



MINISTRE DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'HABITAT ET DE  
L'URBANISME (MEHU)



STRATEGIE NATIONALE DE RENFORCEMENT  
DES RESSOURCES HUMAINES, DE  
L'APPRENTISSAGE  
ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR  
FAVORISER UN DEVELOPPEMENT VERT,  
FAIBLE EN EMISSIONS ET RESILIENT AUX  
CHANGEMENTS CLIMATIQUES

***Présenté par le Professeur Nestor AHO***

Centre d'Information et de Documentation Juridique  
de la Cour d'Appel de Cotonou,  
les 18 et 19 décembre 2012

# PLAN DE PRESENTATION

1. Présentation du contexte d'élaboration de la stratégie ;
2. Démarche méthodologique ;
3. Diagnostic stratégique ;
4. Fondements, vision, objectifs et orientations stratégiques ;
5. Mise en œuvre et suivi-évaluation.

# CONTEXTE D'ELABORATION DE LA STRATEGIE

## Contexte international

- Suite des conclusions de la 16<sup>e</sup> session de la Conférence des Parties (COP16) à la Convention Cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), tenue à Cancun du 28 novembre au 10 décembre 2010.
- Décision 1/CP.16 : focus sur la question du renforcement des capacités des pays en développement et recommandation aux pays en développement de développer des stratégies de développement à faible intensité de carbone
- Dynamique renforcée à la COP17 tenue à Durban du 29 novembre au 11 décembre 2011 par la mise en place du Forum de Durban sur le renforcement des capacités.

# CONTEXTE D'ELABORATION DE LA STRATEGIE (2)

## Contexte international

- Élargissement à la COP18 tenue à Doha du 26 novembre au 7 décembre 2012 avec le lancement de l'Alliance des Nations Unies pour l'éducation, la formation et la sensibilisation du public sur les questions liées aux changements climatiques

## Contexte national

- Achèvement au Bénin de la Deuxième Communication Nationale sur les changements climatiques, qui a révélé les insuffisances de l'expertise nationale et mis en évidence les besoins du pays en matière de renforcement des capacités

# CONTEXTE D'ELABORATION DE LA STRATEGIE (3)

## Objectifs visés en élaborant la stratégie :

- faire le point sur les priorités en matière de changements climatiques et les initiatives connexes de renforcement des capacités ;
- évaluer les capacités et les compétences en terme de ressources humaines dans les secteurs et les institutions clés ;
- identifier des actions prioritaires pour renforcer l'apprentissage et le développement des compétences.

# DEMARCHE METHODOLOGIQUE

## Processus participatif, en huit grandes étapes :

- élaboration du rapport de base sur les priorités et les objectifs nationaux en matière de changements climatiques, ainsi que les initiatives pertinentes de renforcement des capacités ;
- tenue de l'atelier national de planification du projet ;
- recherche, revue documentaire et organisation d'une enquête de collecte d'informations et de données auprès des principaux acteurs ;
- rédaction du premier draft du document de stratégie ;
- tenue de l'atelier de pré-validation du premier draft du document de stratégie ;

## DEMARCHE METHODOLOGIQUE (2)

- organisation de l'atelier national de validation du deuxième draft du document de stratégie ;
- validation du document de stratégie par le Comité Scientifique et Technique et son adoption par le Comité de Pilotage du projet UN CC:Learn ;
- finalisation du document de stratégie et l'adoption en Conseil des Ministres.

# DEMARCHE METHODOLOGIQUE (3)

- Rédaction basée sur deux cadres méthodologiques :
  - *Guide méthodologique d'élaboration des documents de stratégie sectorielle ou thématique*, édité par le ministère en charge du développement,
  - note d'orientation de l'UNITAR, intitulée *Developing a National Strategy to Strengthen Human Resources and Skills to Advance Green, Low Emission and Climate Resilient Development – A guidance note* ;
- **Quatre groupes thématiques** ont été mis en place à cet effet, et l'intégration de leurs travaux s'est faite sous la coordination de l'équipe projet UN CC:Learn.

# DIAGNOSTIC STRATEGIQUE

## Analyse de la situation actuelle

- Analyse de la mise en œuvre des actions de renforcement des capacités des différents acteurs socio-économiques sur les questions de changements climatiques
- Analyse des résultats de l'enquête réalisée dans le cadre de l'élaboration de la présente stratégie
- Principales faiblesses liées au manque de capacités notées lors de l'élaboration de la DCN
- D'autres faiblesses identifiées, notamment la faiblesse de l'expertise technique en matière d'élaboration des projets du Mécanisme pour un Développement Propre (MDP)

# DIAGNOSTIC STRATEGIQUE (2)

## Analyse des besoins et des capacités

- Se fonde sur les conclusions de plusieurs études sur les changements climatiques (Agenda 21 national, SNMO, ANCR-GEM, CNI, DCN, SCRP) et les résultats d'enquêtes

## Défis et enjeux

Au regard des atouts et contraintes identifiés, deux grands défis peuvent être dégagés :

- renforcer les capacités des acteurs dans leurs domaines respectifs sur les questions liées aux changements climatiques ;
- renforcer le système national d'éducation et de formation en vue de mettre en œuvre des actions d'apprentissage prenant en compte les questions liées aux changements climatiques.

# FONDEMENT DE LA STRATEGIE

## Engagements internationaux

- Ratification de la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC) respectivement les 13 juin 1992 et 30 juin 1994 (mise en œuvre de l'article 6 de cette convention, relatif à l'éducation, la formation et la sensibilisation du public) ;
- Possibilité, en tant que PMA, conformément à l'article 4.5 de la CCNUCC, de faire recours aux pays développés Parties qui ont pris l'engagement de soutenir le développement et le renforcement des capacités et technologies propres des pays en développement Parties.

# FONDEMENT DE LA STRATEGIE (2)

## Engagements internationaux

- En matière d'éducation et de formation, engagements précis vis-à-vis des communautés locales et de la communauté internationale à travers des textes de loi, des documents de politique et des accords multilatéraux.
- Les politiques éducatives nationales et les stratégies de mise en œuvre se réfèrent également aux documents fondamentaux de l'UNESCO, aux OMD et aux accords multilatéraux sur l'environnement, notamment les conventions sur la diversité biologique (CDB), la désertification (CD) et le changement climatique (CCNUCC).

# FONDEMENT DE LA STRATEGIE (3)

## **Politique et stratégies de développement du Bénin**

- La présente stratégie tire sa source des différents documents de politique et stratégie de développement du Bénin : études nationales de perspectives à long terme « Bénin ALAFIA 2025 », Orientations Stratégiques de Développement (OSD), de l'agenda 21 national, de l'ANCR-GEM, de la SNMO, du PANA, de la CNI et de la DCN.

# FONDEMENT DE LA STRATEGIE (4)

- Mise en œuvre axée sur :
  - le renforcement du capital humain ;
  - le développement équilibré et durable de l'espace national ;
  - l'accélération durable de la croissance et de la transformation de l'économie.

# VISION ET OBJECTIFS

## Vision

- ***Le Bénin est, en 2025, un pays qui dispose de ressources humaines et d'institutions d'apprentissage capables de contribuer et de manière efficace et efficiente à la résolution des problèmes que posent les changements climatiques, afin de garantir un développement faible en émissions et résilient aux changements climatiques.***

## Objectifs

- **Objectif global :** identifier, à travers un processus participatif conduit par le pays, des actions à court, moyen et long termes en matière d'apprentissage et de développement des compétences dans le domaine des changements climatiques.
- **Objectifs spécifiques :**
  - disposer d'une base de ressources humaines durable pour faire face aux changements climatiques ;
  - améliorer les capacités des structures et organisations œuvrant dans le domaine de l'apprentissage et du développement des compétences en matière de lutte contre les changements climatiques (atténuation) et leurs effets néfastes (adaptation).

# ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Cinq orientations stratégiques (OS) ont été identifiées pour concrétiser la vision et atteindre les objectifs :

- **OS1. Renforcement des capacités individuelles dans l'éducation formelle**
- **OS2. Renforcement des capacités individuelles dans l'éducation informelle**
- **OS3. Renforcement des capacités individuelles dans l'éducation non formelle**
- **OS4. Développement des capacités institutionnelles d'apprentissage des secteurs de l'éducation**
- **OS5. Développement des capacités institutionnelles des secteurs clés ou connexes**

# PLAN D'ACTION

Orientations stratégiques	Actions
<b>Objectif Spécifique n° 1</b> : Disposer d'une base de ressources humaines durable pour faire face aux changements climatiques	
<b>OS1</b> : Renforcement des capacités individuelles dans l'éducation formelle	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Renforcer les capacités des formateurs et apprenants de tous les ordres d'enseignement sur les questions liées aux changements climatiques (atténuation, adaptation, prévention des catastrophes, économie, croissance et emplois vert, etc.)</li><li>▪ Renforcer les capacités des enseignants du supérieur et étudiants sur la conception, le montage et la gestion de projets intégrant les questions de changements climatiques (adaptation, atténuation, MDP, NAMA, REDD+, etc.)</li></ul>
<b>OS2</b> : Renforcement des capacités individuelles dans l'éducation informelle	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Former les professionnels des médias et les différentes catégories d'artistes et artisans sur les questions liées aux changements climatiques, en vue de la sensibilisation du public</li><li>▪ Réaliser et diffuser un clip vidéo et un film documentaire sur les changements climatiques en français et en langues locales pour la sensibilisation du grand public</li></ul>

# PLAN D'ACTION (2)

## Orientations stratégiques

## Actions

**Objectif Spécifique n° 1** : Disposer d'une base de ressources humaines durable pour faire face aux changements climatiques

**OS3** : Renforcement des capacités individuelles dans l'éducation non formelle

- Former les parlementaires, ainsi que les acteurs de l'administration publique et des collectivités territoriales, pour la prise en compte des questions liées aux changements climatiques dans la législation et la réglementation nationale
- Former les acteurs de l'enseignement supérieur et les chercheurs sur les questions de changements climatiques relatives aux ressources en eau, à la biodiversité, à l'agriculture, à la foresterie, aux énergies renouvelables, à la santé humaine, et sur les mesures d'adaptation et d'atténuation
- Faire participer des acteurs aux visites d'échange nationales, régionales, et aux conférences internationales sur les changements climatiques

# PLAN D'ACTION (3)

## Orientations stratégiques

## Actions

**Objectif Spécifique n° 2** : Améliorer les capacités des structures et organisations œuvrant dans le domaine de l'apprentissage et du développement des compétences en matière de changements climatiques

**OS4** : Développement des capacités institutionnelles d'apprentissage des secteurs de l'éducation

- Elaborer et adopter un programme d'étude et de formation prenant en compte les aspects liés aux changements climatiques au niveau des enseignements maternel, primaire, secondaire, technique et professionnel
- Renforcer les aspects liés aux changements climatiques dans les programmes d'étude et de formation au niveau de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
- Elaborer, éditer et diffuser des guides de formation (formateurs et apprenants) et des documents pédagogiques intégrant les préoccupations liées aux changements climatiques (adaptation, atténuation)
- Appuyer la mise en place ou le renforcement des matériels d'apprentissage sur les questions liées aux changements climatiques dans tous les ordres d'enseignement

# PLAN D'ACTION (4)

## Orientations stratégiques

## Actions

**Objectif Spécifique n° 2** : Améliorer les capacités des structures et organisations œuvrant dans le domaine de l'apprentissage et du développement des compétences en matière de changements climatiques

**OS5** : Développement des capacités institutionnelles d'apprentissage des secteurs clés ou connexes

- Renforcer les capacités des organisations professionnelles agricoles à élaborer et mettre en œuvre des programmes et projets de formation de leurs membres pour le développement des puits de carbone et l'adaptation à une agriculture à faible niveau d'intrants (secteur agriculture)
- Renforcer les capacités de la Direction Générale de l'Énergie, de la Société Béninoise d'Énergie Électrique et des Organisations non gouvernementales du secteur de l'énergie à développer des compétences et des ressources humaines en matière d'amélioration de l'efficacité énergétique à la production et à la consommation (secteur énergie)

# PLAN D'ACTION (5)

## Orientations stratégiques

## Actions

**Objectif Spécifique n° 2** : Améliorer les capacités des structures et organisations œuvrant dans le domaine de l'apprentissage et du développement des compétences en matière de changements climatiques

**OS5** : Développement des capacités institutionnelles d'apprentissage des secteurs clés ou connexes

- Accompagner les services centraux et décentralisés des chargés de la gestion des forêts et des ressources naturelles dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de renforcement des ressources humaines et de développement des compétences pour la conception, le développement et l'exécution des projets MDP, REDD+, etc. (secteur UTCAF)
- Appuyer les municipalités de Cotonou, de Porto-Novo et de Parakou pour se doter de programmes de renforcement des ressources humaines municipales en vue de réduire les émissions de méthane dans les déchets publics (réduction à la source, récupération, etc.) (secteur déchets)
- Appuyer la mise en place d'un système d'information (plateforme électronique d'information, de communication et d'échanges, banque de données, etc.) sur les changements climatiques (action transversale)

# PLAN D'ACTION (6)

## Orientations stratégiques

## Actions

**Objectif Spécifique n° 2 :** Améliorer les capacités des structures et organisations œuvrant dans le domaine de l'apprentissage et du développement des compétences en matière de changements climatiques

**OS5 :** Développement des capacités institutionnelles d'apprentissage des secteurs clés ou connexes

- Appuyer le développement des capacités des acteurs pour la mise en place de programmes et projets de renforcement des ressources humaines et des systèmes de production, de distribution et d'utilisation de l'eau, pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les centres de production et de traitement de l'eau potable et dans les systèmes d'irrigation, et pour faire face aux conséquences des inondations et des sécheresses (secteur ressources en eau)
- Accompagner le développement des capacités pour la mise en place d'un programme de renforcement des ressources humaines et du système de santé pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dans les hôpitaux et centres de santé, et faire face aux risques sanitaires liés au changement climatique, y compris les situations d'urgence résultant d'événements climatiques extrêmes et de l'élévation du niveau de la mer (secteur santé et zone côtière)

# MISE EN ŒUVRE ET SUIVI-EVALUATION

## Coordination institutionnelle

- Arrangement multi-acteurs (ministères sectoriels concernés, collectivités locales, Société civile, secteur privé et PTF). Le ministère en charge de l'Environnement, en tant que point focal de la Convention-Cadre des Nations-Unies sur les Changements Climatiques à travers la Direction Générale de l'Environnement (DGE), assure la coordination de la mise en œuvre et du suivi de la Stratégie.
- Suivi de la mise en œuvre de la stratégie assuré par le Comité National sur les Changements Climatiques (CNCC), élargi en cas de besoin à d'autres acteurs, notamment ceux des trois ordres d'enseignement, ou par un comité *ad hoc* fonctionnant sous son égide.
- Représentants des différentes entités au sein de ce comité sont les points focaux de la Stratégie pour leurs structures d'origine. Ils sont chargés de contribuer à la préparation des activités et de veiller à la mise en œuvre des actions prioritaires relevant de leurs secteurs respectifs.

# MISE EN ŒUVRE ET SUIVI-EVALUATION

## **Mobilisation des ressources**

- L'UNITAR, les partenaires de UN CC:Learn et le Gouvernement de la Confédération Suisse sont les principaux partenaires techniques et financiers dans le cadre de la phase pilote de l'élaboration et de la mise en œuvre de cette stratégie, pour lequel ils apportent un financement initial.
- Trois autres sources ont été identifiées pour assurer la continuité de la phase pilote et la mise en œuvre du plan d'action de la Stratégie : le budget national, la coopération multilatérale (PNUD, UNESCO, PNUE, etc.) et la coopération bilatérale (GIZ, CTB, AFD, etc.). Le secteur privé et la Société civile seront aussi sollicités.
- Les ministères en charge du Développement, des Finances et des Affaires étrangères seront sollicités pour la recherche et la mobilisation des financements pour la mise en œuvre des actions prioritaires retenues dans le cadre de la Stratégie.

# MISE EN ŒUVRE ET SUIVI-EVALUATION

## Mesures d'accompagnement

- Mise en œuvre de la Stratégie guidée par un certain nombre de principes-clés universellement reconnus comme contribuant aux succès des stratégies de développement.
- Succès de la mise en œuvre de la Stratégie dépendant également de l'appropriation de son contenu par toutes les composantes de la société, notamment les différents acteurs en charge de sa mise en œuvre, et du soutien des partenaires au développement. A cet effet, des dispositions devront être prises pour :
  - assurer l'appropriation effective du contenu de ladite stratégie au niveau de tous les acteurs ;
  - mettre effectivement en place le cadre institutionnel retenu pour sa mise en œuvre et le mécanisme de suivi-évaluation, et veiller à leur bon fonctionnement ;
  - mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à sa mise en œuvre et à son suivi, et assurer leur utilisation efficiente ;
  - organiser les concertations périodiques avec tous les acteurs, dans le but d'apprécier les progrès accomplis et d'envisager les mesures correctives nécessaires.

# MISE EN ŒUVRE ET SUIVI-EVALUATION

## Mécanisme de suivi-évaluation

- Suivi-évaluation de la Stratégie basée d'une concertation continue et d'une large implication des différents acteurs. Un rapport d'avancement est élaboré annuellement, de façon participative, avec toutes les parties prenantes, sous la coordination de la Direction Générale de l'Environnement.
- Une fiche de synthèse précisant, entre autres, le contexte, les objectifs et résultats attendus, les groupes cibles, les ressources et les indicateurs sera développée pour chaque action/activité prioritaire retenue.
- Tous les deux ans, la mise en œuvre de la Stratégie fait l'objet d'une évaluation.



**MERCI  
DE VOTRE AIMABLE  
ATTENTION.**