



TERMES DE REFERENCE

Elaboration d'un plan de développement et de renforcement de capacité dans le cadre du Plan National d'Adaptation

Lieu	Port au Prince, Haïti (avec voyages dans les départements)
Type de Contrat	Société ou firme de consultation
Domaine	Développement de capacité, Changements climatiques
Langues demandées	Français et Anglais (atout)
Date limite de candidature	
Date de démarrage initiale	
Durée	60 jours ouvrables

1. CONTEXTE

Haïti a élaboré sa Politique Nationale sur les Changements Climatiques en 2016 et a procédé à sa validation en mars 2017. Compte tenu du nouveau profil des menaces actuelles (ouragans, sécheresse) accentuant la pression sur les initiatives de développement, le Gouvernement d'Haïti, à travers les Ministères de la Planification et de la Coopération Externe (MPCE) et de l'Environnement (MDE), veut contribuer à la mise en œuvre de cette Politique Nationale sur les Changements Climatiques sur la base d'un exercice multisectoriel et multidimensionnel. Le Plan National d'Adaptation (PNA) s'appuie sur les enseignements tirés de la mise en œuvre du Plan d'Action National d'Adaptation 2006 et version révisée 2017 (PANA), ainsi que les activités complémentaires, en cours de réalisation en Haïti.

Le projet s'aligne sur les priorités globales d'adaptation au changement climatique du pays, sur la vision du plan stratégique de développement d'Haïti (PSDH), du Schéma National d'Aménagement du Territoire (SNAT), du Plan National de Gestion des Risques et Désastres (PNGRD) et de la Contribution Déterminée au niveau National (CDN). À travers cette dernière, Haïti a estimé à 25.387 milliards USD (Atténuation : 8.773 milliards et Adaptation : 16.614 milliards), les ressources financières nécessaires afin de s'adapter

aux changements climatiques et réduire de 31% ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES).

Le Plan National d'Adaptation (PNA) devra donner les orientations sur les mesures de gouvernance à mettre en œuvre en se basant sur des modèles économiques susceptibles d'appuyer ce développement national. Ce programme évolutif vise particulièrement la cohérence entre les mesures d'adaptation et la planification du développement au niveau national et territorial. Il s'agit d'intégrer pleinement la question de l'adaptation dans la planification du développement en Haïti et de consolider les activités d'adaptation générales. Le PNA devra aussi faciliter les actions d'adaptation aux changements climatiques après les avoir définies, et identifier les voies et moyens à privilégier.

Le PNA doit être endossé non seulement par le gouvernement Haïtien, mais aussi par le pouvoir législatif, le secteur privé, la société civile, les universités, ceci avec une portée nationale avec un ancrage au niveau local. En se concentrant sur le renforcement des capacités des structures existantes telles que les Directions de l'aménagement du territoire et du développement local et régional (DATDLR) du MPCE et du changement climatique (DCC) du MDE, ce projet financé par le Fonds Vert pour le Climat s'articulera autour des trois composantes suivantes :

Composante 1 : Renforcement du mécanisme de coordination de la planification et de la mise en œuvre de l'adaptation multisectorielle à différents niveaux.

Composante 2 : Renforcement de la base de données probantes pour la planification de l'adaptation ; compilation du PNA et intégration des priorités d'adaptation dans le SNAT, le PSDH et le PNGRD.

Composante 3 : Etablissement d'un cadre de financement des mesures d'adaptation aux changements climatiques à moyen et à long terme.

2. OBJECTIFS

L'objectif de ce marché vise à recruter une firme de consultation nationale ou internationale pour l'élaboration d'un plan de développement de capacités des partenaires clés et/ou acteurs cibles dans le cadre du projet PNA. De façon spécifique, les objectifs de la mission ont pour but, à travers un processus participatif, de :

- a) Identifier les principales lacunes techniques et fonctionnelles dans les unités responsables des changements climatiques des agences d'État sélectionnées et évaluer dans quelle mesure les unités sont alignées pour s'acquitter de leur mandat ;

- b) Identifier et évaluer les capacités et les formations des instituts de formation nationaux en lien aux changements climatiques ;
- c) Identifier et développer, sur la base des conclusions et recommandations de l'évaluation des capacités, un plan de développement des capacités avec des indicateurs de développement des capacités qui peuvent être mis en œuvre et suivis pendant la durée du projet.

3. RESPONSABILITES

Sous l'autorité du Représentant Résident du PNUD et sous la supervision directe du chef de l'unité Résilience, du chef du projet PNA, de la DCC et de la DATDLR, la firme de consultation doit s'assurer de l'élaboration d'un plan de développement et de renforcement de capacité des institutions visées dans le cadre du projet PNA. Ce plan concerne principalement les ministères cibles afin de pérenniser le processus de planification des actions d'adaptation à différentes échelles et le renforcement de capacités des acteurs clés tant individuels qu'institutionnels. Basé sur une approche participative, le plan de renforcement de capacité doit solliciter les parties prenantes dans tout le processus de son élaboration et doit être validé par ces dernières pour faciliter son appropriation au niveau national.

4. ACTIVITES

II- Appui Technique

II.1 Evaluation des lacunes, des besoins et des capacités

- Réaliser un atelier sur les besoins en renforcement de capacité des directions des changements climatiques (DCC), de l'aménagement du territoire et du développement local et régional (DATDLR). Ces informations peuvent être disponibles à partir des évaluations précédentes sur les capacités des institutions ;
- Evaluer les lacunes en matière de capacités techniques liées aux changements climatiques de 10 institutions au minimum au sein du Groupe de Travail Technique (GTT) ;
- Évaluer les rôles, responsabilités et capacités actuels pour la planification de l'adaptation aux changements climatiques ;

- Identifier les forces, les lacunes, individuelles / techniques et universitaires, y compris une analyse des mesures qui contribueraient au renforcement des capacités ;
- Évaluer les capacités et les formations des instituts de formation nationaux sur les thématiques liés aux CC ;

II.2 : Elaboration du plan de développement et renforcement de capacité

- Sur la base des lacunes, identifier les opportunités et les points d'entrée pour le renforcement des capacités au sein du capital humain, des institutions et des systèmes responsables du changement climatique ;
- Elaborer le Plan de développement et de renforcement de capacités tenant compte des risques et des opportunités liés □ à l'adaptation □ aux changements climatiques pour un minimum de 10 institutions membres du GTT ;
- Développer dans le plan de programmes de formation en renforcement de capacité en partenariat avec les universités nationales et les autorités nationales ;
- Identifier les ressources nécessaires pour la mise en œuvre du plan ;
- Développer des indicateurs pour le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du plan

II.3 : Validation et soumission du plan de développement de capacité

Le rapport du plan comprendra, entre autres :

- Les conclusions de l'évaluation des capacités ;
- L'ensemble de mesures pour répondre aux besoins de renforcement des capacités identifiés ;
- Un rapport à présenter aux parties prenantes et aux institutions incluses dans l'évaluation des capacités lors de l'atelier de validation tenant compte des commentaires et des apports des parties prenantes ;
- La soumission d'un rapport final prenant en compte les commentaires des intervenants de l'atelier de validation

5. LES LIVABLES CLES

No	Livrables	Échéanciers	Paiement/Percentage
----	-----------	-------------	---------------------

1	Un rapport de démarrage comprenant une proposition de méthodologie, de l'étendu des travaux, d'un plan de travail détaillé et de l'analyse du processus d'implication des parties prenantes, au maximum 5 jours après le début de la mission ;	5 jours	20% après la rencontre de cadrage et la validation du rapport de démarrage
2	Une évaluation des capacités, des lacunes et des besoins en renforcement de capacité individuelle et institutionnelle est réalisée en tenant compte de l'aspect genre ;	25 jours	30% après l'adoption du rapport
4	Définition de programmes de formation en renforcement de capacité en partenariat avec des institutions techniques et universitaires et les autorités nationales ;	20 jours	40% après la validation du plan conclusions de l'évaluation des capacités et mesures associées
5	Un Plan pour le développement des capacités assortie d'une stratégie accordant la priorité aux domaines de capacité pour le développement institutionnel et la planification intersectorielle ;		
6	Des ressources pour la mise en œuvre du plan sont précisées ainsi que les indicateurs de suivi ;		
7	Organisation d'un atelier de validation du Plan de développement des capacités avec les parties prenantes ;	10 jours	10% après l'intégration des commentaires des intervenants de l'atelier de validation dans un rapport final
8	Soumission du plan validé au projet PNA		
	Total	60 jours	100%

6. AFFECTATION

Port-au-Prince, Haïti, avec des missions dans les régions du pays.

7. QUALIFICATION COMPETENCES ET EXPERIENCES REQUISES :

Profil de la firme de consultation :

Le prestataire de service doit être préférablement une firme de consultation spécialisée en renforcement de capacité en lien aux changements climatiques avec :

- Au moins (2) deux marchés similaires en élaboration de plan de développement et de renforcement de capacité des institutions publiques ;

- Expérience de travail avec des gouvernements de pays en développement dont Haïti et aussi en animation de dialogues multipartites.

Profil du personnel clé :

Chef de mission

- Une Maîtrise ou plus dans le domaine des changements climatiques, en gestion des ressources naturelles et environnement, en administration publique, en sciences du développement ou tout autre domaine pertinent ou connexe ;
- Au moins 10 ans d'expérience de terrain ;
- Expérience de travail pertinent dans la conduite d'évaluations participatives des capacités organisationnelles et individuelles, la réalisation d'évaluations des capacités et des changements climatiques au niveau national et/ou international ;
- Preuve de l'élaboration d'au moins de deux (2) stratégies / plans de développement des capacités au cours des cinq dernières années ;
- Excellentes capacités de communication ;
- Excellentes compétences analytiques éprouvées en analyse et en leadership ;
- Excellentes capacités d'analyse, de recherche, de rédaction et de communication.

Spécialiste en développement et évaluation de programmes de formation

- Une Maîtrise ou plus dans le domaine des sciences de l'éducation, des sciences du développement, ou tout autre domaine pertinent ou connexe ;
- Au moins 10 ans d'expérience de terrain ou 15 ans pour un diplôme de licence ;
- Expérience de travail pertinente dans la conduite d'évaluations participatives des capacités organisationnelles et individuelles ;
- Expérience dans la définition de programmes de formation en renforcement de capacité en partenariat avec des universités nationales et des autorités nationales ;
- Preuve de l'élaboration d'au moins de deux (2) stratégies / plans de développement des capacités au cours des cinq dernières années ;
- Avoir au moins des compétences et au moins une expérience dans le domaine des changements climatiques ;
- Excellentes capacités de communication ;
- Excellentes compétences analytiques éprouvées en analyse et en leadership ;
- Excellentes capacités d'analyse, de recherche, de rédaction et de communication.

Spécialiste en traitement de données qualitatives et quantitatives

- Au moins une licence en statistiques ou études connexes
- Au moins 5 ans d'expérience de terrain
- 3 missions similaires.

8. CRITÈRES DE SÉLECTION (ANNEXE)

Les offres de service seront évaluées comme suit :

Critères	Note à attribuer (sur 100)
Expertise de l'entreprise/organisation/Groupe de consultant	30%
Méthodologie proposée, approche et plan d'exécution	40%
Composition de l'équipe (personnel clé)	30%

Les dossiers de candidature devront comprendre :

- ✓ CV détaillé des membres de l'équipe ;
- ✓ Une proposition technique décrivant l'approche que l'entreprise/ la firme de consultation compte utiliser pour réaliser le travail avec au moins 2 mandats similaires en développement de capacité ;
- ✓ Une proposition financière dûment signée ;
- ✓ Trois références (email, téléphone et adresse).