

**AFRICA
EVIDENCE
NETWORK**



Manifeste sur le développement des capacités à la prise de décision fondée sur les preuves (PDFP) en Afrique

COMMENT CE MANIFESTE A-T-IL VU LE JOUR ?

Dans le cadre de la conférence biennale du Réseau africain des données probantes (AEN), intitulé « EVIDENCE 2020 ONLINE », un groupe de travail composé de membres de l'AEN a été formé en avril/mai 2020 dans l'optique de planifier et développer un atelier sur le renforcement des capacités en matière de données probantes. Un document de travail de trois pages - axé sur l'analyse des raisons pour lesquelles un manifeste est nécessaire, les définitions, les principes, les personnes et les procédés - a été élaboré. Ce document de travail proposait également les grandes lignes d'un manifeste et les trois premiers thèmes avaient été rédigés.

Au cours des sessions de travail de l'atelier de renforcement des capacités en matière de données probantes de l'« EVIDENCE 2020 ONLINE », les trois premières parties de ce document ont été éclairées par des présentations d'études de cas, débattus, commentés et améliorés par les participants à la session. Après « EVIDENCE 2020 ONLINE », le document a été révisé par la chargée de programme de l'AEN pour les capacités factuelles - Charity Chisoro - et les deux conseillers du groupe de travail : Kirchuffs Atengble et Carina van Rooyen. Les membres de l'AEN ont ensuite été invités, via le bulletin d'information de l'AEN de décembre 2020, à contribuer et à commenter une nouvelle fois le projet de manifeste. Les membres ont également été invités à faire part de leur intérêt à la responsable du

programme de l'AEN pour les capacités factuelles, afin de poursuivre leur engagement dans l'utilisation du Manifeste comme outil de collaboration future.

Lors d'une session du groupe de travail le 16 février 2021 incluant des membres de l'AEN intéressés, les participants ont convenu d'accepter la version préliminaire du manifeste, résultante d' « EVIDENCE 2020 ONLINE » , et de le partager avec l'ensemble des membres du réseau via le site Web de l'AEN.

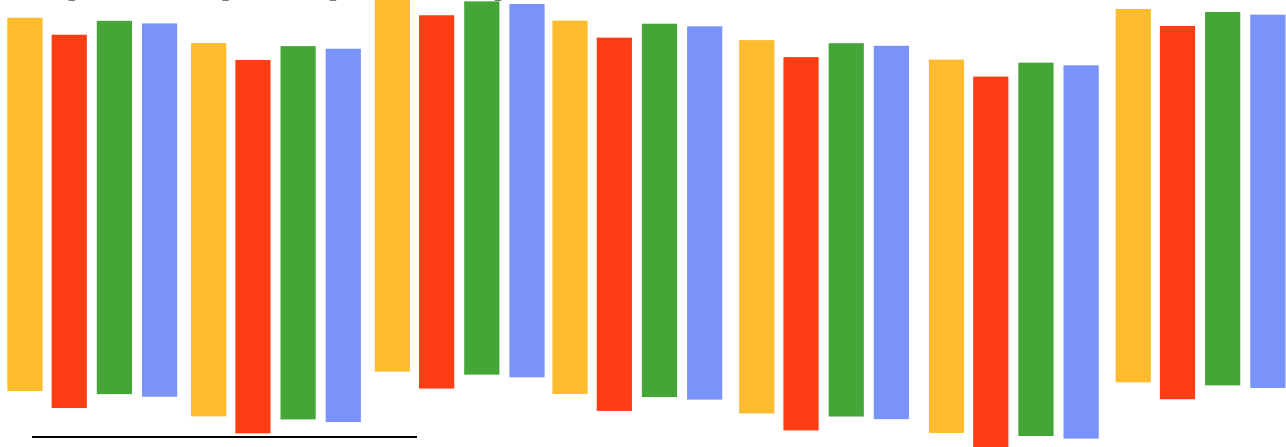
Les membres intéressés sont priés de continuer à améliorer et à parfaire ce Manifeste ;

Veuillez Contactez Charity Chisoro (charityc@uj.ac.za) si vous souhaitez apporter votre contribution à ce processus.

POURQUOI UN MANIFESTE ?

Ce Manifeste est une déclaration publique de notre vision et de notre engagement commun concernant les capacités factuelles assurant l'Afrique que nous voudrions.

Nous l'exprimons en indiquant le sens que nous donnons au développement des capacités, mais également en identifiant les principes clés de nos efforts coordonnés, les personnes impliquées, ainsi que les processus/mécanismes à utiliser¹. Le Manifeste souligne que les compétences sont d'autant plus importantes pour les personnes censées utiliser les données probantes que pour ceux qui les produisent et les traduisent de manière pertinente. De notre point de vu, le renforcement des capacités en matière de prise de décision basée sur les preuves consiste à libérer, développer et consolider les compétences en Afrique. Ce qui importe n'est pas uniquement ce que nous faisons mais tout aussi comment nous le faisons.



¹ Cette version du Manifeste se concentre sur la signification du développement des capacités pour la PDPF en Afrique, ainsi que sur les principes clés.

Le but de notre Manifeste est :

- Une approche du développement des capacités impulsées par l'Afrique : L'Afrique tient son propre destin entre ses mains². Nous désirons renforcer nos collaborations en matière de développement des capacités pour la prise de décision basée sur les preuves (EIDM) en Afrique, coordonner les efforts et minimiser les doublons. Afin de collaborer, nous devons avoir des compréhensions, interprétations et principes communs ; savoir qui travaille sur les capacités factuelles en Afrique ; et convenir les processus de changement que nous suivrons.
- Pour servir de ressource et d'inspiration les uns pour les autres. Il est propositionnel et stimulant, afin de nous inspirer et de nous mettre au défi de faire avancer notre travail individuel et collectif dans ce domaine. Le Manifeste ne porte pas en soi sur les meilleures pratiques, mais plutôt sur un cadre permettant aux membres et aux alliés de l'AEN de se soutenir et de collaborer au développement des capacités de l'PDFP en Afrique.
- Servir de contrepoids aux opinions dominantes concernant le renforcement des capacités pour la PDFP³. Il peut donc également être utilisé comme un document de référence pour le développement des capacités en matière de preuves en Afrique.

DÉFINITIONS/INTERPRÉTATIONS COMMUNES

Nous exprimons notre compréhension de la signification du concept de "capacité" dans le contexte de La PDFP. Le Programme des Nations unies pour le développement (2006) propose une définition large de la capacité, à savoir "l'aptitude des individus, des institutions et des sociétés à remplir des fonctions, à résoudre des problèmes, à fixer et à atteindre des

² Notre Manifeste cite le rapport 2018 de la Fondation africaine pour le renforcement des capacités de l'Union africaine sur les enseignements en matière de renforcement des capacités en Afrique, ainsi que son rapport de 2016 intitulé Agenda 2063 de l'Union africaine Plan-cadre de renforcement des capacités: Soutenir la mise en œuvre du premier plan décennal - "L'Afrique que nous voulons".

³ Voir le blog, basé sur un webinaire, de Ruth Stewart et Beryl Leach sur huit domaines de préoccupation concernant les efforts de renforcement des capacités relatifs aux approches classiques : <https://www.3ieimpact.org/blogs/capacity-building-developing-capacities-dreaming-big-about-improving-evidence-use>. Voir également ACBF (2018:21) pour les préoccupations concernant le manque d'appropriation par les Africains, le suivi par les dirigeants politiques et les leaders techniques, et les approches par projet plutôt que les approches stratégiques et systémiques à plus long terme.

objectifs de manière durable". Cette capacité comprend non seulement les aptitudes techniques, les compétences et les connaissances, mais aussi les attitudes et les motivations. Le renforcement des capacités est donc "le processus par lequel les personnes, les organisations et la société dans son ensemble libèrent, renforcent, créent, adaptent et maintiennent les capacités au fil du temps" (CAD 2006). La Fondation africaine pour le renforcement des capacités (ACBF) (2016:2) précise en outre que Le développement des capacités "consiste essentiellement à poursuivre trois objectifs clés : renforcer les compétences **des individus** et des groupes ; renforcer ou améliorer les environnements propices à l'accomplissement **des tâches [organisations]** ; et concevoir ou améliorer les systèmes, les processus, les structures institutionnelles et les modes de fonctionnement afin d'obtenir de meilleurs résultats et une plus grande efficacité [**institutions ou systèmes**"]". Ce niveau institutionnel/systémique de développement des capacités peut intégrer des niveaux de développement des capacités national, sectoriel et/ou de réseau.

Nous reconnaissons que le concept de "renforcement des capacités" a considérablement évolué depuis les années 1960 en Afrique. De façon générale, dans les années 1960 et 1970, le renforcement des capacités (expression utilisée à l'époque) était axé sur la formation et la fourniture d'une assistance technique aux personnes occupant des postes clés afin d'améliorer la mise en œuvre des projets. Dans les années 1980, le renforcement des capacités s'est orienté vers la restructuration et la reconfiguration des organisations. Et dans les années 1990, le renforcement des capacités (alors appelé développement des capacités) concernait "la capacité des individus, des organisations et du cadre institutionnel plus large dans lequel ils opèrent à accomplir des tâches et des missions spécifiques." (ACBF 2018:14). Dans les années 2010, à la lumière du mouvement de décolonialité dans la production du savoir, il est fortement recommandé d'abandonner le concept de "renforcement des capacités" et le modèle de déficit qui lui est associé, au profit du "développement des capacités", du "perfectionnement des capacités" et, mieux encore, du "partage des capacités" ; ces expressions reconnaissent mieux le partage des capacités existantes et leur accroissement entre partenaires égaux.

À la lumière de ce qui précède, ce que nous entendons par développement des capacités pour la PDFP en Afrique est (1) l'amélioration et le partage des capacités des individus/groupes concernés par l'utilisation des preuves en Afrique ; (2) l'amélioration des organisations et de leur interaction avec l'écosystème des preuves en Afrique pour faire avancer les choses ; et (3) l'amélioration des systèmes, des processus, des structures institutionnelles et des modes de fonctionnement de l'écosystème africain des preuves pour une utilisation efficace, équitable et éthique des preuves afin de créer l'Afrique que nous désirons.

Les types **de capacités** (y compris les connaissances, les compétences et les valeurs/attitudes) que nous privilégions pour la PDFP en Afrique⁴ sont les suivants :

- Des connaissances sectorielles et thématiques (comme le changement climatique, le VIH/SIDA, etc.).
- Des méthodologies de recherche, incluant la synthèse des preuves
- Le suivi et l'évaluation (S&E), notamment de l'impact des initiatives de PDFP
- Gestion des connaissances, y compris les données
- Mobilisation/traduction/partage des connaissances.
- Processus d'élaboration des politiques
- Compréhension de la gouvernance (tels que les cultures organisationnelles, systèmes de budgétisation, réformes institutionnelles, etc.)
- Création et gestion de communautés axée sur les preuves
- Collaboration et coopération, en particulier entre secteurs et parties prenantes.
- Qualités personnelles telles que l'empathie, l'ouverture, la réactivité, l'adaptabilité, le courage et l'engagement.

⁴ Pour l'instant, nous dressons la liste des capacités que nous apprécions ; plus tard, à des fins de catégorisation, nous pourrions considérer la carte des compétences de la Commission européenne (EC JRC 2017) pour l'élaboration de politiques fondées sur des preuves.

- Compétences interpersonnelles pour établir et renforcer les relations
- Engagement des parties prenantes
- Une communication efficace.
- Le développement des capacités et les approches pédagogiques, incluant la facilitation et la négociation
- Connaissances et compétences numériques pour améliorer la collaboration et l'apprentissage en ligne.
- Leadership stratégique, visionnaire et éthique

PRINCIPES SOUS-TENDANT LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS POUR LA PDFP EN AFRIQUE

Le pacte que nous avons conclu avec tous les acteurs de l'écosystème des preuves en Afrique (le continuum complet allant des producteurs des preuves, aux intermédiaires et aux utilisateurs de preuves) consiste à s'engager sur les points suivants concernant le développement des capacités en matière de données probantes :

- Le développement des capacités devrait porter sur le perfectionnement des capacités, plutôt que de considérer ces efforts comme nécessaires en raison d'un déficit ou d'une faiblesse. Nos efforts de développement des capacités commencent par reconnaître des capacités existantes (chez les individus, les organisations et les systèmes) et visent à mieux utiliser les talents et les capacités locales.
- Nos efforts en matière de développement des capacités portent notamment sur les questions de structure et de valeur, et visent un changement durable (plutôt que des initiatives ponctuelles non intégrées dans des stratégies et des plans à long terme). Nous abordons le développement des capacités de manière stratégique, systématique et structurelle, tant du côté de l'offre que de la demande de preuves.
- Nos objectifs à court et à long terme en matière de développement des capacités consistent notamment à renforcer la capacité à améliorer et à partager les capacités.

- Nous mettons l'accent sur les relations dans le cadre du développement des capacités, par le biais de partenariats (entre le gouvernement, les organisations de la société civile, les universités, les pôles de preuve, les agences internationales, etc.
- Nos efforts doivent permettre de renforcer les capacités de l'ensemble de l'écosystème de preuves : les facteurs liés à la demande et à l'offre déterminent les contraintes en matière de capacités ainsi que les opportunités et retombées du développement des capacités. Nous devons exploiter les capacités de tous les acteurs de l'écosystème des preuves.
- Dans nos initiatives de renforcement des capacités, nous prenons en compte de multiples sources / types de connaissances (telles que la recherche, les données et les statistiques, les preuves générées par la pratique et les connaissances des citoyens / locales), de multiples niveaux (individus, organisations et institutions) et de multiples parties prenantes.
- Nous mettons l'accent sur la pédagogie. Par exemple, nous utilisons les principes de l'apprentissage pour adultes, tels qu'ils ont été adoptés par Paulo Freire⁵ et Michael Knowles⁶.
- Nous reconnaissons l'importance de l'apprentissage collaboratif entre pairs (c'est-à-dire l'apprentissage social). L'engagement et la participation sont essentiels dans la conception et la réalisation de nos efforts de partage des capacités.
- Nous valorisons et mettons en avant le rapprochement entre la théorie et la pratique, et donc l'apprentissage par la pratique.
- Nous utilisons une variété de mécanismes, d'outils et de méthodologies pour mettre en œuvre des interventions de développement des capacités, autrement dit plus qu'une simple formation.
- Nos efforts de développement des capacités doivent être fondés sur des preuves et répondre à l'apprentissage, en particulier sur notre continent. À cet égard, nous nous

⁵ Parmi les principes qui sous-tendent la pédagogie de Freire figurent l'éducation en tant que liberté, dialogue, pertinence, problématique, praxis (réflexion et action) (Freire 1970).

⁶ Ses cinq hypothèses sur l'apprentissage des adultes sont le concept de soi, l'expérience d'apprentissage des adultes, la disposition à apprendre, l'orientation vers l'apprentissage et la motivation à apprendre (Knowles 1984).

engageons à évaluer notre développement des capacités pour nous assurer que nous continuons à apprendre.

- Les efforts de renforcement des capacités doivent s'adapter au contexte pour lequel ils sont conçus. Il existe de nombreuses façons de faire fonctionner le développement des capacités ; nous nous méfions des "meilleures pratiques" ou des " modèles " qui ont tendance à négliger les contextes spécifiques. Nous saluons la complexité et la diversité.
- Tout en reconnaissant l'importance de la contextualisation, nous reconnaissons également les points communs / les facteurs fondateurs présents dans la diversité des contextes.
- Notre développement des capacités abordera explicitement la dynamique du pouvoir et renforcera l'équité. Nous sommes particulièrement conscients du fait que les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les populations rurales et les autres groupes marginalisés sont au cœur du développement des capacités.
- Nous sommes sensibles à la langue dans laquelle les efforts de développement des capacités sont menés. Nous nous efforçons notamment de transposer le sens de nos phrases au contexte local.

LISTE DES REFERENCES

African Capacity Building Foundation (ACBF) 2018 Lesson notes on capacity development in Africa. Harare: ACBF.

ACBF 2016 African Union Agenda 2063 Capacity development plan framework: Buttressing implementation of the first 10-year plan – “The Africa we want”. Harare: ACBF.

Knowles M 1984 Andragogy in action. San Francisco: Jossey-Bass.

DAC (Development Assistance Committee of the Organisation for Economic Cooperation and Development) 2006 The challenge of capacity development: Working towards good practice. Paris: OECD.

European Commission Joint Research Centre (EC JRC) 2017 Skills for evidence-informed policy-making: Continuous professional development framework. Brussels: EC JRC.

Freire P 1970 Pedagogy of the oppressed. New York: Bloomsbury.

Stewart R & Leach B 2019 Eight areas of concern regarding capacity-building efforts of mainstream approaches. Blog posting at <https://www.3ieimpact.org/blogs/capacity-building-developing-capacities-dreaming-big-about-improving-evidence-use>.

UNDP (United Nations Development Programme) 2006 United Nations Development Group position statement on capacity development. New York: UNDP.