## Annexe du projet de résolution 4.4(1)/1 (Cg-19)

## Cadre de l’OMM pour le développement des capacités

Version 4, 7 décembre 2022

**Le Cadre de l’OMM pour le développement
des capacités en bref**



**Table des matières**

Liste des sigles et acronymes 4

Résumé 6

Partie I. Introduction 9

 Bref rappel historique 10

 Finalité de la mise à jour 11

Partie II. Portée et objectifs du Cadre de l’OMM pour le développement
des capacités 13

 2.1 Portée du Cadre – réduire et combler l’écart de capacité 13

 2.2 Objectifs du Cadre pour le développement des capacités 14

 2.3 Groupes cibles des parties prenantes du Cadre de l’OMM
 pour le développement des capacités 15

 2.4 Rapport du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités
 avec d’autres politiques et initiatives stratégiques de l’OMM 17

Partie III. Approche stratégique du Cadre de l’OMM pour le développement
des capacités 19

 3.1 Types de capacités et composantes du développement des capacités 19

 3.2 Principes du développement des capacités 22

 3.3 Processus de développement des capacités 26

Partie IV. Vue d’ensemble de l’action de l’OMM en matière de développement
des capacités 29

 4.1 Organes de l’OMM 29

 4.2 Partenaires de développement et mobilisation des ressources 30

 4.3 Partenariats public-privé (PPP) pour le soutien au développement
 des capacités 32

 4.4 Fournir et garantir les ressources humaines nécessaires 33

Partie V. Cadre pour le développement des capacités et Plan stratégique
de l’OMM 36

 5.1 Buts à long terme et objectifs stratégiques relatifs au Cadre
 de l’OMM pour le développement des capacités 36

 5.2 Priorités et domaines d’action du développement des capacités 37

ANNEXE I. Glossaire 39

ANNEXE II. Ressources documentaires relatives au Cadre de développement
des capacités 42

ANNEXE III. Liste des références 43

**Liste des sigles et acronymes**

|  |  |
| --- | --- |
| BAsD | Banque asiatique de développement  |
| BERD | Banque européenne pour la reconstruction et le développement  |
| BID | Banque interaméricaine de développement  |
| BAfD | Banque africaine de développement  |
| Cg | Congrès (Congrès météorologique mondial) |
| COI | Commission océanographique intergouvernementale  |
| CMSC | Cadre mondial pour les services climatologiques |
| EC | Conseil exécutif (OMM) |
| CPDB | Base de données sur les profils de pays (OMM) |
| CREWS | Initiative sur les systèmes d’alerte précoce aux risques climatiques |
| ISP | initiative de soutien aux pays |
| ETRP | Programme d’enseignement et de formation professionnelle  |
| FIDA | Fonds international de développement agricole |
| FAO | Organisation des Nations Unies pour l’alimentation et l’agriculture |
| GNUD | Groupe des Nations Unies pour le développement |
| HMEI | Association des fabricants d’équipements hydrométéorologiques |
| MHEWS | systèmes d’alerte précoce multidangers |
| OCP | plate-forme consultative ouverte (OMM) |
| OCDE | Organisation de coopération et de développement économiques |
| OMS | Organisation mondiale de la Santé |
| ONU | Organisation des Nations Unies |
| ODD | objectifs de développement durable |
| PMA | pays les moins avancés |
| PCOT | Programme de coopération technique |
| PNUAD | Plan-cadre des Nations Unies pour l’aide au développement |
| PCV | Programme de coopération volontaire  |
| PPP | partenariats public-privé |
| PNUD | Programme des Nations Unies pour le développement |
| PEID | petit État insulaire en développement |
| ROBM | Réseau d’observation de base mondial |
| SIO | Système d’information de l’OMM |
| SMHN | Services météorologiques et hydrologiques nationaux |
| SMTDP | Système mondial de traitement des données et de prévision (OMM) |
| SOFF | Mécanisme de financement des observations systématiques |
| SYMET | colloque de l’OMM sur l’enseignement et la formation professionnelle  |
| UNDRR | Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes |
| UNESCO | Organisation des Nations Unies pour l’éducation, la science et la culture |
| WIGOS | Système mondial intégré des systèmes d’observation de l’OMM |

# Résumé

Les concepts et pratiques de l’OMM visant à aider les Membres à développer leurs capacités ont évolué au fil des ans, passant de l’accent mis essentiellement sur l’enseignement et la formation professionnelle, par l’apport d’une assistance technique et de la mise en place de capacités spécifiques, au concept plus général actuel de développement des capacités. Cette transformation s’est produite dans l’ensemble du secteur du développement du système des Nations Unies et chez d’autres partenaires de développement en réponse à l’évolution des besoins et des enjeux sociétaux. La [résolution 49 (Cg-XVI)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5261#page=365) marque un tournant dans la conception des activités de développement, dans leur structure et dans leur mise en œuvre par l’Organisation. C’était la première fois que le Congrès consacrait l’expression «développement des capacités», défini comme *«le processus par lequel les personnes, les organisations et la société dans son ensemble mettent en pratique, renforcent, créent, adaptent et perfectionnent les capacités au fil du temps».* Donnant suite à ladite résolution, le Conseil exécutif a adopté la première Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités à sa soixante-quatrième session, en 2012.

En 2019, lors de sa soixante-douzième session, le Conseil exécutif a préconisé un examen et une mise à jour de la Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités dans le cadre d’un exercice décennal visant à analyser l’évolution de la situation et des besoins en matière de développement des capacités, à examiner les partenariats existants et futurs, et à tirer des enseignements de l’expérience des autres personnes travaillant dans ce domaine. La version actualisée de la Stratégie de l’OMM devrait contribuer au succès du processus de réforme de l’OMM en introduisant davantage d’innovation, de responsabilité et de cohérence entre toutes les parties prenantes s’agissant des mesures de développement des capacités.

La version révisée de la Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités constitue un cadre stratégique global permettant l’harmonisation et le renforcement des capacités de développement de l’OMM dans tous les domaines d’activité participant au cycle de valeur associé à la production d’informations et de services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux connexes. La version révisée du document correspondant est donc intitulée «Cadre de l’OMM pour le développement des capacités». La complexité des actions de développement des capacités, en raison de leur nature multipartite et pluridisciplinaire, de la diversité des mécanismes de financement, tant nationaux qu’internationaux, et de la variété des structures institutionnelles, rend nécessaire un nouveau cadre de collaboration rassemblant toutes les parties prenantes. Le Cadre facilite cette collaboration par l’établissement de principes fondamentaux, de processus normalisés et de critères d’évaluation permettant à toutes les parties prenantes de planifier et de mettre en œuvre des actions cohérentes en matière de développement des capacités.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités est étroitement lié au Plan stratégique et au Plan opérationnel de l’OMM, tout comme le but à long terme 4 visant à réduire l’écart de capacité. Il souligne l’importance de prendre en compte les principaux éléments du développement des capacités, tels que le soutien apporté par les pouvoirs publics, la coopération internationale, l’investissement et l’aide ciblée aux pays Membres en développement et à leurs SMHN (Services météorologiques et hydrologiques nationaux) afin de renforcer leurs capacités en matière de prestation de services et de garantir la disponibilité des informations et services essentiels dont ont besoin les gouvernements, les secteurs économiques et les citoyens. En outre, la portée du Cadre de l’OMM inclut la mise en œuvre d’approches proactives en matière de développement des capacités pour compenser le poids des facteurs techniques ou politiques qui pourraient creuser encore le fossé en matière de capacités et créer davantage d’inégalités entre les Membres. Bien que le principal domaine d’action du Cadrede l’OMM corresponde au but à long terme 4, il est admis que l’activité de développement des capacités est de nature interdisciplinaire, commune à tous les buts à long terme. Par conséquent, le Cadre de l’OMM devrait fournir un cadre garantissant la cohérence et la complémentarité de tous les efforts de soutien au développement des capacités dans le Plan stratégique et le Plan opérationnel de l’OMM.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités est conforme au point de vue du Groupe des Nations Unies pour le développement selon lequel l’objectif général de toute action de soutien au développement des capacités est d’ «assurer la bonne exécution des activités de développement, leur bonne administration et leur appropriation par le pays, en donnant aux acteurs nationaux les moyens de gérer et de fournir des services aux groupes cibles en toute efficacité et efficience et de manière autonome». De même, l’objectif principal du Cadre de l’OMM est d’améliorer la pertinence, l’efficacité et la durabilité des activités de développement des capacités de l’OMM. Le Cadre contribuerait ainsi à la mise en œuvre de la philosophie et des buts à long terme du Plan stratégique de l’OMM, en particulier du but à long terme 4, intitulé «*Réduire l’écart de capacité sur le plan des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux: faire en sorte que les pays en développement puissent fournir les informations et les services essentiels dont ont besoin les gouvernements, les secteurs économiques et les citoyens»*.

Dans le contexte du processus de réforme de l’OMM, le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités a pour objectif d’intégrer pleinement l’approche stratégique en matière de développement des capacités pour l’ensemble des parties prenantes, programmes, stratégies et initiatives concernés, en facilitant une compréhension commune des principes, des modalités et des méthodes de développement des capacités. Ce faisant, le Cadre de l’OMM renforcera la cohérence de la planification et de la mise en œuvre des activités de développement des capacités pour obtenir des effets cumulés et des résultats durables.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités met l’accent sur le rôle des gouvernements nationaux, notamment s’agissant de la planification et de la pérennisation des capacités des SMHN, en partenariat avec les régions et la communauté internationale. Il souligne également l’importance que revêtent les SMHN pour la sécurité des populations et le développement économique et, d’une manière générale, les retombées socio-économiques des services météorologiques, climatologiques et hydrologiques. La Cadre promeut parallèlement le principe d’appropriation nationale du développement des capacités et la nécessité de veiller à ce que les actions menées dans ce domaine aient une incidence maximale sur le plan national.

Le Cadre analyse l’évolution des parties prenantes du développement des capacités, tant au sein de l’OMM qu’à l’extérieur. Les principaux groupes de parties prenantes à cet égard sont les bénéficiaires (les Membres de l’OMM et leurs institutions concernées) et les fournisseurs de soutien au développement des capacités, qui comprennent les organes de l’OMM ainsi que les partenaires internationaux et nationaux extérieurs. L’évolution du contexte du développement des capacités est également abordée sous l’angle de la multiplicité des parties prenantes (secteurs public, privé, universitaire et civil) et de la complémentarité de leurs fonctions et de leur contribution s’agissant du processus de développement des capacités. En outre, les liens entre le Cadre et d’autres stratégies, initiatives et programmes de l’OMM ont été mis en évidence. L’une des principales conclusions de cette analyse est la nécessité d’une approche inclusive et cohérente visant à tirer parti des atouts des différents acteurs dans la réalisation des objectifs de développement des capacités.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités propose l’adoption d’une approche stratégique, qui serait utilisée par toutes les parties prenantes pour planifier leurs actions dans ce domaine. Les principaux éléments de cette approche sont les suivants:

a) Quatre composantes du développement des capacités: institutions, technologie, information et prestation de services, et capacités en matière de ressources humaines. Chacune de ces composantes, étroitement liée aux autres, nécessite l’adoption de mesures ciblées de développement des capacités fondées sur une évaluation globale des lacunes;

b) Six principes de développement des capacités à intégrer dans toute action prévue concernant le développement des capacités: approche globale; durabilité; mesures prioritaires de développement des capacités, visant à combler les principales lacunes en matière de capacités et à répondre aux besoins de la société; actions fondées sur l’efficacité et l’innovation; actions qui instaurent la confiance et renforcent la coopération, l’équité et l’inclusion; actions de développement des capacités axées sur les résultats;

c) Cinq étapes pour le processus de développement des capacités: évaluation des lacunes et des besoins en matière de capacités; participation des parties prenantes au développement des capacités; conception d’actions appropriées en matière de développement des capacités; mise en œuvre de ces actions; évaluation de leurs effets.

Pour chacun des trois éléments majeurs et chacune de leurs composantes, le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités fournit une liste des principaux résultats escomptés permettant d’apporter les améliorations souhaitées pour réduire et éliminer les écarts de capacité des institutions des Membres et les aider à remplir leurs missions essentielles.

S’appuyant sur l’importance historique de l’enseignement et de la formation professionnelle au sein de l’OMM, le Cadre souligne le besoin crucial de garantir et de maintenir la disponibilité des ressources humaines appropriées pour les SMHN des Membres et les institutions connexes. À cet égard, les orientations stratégiques devraient tenir compte de l’évolution rapide de la science et de la technologie, qui modifie considérablement les compétences et les aptitudes requises des futurs professionnels.

Le Cadre tient également compte de la politique générale de l’OMM visant à promouvoir le partenariat public-privé (PPP) dans tous les domaines d’activité de l’Organisation. Ce partenariat offre de nouvelles possibilités pour combler les lacunes en matière de capacités et garantir des résultats durables dans le cadre des actions de développement des capacités. Les partenariats multisectoriels seront indispensables pour renforcer les capacités des SMHN à faire face à la complexité croissante des problèmes technologiques et socio-économiques.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités devrait être considéré comme l’un des principaux facteurs contribuant à la stratégie et au projet à long terme de l’OMM. Concrètement, il donnera lieu à l’adoption de mesures à l’appui des objectifs stratégiques fixés pour chaque période de quatre ans. Dans la perspective de l’adoption des nouvelles versions du Plan stratégique et du Plan opérationnel de l’OMM pour la période 2024‑2027, la mise en œuvre au cours de cette période du concept de Cadre de l’OMM pour le développement des capacités et de l’approche stratégique correspondante se traduira par un certain nombre d’activités concrètes de développement des capacités figurant dans le Plan opérationnel. Le Cadre contribuera de manière importante à la réalisation des buts à long terme du Plan stratégique, mais il sera plus particulièrement axé sur les domaines prioritaires déterminés dans le cadre du but à long terme 4: *Réduire l’écart de capacité sur le plan des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux: faire en sorte que les pays en développement puissent fournir les informations et les services essentiels dont ont besoin les gouvernements, secteurs économiques et citoyens.*

**Partie I. Introduction**

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités, approuvé par le Dix-neuvième Congrès météorologique mondial en 2023, et ci-après dénommé «le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités» ou «le Cadre», constitue une nouvelle étape dans la fourniture continue d’une assistance aux SMHN des Membres leur permettant d’acquérir et de maintenir les niveaux de capacité nécessaires à l’accomplissement de leurs missions nationales et au respect de leurs engagements internationaux, l’apport de cette aide étant une constante dans l’histoire de l’Organisation.

La version actualisée du Cadre met l’accent sur le «Quoi, Qui, Quand et Comment» du développement des capacités (voir l’encadré 1) dans le cadre de la réforme actuelle de l’OMM et a pour but d’améliorer la pertinence, l’efficacité et la durabilité des activités de l’OMM en matière de développement des capacités. Dans un contexte international plus large, le Cadre aligne les concepts et pratiques de l’OMM dans ce domaine sur ceux élaborés dans le contexte du Plan-cadre des Nations Unies pour l’aide au développement (PNUAD) et du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD). Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies ont mis en place le cadre mondial pour le développement durable, fondé sur un consensus politique mondial et sur une coopération active pour relever les défis mondiaux. Par la suite, des organisations spécialisées ont mis en place leurs propres cadres et stratégies et contribuent à la réalisation des objectifs mondiaux au moyen de programmes et d’actions ciblés. Ainsi, le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités intègre les expériences, les recommandations et les enseignements tirés par les organisations partenaires, notamment le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes (UNDRR), l’Organisation des Nations Unies pour l’alimentation et l’agriculture (FAO), l’Organisation des Nations Unies pour l’éducation, la science et la culture (UNESCO), la Banque mondiale, l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ainsi qu’un certain nombre d’organismes nationaux de développement.

***Encadré 1. Cadre de l’OMM pour le développement des capacités:
Quoi, Qui, Quand, Comment***

| **Cadre de l’OMM pour le développement des capacités:QUOI, QUI, QUAND et COMMENT** |
| --- |
| **QUOI** | Améliorer la pertinence, l’efficacité et la durabilité des activités de développement des capacités de l’OMM afin de contribuer à la mise en œuvre de la philosophie et des buts à long terme du Plan stratégique de l’OMM, en particulier du but à long terme 4: *Réduire l’écart de capacité sur le plan des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux*.  |
| **QUI** | Un éventail inclusif, multisectoriel, multipartite et multidisciplinaire de parties prenantes dans le domaine des activités de développement des capacités coordonné par l’OMM: les gouvernements des Membres et les SMHN qu’ils ont mis en place, en particulier dans les PMA et les PEID; les organes constituants de l’OMM et leurs sous-structures; le Secrétariat de l’OMM; les partenaires des Nations Unies; les partenaires internationaux et nationaux pour le développement; les acteurs des secteurs public, privé, universitaire et civil qui participent au cycle de valeur associé à la production, à la fourniture et à l’utilisation de services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux. |
| **QUAND** | Le calendrier du Cadre est aligné sur la mise en œuvre des perspectives de l’OMM à l’horizon 2030 et des buts à long terme, en mettant l’accent sur les mesures de développement des capacités envisagées dans le Plan stratégique de l’OMM pour la période 2024-2027. |
| **COMMENT** |  Établir un cadre stratégique global constitué de principes, d’approches et de processus normalisés permettant de mener des actions cohérentes de développement des capacités au sein de l’Organisation; Aligner les actions de développement des capacités sur les orientations stratégiques et le processus de réforme de l’OMM, en facilitant le recours aux techniques modernes et aux avancées scientifiques pour améliorer la fourniture d’informations et de services essentiels; Promouvoir des approches novatrices visant à resserrer la collaboration avec les parties prenantes de tous les secteurs afin de mettre en œuvre des mesures efficaces et durables de développement des capacités, ciblant les lacunes en matière de capacités à combler en priorité, afin de permettre l’amélioration continue et autonome des capacités des institutions concernées;  Renforcer la responsabilité des investisseurs et l’efficacité socio-économique des investissements effectués dans le développement des capacités, en s’appuyant sur l’appropriation par les pays, le renforcement des institutions et une meilleure mobilisation des ressources; Fournir des orientations stratégiques actualisées s’agissant de l’évolution des besoins en ressources humaines et des activités d’enseignement et de formation coordonnées par l’OMM.  |

**Bref rappel historique**

Au fil des décennies, diverses formes d’assistance ont été apportées aux Membres dans le cadre de programmes spécialisés de l’OMM, tels que le Programme d’enseignement et de formation professionnelle (ETRP), le Programme de coopération volontaire (PCV), le Programme de coopération technique (PCOT), et par la mise en place de capacités permise par de nombreux autres programmes portant sur tous les aspects du temps, de l’eau, du climat et sur d’autres domaines d’activité de l’OMM liés à l’environnement. Cette assistance se caractérise principalement par l’importance de la coopération avec un certain nombre d’organisations partenaires au sein du système des Nations Unies, ainsi qu’avec d’autres organisations internationales, des organismes nationaux de développement et des gouvernements de pays Membres. L’OMM a joué un rôle clé pour coordonner ces efforts multipartites de développement des capacités à l’échelle mondiale, régionale et nationale.

Le concept et les pratiques de l’OMM visant à aider les Membres à développer leurs capacités ont évolué au fil des ans, passant de l’accent mis essentiellement sur l’enseignement et la formation professionnelle, par l ’apport d’une assistance technique et la mise en place de capacités spécifiques, au concept plus général actuel de développement des capacités (voir l’encadré 2). Cette transformation s’est produite dans l’ensemble du secteur du développement du système des Nations Unies et chez d’autres partenaires de développement en réponse à l’évolution des besoins et des enjeux sociétaux.

La [résolution 49 (Cg-XVI)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5261#page=365), intitulée Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités, marque un tournant dans la conception des activités de développement, dans leur structure et dans leur mise en œuvre par l’Organisation. C’était la première fois que le Congrès consacrait l’expression «développement des capacités», définie comme *«le processus par lequel les personnes, les organisations et la société dans son ensemble mettent en pratique, renforcent, créent, adaptent et perfectionnent les capacités au fil du temps[[1]](#footnote-2)*».La [résolution 49 (Cg-XVI)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5261#page=365) demande au Conseil exécutif d’élaborer une Stratégie en matière de développement des capacités, étant entendu que la développement des capacités constitue une priorité stratégique interdisciplinaire majeure du Plan stratégique de l’OMM.

***Encadré 2. Calendrier de l’évolution du concept de développement des capacités
et de la Stratégie***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Année** | **Événement** | **Décision/Résolution** | **Mesures** |
| *2011* | *Cg-16* | *Résolution 49 (Cg-16)* | *Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités – le Conseil exécutif est chargé d’élaborer la Stratégie* |
| *2012* | *EC-64* | *Résolution 18 (EC-64)* | *Première Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités – Approuvée* |
| *2013* | *EC-65* | *Résolution 16 (EC-65)* | *Plan de mise en œuvre de la Stratégie pour le développement des capacités approuvé* |
| *2015* |  |  | *OMM-N° 1133, publication de Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités et Plan de mise en œuvre*  |
| *2015* | *Cg-17* | *Résolution 50 (Cg-17)* | *Mise en place du Programme pour le développement des capacités* |
| *2019* | *Cg-18* | *Résolution 74 (Cg-18)* | *Combler l’écart de capacité* |
|  |  | *Résolution 1* | *Le Plan stratégique de l’OMM pour la période 2020-2023 est adopté. But à long terme 4 pour réduire l’écart de capacité – principal domaine en matière de développement des capacités*  |
|  | *EC-71* | *Résolution 7 (EC-71)* | *Création du Groupe d’experts pour le développement des capacités* |
| *2020* | *EC-72* | *Décision 12 (EC-72)* | *Mise à jour de la Stratégie pour le développement des capacités* |
| *2021–2022* |  |  | *Mesures de suivi du Groupe d’experts pour le développement des capacités concernant la mise à jour de la Stratégie pour le développement des capacités* |
| *2023* | *Cg-19* | *Résolution 20* | *Cadre de l’OMM pour le développement des capacités à l’horizon 2023 (approuvé)* |

Donnant suite à la [résolution 49 (Cg-XVI)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5261#page=365), la première Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités a été approuvée par le Conseil exécutif à sa soixante-quatrième session, en 2012 [(résolution 18 (EC-64))](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5108#page=169). La Stratégie adoptée en 2012 a fourni un cadre stratégique s’appuyant sur une approche globale du développement des capacités, son objectif principal étant de mettre en évidence la manière dont l’OMM peut aider les membres des Services météorologiques et hydrologiques nationaux (SMHN) à développer et à maintenir leurs activités. Les principaux éléments du concept de développement des capacités de l’OMM ont été présentés, tels que les différentes composantes du développement des capacités, les objectifs stratégiques liés au développement des capacités et les différentes approches stratégiques, ainsi qu’un processus structuré de développement des capacités. Une proposition visait à instaurer un système d’évaluation des capacités des Membres fondé sur l’évaluation du statut et des activités de leurs SMHN).

**Finalité de la mise à jour**

La stratégie à long terme de l’OMM est marquée par les défis sociétaux mondiaux, auxquels tentent de répondre le Programme de développement durable à l’horizon 2030, l’Accord de Paris sur les changements climatiques et le Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe. Toutes les stratégies de soutien, y compris la Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités, contribuent à répondre à la demande croissante d’informations et de services exploitables, accessibles et fiables sur l’évolution de l’ensemble du système terrestre.

L’examen et la mise à jour de la Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités ont été demandés par le Conseil exécutif ([décision 12 (EC-72)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10514#page=152) et [décision 9 (EC-75)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11443#page=84)) et se sont inscrits dans le cadre d’un exercice décennal visant à analyser l’évolution de la situation et des besoins en matière de développement des capacités, à examiner les partenariats existants et futurs, et à tirer des enseignements de l’expérience d’autres acteurs œuvrant dans le même domaine. La version actualisée du document contribuera au succès du processus de réforme de l’OMM en introduisant davantage d’innovation, de responsabilité et de cohérence entre toutes les parties prenantes s’agissant des mesures de développement des capacités.

Le Cadre constitue un cadre stratégique global permettant l’harmonisation et le renforcement des activités de développement des capacités de l’OMM dans tous les domaines d’activité participant au cycle de valeur associé à la production d’informations et de services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux connexes. La complexité des actions de développement des capacités, en raison notamment de leur nature multipartite et pluridisciplinaire, de la diversité des mécanismes de financement, tant nationaux qu’internationaux, et de la variété des structures institutionnelles, requiert l’instauration d’un nouveau cadre de collaboration rassemblant toutes les parties prenantes. Le Cadre facilite cette collaboration par l’établissement de principes fondamentaux, de processus normalisés et de critères d’évaluation permettant à toutes les parties prenantes de planifier et de mettre en œuvre des actions cohérentes en matière de développement des capacités.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités, adopté par le Dix-neuvième Congrès en 2023, sera un document évolutif, révisé par le Conseil exécutif par l’intermédiaire de ses organes subsidiaires compétents, en coordination avec les Membres, les conseils régionaux, les commissions techniques, le Conseil de la recherche et d’autres parties prenantes concernées par le développement des capacités.

**Partie II. Portée et objectifs du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités**

**2.1 Portée du Cadre – réduire et combler l’écart de capacité**

L’intitulé du but à long terme 4 du Plan stratégique de l’OMM, «Réduire l’écart de capacité sur le plan des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux», met en évidence le fait que de nombreux SMHN sont confrontés à d’importants besoins de développement et à des lacunes en matière de capacité à fournir des informations et des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux pour répondre aux besoins nationaux, régionaux et mondiaux. Les problèmes les plus courants sont la pérennité des installations, la disponibilité des ressources financières et humaines et la capacité à tirer profit des progrès de la science, de la recherche et de la technologie. Ces lacunes en matière de capacités (voir l’encadré 3), fréquentes dans les pays particulièrement vulnérables aux risques naturels, peuvent compromettre l’efficacité de la protection des personnes et des biens et ralentir la reprise socio-économique. En outre, la mondialisation et l’interdépendance des infrastructures essentielles peuvent contribuer à creuser davantage les écarts de capacité entre les SMHN et les organismes apparentés. Par ailleurs, le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités encourage toutes les parties prenantes à accorder une attention particulière à la Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes lors de la planification et de la mise en œuvre des activités de développement des capacités.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités, crucial pour atteindre le résultat clé visé par le but à long terme 4, définit un cadre et des orientations relatifs aux activités de développement des capacités destinées à réduire efficacement les écarts de capacité entre les Membres. Il souligne l’importance de la prise en compte des principaux éléments du développement des capacités, tels que le soutien apporté par les pouvoirs publics, la coopération internationale, l’investissement et l’aide ciblée aux pays Membres en développement et à leurs SMHN afin de renforcer leurs capacités en matière de prestation de services et de garantir la disponibilité des informations et services essentiels dont ont besoin les gouvernements, les secteurs économiques et les citoyens. De plus, la portée du Cadre inclut la mise en œuvre d’approches proactives en matière de développement des capacités pour compenser les facteurs techniques ou politiques qui pourraient creuser encore le fossé en matière de capacités et créer davantage d’inégalités entre les Membres.

Bien que le principal domaine d’action du Cadre corresponde au but à long terme 4, il est admis que l’activité de développement des capacités est de nature interdisciplinaire, commune à tous les buts à long terme. Par conséquent, le Cadre devrait fournir un cadre pour garantir la cohérence et la complémentarité de tous les efforts de soutien au développement des capacités dans le Plan stratégique et le Plan opérationnel de l’OMM.

***Encadré 3. Explication de l’écart de capacité***

L’écart de capacité[[2]](#footnote-3) est défini comme une importante disparité entre les buts et les objectifs d’une organisation et sa capacité réelle ou potentielle à les atteindre. Une organisation présentant des lacunes en matière de capacités n’est pas à la hauteur dans des domaines clés, ce qui peut l’empêcher d’appliquer sa philosophie et de remplir sa mission. Les écarts de capacité peuvent être mesurés par rapport aux meilleures pratiques existantes ou aux exigences nationales ou internationales en vigueur.

Dans le contexte de l’OMM, il existe des lacunes en matière de capacités dans la mesure où de nombreux SMHN sont confrontés à d’importants besoins de développement et n’ont pas la capacité de fournir les informations et les services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux pour répondre aux besoins nationaux, régionaux et mondiaux. Les problèmes les plus courants sont la pérennité des installations, la disponibilité des ressources humaines et la capacité à tirer parti des progrès de la science et de la technologie. Ces lacunes sont fréquentes dans les pays particulièrement vulnérables aux risques naturels. Elles pourraient compromettre l’efficacité de la protection des personnes et des biens et ralentir la reprise socio-économique. En outre, la mondialisation et l’interdépendance des infrastructures essentielles peuvent contribuer à creuser davantage les écarts de capacité entre les SMHN et les organismes apparentés. Vu la fréquence et l’intensité accrues des extrêmes météorologiques, climatiques et hydrologiques, il est plus important que jamais de combler cet écart de capacité en favorisant le soutien du gouvernement, la coopération internationale, l’investissement et l’assistance ciblée.

L’un des domaines prioritaires de mise en œuvre du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités consistera en l’élaboration et l’application d’une méthode normalisée d’évaluation des capacités pour documenter et signaler les écarts de capacité et les progrès accomplis au fil du temps. L’objectif affiché est de cartographier les écarts de capacité à l’échelle régionale et mondiale afin d’établir des priorités et d’optimiser l’aide au développement des capacités en mobilisant toutes les formes de coopération et de partenariat.

Par conséquent, le Cadre met en évidence l’importance des méthodes et des activités visant à déterminer les écarts de capacité au niveau des Membres et des organisations, à en analyser les raisons, à planifier des mesures correctives, à mettre en œuvre des approches stratégiques, à définir le rôle des principales parties prenantes, à évaluer et à analyser les incidences des actions de développement des capacités, à mobiliser des partenaires de développement et des ressources, à recueillir des informations en retour et à assurer la cohérence des actions de développement des capacités menées par les organes constituants de l’OMM et d’autres organismes dans le cadre des programmes de l’OMM. Cette approche globale des actions de soutien du Cadre pour le développement des capacités revêt une importance capitale, car une approche partielle consistant à combler uniquement certains écarts de capacité pris isolément ne permet pas d’obtenir des résultats durables. Le Cadre insiste sur la nécessité d’établir des partenariats à tous les niveaux de la planification et de l’exécution des actions de soutien au développement des capacités et met dorénavant l’accent sur le potentiel considérable des partenariats public-privé pour la conception de projets et de solutions efficaces en la matière.

**2.2 Objectifs du Cadre pour le développement des capacités**

Selon le Groupe des Nations Unies pour le développement, l’objectif général de toute action de soutien au développement des capacités est le suivant: «assurer la bonne exécution des activités de développement, leur bonne administration et leur appropriation par le pays, en donnant aux acteurs nationaux les moyens de gérer et de fournir des services aux groupes cibles en toute efficacité et efficience et de manière autonome».

De même, l’objectif principal du Cadre est d’améliorer la pertinence, l’efficacité et la durabilité des activités de développement des capacités de l’OMM. Le Cadre devrait contribuer à l’application de la philosophie et des buts à long terme du Plan stratégique de l’OMM, en particulier de son but à long terme 4, *Réduire l’écart de capacité sur le plan des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux: faire en sorte que les pays en développement puissent fournir les informations et les services essentiels dont ont besoin les gouvernements, les secteurs économiques et les citoyens*.

Pour chacun des objectifs stratégiques susmentionnés, il convient de déterminer et de classer par ordre de priorité les écarts de capacité. Un ensemble d’actions de développement des capacités visant à combler ces lacunes, convenues avec les Membres et les partenaires, font partie du Plan opérationnel de l’OMM en vue de leur mise en œuvre par les parties prenantes concernées.

Dans le cadre du processus de réforme de l’OMM, le Cadre a pour objectif d’intégrer pleinement l’approche stratégique en matière de développement des capacités pour l’ensemble des parties prenantes, programmes, stratégies et initiatives concernés, en facilitant une compréhension commune des principes, des modalités et des méthodes de développement des capacités. Ce faisant, le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités renforcera la cohérence de la planification et de la mise en œuvre des activités de développement des capacités pour obtenir des effets cumulés et des résultats durables.

Le Cadre met l’accent sur le rôle des gouvernements nationaux, notamment s’agissant de la planification et de la pérennisation des capacités des SMHN, en partenariat avec les régions et la communauté internationale. Il souligne également l’importance que revêtent les SMHN pour la sécurité des populations et le développement économique et, d’une manière générale, les retombées socio-économiques des services météorologiques, climatologiques et hydrologiques. Le Cadre promeut parallèlement le principe d’appropriation nationale du développement des capacités et la nécessité de veiller à ce que les actions menées dans ce domaine aient une incidence maximale sur le plan national.

**2.3 Groupes cibles des parties prenantes du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités**

Le Cadre s’adresse à plusieurs groupes de parties prenantes:

 **Bénéficiaires du soutien en matière de développement des capacités**: Les Membres et leurs SMHN ayant des besoins en matière de développement des capacités. Les SMHN des pays en développement, en particulier des pays les moins avancés (PMA), des petits États insulaires en développement (PEID) et des territoires insulaires Membres de l’OMM, représentent la cible principale. L’application du Cadre par les SMHN permettra d’améliorer l’évaluation des capacités, de déterminer les écarts de capacité et de hiérarchiser les interventions en matière de développement des capacités. Le Cadre constituera une aide à la conception de ces interventions, maintiendra un équilibre entre les résultats institutionnels, organisationnels et individuels en vue de garantir la pleine réalisation des améliorations souhaitées dans l’exécution des missions des SMHN, débouchant sur des avantages tangibles pour la société et l’économie, et assurera la durabilité des résultats.

 **Fournisseurs de soutien au développement des capacités**: Les SMHN sont des partenaires clés qui apportent un soutien de pair à pair aux bénéficiaires. Le conseil entre pairs est essentiel à la réussite de la mise en place du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités, car il favorise le partage d’expertise entre les SMHN. *]*

 **Organes de l’OMM**: En tant que cadre global à l’échelle de l’Organisation, le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités s’adresse à tous les organes constituants de l’OMM et à leurs structures subsidiaires qui participent à la planification et à la mise en œuvre des activités de soutien au développement des capacités. En raison de la nature pluridisciplinaire et interdisciplinaire de ces activités, la coordination et le partage d’informations entre les organes de l’OMM sont d’une importance cruciale pour l’efficacité et l’efficience du développement des capacités. À chaque niveau structurel, les organes de l’OMM devraient avoir un champ d’action et des responsabilités clairement définis en matière de développement des capacités, principalement comme suit:

o Congrès de l’OMM: concevoir la politique générale et les orientations stratégiques du développement des capacités en intégrant les priorités de haut niveau définies sur la base des besoins de la société à l’échelle mondiale;

o Conseil exécutif: assurer la coordination et le suivi des activités, fournir des conseils et adopter des mesures d’urgence par l’intermédiaire de ses organes subsidiaires;

o Commissions techniques: répondre aux besoins en matière de capacités techniques et combler les lacunes en matière de conception et de mise en œuvre de divers systèmes, ainsi que soutenir le développement des capacités afin de garantir le respect des normes mondiales instaurées par l’OMM;

o Conseil de la recherche: intégrer les connaissances scientifiques, les innovations, le partage et la production conjointe des connaissances nécessaires à la réalisation des activités de soutien au développement des capacités;

o Conseils régionaux: définir et couvrir les besoins spécifiques des régions en matière de développement des capacités, en mettant l’accent sur les principales lacunes, au moyen de mécanismes régionaux et interrégionaux de développement des capacités (notamment les centres et installations régionaux existants) et de partenariats et par la mobilisation des ressources;

o Secrétariat de l’OMM: assurer de manière générale la coordination, le soutien aux activités de développement des capacités et leur gestion; communiquer efficacement avec les partenaires; déterminer, encourager et faciliter les actions en matière de mobilisation des ressources, de suivi et d’évaluation pour favoriser les progrès constants dans le domaine du développement des capacités.

 **Partenaires pour le développement des capacités**: Ce groupe comprend l’ensemble des organisations et institutions partenaires qui participent aux activités de soutien au développement des capacités, en particulier s’agissant du financement, de l’enseignement et de la formation professionnelle, du transfert de compétences, de technologie et de connaissances, du soutien politique et de la sensibilisation. L’[Alliance pour le développement hydrométéorologique](https://alliancehydromet.org/), récemment créée, rassemble de grands partenaires de développement tels que les organismes des Nations Unies pour le développement, les institutions spécialisées et les banques et fonds de développement. De nombreux organismes nationaux de développement coopèrent activement avec l’OMM et les Membres, participant aux activités de soutien au développement des capacités des SMHN. Des initiatives multilatérales telles que [l’initiative CREWS (Initiative sur les systèmes d’alerte précoce aux risques climatiques)](https://www.crews-initiative.org/fr) aident les PMA et les PEID à développer leurs capacités en renforçant leur aptitude à fournir des informations et des services essentiels sur les risques climatiques et météorologiques. Le secteur privé constitue un autre groupe essentiel de parties prenantes, en particulier le secteur hydrométéorologique, représenté par des organismes tels que [l’Association des fabricants d’équipements hydrométéorologiques (HMEI)](https://www.hmei.org/). La [Déclaration de Genève – 2019](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=21763#.ZFn6r3ZBwuU) a souligné la nécessité d’associer davantage le secteur privé aux activités de soutien au développement des capacités afin de fournir des solutions technologiques efficaces et durables. Elle confirme le rôle clé reconnu au secteur privé dans le cadre de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies à l’horizon 2030.

 **Le Campus mondial de l’OMM** fait partie intégrante des partenaires pour le développement des capacités. Il rassemble dans un même réseau les établissements d’enseignement et les SMHN participant à l’élaboration et à la mise en œuvre d’activités d’enseignement et de formation professionnelle dans les domaines de la météorologie, de la climatologie, de l’hydrologie et des sciences environnementales connexes. Il comprend également le Laboratoire virtuel pour l’enseignement et la formation dans le domaine de la météorologie satellitale (VLab), un réseau mondial de centres de formation spécialisés, appelés Centres d’excellence, qui bénéficient du soutien d’un ou de plusieurs opérateurs de satellite appartenant au Groupe de coordination pour les satellites météorologiques (CGMS), lequel contribue à l’amélioration des services météorologiques, hydrologiques, climatologiques et environnementaux en permettant aux Membres de l’OMM d’utiliser les données satellitaires.

**2.4 Rapport du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités avec d’autres politiques et initiatives stratégiques de l’OMM**

Un certain nombre de plans et de stratégies de mise en œuvre élaborés en appui au Plan stratégique de l’OMM contiennent des éléments de soutien au développement des capacités. L’un des objectifs du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités est de garantir la cohérence et la complémentarité de ces éléments dans un cadre stratégique commun de développement des capacités.

Dans le domaine de la prestation de services, le Cadre devrait être cohérent avec la [*Stratégie de l’OMM en matière de prestation de services*](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=16002#.ZFn7AnZBwuV) (OMM-N° 1129), qui oriente les actions visant à atteindre le but à long terme 1, *Mieux répondre aux besoins de la société: fournir des informations et services fiables, accessibles, axés sur les attentes des utilisateurs et adaptés à l’usage prévu.* Le renforcement des systèmes nationaux d’alerte précoce multidangers (MHEWS) est un domaine majeur de développement des capacités, classé comme prioritaire et élevé au rang d’action coordonnée par les Nations Unies sous la direction de l’OMM dans le cadre de l’[Initiative en faveur d’alertes précoces pour tous»](https://public.wmo.int/en/earlywarningsforall). En outre, l’amélioration des services climatologiques à l’appui de l’adaptation au changement climatique constitue un autre domaine dynamique de développement des capacités.

Le but à long terme 2, *Améliorer les observations et les prévisions relatives au système terrestre: raffermir les bases techniques pour l’avenir,* s’appuie sur les plans de mise en œuvre du Système mondial intégré des systèmes d’observation de l’OMM (WIGOS), du Système d’information de l’OMM (SIO) et du Système mondial de traitement des données et de prévision (SMTDP) de l’OMM. Parallèlement à l’adoption continue de nouvelles technologies et de nouvelles ressources en vue d’améliorer les capacités de ce système mondial de systèmes, des actions fortes de développement des capacités sont nécessaires pour combler les écarts de capacité existants et permettre à tous les pays de tirer profit des progrès de la science et de la technologie. La mise en œuvre de la politique unifiée en matière de données [(résolution 1 (Cg‑Ext(2021))](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11112#page=10), visant à étayer les exigences du Réseau d’observation de base mondial (ROBM) et l’approche axée sur le système Terre, constituera une priorité majeure pour la décennie en cours.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités sera complété par la Stratégie de mobilisation des ressources de l’OMM (en cours d’élaboration, elle doit être adoptée par le Dix-neuvième Congrès, en 2023), qui fournira une approche stratégique pour améliorer l’accès aux fonds extrabudgétaires et leur disponibilité en soutien aux activités de développement des capacités de l’OMM, en particulier aux principales initiatives visant à combler les lacunes prioritaires en matière de capacités.

Le renforcement de la chaîne de valeur de «la science à l’appui des services» devrait améliorer les capacités de prévision des SMHN des Membres, ce qui contribuera à combler les écarts de capacité dans la prestation de services opérationnels dans de nombreux pays en développement (voir l’encadré 4). Cette chaîne de valeur fournira également de nouvelles capacités pour étayer les politiques et les plans nationaux relatifs à l’adaptation au changement climatique. Le Cadre orientera également l’élaboration et la mise à jour de stratégies pertinentes, telles que la Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités dans le domaine de l’hydrologie et de la gestion des ressources en eau et la Stratégie 2022-2030 de l’OMM pour la recherche en hydrologie. Les initiatives telles que la [Coalition pour l’eau et le climat](https://www.water-climate-coalition.org/) et l’[Alliance pour le développement hydrométéorologique](https://alliancehydromet.org/), dans lesquelles l’OMM joue un rôle central et qui ont pour mission de combler certains écarts de capacité, présentent également un intérêt pour le Cadre.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités encouragera fortement les approches en matière de développement des capacités fondées sur un engagement fort des secteurs public, privé et universitaire, conformément à la Déclaration de Genève – 2019 de l’OMM. En outre, elle sera alignée sur la [Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes](https://ane4bf-datap1.s3-eu-west-1.amazonaws.com/wmocms/s3fs-public/WMO_Gender_Equality_Policy_2.pdf?cDwDm7FfR8sCGQO5JlkMPHZwHZ_3Cn3K) (Cg-17) et le [Plan d’action pour l’égalité hommes-femmes pour la période 2020‑2023 (annexe de la résolution 82 (Cg-18))](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9828#page=292).

***Encadré 4. Programmes de recherche de l’OMM et développement des capacités***

**Le Programme mondial de recherche sur la prévision du temps (PMRPT)** renforce les capacités et intègre les populations les plus vulnérables dans la conception et l’exécution de son programme de recherche par la conduite d’actions de développement des capacités dans toutes les régions. Le PMRPT a pour objectifs de garantir l’équité, d’améliorer la communication des informations et des connaissances afin de sensibiliser la société au rôle essentiel de la recherche météorologique et de ses applications concrètes. Les possibilités de formation et de développement des capacités sont cruciales pour créer la confiance et instaurer un dialogue fructueux avec tous les utilisateurs.

**Le Programme mondial de recherche sur le climat (PMRC)** propose des exercices de développement des capacités, souvent menés dans le cadre de ses grands projets (https://www.wcrp-climate.org/core) et de ses *Lighthouse Activities* (https://www.wcrp-climate.org/lha-overview). Les sujets abordés peuvent porter sur le début de carrière des scientifiques ou sur certaines régions du monde. L’Académie du PMRC, qui entretient des liens étroits avec le Campus mondial de l’OMM, tiendra un rôle essentiel à l’avenir, son objectif principal étant de déterminer les besoins en matière d’enseignement de la recherche sur le climat et de mettre en place des mécanismes permettant de combler les écarts de capacité.

**Le Programme de la Veille de l’atmosphère globale (VAG)** fait du développement des capacités l’une des priorités de son Plan de mise en œuvre 2024, conformément au Plan stratégique de l’OMM pour la période 2024-2027. L’objectif stratégique 4 de la VAG vise à renforcer les capacités d’acquisition et d’utilisation des informations sur la composition de l’atmosphère et des services connexes en mobilisant davantage les Membres, en menant plus de campagnes régionales de sensibilisation et en favorisant l’implantation régionale de la VAG, ainsi qu’en faisant mieux connaître le rôle clé de la composition de l’atmosphère dans la réalisation des objectifs de développement durable. Le Programme de la VAG jouera un rôle important dans le développement des capacités des Membres à lutter contre les gaz à effet de serre et d’autres perturbateurs du climat et de la santé, comme les gaz réactifs, les aérosols ou l’ozone stratosphérique.

**Partie III. Approche stratégique du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités**

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités propose une approche stratégique que toutes les parties prenantes peuvent utiliser pour planifier leurs actions dans ce domaine. Les principaux éléments de cette approche stratégique sont décrits ci-dessous.

**3.1 Types de capacités et composantes du développement des capacités**

En général, il existe trois niveaux de développement des capacités qui se renforcent mutuellement et sont interdépendants: **institutionnel** (résultant d’un environnement favorable), **organisationnel** et **individuel**. Le premier consiste à instaurer un environnement favorable au niveau national en améliorant les politiques, la législation, les règlements et les systèmes sociétaux; le deuxième se concentre sur l’augmentation de la capacité des organisations à s’acquitter de leurs missions; et le troisième correspond à l’augmentation des compétences et des capacités des individus.

Les capacités peuvent aussi être de type technique et fonctionnel. Les capacités techniques, qui englobent la technologie et les fondements scientifiques, sont spécifiques à un secteur ou à un domaine. Il s’agit par exemple des observations, de la modélisation et de la prévision ou de la prestation de services. Les capacités fonctionnelles sont relativement communes à tous les secteurs ou domaines. Il s’agit de la planification, de la budgétisation, de l’élaboration des politiques, de l’analyse financière, de la formulation de stratégies et des communications.

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités reprend ces niveaux et types généraux de capacités et les intègre de façon plus détaillée dans les composantes de l’OMM en matière de capacités.

 Composante 1: Capacité institutionnelle

Les missions, l’organisation et la responsabilité opérationnelle des SMHN et des organismes apparentés s’inscrivent dans un cadre juridique et institutionnel propre à chaque pays. Il est primordial que ce cadre juridique et institutionnel offre un environnement favorable à l’accomplissement des missions des SMHN au service de la société, ainsi qu’à la réalisation et à la durabilité des actions menées en matière de développement des capacités. Par conséquent, lors de la planification et de la conception de toute action de développement des capacités, une analyse des lacunes institutionnelles doit précéder les étapes technologiques. Une capacité institutionnelle adéquate est indispensable pour garantir que des investissements importants dans la technologie, la science et les capacités en matière de prestation de services produiront les rendements attendus et que des infrastructures modernisées pourront fonctionner à long terme. Les dirigeants des SMHN, qui collaborent avec les instances gouvernementales compétentes au développement des capacités institutionnelles, jouent un rôle capital. Il conviendrait donc d’envisager des actions d’enseignement et de formation professionnelle visant à développer les compétences et aptitudes nécessaires en matière d’encadrement, de conduite de projet et de gestion du changement[[3]](#footnote-4).

**Principaux domaines d’action en matière de renforcement des capacités institutionnelles**: Aptitude des SMHN à: a) formuler clairement leur mandat, mettre en place leur structure de gestion et définir la politique générale qu’ils entendent suivre; b) concevoir une stratégie, élaborer à partir de celle-ci un plan applicable et établir un budget; et c) nouer un dialogue avec les parties prenantes en vue d’aboutir à un consensus sur les questions relatives au développement des capacités, ainsi que sur les politiques, les réglementations et la législation nécessaire à la prestation efficace de services.

 Composante 2: Capacité technologique

Dans tout pays, quel que soit son niveau de développement actuel, les activités menées dans le cadre de la chaîne de valeur des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux nécessitent un apport considérable de connaissances et de technologie. Elles s’appuient sur d’importantes infrastructures matérielles[[4]](#footnote-5), lesquelles, dans la plupart des pays, sont principalement détenues et exploitées par les SMHN financés par des fonds publics. La majorité des interventions en matière de développement des capacités ont surtout traditionnellement porté sur leur composante technologique. Elles ont été financées par des investissements importants de source internationale ou nationale, apportés par de nombreux partenaires de développement (par exemple, la Banque mondiale, le PNUD, les organismes nationaux de développement). En général, les projets de modernisation visaient à combler les écarts de capacité technique et scientifique et à renforcer le respect des normes de l’OMM en remplaçant les anciens équipements, en favorisant l’automatisation, en améliorant les communications et en déployant des technologies numériques modernes pour le traitement des données et la prévision. Tout en réaffirmant l’importance essentielle de la composante technologique du développement des capacités, le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités souligne que, selon une approche globale, elle n’est pas suffisante pour assurer le succès et la durabilité des investissements dans ce domaine.

**Principaux domaines d’action en matière de développement des capacités technologiques**: L’augmentation des capacités technologiques améliorera radicalement les performances des SMHN,, ce qui conduira à l’amélioration des services et à l’apport d’avantages socio-économiques tangibles. Les mesures de développement des capacités dans le domaine technologique devraient, entre autres: a) être axées sur le renforcement de la conformité avec les exigences de l’OMM, telles qu’une meilleure couverture spatio-temporelle des systèmes d’observation nationaux pour soutenir le ROBM, et le partage international des données conformément à la politique unifiée de l’OMM en matière de données; b) fournir les capacités techniques permettant de remplir les principales fonctions sociales, par exemple de disposer de systèmes d’alerte précoce multidangers efficaces ou d’assurer des services climatologiques; c) trouver un équilibre avec les autres composantes du développement des capacités pour que la technologie, en particulier les dépenses d’exploitation et de maintenance, soit adaptée à l’environnement institutionnel, humain et commercial local et que la durabilité à long terme soit assurée; et d) promouvoir et utiliser la conclusion de partenariats public-privé dans la composante technologique du développement des capacités, avec la possibilité de renforcer sensiblement les capacités grâce à la mobilisation des capacités des parties prenantes concernées (secteurs public, privé, universitaire et civil).

 Composante 3: Capacités de fourniture d’informations et de prestation de services

La capacité de production et de prestation de services revêt une importance primordiale pour la mission des SMHN, lesquels fournissent des informations et des services essentiels d’aide à la décision ayant d’importantes répercussions socio-économiques. C’est dans ce domaine que se réalise le retour sur investissement des dépenses effectuées pour le volet technologique de la chaîne de valeur, généralement plus coûteux. Par conséquent, les mesures de développement des capacités pour ces deux composantes devraient aller de pair, c’est-à-dire être planifiées et conçues en intégrant tout à la fois les infrastructures matérielles et les infrastructures immatérielles. En outre, les nouvelles solutions technologiques numériques créent de vastes possibilités de production et de prestation de services (par exemple, informatique en nuage, services Web, applications mobiles) susceptibles de réduire les dépenses d’investissement et de fonctionnement et de dégager des fonds permettant d’investir davantage dans les infrastructures immatérielles et la mise en valeur des ressources humaines. Cette restructuration des investissements dans les mesures de développement des capacités devrait être considérée comme un facteur de transformation majeur dans les actions menées dans le contexte du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités, ce qui nécessitera une attention particulière en matière de gestion du changement.

**Principaux domaines d’action pour le développement des capacités de fourniture d’informations et de prestation de services**: En augmentant les capacités de prestation de services, les SMHN pourront s’acquitter de leur mandat de fourniture d’informations et de services essentiels d’aide à la décision à tous les niveaux de la société, des gouvernements aux citoyens. Les mesures en matière de prestation de services devraient, entre autres, être axées sur: a) les services essentiels à la sécurité des personnes et des biens, tels que les services d’appui aux systèmes d’alerte précoce multidangers; b) les services climatologiques nécessaires à l’élaboration de plans nationaux d’adaptation au changement climatique; c) des services plus spécifiques en soutien aux secteurs économiques, en fonction de la situation nationale; d) l’apport de solutions en matière d’infrastructure immatérielle, permettant aux utilisateurs d’accéder à des services de qualité, par exemple des plates-formes intégrées de services, des applications mobiles ou des services en nuage, et d’utiliser les données sur le système Terre issues du SMTDP; e) l’utilisation des sciences sociales pour accroître la pertinence et l’efficacité de ces mesures; et f) la conception et la production des produits et services en collaboration avec les chercheurs et les utilisateurs.

 Composante 4: Capacité en matière de ressources humaines

Les stratégies et politiques de mise en valeur des ressources humaines des SMHN sont fondamentales pour garantir que l’ensemble du personnel possède le niveau de connaissances, de capacités et de compétences nécessaire à l’exécution de ses tâches et à son développement professionnel. Faute d’élaborer et de mettre en œuvre de telles stratégies, de nombreux SMHN ne seront probablement pas en mesure de s’acquitter de leur mandat et de leurs missions fondamentales. Les actions de développement des capacités doivent suivre l’évolution rapide des besoins des professionnels des SMHN à l’ère de la transformation numérique, ce qui nécessite de revoir dans son ensemble la structure des ressources liées à l’enseignement et à la formation professionnelle à l’échelle nationale, régionale et mondiale, ainsi que de renforcer les liens avec le milieu universitaire pour satisfaire aux nouvelles exigences en matière de connaissances et de compétences. La concurrence étant âpre pour recruter des personnes qualifiées et compétentes, les SMHN devront être des lieux de travail attrayants, offrant des perspectives de carrière séduisantes aux jeunes talents. En outre, les politiques et pratiques des SMHN en matière de ressources humaines devraient être alignées sur la Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes, qui appelle à «éliminer toutes les formes de discrimination et à promouvoir l’égalité des chances entre les hommes et les femmes, tout en favorisant l’adoption de dispositions propices à un équilibre travail-vie privée adapté aux différentes situations personnelles et familiales. À ce titre, ils devront adopter des pratiques égalitaires en matière de sélection, de recrutement et de maintien en fonction du personnel, offrir des conditions de travail équitables et garantir l’égalité des chances à l’égard de la formation professionnelle à l’échelle locale, régionale et internationale, d’une manière qui permette de parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes[[5]](#footnote-6)».

**Principaux domaines d’action en matière de développement des capacités dans le domaine des ressources humaines**: Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités favorise les actions de développement des capacités qui responsabilisent les personnes travaillant dans les SMHN, améliorent les processus de gestion et promeuvent la culture, grâce à des programmes d’enseignement et de formation professionnelle spécifiques et durables, tant formels qu’informels, notamment: a) des programmes de formation à la gestion du changement; b) des formations dans les nouveaux domaines de la technologie de l’information, comme l’intelligence artificielle et l’apprentissage automatique, la technologie en nuage, l’utilisation des API et des applications intelligentes, etc.; c) le renforcement de la conformité aux exigences évolutives de l’OMM en matière de compétences; d) le renforcement des centres régionaux de formation professionnelle et des établissements de l’OMM, l’amélioration de l’utilisation de leurs ressources par les Membres et de la coordination avec d’autres centres régionaux de l’OMM; e) le renforcement des partenariats avec les établissements d’enseignement nationaux et internationaux; f) des modalités de formation efficaces, fondées sur les technologies modernes; et g) la promotion de parcours professionnels attrayants, la reconnaissance et la récompense des performances professionnelles.

**3.2 Principes du développement des capacités**



Figure 1. Chaîne de valeur pour la fourniture d’informations et de services
météorologiques, climatologiques et hydrologiques

L’approche stratégique du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités est fondée sur un ensemble de principes à appliquer lors de la phase de conception et de mise en œuvre de toute action/intervention, qui vise à garantir la cohérence des activités et l’efficacité des parties prenantes.

 Principe 1 : Approche globale des capacités tout au long de la chaîne de valeur des connaissances et des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux

Tous les maillons de la chaîne de valeur (voir la figure 1) sont importants car ils permettent aux SMHN de s’acquitter de leur mandat national et de contribuer à la réalisation des objectifs internationaux. Le renforcement de l’évaluation systématique des capacités au moyen d’une méthodologie unifiée à l’échelle de l’Organisation devrait aider à déterminer les principales lacunes de chaque maillon et leurs liens et interdépendances afin de garantir l’efficacité des mesures correctives. En outre, les quatre composantes de la capacité devraient être prises en compte à chaque étape. La capacité des SMHN à utiliser efficacement les technologies modernes hautement intégrées et à appliquer l’approche axée sur le système Terre pour la production d’informations et de services essentiels sera un indicateur majeur de succès du développement des capacités.

**Principaux domaines d’application du principe 1**: Amélioration de la planification des activités de développement des capacités à tous les niveaux, de l’échelle nationale à l’échelle mondiale. À l’échelle des SMHN, toute action de développement des capacités devra s’intégrer dans un plan détaillé de développement des capacités, mettant en évidence les liens avec tous les éléments de la chaîne de valeur et l’interdépendance entre les quatre composantes de la Stratégie. Facilitation et hiérarchisation des mesures visant à appliquer l’approche axée sur le système Terre.

 Principe 2 : Durabilité des actions de développement des capacités

Par le passé, qu’il s’agisse de projets de modernisation ou de formations, les mesures de développement des capacités n’ont souvent pas atteint les résultats escomptés en raison d’une prise en compte insuffisante de la durabilité. Les problèmes les plus fréquents sont le manque de fonds pour l’exploitation et la maintenance des systèmes techniques ou l’incapacité de conserver un personnel qualifié. Ces lacunes sont souvent dues à des défaillances au niveau de la conception des projets, notamment à l’absence d’appropriation nationale ou de financement national permettant l’exploitation de nouvelles solutions technologiques au cours de la phase post-projet, ou encore au manque d’incitation en faveur d’un partenariat à long terme entre les fournisseurs et les utilisateurs de nouvelles technologies. Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités souligne que toute action de développement des capacités doit garantir l’amélioration durable des capacités des SMHN et le plus grand nombre possible d’avantages socio-économiques . En d’autres termes, tous les acteurs, en particulier les principaux utilisateurs finals de l’information et des services des SMHN, à savoir les gouvernements et les citoyens, devraient bénéficier d’un retour sur investissement durable et manifeste s’agissant des actions de développement des capacités. L’un des principaux facteurs de durabilité est l’engagement des gouvernements à assurer un financement national adéquat pour couvrir les coûts d’exploitation et de maintenance des systèmes technologiques acquis grâce à des actions internationales de développement des capacités. La durabilité sera également assurée par la conclusion de solides partenariats à long terme avec les parties prenantes du secteur privé qui fournissent les équipements et les services dont ont besoin les SMHN.

**Principaux domaines d’application du principe 2**: Augmentation de la durabilité des actions de développement des capacités à tous les stades du processus. Amélioration de l’efficacité à long terme des mesures s’agissant de la capacité des SMHN à tirer parti des avantages socio-économiques et amélioration du retour sur investissement. Facilitation de la collaboration à long terme entre les parties prenantes (bénéficiaires et fournisseurs d’aide en matière de développement des capacités) et fourniture de solutions technologiques rentables. Réalisation d’investissements dans les infrastructures matérielles et immatérielles tenant compte de la situation locale et des ressources humaines disponibles.

 Principe 3: Hiérarchisation des mesures de développement des capacités pour combler les principaux écarts de capacité et répondre aux besoins de la société

Selon ce principe, la planification et la mise en œuvre du développement des capacités doit se fonder sur les priorités locales et attribuer un caractère d’urgence aux écarts de capacité empêchant la fourniture d’informations et de services liés à la protection des personnes, des biens et de la productivité économique. Les services d’alerte précoce intégrés dans les systèmes d’alerte précoce multidangers nationaux font partie des principaux résultats des activités des SMHN. Toute lacune en la matière devrait donc constituer une priorité des interventions visant au développement des capacités. Les insuffisances relatives aux capacités de surveillance météorologiques, hydrologiques et environnementales et l’absence de partage international des données d’observation constituent également des enjeux considérables à l’échelle nationale et internationale. L’obtention de résultats rapides dans ces domaines hautement prioritaires nécessitera l’utilisation maximale des capacités techniques et humaines existantes, soutenue par des cadres institutionnels favorables, une assistance internationale ciblée sur le développement des capacités et une exploitation appropriée des capacités d’autres parties prenantes (par exemple, au moyen de partenariats public-privé). Dans un contexte marqué par les contraintes budgétaires, une bonne hiérarchisation des mesures de développement des capacités, fondée sur la définition de lacune précises, est essentielle à l’efficacité desdites mesures.

**Principaux domaines d’application du principe 3**: Utilisation optimale du financement disponible en matière de développement des capacités par la hiérarchisation des besoins essentiels. Amélioration de la pertinence et de la visibilité des activités des SMHN grâce à la réalisation de progrès tangibles dans le domaine des services d’aide à la décision pour la sécurité des personnes et des biens. Renforcement de la contribution des Membres s’agissant des engagements internationaux liés aux risques et aux défis sociétaux mondiaux. Renforcement de la motivation du personnel dans son travail au service de la société, en particulier au profit des groupes sociaux les plus vulnérables.

 Principe 4: Mesures de développement des capacités fondées sur l’efficacité et l’innovation

À l’ère de la transformation numérique, le développement des capacités doit fournir des possibilités de mettre en place des solutions fondées sur la technologie de pointe et les dernières innovations. Des solutions s’appuyant sur un haut niveau d’automatisation peuvent être rentables et réduire les coûts d’exploitation et de maintenance à long terme. La mise en œuvre, l’exploitation et la maintenance de systèmes modernes devraient être étayées par une formation solide du personnel local. Un environnement de travail moderne incitera davantage les jeunes qualifiés à rechercher des emplois dans les SMHN pour avoir la possibilité d’y mener des recherches et bénéficier de perspectives de carrière intéressantes. Ces solutions incluent les possibilités d’améliorer la prestation de services et la communication avec les utilisateurs et le public via les réseaux sociaux, ce qui constitue actuellement une lacune dans les pays en développement. La mise en œuvre réussie de solutions innovantes sera facilitée par le partage des connaissances et des meilleures pratiques pour aider le personnel local à revoir les processus d’élaboration et de prestation de services.

**Principaux domaines d’application du principe 4**: Les avancées traditionnellement lentes en matière de développement des capacités laisseront la place à l’augmentation rapide des capacités techniques grâce à l’utilisation de technologies de pointe abordables tout au long de la chaîne de valeur. Renforcement rapide de l’accès aux produits et services clés grâce à la réalisation d’investissements prioritaires dans les technologies de l’information. Amélioration de la prestation de services d’aide à la décision reposant sur une combinaison d’informations et de connaissances de grande qualité produites à l’échelle internationale et générées localement. Optimisation des coûts d’exploitation et de maintenance. Les SMHN attirent plus de jeunes talents.

 Principe 5: Des actions de développement des capacités qui instaurent la confiance et renforcent la coopération, l’équité et l’inclusion

Compte tenu de l’élaboration du concept de partenariat public-privé de l’OMM et de l’adoption de la politique des partenariats public-privé énoncée dans la Déclaration de Genève - 2019, les actions de développement des capacités devraient permettre d’élargir la participation des partenaires des secteurs public, privé et universitaire, de renforcer le rôle des directeurs de SMHN s’agissant de conduire les activités relatives aux partenariats public-privé dans leurs pays/territoires, et de partager les connaissances sur les politiques et systèmes juridiques liés à ces partenariats *[Japon]*. En outre, les partenariats et les initiatives fondés sur la science citoyenne et le volontariat peuvent apporter des avantages à moindre coût. La collaboration des chercheurs et des utilisateurs s’agissant de la conception et de la production de systèmes, de produits et de services garantira que les mesures de développement des capacités répondent aux besoins des utilisateurs et accéléreront le passage de la recherche à l’exploitation. La mise en place de plates-formes fonctionnelles de discussion avec les parties prenantes de tous les secteurs, sur le modèle de la plate-forme consultative ouverte[[6]](#footnote-7) de l’OMM, contribuera à la création de diverses communautés de pratique coordonnées par les SMHN, ce qui renforcera la confiance et la visibilité. Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités s’appuie également sur la conclusion de partenariats avec les partenaires internationaux de développement, essentiels à l’obtention de ressources financières importantes afin de soutenir les interventions en matière de développement des capacités. Le Cadre devrait contribuer à la mise en œuvre efficace des initiatives pertinentes visant à combler les écarts de capacité, telles que l’Alliance pour le développement hydrométéorologique, l’initiative de soutien aux pays (ISP), le Mécanisme de financement des observations systématiques (SOFF) ou l’Initiative CREWS. En outre, l’accent sera mis sur le renforcement de toutes les formes de coopération et de collaboration régionales et sous-régionales pour renforcer les capacités collectives face aux défis transfrontaliers.

**Principaux domaines d’application du principe 5**: L’adoption de nouveaux modèles économiques fondés sur des partenariats entre les secteurs public, privé, universitaire et civil optimise le potentiel de l’entreprise météorologique nationale dans son ensemble. Renforcement du rôle des directeurs de SMHN en tant que responsables de la promotion des activités relatives aux partenariats public-privé et partage des connaissances sur les politiques et systèmes juridiques liés à ces partenariats *[Japon]*. Renforcement des capacités technologiques et des capacités en matière de prestation de services à l’échelle nationale et régionale en tirant parti des capacités des partenaires dans divers maillons de la chaîne de valeur et en utilisant avec prudence l’aide financière au développement. Renforcement de la responsabilité sociale collective face aux risques et aux défis sociétaux.

 Principe 6: Actions de développement des capacités axées sur les résultats – mettre en place/améliorer les mécanismes de retour d’information, évaluer et assurer une amélioration continue

Il est nécessaire de mettre en place des mécanismes systématiques de retour d’information pour évaluer le succès et l’efficacité des actions de développement des capacités et assurer l’amélioration constante du processus de développement des capacités. L’évaluation des mesures de développement des capacités et de leurs résultats devrait être réalisée au moyen d’une méthode commune, mettant en évidence les forces et les faiblesses, les enseignements tirés et les besoins en matière d’actions correctives. Il conviendrait d’améliorer l’établissement de rapports en utilisant le Système d’évaluation et de suivi de l’OMM[[7]](#footnote-8) pour recueillir des données analytiques pour cette évaluation. En outre, le Cadre pour le développement des capacités, mis en place sous l’égide de l’OMM, devrait être soutenu par un référentiel d’informations permettant ces travaux d’analyse, ainsi que par une plate-forme d’échange d’informations[[8]](#footnote-9). Enseignements tirés, promotion des connaissances locales et des bonnes pratiques.

**Principaux domaines d’application du principe 6**: Efficience, efficacité et durabilité à long terme de toutes les actions de développement des capacités. Amélioration du rendement des fonds investis dans le développement. Amélioration systématique des capacités des SMHN par la prise en compte des bonnes pratiques et des enseignements tirés. Les principaux écarts de capacité sont comblés et les nouveaux défis liés au développement des capacités sont surmontés en temps opportun.

**3.3 Processus de développement des capacités**

Il existe différentes façons de définir le processus de développement des capacités et ses étapes. Le développement des capacités doit être adapté au contexte et au cas concernés, mais il doit aussi être considéré comme un processus itératif d’évaluation, de conception, d’application, d’apprentissage et d’ajustement (voir la figure 2). Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités impose un processus général de développement des capacités en cinq étapes, lequel constitue une approche claire, fondée sur une vaste expérience pratique acquise dans le cadre du système de développement des Nations Unies.

Figure 2. Cycle d développement des capacités

Il convient d’être prudent dans l’interprétation de ces étapes car elles ne sont pas toujours réalisées de manière séquentielle ou linéaire. La durée de chaque étape varie aussi d’un cas à l’autre. Un grand nombre de facteurs influent sur la réalisation efficace de ce processus.

**Étape 1. ÉVALUER les capacités et les besoins, établir une situation de référence**

Une évaluation complète des capacités aidera à déterminer les investissements dans le développement des capacités à réaliser en priorité. L’analyse des capacités souhaitées par rapport aux capacités existantes constitue un moyen systématique de recueillir des connaissances et des informations essentielles sur les acquis et les besoins en matière de capacités. Ses conclusions servent de base à l’élaboration d’une réponse en faveur du développement des capacités, qui porte sur les capacités qui pourraient être renforcées et qui optimise les capacités existantes déjà solides et efficaces. Dans le contexte de l’OMM, l’analyse des capacités devrait englober les capacités institutionnelles, organisationnelles et individuelles tout au long de la chaîne de valeur. L’évaluation devrait être axée sur les pays, compte tenu du mandat confié aux SMHN par leur gouvernement, et devrait détailler les modalités de communication avec les parties prenantes extérieures qui jouent un rôle dans la prestation d’informations et de services essentiels. Les résultats de l’évaluation des capacités devraient être aussi transparents que possible pour aider toutes les parties prenantes à mieux définir leur degré d’engagement dans les interventions en matière de développement des capacités.

**Étape 2. MOBILISER les parties prenantes**

Une intervention efficace en matière de développement des capacités nécessite un engagement politique et le soutien des principales parties prenantes, fondé sur une compréhension commune de son importance pour les grandes priorités nationales en matière de développement. Cette étape est cruciale pour assurer le succès de l’intervention, en particulier quand il s’agit de projets de développement des capacités à grande échelle réalisés de manière multidisciplinaire, multisectorielle et multipartite. Le recensement de toutes les parties prenantes, internes et externes, avec la mention de leur rôle, de leur contribution, de leurs besoins et de leurs attentes, devrait être effectué à cette étape afin de garantir le soutien à long terme des actions de développement des capacités. En ce qui concerne les SMHN, il s’agit notamment des ministères, organismes, instituts et parties prenantes des secteurs universitaire et privé, y compris les utilisateurs. Il est crucial de collaborer avec les partenaires internationaux pour mobiliser les ressources nécessaires. À l’heure actuelle, il existe de nombreuses possibilités de financement des activités de développement des capacités par l’intermédiaire de divers mécanismes internationaux, mais l’accès des SMHN à ces ressources n’est pas toujours aisé. L’OMM continuera d’aider les Membres et leurs SMHN à collaborer avec des partenaires internationaux de développement.

**Étape 3. CONCEVOIR un plan de développement des capacités**

Sur la base de l’évaluation des acquis et des besoins en matière de capacités (étape 1), un plan de développement des capacités sera conçu avec la participation active des personnes qui se sont engagées à participer aux actions en ce domaine et à les soutenir (étape 2). Le plan peut être axé sur le niveau organisationnel, régional, national ou international et comprendra probablement une combinaison d’actions de durées variables. Il peut être opportun de commencer par concevoir quelques plans à court terme pour assurer des progrès rapides qui permettront d’améliorer les capacités connues avant de résoudre des problèmes ou de satisfaire des besoins plus complexes ou à long terme. Le plan permettra de recenser les éléments et les indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis, les résultats indiquant les changements souhaités en matière de capacités. La mise en œuvre du plan doit également être chiffrée de manière réaliste. Un plan de retrait doit également être élaboré.

**Étape 4. METTRE EN ŒUVRE un plan de développement des capacités, en assurer le suivi et prendre des mesures correctives si nécessaire**

La mise en œuvre englobera les activités mentionnées à l’étape 3, réalisées par les parties prenantes spécifiées. Pour garantir la réalisation et la pérennité des résultats prévus, il est préférable de gérer la mise en œuvre des activités de développement des capacités en mobilisant les systèmes et les processus nationaux déjà établis. Cependant, des services de coordination, de conseil et de supervision peuvent être nécessaires pour appuyer des programmes et des projets multipartites à grande échelle. La mise en œuvre peut mêler des mesures à court terme (amélioration des performances ou des compétences) et des mesures plus complexes, à long terme, pour traiter des problèmes organisationnels ou institutionnels plus difficiles. L’élaboration d’un plan de suivi et son respect permet d’évaluer la mise en œuvre du plan de développement des capacités par rapport aux objectifs fixés. Elle permet également d’assurer le suivi des domaines où les progrès sont plus lents ou plus rapides que prévus, d’en analyser les raisons et de mettre en œuvre des mesures correctives lorsque cela s’avère nécessaire.

**Étape 5. ÉVALUER les résultats des actions de développement des capacités, assurer la communication et recommander des améliorations**

Un cadre d’évaluation doit être mis en place pour mesurer les résultats et s’assurer que les objectifs débouchent sur des réussites (développement des capacités) et des effets mesurables (objectifs de développement). Il doit comprendre des indicateurs clés de performance bien conçus et s’accompagner d’une stratégie de communication visant à informer la communauté des réalisations, des enseignements tirés et de toute recommandation concernant les actions futures dans ce domaine. L’évaluation des mesures de développement des capacités doit être menée en conformité avec le Système d’évaluation et de suivi de l’OMM et le Cadre de référence de l’OMM pour la gestion de la qualité.

**Principaux domaines de résultats s’agissant de l’application systématique du cycle de développement des capacités du Cadre de l’OMM pour le développement des capacités**: Le cycle aidera les praticiens du développement des capacités à combler les lacunes en matière de capacités par la fourniture d’un cadre logique qui établit un lien entre les besoins recensés et les résultats attendus grâce à des actions de développement des capacités pertinentes, conçues et mises en œuvre conjointement par tous les partenaires concernés. Le cycle de développement des capacités doit être appliqué de manière souple en fonction des conditions locales, des ressources disponibles et des possibilités de collaboration. Cette approche permettra également de rationaliser les pratiques de gestion et d’élaboration de rapports. Son utilité croîtra avec l’amélioration des résultats et du partage des connaissances via des plates-formes interactives accessibles.

**Partie IV. Vue d’ensemble de l’action de l’OMM en matière de développement des capacités**

Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités promeut une approche stratégique globale du développement des capacités qui répond aux besoins en matière de capacités des Membres, complexes et interdépendants, les Membres devant satisfaire la demande croissante d’informations et de services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux de qualité. Une approche de ce type mobilise de nombreuses parties prenantes internes et externes et requiert la rationalisation de la gouvernance et de la coordination.

**4.1 Organes de l’OMM**

Parmi les parties prenantes internes de la Stratégie figurent tous les organes de l’OMM qui participent aux activités de soutien à la Stratégie.

• Au plus haut niveau, le **Congrès de l’OMM** formule les orientations générales et adopte des stratégies relatives au développement des capacités. Le Conseil exécutif supervise et coordonne la mise en œuvre efficace des politiques et stratégies. À cette fin, il peut établir un organe subsidiaire de coordination des activités de développement des capacités, chargé de rationaliser toutes les activités de soutien au développement des capacités et de promouvoir les principes et les approches stratégiques qui sous-tendent la Stratégie. Tous les autres organes subsidiaires du Conseil exécutif participent activement aux activités de coordination des activités de soutien au développement des capacités et d’échange d’informations.

• Les **commissions techniques** coordonnent et promulguent les nouvelles exigences techniques de l’Organisation (pratiques et procédures normalisées et recommandées, ainsi que les directives connexes). Les progrès constants des systèmes techniques requièrent une évolution comparable des capacités techniques des Membres, nécessaire à la réussite de la mise en œuvre et à la durabilité de l’exploitation des infrastructures matérielles et immatérielles requises. Les commissions participent à l’élaboration des exigences en matière de qualifications et de compétences, ainsi que des cours et des outils d’enseignement et de formation professionnelle correspondants. Elles donnent également des conseils sur des projets et d’autres plans de développement des capacités visant à aider les Membres en développement et leurs SMHN et à s’assurer qu’aucun pays ne soit «oublié» dans un environnement technologique qui évolue rapidement.

• Le **Conseil de la recherche** soutient les activités de développement des capacités par la conception conjointe d’initiatives de recherche visant à renforcer la chaîne de la science aux services. Il donne des conseils relatifs à la conception de projets de recherche dans les principaux secteurs d’activité afin d’accélérer le passage de la recherche à l’exploitation dans l’intérêt de tous les Membres et, en particulier, des PMA et des PEID. Le Conseil de la recherche favorise la recherche pluridisciplinaire et la participation des scientifiques des pays en développement à la production de connaissances. Il encourage, coordonne et supervise également les activités mondiales et régionales de recherche et de passage de la recherche à l’exploitation de l’OMM afin d’enrichir la palette des Membres en matière de prestation de services, en mettant l’accent sur le renforcement des capacités de recherche dans les PMA et les PEID.

• Les **conseils régionaux** sont des acteurs clés du développement des capacités, car ils sont les mieux placés pour examiner les capacités d’un point de vue collectif régional et sous-régional. Ils doivent mener l’évaluation des capacités de leurs Membres de manière à dresser un bilan régional fiable des déficiences et des lacunes existantes en matière de capacités. Ce bilan permettra de cibler et de hiérarchiser les interventions pertinentes en matière de développement des capacités pour combler les principales lacunes qui entravent la capacité individuelle et collective des SMHN à s’acquitter de leurs fonctions. En outre, les conseils régionaux sont les mieux informés de la situation des partenaires régionaux et des programmes socio-économiques régionaux dans lesquels les SMHN pourraient jouer un rôle essentiel. La création de possibilités d’intervention en matière de développement des capacités, y compris quant à leur financement, serait efficace dans une perspective régionale.

• **Les centres régionaux de l’OMM** ont mis en lumière, au cours de décennies de fonctionnement, la force de la coopération multilatérale entre les Membres de l’OMM. Tous les types de centres régionaux contribuent au développement des capacités, à la diffusion de la technologie et au partage des connaissances entre pays développés et pays en développement. Le rôle et le fonctionnement des centres régionaux s’agissant du développement des capacités doivent être régulièrement examinés et des mesures doivent être prises pour renforcer leurs ressources et leurs performances dans l’intérêt de tous les Membres.

• **Secrétariat de l’OMM**. Le Secrétariat jouera un rôle clé en facilitant la mise en œuvre du Cadre pour le développement des capacités. Le soutien au développement des capacités est une tâche majeure de tous les départements et unités en fonction de leurs domaines d’activité spécifiques. Le succès de ces activités dépend en grande partie de la qualité de la coordination et du soutien apporté à toutes les composantes des capacités, à toutes les étapes du cycle de développement des capacités. L’adoption des principaux concepts et principes du Cadre par les parties prenantes du Secrétariat conduira à une planification et à une mise en œuvre cohérentes du développement des capacités et à la complémentarité des activités. Plus spécifiquement, la rationalisation des informations portant sur les activités de développement des capacités et la collecte systématique d’avis fiables grâce au Système d’évaluation et de suivi de l’OMM garantiront une surveillance efficace de la mise en place du Cadre, la transparence des résultats et la promotion d’exemples de réussite.

• **Les principaux partenariats liés au développement des capacités menés par l’OMM** comprennent notamment l’Alliance pour le développement hydrométéorologique, l’ISP, le SOFF, l’Initiative CREWS, le Campus mondial de l’OMM et l’initiative de l’OMM et de l’UNDRR intitulée «Alerte précoce pour tous». Toutes ces initiatives offrent d’excellentes occasions de soutenir les actions de développement des capacités au niveau national au moyen d’un financement ciblé et/ou d’un service consultatif assuré par des experts.

**4.2 Partenaires de développement et mobilisation des ressources**

Outre les versements au titre du budget ordinaire, l’OMM recueille des contributions volontaires (extrabudgétaires) au moyen d’une série de modalités de financement à l’appui d’activités spécifiques de développement des capacités. Il est possible d’améliorer sensiblement les activités de mobilisation des ressources et de contribuer ainsi de manière importante à la réalisation de tous les objectifs stratégiques de l’OMM. À l’heure actuelle, le soutien à la mise en œuvre se fait de deux façons principales: a) le soutien direct à la mise en œuvre des systèmes hydrométéorologiques et des services connexes, notamment par un soutien de pair à pair s’appuyant sur un «jumelage» entre SMHN avancés et SMHN moins avancés, et b) la fourniture de services consultatifs techniques pour s’assurer que les composantes des services et systèmes hydrométéorologiques de projets plus importants menés par les partenaires de développement de l’OMM sont mises en œuvre conformément aux normes de l’OMM. En outre, l’OMM soutient les activités de développement des capacités axées sur la recherche en contribuant aux projets et programmes fondés sur la recherche, en général en tant que partenaire d’exécution.

Le financement des projets parvient directement à l’OMM à partir de différentes sources, notamment des donateurs bilatéraux, des mécanismes mondiaux de financement ou encore des organisations partenaires œuvrant pour le développement. Les projets sont harmonisés à l’échelle sous-régionale pour que toutes les initiatives soutenues par l’OMM respectent les mêmes règles. Quant aux initiatives de l’OMM, elles sont également harmonisées avec les initiatives lancées par les partenaires de développement dans chaque sous-région et dans chaque pays. Le suivi des résultats est assuré au moyen de la base de données de l’OMM sur les profils de pays (CPDB) et les résultats sont communiqués aux décideurs et aux donateurs dans des rapports phares tels que les rapports sur la situation des services climatologiques et les rapports régionaux sur le climat.

De plus, les SMHN des pays développés peuvent avoir accès à des fonds provenant des organismes de développement de leurs pays ou des organismes financiers internationaux. Dans ce cadre, les SMHN peuvent aussi fournir un soutien direct à la mise en œuvre des activités de développement des capacités ou des services consultatifs techniques, lesquels peuvent être coordonnés ou non avec le Secrétariat de l’OMM ou avec d’autres projets en cours.

L’option du jumelage s’est révélée très efficace et bénéfique pour toutes les parties. Elle montre l’intérêt d’une approche fondée sur le partage des capacités et leur prise en compte. À mesure que les capacités augmentent, il en va de même pour les possibilités de développement des capacités Sud-Sud, dont d’excellents exemples sont déjà connus, notamment s’agissant du soutien apporté par les organisations régionales. La coopération Nord-Sud s’est également révélée bénéfique pour toutes les parties, et non pas seulement pour les pays ayant bénéficié d’un soutien, l’expérience étant généralement très positive pour toutes les parties concernées. Les centres régionaux de formation professionnelle de l’OMM peuvent contribuer au renforcement de ce soutien. Les prestataires de services d’appui et les gestionnaires de projet de l’OMM devraient mettre en place des outils d’évaluation et de suivi après les sessions de formation afin d’assurer la durabilité et la réalisation des résultats souhaités.

Les exigences en matière de développement des capacités varient grandement selon la région géographique. Ainsi, les pratiques efficaces consistent notamment à prendre en compte les connaissances locales, à s’appuyer sur des exemples convaincants figurant dans les projets actuels et passés et à disposer de suffisamment de temps pour débuter un jumelage et la formation.

La participation des partenaires aux activités de développement des capacités de l’OMM est essentielle au financement extrabudgétaire des programmes et des projets. Les partenaires qui se sont engagés dans la mobilisation de ressources extrabudgétaires pour les activités de soutien au développement des capacités sont les suivants:

• **Banques de développement**. Le financement obtenu auprès de la Banque mondiale et de banques régionales de développement comme la Banque asiatique de développement (BAsD), la Banque africaine de développement (BAfD), la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) ou la Banque interaméricaine de développement (BID), est négocié, en règle générale, directement par la banque de développement avec les ministères des affaires étrangères et/ou des finances des pays bénéficiaires selon diverses modalités (subventions, prêts de faveur, prêts, etc.) Les plus fréquentes sont les prêts assortis de subventions et sont généralement de nature bilatérale. C’est pourquoi l’OMM doit surtout s’attacher à aider les SMHN à accéder à ces mécanismes de financement par des procédures menées à l’échelon national.

• **Fonds pour le climat**. On trouvera ci-après la liste des principaux fonds pour le climat que les Membres peuvent contacter, avec l’aide de l’OMM, pour soutenir le développement des capacités (par exemple, pour soutenir la mise en œuvre du Cadre mondial pour les services climatologiques (CMSC):

o [Fonds pour l’adaptation](https://www.adaptation-fund.org/)

[o](https://www.adaptation-fund.org/) [Fonds vert pour le climat](https://www.greenclimate.fund/)

[o](https://www.greenclimate.fund/) [Fonds pour l’environnement mondial](https://www.thegef.org/)

[o](https://www.thegef.org/) [Fonds d’investissement pour le climat](https://www.cif.org/)

• **Système des Nations Unies**. Les organismes des Nations Unies qui soutiennent et financent directement les projets nationaux, tels que l’Organisation des Nations Unies pour l’alimentation et l’agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole (FIDA), le Programme des Nations Unies pour l’environnement (PNUD), le Programme des Nations Unies pour l’environnement (PNUE), le Programme alimentaire mondial (PAM), l’Organisation des Nations Unies pour l’éducation, la science et la culture (UNESCO), le Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes (UNDRR) et l’Organisation mondiale de la Santé (OMS), soutiennent les activités de l’OMM dans ce domaine depuis plusieurs décennies. Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités devrait encourager le renforcement de ce soutien et de la coordination des activités pertinentes des partenaires des Nations Unies afin de mobiliser des ressources et de relever collectivement les défis pluridisciplinaires complexes posés par les phénomènes météorologiques extrêmes, la pénurie d’eau, la sécurité alimentaire et d’autres questions d’adaptation au changement climatique.

• **Les organismes nationaux d’aide au développement** qui contribuent à la fourniture de l’aide publique au développement (APD). Nombre de ces organismes financent, seuls ou avec d’autres, des projets visant à renforcer les capacités en matière de services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux, en particulier des projets liés à l’adaptation au changement climatique et à la réduction des risques de catastrophe.

• **Les fondations privées** sont de plus en plus nombreuses à soutenir des projets d’inventaire et de partage des capacités dans les domaines suivants: réduction des émissions de carbone, résilience, climat, répercussions environnementales, risques naturels, phénomènes extrêmes et incidences sur la société et l’économie. Les parties prenantes des fondations privées soutiennent largement les projets d’adaptation au changement climatique et d’atténuation des risques de catastrophe. Afin d’améliorer l’utilisation de ces ressources dans l’intérêt des Membres, l’OMM doit intensifier ses échanges avec ces bailleurs de fonds et solliciter des subventions pour des projets hydrométéorologiques.

**4.3 Partenariats public-privé (PPP) pour le soutien au développement des capacités**

Le nouveau paradigme des partenariats multidisciplinaires, multisectoriels et multipartites, promu par le Congrès de l’OMM via la Déclaration de Genève 2019: *Bâtir une communauté pour agir dans les domaines du temps, du climat et de l’eau,* offre de nombreuses possibilités de développer les actions menées dans ce domaine. La Déclaration, entre autres, a exhorté «toutes les parties prenantes issues des secteurs public, privé et universitaire à adhérer au Pacte mondial des Nations Unies et aux principes […] institués par l’OMM en vue de garantir des partenariats fructueux», afin de permettre «à tous les pays d’avancer ensemble dans le cadre d’une approche concertée afin de faire participer les secteurs public, privé et universitaire, la société civile et les investisseurs, en s’attachant tout particulièrement à combler les lacunes dans les pays en développement, les pays les moins avancés (PMA) et les petits États insulaires en développement (PEID)». Elle a aussi appelé les organisations partenaires et les organismes d’aide au développement à collaborer étroitement avec l’OMM afin:

 D’accroître l’impact des programmes de développement des capacités grâce à des partenariats multipartites mettant à profit les investissements consentis par tous les secteurs, ainsi que leurs connaissances et compétences;

 D’assurer le meilleur usage possible des fonds destinés à réduire les écarts de capacité entre les pays en exploitant des modèles commerciaux économiquement viables qui débouchent sur des solutions pérennes permettant de moderniser les infrastructures et d’améliorer la prestation de services dans les pays en développement, les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement;

 D’optimiser les plans nationaux d’adaptation et la gestion des risques de catastrophe afin d’accroître la résilience à tous les niveaux en faisant plus largement appel aux compétences des SMHN, en partenariat avec d’autres organismes publics, le secteur privé, les universités et la société civile;

 De renforcer l’aptitude des pays en développement, des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement à contribuer à l’échange international de données et de produits au moyen des systèmes mondiaux de l’OMM et de recueillir les bénéfices du bien commun mondial assuré collectivement par les Membres.

L’approche pratique des partenariats public-privé en matière de développement des capacités dépend de nombreux facteurs internationaux et locaux. Pour aider les Membres à faire des choix éclairés, l’OMM a élaboré des textes d’orientation sur les partenariats public-privé[[9]](#footnote-10) qui devraient être utilisés parallèlement à la présente Stratégie. Le recours aux partenariats public-privé en matière de développement des capacités nécessitera des changements culturels au niveau des SMHN et de toutes les autres parties prenantes afin qu’ils mettent à profit les nouvelles possibilités d’accroître les avantages socio-économiques pour la société et que, dans le même temps, la charge financière supportée par les contribuables soit réduite, grâce à des solutions commerciales novatrices. En outre, la conclusion de partenariats avec les universités et la société civile permettront de combler plus rapidement les lacunes technologiques grâce à l’innovation et à l’intégration des ressources non traditionnelles.

L’augmentation du recours aux PPP nécessitera le renforcement des activités de sensibilisation et des capacités et compétences des praticiens en matière de développement des capacités. Pour ce faire, il conviendrait de mettre en commun les connaissances, de dialoguer et de promouvoir les bonnes pratiques, ainsi que les enseignements tirés.

**4.4 Fournir et garantir les ressources humaines nécessaires**

Les activités d’enseignement et de formation professionnelle sont fondamentales pour l’Organisation, comme le précise l’article 2 de la Convention: *«f) Encourager les recherches et l’enseignement en météorologie et, selon les besoins, dans des domaines connexes, et concourir à la coordination des aspects internationaux de ces activités».*

Pour faire face à ces défis, et conformément au Plan stratégique de l’OMM, il est manifestement nécessaire que l’Organisation renforce ses activités de formation professionnelle et d’enseignement de longue durée afin d’aider les Membres à acquérir et à maintenir les compétences requises. Les discussions sur le thème de l’enseignement et de la formation professionnelle à une époque de changements rapides, qui se sont tenues pendant le quatorzième colloque de l’OMM sur l’enseignement et la formation professionnelle (SYMET‑14), ont permis de mettre en évidence les besoins en matière de développement des capacités dans le cadre du système actuel.

L’objectif du Plan stratégique de l’OMM intitulé **Développer et maintenir les compétences essentielles** met en évidence les principaux besoins et tâches liés à l’enseignement et à la formation professionnelle. Il reconnaît l’existence d’un manque croissant de personnel qualifié, convenablement instruit et formé pour procurer les services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux connexes dans de nombreux pays et territoires. De plus, l’évolution rapide de la science et de la technique ainsi que des moyens de communication nécessite une formation continue du personnel des SMHN.

Le rôle de l’enseignement et de la formation professionnelle dans le processus global de développement des capacités recouvre plusieurs domaines, dont l’obtention, le maintien et le développement des compétences essentielles du personnel, le développement des capacités de formation des institutions et des experts, le développement des capacités de direction et de gestion des SMHN, l’évaluation des besoins nouveaux et émergents en matière d’apprentissage et l’évaluation des capacités des SMHN. Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités devrait s’appuyer sur les formes organisationnelles, les pratiques, les directives et les orientations stratégiques, constamment révisées et mises à jour au fil des ans.

Le Cadre couvre une partie décisive de la décennie 2020, qui sera marquée par la dynamique extrême du développement de nouvelles capacités, lequel nécessitera de nouvelles compétences et aptitudes et une évolution du rôle du personnel météorologique dans l’environnement moderne. Le livre blanc n° 2 de la plate-forme de consultation ouverte de l’OMM, qui traite de l’avenir des services météorologiques ou hydrométéorologiques nationaux, indique que les stratégies et les politiques de mise en valeur des ressources humaines des SMHN sont fondamentales pour garantir à tous les membres du personnel les niveaux requis de connaissances, d’aptitudes et de compétences nécessaires pour s’acquitter de leurs tâches et pour se perfectionner professionnellement. Faute d’élaborer et de mettre en œuvre de telles stratégies, de nombreux SMHN ne seront probablement pas en mesure de s’acquitter de leurs missions et de leurs fonctions fondamentales. Il en résultera probablement une perte de pertinence, d’influence, de visibilité et de capacité à exploiter les opportunités commerciales, avec le risque que d’autres organismes prennent en charge la prestation de certaines fonctions et services des services météorologiques nationaux.

Par conséquent, il est nécessaire de disposer d’une vue d’ensemble des différentes situations et des défis qui y sont associés pour s’assurer que le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités tient compte des aspects suivants de l’évolution des questions liées aux ressources humaines:

 Les aptitudes et les compétences requises du personnel des SMHN évolueront à l’avenir et suivront l’évolution des technologies nécessaires à l’acquisition, au traitement des données, informations et produits et à leur mise à la disposition des utilisateurs. Afin de suivre les progrès technologiques et de satisfaire les nouvelles demandes de services, les SMHN devront analyser les aptitudes et les compétences susceptibles d’être requises à l’avenir et décider de la meilleure façon de les obtenir, par exemple au moyen d’une formation continue du personnel, du recrutement ou du recours à la sous-traitance.

 La nécessité d’une évolution constante de l’approche en matière d’enseignement et de formation professionnelle et des activités proposées en fonction des progrès technologiques, des partenariats conclus à l’échelle nationale et internationale, et de la demande d’informations pointues et de services perfectionnés pour répondre aux besoins des décideurs confrontés aux défis socio-économiques mondiaux, régionaux et locaux. Il convient de mettre en place des approches novatrices en matière de formation, de sensibiliser les gouvernements à la nécessité de garantir des ressources adéquates et de renforcer la coopération avec les établissements de recherche et d’enseignement.

 Les récentes avancées scientifiques et technologiques et les nouvelles améliorations des services météorologiques, hydrologiques et climatologiques, associées aux incidences de la pandémie de la COVID-19, se traduisent par une évolution rapide de la matière comme de la forme des formations proposées dans les domaines de la météorologie, de l’hydrologie et de la climatologie. Il est dès lors nécessaire de mettre l’accent sur le renouvellement des contenus, de définir plus précisément les objectifs d’apprentissage, de proposer de nouveaux modes de formation et de développer de nouveaux supports d’enseignement et des approches pédagogiques innovantes.

 Attirer et retenir un personnel hautement qualifié et motivé représente une difficulté majeure pour l’avenir des SMHN dans les pays en développement. Il convient d’évaluer les principales menaces pesant sur le recrutement et la rétention de techniciens et de professionnels compétents et de mettre au point des stratégies pour combattre ces risques.

 L’encadrement, la gestion des talents, le perfectionnement des compétences, l’égalité entre les sexes et la diversité sont des aspects essentiels et doivent être pris en compte dans les stratégies en matière de ressources humaines car ils permettent le recrutement et la rétention des bonnes personnes et leur autonomisation. Les investissements dans les compétences requises revêtent une importance croissante car ils permettent de mieux tirer parti des partenariats, les SMHN essayant de compléter leurs effectifs en collaborant avec d’autres organismes.

 Il est manifestement nécessaire que l’OMM multiplie ses activités de formation et d’enseignement de longue durée afin d’aider les Membres à obtenir et conserver les compétences voulues. À cet égard, le Secrétariat devrait mener une enquête périodique sur la situation des ressources humaines, mettre les informations à la disposition des parties prenantes et déterminer les domaines d’intervention en vue de combler les lacunes par la fourniture d’un appui aux activités de formation initiale et continue.

Au vu de ce qui précède, il est donc essentiel de veiller à ce que le principal programme de l’OMM destiné à fournir et à garantir les ressources humaines nécessaires repose sur: 1) l’évaluation des besoins nouveaux et émergents en matière d’apprentissage et la capacité des SMHN de répondre à ces besoins; 2) la garantie des compétences de base; 3) le développement permanent des compétences; 4) le renforcement des capacités de formation des institutions et des experts; 5) l’amélioration des capacités de direction et de gestion au sein des SMHN; 6) le renforcement de la collaboration entre les établissements d’enseignement et de formation professionnelle; et 7) la fourniture d’un appui aux départements techniques et scientifiques du Secrétariat et des SMHN.

**Partie V. Cadre pour le développement des capacités et Plan stratégique de l’OMM**

Depuis le quinzième Congrès (2007), le Plan stratégique de l’OMM, adopté par le Congrès, est devenu le principal document de planification de l’Organisation. Le Plan stratégique adopté par le Congrès à sa dix-huitième session (2019) a élargi l’horizon de planification en traçant des perspectives à l’horizon 2030 et en définissant un ensemble de buts à long terme et d’objectifs stratégiques décennaux axés sur la prise en compte des changements et des besoins les plus pressants relatifs au cycle de planification de l’Organisation pour la période 2020-2023.

**Vision de l’OMM à l’horizon 2030**: Nous envisageons à l’horizon 2030 un monde dans lequel toutes les nations, notamment les plus vulnérables, maîtriseront mieux les conséquences socio-économiques des phénomènes extrêmes liés au temps, au climat, à l’eau et à l’environnement et poursuivront un développement durable grâce aux meilleurs services possibles, tant sur terre qu’en mer et dans les airs.

Le Plan stratégique fait l’objet d’un examen et d’une mise à jour par le Congrès tous les quatre ans. Il est complété par le Plan opérationnel de l’Organisation, lequel comporte des actions concrètes pour chaque but à long terme et chaque objectif stratégique, la responsabilité de leur mise en œuvre étant attribuée aux parties prenantes concernées. Le Plan opérationnel est associé au budget quadriennal et fait l’objet d’un suivi constant au moyen du Système d’évaluation et de suivi de l’OMM.

5.1 Buts à long terme et objectifs stratégiques relatifs au Cadre de l’OMM pour le développement des capacités

Dans chaque Plan stratégique de l’OMM, le développement des capacités est un élément interdisciplinaire clé nécessaire à la réalisation des buts et des objectifs stratégiques. Le Cadre de l’OMM pour le développement des capacités est une stratégie de soutien au Plan stratégique de l’OMM, lié au but à long terme 4 et à ses trois objectifs stratégiques, qui sont définis ci-après pour la période 2024-2027:

**But 4 du Plan stratégique 2024-2027 de l’OMM:**
**Réduire l’écart de capacité sur le plan des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux: faire en sorte que les pays en développement puissent fournir les informations et les services essentiels dont ont besoin les gouvernements, les secteurs économiques et les citoyens**

 Objectif stratégique 4.1: Répondre aux besoins des pays en développement afin qu’ils puissent fournir et utiliser les services essentiels concernant le temps, le climat, l’eau et l’environnement connexe

La vulnérabilité face aux dangers naturels et aux phénomènes météorologiques augmente dans nombre de sociétés et d’économies et tous les SMHN ne sont pas en mesure de fournir des services adéquats - surtout dans les pays en développement, les pays les moins avancés (PMA), les petits États insulaires en développement (PEID) et les territoires insulaires Membres. L’OMM doit donc redoubler d’efforts pour renforcer les capacités, en s’appuyant sur les ressources présentes dans les SMHN, en mettant à profit les moyens dont disposent les SMHN des pays développés, par des dispositifs de jumelage ou autres, et en stimulant les investissements du système des Nations Unies et des autres partenaires pour le développement.

 Objectif stratégique 4.2: Développer et maintenir les compétences essentielles

De nombreux pays et territoires souffrent d’un manque croissant de personnel qualifié, convenablement instruit et formé pour procurer les services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux connexes. De plus, l’évolution rapide de la science et de la technique ainsi que des moyens de communication nécessite une formation continue du personnel des SMHN. L’OMM multipliera ses activités de formation et d’enseignement de longue durée afin d’aider les Membres à obtenir et conserver les compétences voulues.

 Objectif stratégique 4.3: Établir de solides partenariats au profit de l’investissement dans une infrastructure et des services viables et rentables

Il convient d’améliorer la gamme complète des services météorologiques, climatologiques et hydrologiques afin de contribuer à la protection des personnes, des biens et de l’environnement, à la sécurité alimentaire, l’approvisionnement énergétique et la sauvegarde des ressources en eau. L’échelle des investissements réalisés en partenariat doit être accrue afin de minimiser les coûts et de garantir dans toute la mesure du possible la viabilité des réseaux, bien au-delà de la durée de vie des projets financés par les donateurs.

5.2 Priorités et domaines d’action du développement des capacités

Pour garantir la pertinence et l’homogénéité des interventions en matière de développement des capacités, et leur cohérence avec le Plan stratégique et le Plan opérationnel de l’OMM, toute intervention de ce type doit être clairement liée à au moins l’un des objectifs stratégiques susmentionnés et contribuer à sa réalisation. Toutefois, les activités de développement des capacités ne correspondent pas seulement au but 4 du Plan stratégique de l’OMM; elles sont indissociables de tous les buts à long terme et doivent être correctement rationalisées sous l’angle du but à long terme 4.

Tout au long de la chaîne de valeur, les mesures de développement des capacités sont prises en compte dans les stratégies et les plans de mise en œuvre pertinents dans les domaines de l’infrastructure technologique, de la prestation de services, de la recherche, de la science et de l’innovation. Elles jouent un rôle fondamental dans la réalisation des objectifs stratégiques formulés dans le cadre des buts à long terme1, 2 et 3. Les principales questions à traiter concernent les mesures politiques et législatives, l’examen des lacunes existantes et des effets de causalité, la facilitation des accords de jumelage et d’autres coopérations bilatérales innovantes, la mobilisation des ressources et la promotion des partenariats, l’engagement public-privé ainsi que la collaboration multilatérale et bilatérale avec les partenaires de développement et la formation de la prochaine génération de praticiens et de chercheurs. Tous ces aspects seront abordés par le biais de l’enseignement et de la formation, de l’aide au développement des compétences de direction, de l’amélioration de la communication, de la promotion de proximité, ainsi que des efforts de sensibilisation des gouvernements, des utilisateurs finals et des décideurs aux avantages socio-économiques de l’investissement dans les SMHN.

Alors que les buts à long terme et les objectifs stratégiques du Plan stratégique ont un horizon décennal, des domaines d’action spécifiques sont définis pour chaque période financière de quatre ans.

***Encadré 5. Domaines d’action du Cadre de l’OMM
pour le développement des capacités***

| **Domaines d’action 2024-2027 relevant du but à long terme 4:****Réduire l’écart de capacité sur le plan des services météorologiques, climatologiques, hydrologiques et environnementaux**  |
| --- |
| Objectif stratégique 4.1: Répondre aux besoins des pays en développement afin qu’ils puissent fournir et utiliser les services essentiels concernant le temps, le climat, l’eau et l’environnement connexe |  Meilleure compréhension des besoins à combler sur le plan des capacités techniques, institutionnelles et humaines Renforcer les capacités des SMHN pour élaborer des stratégies à long terme, notamment dans le domaine des sciences et des technologies de l’information et de la communication (TIC) Accroître la pertinence et l’efficacité des SMHN, plus particulièrement dans les PMA et les PEID |
| Objectif stratégique 4.2: Développer et maintenir les compétences essentielles |  Renforcer la qualification et les compétences des SMHN et des institutions associées pour une prestation de services efficace Renforcer les organismes de formation régionaux et nationaux, y compris par la coopération entre les régions et au sein des régions Promouvoir des stratégies de développement de talents dans les SMHN, y compris pour les jeunes professionnels et les femmes |
| Objectif stratégique 4.3: Établir de solides partenariats au profit de l’investissement dans une infrastructure et des services viables et rentables |  Renforcer les partenariats et alliances interrégionaux et entre Membres, y compris avec le secteur privé et les universités, dans le but de mettre en commun les connaissances, les techniques et les compétences Établir des partenariats et des alliances stratégiques, fonctionnels et mutuellement bénéfiques avec les grandes instances de l’ONU, les organisations intergouvernementales et non gouvernementales, les organismes d’aide au développement, le secteur privé et les milieux universitaires Promouvoir activement les principes de la météorologie mondiale, en mettant en valeur la compétence, la normalisation et l’échange de données et produits  Mobiliser efficacement les ressources en vue de la mise en œuvre des activités des SMHN portant sur tous les éléments du cycle de valeur du temps, de l’eau et du climat |

**ANNEXE I. Glossaire**

***Capacité***

1. La capacité est l’aptitude d’un système humain à agir, se perpétuer et se renouveler lui-même. (Ubels et al., 2010)

2. La capacité est l’aptitude des personnes, des organisations et de la société dans son ensemble à gérer habilement leurs affaires. [GNUD]

***Évaluation des capacités***

1. Analyse des capacités souhaitées par rapport aux capacités existantes; elle permet de comprendre quels sont les acquis et les besoins en matière de capacités et sert de base à la mise en place d’un plan de développement des capacités.

2. Identification des acquis et des besoins en matière de capacités à l’échelle nationale et locale, c’est-à-dire établissement d’une situation de référence et définition des indicateurs permettant de mesurer les progrès réalisés s’agissant du développement (des capacités). [GNUD]

***Mise en place des capacités***

Cette approche présuppose qu’il n’existe pas de capacité au départ. Elle peut s’appliquer à un pays en crise ou qui se relève d’un conflit, mais elle est considérée comme étant de portée plus limitée que le développement des capacités.

***Développement des capacités***

1. Processus par lequel les personnes, les organisations et la société dans son ensemble mettent en pratique, renforcent, créent, adaptent et perfectionnent les capacités au fil du temps, afin d’obtenir des résultats en matière de développement. [OCDE]

2. Processus de renforcement de l’aptitude ou de la capacité des personnes, des organisations et des sociétés à résoudre leurs problèmes et à atteindre leurs objectifs de façon durable. Les principales caractéristiques du développement des capacités peuvent être décrites de la manière suivante:

 C’est un processus d’amélioration continu, assorti de mécanismes de retour d’information, et non une intervention ponctuelle

 Ce processus vise à accroître durablement les capacités

 Il recouvre des activités, des approches, des stratégies et des méthodologies conçues pour aider des organisations, des groupes ou des personnes à améliorer leur mode de fonctionnement et pour favoriser le développement

 C’est un processus endogène mû par des mécanismes nationaux et soutenu par des organismes externes

 Il devrait être évalué au regard de l’accroissement global des capacités dans le temps

Dans le contexte de l’OMM, le développement des capacités est une approche globale, qui vise à accroître les compétences et les capacités des SMHN. Ce processus met aussi en avant le rôle que jouent les SMHN dans toutes les facettes du développement dans le but de les pérenniser. Cela suppose que les SMHN entretiennent des liens étroits avec les instances nationales, régionales et sous-régionales de planification et de décision de manière à garantir la coordination des activités de développement des capacités et la coopération entre les différents acteurs.

***Soutien au développement des capacités***

Efforts déployés par des personnes ou des organisations pour renforcer, faciliter et stimuler le développement des capacités. [d’après une définition du GNUD]

***Écart de capacité* ou *lacune en matière de capacités***

Un écart de capacité peut être défini comme **une disparité significative entre les buts et objectifs d’une organisation, en tant qu’ils expriment sa philosophie et définissent ses missions, et sa capacité réelle ou potentielle à appliquer sa philosophie et à s’acquitter de ses missions**. En d’autres termes, une organisation présentant des écarts de capacité souffre de lacunes dans des domaines clés qui peuvent l’empêcher d’appliquer sa philosophie et de s’acquitter de ses missions. [*Source*: [https://capincrouse.com/identifying-capacity-gaps-within-your-organization/#:~:text=A%20capacity%20gap%20can%20be,
achieve%20its%20vision%20and%20mission](https://capincrouse.com/identifying-capacity-gaps-within-your-organization/#:~:text=A%20capacity%20gap%20can%20be,achieve%20its%20vision%20and%20mission)]

***Communauté de pratique***

Des personnes exerçant la même profession peuvent être regroupées en communautés de pratique, qui peuvent par exemple constituer des réseaux de conseillers internationaux ou organiser des réunions de planification informelles. Une communauté de pratique est un moyen pour des praticiens d’échanger des conseils et des informations sur les bonnes pratiques, de poser des questions à leurs collègues et de s’entraider. Elle peut aussi contribuer à développer les ressources et les compétences des SMHN, que ce soit à l’échelle d’un pays ou d’un groupe de pays, voire à plus grande échelle.

***Analyse SWOT***

L’analyse SWOT est une méthode de planification stratégique qui permet d’évaluer les forces *(«strengths»)*, les faiblesses *(«weaknesses»)*, les perspectives *(«opportunities»)* et les menaces *(«threats»)* - d’où le nom de SWOT, dans une situation donnée.

***Développement durable***

Le développement durable est défini comme un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs [*Source*: https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/[development](https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/development-agenda/)-agenda/]

***Composantes de la capacité***

Les compétences sont les aptitudes des individus. **Les capacités** sont les aptitudes de l’organisation (ou du sous-système) concerné(e). Compétences et capacités sont à la base de la capacité globale d’un système et y contribuent. [Morgan (2006)]

***Projets extrabudgétaires***

Les projets financés par des fonds extrabudgétaires (qui ne font pas partie du budget ordinaire de l’OMM) sont des séries d’activités visant à fournir des résultats précis dans un délai donné et avec un budget défini.

***Accords relatifs aux projets***

Les accords relatifs aux projets sont des arrangements contractuels conclus entre l’OMM et le(s) partenaire(s) d’exécution aux fins de réalisation d’un sous-ensemble d’activités dans le cadre d’un projet donné.

***Aide publique au développement (APD)***

Aide gouvernementale qui favorise et cible spécifiquement le développement économique et le bien-être des pays en développement.

***Infrastructures matérielles***

Ensemble physique, tangible, de structures telles que les routes, les ponts, les tunnels et les voies ferrées. Les systèmes techniques, tels que l’informatique de réseau et le câblage, sont considérés comme des infrastructures matérielles et sont essentiels au soutien des opérations commerciales.

***Infrastructures immatérielles***

Services nécessaires pour répondre aux besoins économiques, sanitaires et sociaux d’une population.

**ANNEXE II. Ressources documentaires relatives au Cadre pour le développement des capacités**

Une série de bonnes pratiques nationales en matière de soutien au développement des capacités et d’autres ressources relatives au développement des capacités sont disponibles sur le site Web *de l’OMM: (Le lien vers la page Web sera disponible ici une fois le matériel mis en ligne sur le site*).

**ANNEXE III. Liste des références**

1. Organisation météorologique mondiale, 2019: *Recueil des documents fondamentaux N° 1* (édition 2021, OMM-N° 15). Genève.

2. –––, 2019: *Plan stratégique de l’OMM 2020-2023* (OMM-N° 1225). Genève.

3. –––, 2015: *Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités et plan de mise en œuvre* (OMM-N° 1133). Genève.

4. –––, 2014: *Stratégie de l’OMM en matière de prestation de services et plan de mise en œuvre* (OMM-N° 1129). Genève.

5. –––, 2015: Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes

6. –––, 2021: *Congrès météorologique mondial: Rapport final abrégé de la session extraordinaire* (2021) (OMM-N° 1281)

7. –––, 2019: *Congrès météorologique mondial: Rapport final abrégé de la dix‑huitième session* (OMM-N° 1236)

8. –––, 2021: *Directives concernant la participation à des partenariats public-privé* (OMM-N° 1258). Genève.

9. Alliance pour le développement hydrométéorologique, 2021: Country Hydromet Diagnostics (Diagnostics nationaux en matière d’hydrométéorologie, en anglais uniquement)

10. Programme des Nations Unies pour l’environnement, 2021: *Hydromet Gap Report 2021* (*Rapport sur les lacunes en matière d’hydrométéorologie*, en anglais uniquement)

11. Organisation météorologique mondiale, 2019: Déclaration de Genève – 2019: Bâtir une communauté pour agir dans les domaines du temps, du climat et de l’eau (annexe de la résolution 80 (Cg-18, 2019)). Genève.

12. –––, 2021: *WMO Open Consultative Platform White Paper #1: Future of Weather and Climate Forecasting* (WMO-No. 1263, en anglais uniquement). Genève.

13. –––, 2022: *WMO Open Consultative Platform White Paper #2: Future of National Meteorological or Hydrometeorological Services* (WMO-No. 1294, en anglais uniquement). Genève.

14. Organisation de coopération et de développement économiques, 2006: Le défi du développement des capacités. Travail en matière de bonnes pratiques (DCD/DAC/GOVNET(2005)5/REV1)

15. Working Towards Good Practice (DCD/DAC/GOVNET(2005)5/REV1)

16. Ubels, J., Acquaye-Baddoo, N. A., & Fowler, A. (dir. de publication). (2010). *Capacity development in practice* (*Le développement des capacités dans la pratique*, en anglais uniquement). Earthscan.

17. Programme des Nations Unies pour le développement, 2009: *Développement des capacités: Un guide du PNUD*. New York.

18. –––, 2011: *Guide opérationnel: Le renforcement des capacités au service de la durabilité environnementale*. New York.

19. Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophe, 2019: *Strategic Approach to Capacity Development for Implementation of the Sendai Framework for Disaster Risk Reduction: a vision of risk-informed sustainable development by 2030* *(Approche stratégique du développement des capacités pour la mise en œuvre du Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe: vision d’un développement durable tenant compte des risques d’ici à 2030, en anglais uniquement)*. <https://www.unisdr.org/files/58211_fullconciseguide.pdf>

20. Institut de la Banque mondiale, 2012: *Guide to Evaluating Capacity Development Results* (*Guide d’évaluation des résultats du développement des capacités*, en anglais uniquement). Washington, D.C.

21. Stratégie 2022-2030 de l’OMM pour la recherche en hydrologie: «Priorités pour la recherche en hydrologie opérationnelle»

22. WMO Strategy on Capacity Development in Hydrology and Water Resources Management for the Period 2023-2024 (Stratégie de l’OMM pour le développement des capacités dans le domaine de l’hydrologie et de la gestion des ressources en eau pour la période 2023-2024, en anglais uniquement)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Cette définition est fondée sur celle fournie par le Comité d’aide au développement de l’Organisation de coopération et de développement économiques. [↑](#footnote-ref-2)
2. Voir, par exemple, [https://capincrouse.com/identifying-capacity-gaps-within-your-organization/#:~:text=A%20capacity%20gap%20can%20be,achieve%20its%20vision%20and%20mission](https://capincrouse.com/identifying-capacity-gaps-within-your-organization/%22%20%5Cl%20%22%3A~%3Atext%3DA%20capacity%20gap%20can%20be%2Cachieve%20its%20vision%20and%20mission). [↑](#footnote-ref-3)
3. Les exigences futures s’agissant du personnel d’encadrement sont examinées en détail dans la publication [WMO-No. 1294 (2022):](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=22091" \l ".Y5CKOnbMLb0) *[OCP White Paper #2, Future of National Meteorological or Hydrometeorological Services, Evolving roles and responsibilities](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=22091" \l ".Y5CKOnbMLb0)*[.](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=22091" \l ".Y5CKOnbMLb0) [↑](#footnote-ref-4)
4. On trouvera la définition des infrastructures matérielles et des infrastructures immatérielles dans le Glossaire (Annexe I). [↑](#footnote-ref-5)
5. [Stratégie de l’OMM pour l’égalité entre les femmes et les hommes](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5250" \l "page=615) [↑](#footnote-ref-6)
6. <https://public.wmo.int/en/our-mandate/how-we-do-it/public-private-engagement-ppe/open-consultative-platform> [↑](#footnote-ref-7)
7. Les données d’évaluation et de suivi de l’OMM relatives à la mise en œuvre des activités prévues par le Plan opérationnel au titre du but à long terme 4 fourniraient une base suffisante pour l’évaluation des mesures pertinentes en matière de développement des capacités. [↑](#footnote-ref-8)
8. Pour stimuler le partage des connaissances en soutien au Cadre pour le développement des capacités, un espace spécifique sur le site Web de l’OMM donnera accès à des études de cas sur le développement des capacités dans différentes régions, présentant les mesures de développement des capacités menées dans le cadre de divers accords de mise en œuvre et de différents partenariats. [↑](#footnote-ref-9)
9. a) [WMO-No. 1294 (2022):](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=22091" \l ".Y5CKOnbMLb0) *[OCP White Paper #2, Future of National Meteorological or Hydrometeorological Services, Evolving roles and responsibilities](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=22091" \l ".Y5CKOnbMLb0)*; b) [OMM-N° 1258 (2021): *Directives* *concernant la participation à des partenariats public-privé*](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=21859) [↑](#footnote-ref-10)