie afin de procéder aux ajustements nécessaires et d'éviter tout problème éventuel d'appropriation ou d'impact par la suite.

Les pays peuvent envisager d'utiliser le processus de mise à jour pour soutenir le processus de révision des NDC ou de l'exploiter pour intégrer la révision de la stratégie. Les pays partenaires d'UN CC:Learn qui souhaitent mettre à jour leurs stratégies existantes peuvent consulter la méthodologie proposée à l'Annexe 5.



5. PLANIFICATION ET RESSOURCES

5.1 Mobilisation des ressources

L'un des principaux enjeux du développement de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques consiste à 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 fonds nationaux et étrangers (publics et privés). Le fait de démontrer la valeur ajoutée du projet à un stade précoce de la mise en œuvre peut accroître le soutien en faveur d'actions futures. Les actions identifiées dans la Stratégie peuvent être présentées sous la forme de résumés de propositions de projets et servir à faciliter l'engagement de donateurs potentiels (voir modèle à l'Annexe 6). Le Secrétariat d'UN CC:Learn soutient et accompagne également les pays partenaires.

Des pays comme la République dominicaine, le Burkina Faso, le Ghana, le Malawi et le Niger veillent à ce que les ministères concernés (par ex. l'éducation et l'environnement) assument une partie du coût de la mise en œuvre des actions d'apprentissage. Les partenaires de développement et de financement, telles que GIZ en Indonésie et USAID en République dominicaine, ont également apporté leur soutien à plusieurs reprises. Le secteur privé représente une source de financement sous-exploitée susceptible de soutenir la prestation et la mise en œuvre des stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques. Différentes filières peuvent bénéficier de l'acquis de nouvelles compétences et disposent souvent des ressources nécessaires pour financer de telles initiatives. D'autres institutions, comme les banques ou les organisations philanthropiques attribuent souvent des fonds aux programmes nationaux qui soutiennent les communautés ou les causes de leurs clients dans un sens large.

Encadré 5.1 Investir un million de dollars EU du budget national dans la formation des enseignants sur les changements climatiques

La Stratégie d'apprentissage sur les changements climatiques de la République dominicaine définit l'éducation comme son secteur prioritaire. Grâce au soutien méthodologique de l'UNESCO et sous l'égide de son Conseil national sur les changements climatiques et de l'Institut national de la formation des enseignants (INAFOCAM), le pays a développé un programme qui avait formé plus de 400 enseignants aux changements climatiques et au développement durable à la fin 2013 dans l'objectif d'introduire ces thèmes dans les écoles. Le ministère de l'Éducation a approuvé et introduit dans le même temps le changement climatique dans son nouveau programme en tant que sujet à part entière. C'est dans ce contexte qu'INAFOCAM a décidé d'élargir l'initiative et d'investir un million de dollars EU pour former plus de 3 000 enseignants dans tout le pays et 25 professeurs des pays voisins à l'éducation sur les changements climatiques par le biais d'un programme de trois ans.



CONSEILS - Veillez à mentionner les liens avec la CDN et le PNA dans vos propositions de projet et à faire référence aux Objectifs de développement durable (ODD) dans le cadre de votre recherche de financement pour votre stratégie d'apprentissage et lorsque vous cherchez à obtenir des fonds de la part des institutions de financement du développement durable. Bon nombre de ces institutions sont déjà à la recherche de projets dont les co-avantages connexes sont manifestes.



5.2 Engagement avec les équipes de pays des Nations Unies

Une collaboration étroite avec le système des Nations Unies dans les pays partenaires pourrait s'avérer des plus bénéfiques et permettre de réunir les efforts de mobilisation des ressources et de créer des synergies avec d'autres initiatives et ressources existantes. Il est recommandé aux partenaires nationaux de coordination d'échanger régulièrement avec les organismes des Nations Unies qui travaillent dans le domaine du changement climatique.

Le PNUD a par exemple contribué à renforcer le lien avec les travaux d'autres agences des Nations Unies au Ghana, en Éthiopie, au Niger et au Malawi lors de la phase de mise en œuvre de 2014-2017. L'UNESCO, en tant que président du Groupe de travail des Nations Unies sur les changements climatiques et l'environnement en Indonésie, a contribué aux activités soutenues par UN CC:Learn dans le pays.

5.3 Échange Sud-sud

Compte tenu du fait que les stratégies nationales d'apprentissage sur les changements climatiques ont été mises en œuvre dans des pays d'Amérique latine, des Caraïbes, d'Afrique et d'Asie du Sud-Est jusqu'à présent, ces régions offrent un vaste potentiel de coopération et d'échanges Sud-Sud.

UN CC:Learn facilite les contacts bilatéraux et l'organisation d'événements de partage des connaissances au niveau régional ou mondial. UN CC:Learn organise des ateliers d'échange au niveau national qui réunissent des représentants nationaux pour échanger sur des sujets clés pertinents pour les pays partenaires. Le réseau d'ambassadeurs d'UN CC:Learn pour l'apprentissage du changement climatique, composé d'individus fortement impliqués dans le développement et la mise en œuvre des stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques, permet de renforcer le partage des connaissances entre les pays.

En outre, le développement de programmes régionaux par UN CC:Learn permet d'élargir l'approche en favorisant le partage des connaissances et les échanges d'expérience entre les pays concernés.

Encadré 5.2 Promouvoir la coopération régionale en Amérique centrale

En 2014, les huit États membres du Système d'intégration centraméricain (SICA) ont décidé de lancer un programme conjoint sur l'éducation, la formation et la sensibilisation au changement climatique. Ce premier programme régional soutenu par le partenariat UN CC:Learn vise à mettre à profit l'expérience et les capacités existantes de la région en matière d'apprentissage des changements climatiques, à créer des synergies entre les pays participants, à mettre en œuvre de manière conjointe les actions prioritaires et à renforcer la collaboration pour obtenir un impact à long terme. Les ministères de l'Environnement des huit pays ont élaboré conjointement un Plan d'action régional sur l'éducation, la formation et la sensibilisation au changement climatique, qui a été approuvé par la Commission centraméricaine de l'environnement et du développement (CCAD) en 2017.

Outre UN CC:Learn, le Dialogue annuel sur l'article 6 de la Convention organisé par la CCNUCC offre également un espace institutionnalisé utile.



6. Annexes

Annexe 1. Documents de référence

CDKN, Ricardo-AEA (2015). Guide de préparation des INDCs - Contributions prévues déterminées au niveau national : Deuxième édition. https://cdkn.org/wp-content/uploads/2015/04/CDKN_Guide-de-Preparation-des-INDC_0515.pdf

CDKN, Ricardo (2016). Planifier la mise en œuvre de la CDN : Guide de démarrage rapide et manuel de référence. <https://cdkn.org/wp-content/uploads/2017/04/Guide-de-la-mise-en-oeuvre-de-la-CDN.compressed.pdf>

NDC Partnership Knowledge Portal: <http://ndcpartnership.org/knowledge-portal>

UNDP, WRI (2015). Conception et préparation des contributions prévues déterminées au niveau national (INDC). <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Climate%20and%20Disaster%20Resilience/designing-preparing-indcs-french.pdf>

UNDP (2016) Gender Equality in National Climate Action: Planning for Gender-Responsive Nationally Determined Contributions. http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/Gender_Equality_in_National_Climate_Action.pdf

UNDP, WRI (2016). NDC Implementation Readiness Checklist. https://www.unclearn.org/sites/default/files/inventory/ndc_implementation_handout.pdf

UNEP DTU Partnership (2018). Institutional Capacities for NDC Implementation: A Guidance Document. http://orbit.dtu.dk/files/145212347/51623_NDC_Implementation_web.pdf

UNITAR, NAP-GSP (2015). Évaluation des compétences pour un Plan national d'adaptation – Comment les pays peuvent-ils identifier leurs lacunes ? https://www.unclearn.org/sites/default/files/inventory/skillsassessmentforationaladaptationplanning_french_0.pdf

UNITAR, NAP-GSP (2017) Évaluation des compétences pour le Plan national d'Adaptation – Une nouvelle méthode interactive. https://www.unclearn.org/sites/default/files/inventory/skills_assessment_document_fr_12122017-web.pdf

Open Online Course on Gender and Environment (2018). www.unclearn.org

Annexe 2.

Modèle d'analyse des parties prenantes

1. Ministères/agences gouvernementales

Nom du ministère/de l'agence	Politiques, activités et programmes pertinents	Intérêt pour le renforcement des capacités	Personne/département à contacter

2. Secteur privé et organisations de la société civile

Nom de l'organisation	Programmes et activités pertinents	Intérêt pour le renforcement des capacités	Personne/département à contacter

3. Établissements d'enseignement et de formation

Nom de l'organisation	Programmes et activités pertinents	Intérêt pour le renforcement des capacités	Personne/département à contacter

4. Partenaires internationaux de développement

Nom de l'organisation	Programmes et activités pertinents	Intérêt pour le renforcement des capacités	Personne/département à contacter

Annexe 3.

Enquête visant à évaluer les besoins et priorités d'apprentissage (Enquête 1)

Cette première enquête a pour objectif de mieux comprendre les priorités en matière de formation et de développement des compétences dans les secteurs et institutions clés concernées 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 les entreprises, les organisations de la société civile, les médias, etc.) dont les opérations ou les activités sont liées aux changements climatiques.

Il semble judicieux de se concentrer sur trois, quatre ou cinq secteurs prioritaires pour sélectionner des institutions potentielles pour les besoins de l'enquête. Les ministères en charge de l'éducation et de la formation doivent également participer à l'enquête, car ils peuvent être intéressés par des actions d'apprentissage spécifiques qui les aideraient à mener à bien leurs missions respectives.

L'enquête 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 ex. les exploitants agricoles pris individuellement). Dans ce cas, un petit groupe représentatif d'exploitants peut être invité à participer à des groupes de discussion.

Questionnaire de l'enquête à l'intention des institutions dont les activités sont affectées par les changements climatiques

Informations générales

Nom de l'institution :
Adresse postale (rue, ville, code postal, pays) :
Téléphone/Fax :
E-mail :
Site Web :
Nom du/des répondant(s) :
Service/Unité :
Fonction/Poste :
E-mail du/des répondant(s) :
Type d'institution :
☐ Gouvernement national
☐ Gouvernement régional/local
☐ Établissement d'enseignement/de formation
☐ Secteur privé
☐ Société civile
☐ Média
☐ Autre
Nombre d'employés : Nombre de femmes : Nombre d'hommes :

Identification des capacités des ressources humaines et besoins d'apprentissage

Les changements climatiques affectent tous les pans de l'économie. Il convient donc d'adopter une approche multisectorielle et multipartite pour résoudre les enjeux climatiques et tirer avantage des opportunités.

1. Quelles sont les tâches et fonctions spécifiques liées aux changements climatiques dont le personnel de l'institution doit s'acquitter ? Quelles sont les connaissances, compétences et aptitudes requises ? Quels sont les postes concernés ?

Fonctions et tâches pertinentes	Connaissances, compétences et aptitudes requises	Postes concernés	Sexe

2. Le personnel de votre institution a-t-il récemment participé à une formation ou à une activité de renforcement des capacités en lien avec les changements climatiques ? (Si oui, veuillez préciser.)
- ☐ Oui
☐ Non

Veuillez fournir des informations supplémentaires:

3. Votre institution a-t-elle un programme de perfectionnement pour le personnel et un budget qui lui est alloué ?
- ☐ Oui
☐ Non

Si la réponse est oui, les questions liées aux changements climatiques sont-elles abordées ?

- ☐ Oui
☐ Non

Si la réponse est non, est-il possible de les inclure dans ces formations ? (Veuillez préciser.)

4. Avez-vous identifié des besoins en termes de développement des compétences et de formation autour de thèmes liés aux changements climatiques ?
- ☐ Oui
☐ Non

Si la réponse est oui, veuillez fournir de plus amples informations.

5. Dans quelle mesure les niveaux de capacités et compétences des ressources humaines sont-ils suffisants pour exécuter les fonctions et les tâches requises dans le cadre des changements climatiques dans votre institution ?
- ☐ Très suffisantes
☐ Assez suffisantes
☐ Insuffisantes

6. Si la réponse à la question 5 est « Assez suffisantes » ou « Insuffisantes », quelles sont les lacunes en matière de capacités des ressources humaines et quelles en sont les principales raisons ?

Lacune identifiée	Raison(s) principale(s) (Par ex. : manque de personnel, connaissances et compétences insuffisantes, formation du personnel non adapté(e) aux besoins de performance, manque d’incitations à mettre ses compétences en pratique, etc.)

7. Dans quelle mesure les thèmes d’ordre climatique transversaux suivants sont-ils déterminants pour votre institution et une priorité pour la formation du personnel ? Combien d’employés auraient besoin d’être formés ? Veuillez ajouter des thèmes d’intérêt qui n’apparaissent pas dans le tableau ci-dessous.

Thème	Priorité d’apprentissage (élevée, moyenne, faible)	Nombre d’employés
Principes fondamentaux de la science du changement climatique		
Prédiction de la variabilité des 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		
Stratégies d’atténuation et de réduction des émissions/MAAN		
REDD		
Économie et croissance vertes, emplois verts		
Développement d’un plan d’investissement climatique		
Fonds spécial pour les changements climatiques		
Marché du carbone et Mécanisme de développement propre (MDP)		

Législation et négociations internationales sur les changements climatiques		
Technologies vertes/Énergies renouvelables		
Dimensions sociales du changement climatique.		
Le genre et le changement climatique		
Autre		

8. Votre institution organise-t-elle ou soutient-elle des activités d’apprentissage destinées à des apprenants extérieurs à l’institution ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si la réponse est oui, votre institution peut envisager de répondre à la seconde enquête (Enquête 2) qui évalue de manière plus approfondie les capacités des institutions à offrir des formations.

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

Annexe 4.

Enquête visant à évaluer les capacités d’enseignement (Enquête 2)

La deuxième enquête vise à obtenir des informations sur les capacités des établissements à dispenser des formations sur les changements climatiques et à identifier des possibilités de développement de nouvelles formations par le biais des institutions nationales. Elle cible donc les établissements déjà prestataires ou potentiellement impliqués dans la prestation de formations sur le développement vert, à faible en émissions et résilient au climat. Citons par exemple les établissements d’enseignement général, mais aussi les ONG ou tout autre établissement qui propose des programmes de formation. En ce qui concerne les établissements plus grands, comme les universités, il pourrait être pertinent d’identifier plusieurs répondants au niveau du département.

Questionnaire de l’enquête à l’intention des établissements d’enseignement et de formation

Informations générales

Nom de l’établissement :

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

Téléphone/Fax :

E-mail :

Site Web :

Nom du/des répondant(s) :

Service/Unité :

Fonction/Poste :

E-mail du/des répondant(s) :

Quelles sont les catégories d’établissement ?

- ☐ Éducation générale
 - ☐ Éducation primaire
 - ☐ Éducation secondaire
 - ☐ Enseignement supérieur
 - ☐ Formation continue
- ☐ Formation professionnelle
 - ☐ Enseignement et formation professionnelle du second degré
 - ☐ Enseignement et formation professionnelle supérieure
 - ☐ Formation professionnelle et développement des compétences
- ☐ Recherche
- ☐ Société civile
- ☐ Association d’entreprises
- ☐ Médias
- ☐ Autre

L’établissement relève-t-il du secteur public ou privé ?

- ☐ Privé
- ☐ Public

Évaluation des capacités institutionnelles d’enseignement

1. Votre établissement offre-t-il des formations ou activités d’apprentissage sur ou en lien avec les changements climatiques ?
- ☐ Oui
 - ☐ Non

2. Comment ces formations sont-elles financées ?

- ☐ Fonds privés
- ☐ Fonds publics
- ☐ Autre, veuillez préciser

3. Quel est le nombre annuel de bénéficiaires participant aux activités d'apprentissage liées au changement climatique offertes par votre établissement ? Quelle est la proportion de femmes et d'hommes ?

4. Dans le cas où votre établissement offre des formations liées aux changements climatiques, les thèmes suivants sont-ils traités ? Y a-t-il un intérêt à inclure l'un de ces thèmes à l'avenir ?

Thème	Thème déjà traité (Oui/non)	Intérêt futur (Oui/non)
Principes fondamentaux de la science du changement climatique		
Prédiction de la variabilité des 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		
Stratégies d'atténuation et de réduction des émissions		
REDD		
Économie et croissance vertes, emplois verts		
Développement d'un plan d'investissement climatique		
Fonds spécial pour les changements climatiques		
Marché du carbone et mécanisme de développement propre (MDP)		
Droit international applicable à la lutte contre le changement climatique.		
Technologies vertes/Énergies renouvelables		
Dimensions sociales du changement climatique.		
Le genre et le changement climatique		
Autre		
...		

5. Quelles sont les activités d'apprentissage/formations spécifiques qui traitent actuellement des problématiques liées aux changements climatiques ?

Activité d'apprentissage/formation	Problématique(s) climatique(s) traitée(s)

6. L'étude des changements climatiques devrait-elle être intégrée dans certaines activités d'apprentissage/formations spécifiques ?

Activité d'apprentissage/formation	Problématique(s) climatique(s) à intégrer

7. Quelles sont les compétences des professeurs et enseignants de votre établissement eu égard aux thèmes spécifiques relatifs aux changements climatiques ?

Nom des formateurs/professeurs/enseignants	Expertise/thème

8. Votre établissement a-t-il élaboré du matériel pédagogique, des modules de formation, des programmes de formation en ligne, etc. pertinents pour les changements climatiques ? Si la réponse est oui, veuillez fournir des renseignements complémentaires ci-dessous.

Intitulé du matériel pédagogique	Lien Web le cas échéant

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

Annexe 5.

Méthodologie proposée de mise à jour des stratégies existantes

Étapes

1. Examen documentaire

Le Secrétariat d'UN CC:Learn appuiera, en partenariat avec le point de contact d'UN CC:Learn et d'autres parties prenantes pertinentes, la mise en œuvre d'un examen documentaire des éléments suivants :

- Les initiatives de renforcement des capacités récentes et existantes sur les changements climatiques mises en œuvre dans le pays sélectionné, en mettant l'accent sur les bonnes pratiques et les enseignements tirés. Cette analyse contribuera au rapport de recherche d'UN CC:Learn qui recense les bonnes pratiques tirées des expériences menées dans ce domaine partout dans le monde.
- L'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques (mise à jour du tableau par pays).
- L'état d'avancement des CDN et PNA (identification des secteurs prioritaires et des éléments de renforcement des capacités).
- Les points d'entrée à l'intégration de l'apprentissage dans les CDN et PNA (analyse de la manière dont les domaines prioritaires des CDN et PNA et les perspectives de genre sont intégrés dans les stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques).
- Les initiatives nationales et internationales existantes de soutien à la mise en œuvre des CDN et PNA (cartographie détaillée).
- Les établissements d'enseignement et de formation clés engagés dans les CDN et PNA (cartographie détaillée).

L'examen documentaire doit recevoir l'appui d'un groupe de travail en charge de l'identification et de la mise en œuvre des priorités d'apprentissage pertinentes pour la CDN et le PNA du pays (soutien et interaction continue).

Résultats attendus:

- Un ensemble de bonnes pratiques susceptibles d'orienter les futurs travaux
- Des domaines d'apprentissage prioritaires
- Un premier aperçu des écarts de compétences
- Une carte des initiatives existantes et des instituts de formation en vue d'une collaboration potentielle
- Un projet d'addendum à la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques et à la feuille de route de mise en œuvre liée aux CDN et PNA.

2. Addendum à la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques et à la feuille de route

UN CC:Learn accompagnera le pays dans l'élaboration d'un addendum à sa Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques, et de sa feuille de route de mise en œuvre, en procédant aux étapes suivantes :

- Une réunion d'une demi-journée impliquant les parties prenantes (1^{ère} réunion) consacrée aux domaines prioritaires identifiés par l'examen documentaire et le groupe de travail et organisée par l'entité gouvernementale en charge du changement climatique. Cette consultation permettra d'identifier les besoins d'apprentissage spécifiques des domaines clés pertinents pour la mise en œuvre de la CDN et du PNA. Outre les représentants du Secrétariat d'UN CC:Learn, l'équipe de pays des Nations Unies devrait être invitée à participer.
- Des réunions bilatérales avec les donateurs et partenaires de développement, notamment ceux qui soutiennent la mise en œuvre de la CDN et du PNA ainsi que les établissements d'enseignement et de formation au changement climatique afin de discuter du projet d'addendum et de la feuille de route. Les représentants du Secrétariat d'UN CC:Learn sont tenus de participer.
- Une rencontre avec les instituts nationaux de formation afin de comprendre comment ils peuvent contribuer et soutenir la mise en œuvre de la stratégie. Les représentants du Secrétariat d'UN CC:Learn sont tenus de participer.
- La finalisation de l'addendum, de la feuille de route et de la stratégie d'investissement, y compris l'engagement du secteur privé au niveau national.

- Une réunion d'une demi-journée impliquant les parties prenantes (2e réunion) afin de présenter et d'examiner la dernière version de l'addendum, de la feuille de route et de la stratégie d'investissement.
- Le lancement (rencontre de haut niveau/communiqué de presse, etc.), tel que jugé approprié par le pays en question afin de présenter la feuille de route et la stratégie d'investissement. Le ministre pourrait être informé officiellement par le Secrétariat d'UN CC:Learn selon sa convenance.

Résultats attendus :

Lancement effectif de l'addendum à la Stratégie nationale d'apprentissage sur les changements climatiques et de la feuille de route de mise en œuvre.

Identification effective de la stratégie d'investissement à court, moyen et à long terme.

3. Mobilisation des ressources en faveur de la mise en œuvre des actions d'apprentissage

- La mobilisation des ressources des premières actions d'apprentissage (à court terme) [par ex. l'intégration systématique des actions d'apprentissage dans les propositions de FVC] est prise en charge par le Secrétariat d'UN CC:Learn.

Résultats attendus :

Mise en œuvre effective des actions d'apprentissage

4. Éléments transversaux

L'impact des initiatives d'apprentissage sur le changement climatique au niveau national sera documenté tout au long du processus par le biais notamment de :

- L'identification et la rédaction de récits pertinents ;
- La participation des jeunes ;
- L'étude de la dimension sexospécifique.

Annexe 6.
Structure et éléments d'un projet d'apprentissage

La phase de l'élaboration des actions spécifiques, y compris de la mise en œuvre et de la collecte de fonds, doit comprendre les éléments suivants :

1. Nom de l'initiative
2. Contexte et énoncé de la problématique
3. Objet et objectifs
4. Groupe(s)/Institution(s) cible (s)
5. Organisme(s) responsable(s) et partenaires
6. Activités et calendrier
7. Liens d'interdépendance et durabilité
8. Budget
9. Suivi et évaluation



À propos d'UN CC:Learn

UN CC:Learn est un partenariat composé de plus de 30 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 (UNITAR). UN CC:Learn est financé par le gouvernement de la Suisse et les partenaires des Nations Unies. UN CC:Learn aide les pays à développer leurs Stratégies nationales pour le renforcement des ressources humaines et des compétences en faveur de l'accélération des contributions déterminées au niveau national (CDN) et des plans nationaux d'adaptation (PNA) (on parle également de stratégies d'apprentissage sur les changements climatiques).

uncclearn.org

Contact:

UN CC:Learn Secretariat at UNITAR, Palais des Nations, 1211 Geneva 10, Switzerland

Phone: + 41 22 917 8109, Email: uncclearn@unitar.org



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**