

CNRU

à Transmettre à l'Union
pour une suite appropriée

UNITED NATIONS

Economic Commission for Africa



NATIONS UNIES

Commission Economique pour l'Afrique

24/7/97

INSTITUT AFRICAIN DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET DE PLANIFICATION
AFRICAN INSTITUTE FOR ECONOMIC DEVELOPMENT AND PLANNING

Adresse : B.P. 3186 - DAKAR (Sénégal)
Télex N° 51.579 SG
Fax : (221) 22.29.64
Tél. : (221) 23.48.31 - 23-10-20
Email : IDEP@ENDADAK.GN.APC.ORG
IDEP@sonatel.senet.net

April 16, 1997
Ref.: 97/AICCD/N°561

C.N.R.U	
Entrée le	21/7/97
N° indicateur	271
A traité par	S. HEMA / BAFIUGI
Classement	

Monsieur/Madame,

Nous vous transmettons de nouveau par la présente la lettre concernant l'évaluation des besoins en matière de formation concernant l'approche culturelle du développement ainsi que l'aide mémoire vu que vous n'avez pas reçu le premier envoi.

Nous en souhaitons une bonne réception, et vous prions d'agréer, Monsieur/Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Burama K. Sagnia
Coordonnateur AICCD

Commission Nationale Rwandaise pour l'UNESCO
BP 624
KIGALI, Rwanda.
FAX: (250) 729 040

UNITED NATIONS
Economic Commission for Africa

NATIONS UNIES
Commission Economique pour l'Afrique

INSTITUT AFRICAIN DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET DE PLANIFICATION
AFRICAN INSTITUTE FOR ECONOMIC DEVELOPMENT AND PLANNING

Adresse: B.P. 3186 - DAKAR
(Sénégal)
Télex: N° 51 579 SG
Fax : (221) 22 29 64
Tél : (221) 23-48-31/23-10-20
E-mail: IDEP@ENDADAK.GN.APC.ORG
Internet : idcp@sonatel.scnct.net

Date: 7 Janvier 1997
Ref: 97/AICCD/N°020

Objet : Evaluation des besoins en matière
de formation concernant l'approche
culturelle du développement.

L'Institut Africain de Développement Economique et de Planification des Nations Unies (IDEP) entreprend, conjointement avec le Collège Itinérant Africain pour la Culture et le Développement et le Bureau Régional de l'UNESCO à Dakar, une évaluation des besoins en matière de formation dans tous les pays de l'Afrique sub-saharienne en ce qui concerne l'approche culturelle du développement en Afrique.

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- o fournir une base de données et un cadre approprié pour la mise au point d'un répertoire et la création d'un réseau constitué d'institutions et de praticiens intervenant dans des domaines de la recherche et de la formation qui se rapportent à l'approche du développement en Afrique ;

- o Identifier les types, les domaines et les niveaux en ce qui concerne les besoins de formation des cadres supérieurs, des décideurs, des praticiens du développement, des agents des médias, des éducateurs et des formateurs qui sont dans des institutions clés chargées des questions du développement ainsi que de la recherche et de la formation, quant à leurs connaissances et l'aptitude à :

analyser et intégrer les facteurs culturels dans les cadres et les processus de planification du développement ;

planifier et mener des études participatives ainsi que de la recherche orientée vers l'action ; et

identifier et arrêter des politiques, des stratégies et des thèmes de recherche en vue d'accroître l'impact des facteurs culturels dans la promotion des programmes et projets de développement.

Nous serons reconnaissants de votre collaboration et votre participation à la réalisation de ces objectifs et au développement ultérieur du Collège. A cet égard, nous vous saurons gré de bien vouloir identifier et nous faire parvenir par l'intermédiaire du Bureau Régional de l'UNESCO ici à Dakar (Sénégal), le nom et l'adresse officielle de :

Trois (3) cadres supérieurs chargés de la planification et de la réalisation de programmes et projets ainsi que le nom du responsable de chacun des ministères/organismes ci-après :

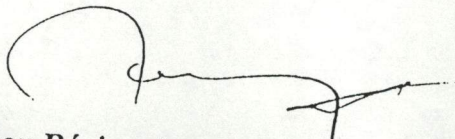
Deux (2) institutions de formation et de recherche au niveau national ministères/organismes chargés des secteurs ci-après :

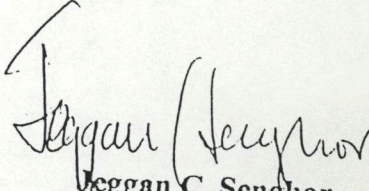
- agriculture
- tourisme, jeunesse et culture
- développement et planification

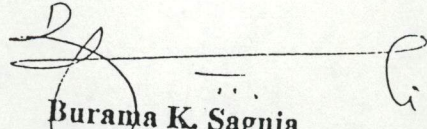
A la réception des noms, nous vous ferons parvenir des questionnaires à distribuer aux cadres et institutions choisis, en vous priant de bien vouloir suivre, recueillir et nous envoyer en retour les questionnaires dûment remplis.

Vous trouverez ci-joint, l'aide-mémoire pour l'étude, avec de plus amples détails, les objectifs ainsi que la stratégie de mise en oeuvre, pour examen et orientation.

En attendant le plaisir de travailler avec vous, nous vous remercions de votre collaboration.


P. A.I. Obanya
Directeur du Bureau Régional de l'UNESCO,
DAKAR


Jégan C. Senghor
Directeur de l'IDEP


Burama K. Sagnia
Coordonnateur du Collège
Itinérant Africain pour
la Culture et le Développement

**RENFORCEMENT DE LA CAPACITE EN MATIERE
D'APPROCHE CULTURELLE DU DEVELOPPEMENT EN
AFRIQUE**

EVALUATION DES BESOINS EN MATIERE DE FORMATION

AIDE-MEMOIRE

**Projet conjoint:
UNESCO
IDEP
Collège Itinérant Africain pour
la Culture et le Développement**

Novembre 1996

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Contexte

Aujourd'hui, le rôle du facteur culturel dans la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation des projets et programmes de développement a fini de faire école. Avant d'examiner de manière plus attentive cette toute importante réalité, il convient d'abord d'établir et de s'accorder sur une définition opérationnelle de la culture et montrer les interrelations qui existent entre la culture et le développement.

Pris isolément, le mot "culture" est une expression d'usage courant. Il a fait l'objet de débats soutenus de la part de nombreux spécialistes de l'anthropologie sociale et culturelle. A l'instar de plusieurs autres mots, celui-ci soulève des problèmes d'ordre conceptuel avec beaucoup d'imprécisions et quelques contradictions. Au sens large du terme, la culture représente un ensemble complexe constitué de traits spirituels, matériels, intellectuels et émotionnels distinctifs qui caractérisent et définissent une société ou un groupe social¹. En plus des arts et des lettres, la culture englobe les modes de vie et les manières de vivre, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances². En somme, la culture peut être considérée comme un héritage, un outil, une matrice, un cadre d'orientation pour le développement social et économique. La culture représente toutes les manières de penser, de vivre et d'agir dans une société, et elle est en elle-même une entité dynamique³. Certains ont défini la culture comme étant le "véritable édifice social" et la "force sociale inhérente" qui servent de base à la survie du processus de développement⁴.

Quant au "développement", il s'agit d'un terme complexe, holistique et pluridimensionnel. Au point de vue conceptuel, cela embrasse la transformation de toute une société qui passe d'un niveau de bien-être à un niveau plus élevé. Il prend en compte chaque activité humaine ainsi que la signification que les individus donnent à leur existence sociale.

En tant que processus, le développement va au delà de la manipulation des indicateurs de la croissance économique, de la promotion de l'industrialisation, de la modernisation et / ou du fait d'aller sur la lune. Une série d'interactions et une pluralité de facteurs et de participants interviennent dans le processus de développement. Pareillement, les valeurs, les manières de

¹ UNESCO, Déclaration de Mexico sur les Politiques Culturelles, Article 16 (rapport final de Mondiacult : Conférence Mondiale sur les Politiques Culturelles, Mexico, 1982) Paris, UNESCO, doc. CLT/MD/1, 1982.

² UNESCO, OP CIT, Préambule - Conférence Mondiale sur les Politiques Culturelles, Mexico, 1982

³ ACIDI, L'Approche Culturelle du Développement : Propositions concernant un Manuel de Planification (Version provisoire), Canada, 1995.

⁴ UNESCO, La Dimension Culturelle du Développement : vers une Approche pratique, Paris, UNESCO, 1995, P. 21

vivre, les croyances, les traditions, le processus de gouvernance, la légitimation et la participation sont influencés par l'évolution et le niveau de développement économique dans une communauté donnée.

Par conséquent, les méthodes et les techniques utilisées pour la gestion du processus de développement devront apporter un équilibre durable dans le développement humain aux niveaux individuel et collectif, en intégrant également des éléments ayant trait à la mentalité, aux traditions, aux croyances et aux systèmes de valeurs⁵. Comme il a été noté à juste titre à la Conférence de Mexico, ce qui se passe au niveau du processus de développement a des retombées sur "toutes les dimensions de la vie humaine" et met à contribution toutes les "énergies dans une communauté"⁶ de la base jusqu'au sommet. Il est donc nécessaire que les planificateurs et les décideurs deviennent plus conscients de la dimension culturelle du développement. Il leur faudrait avoir une vision plus globale du contexte socioculturel dans lequel sont exécutés les politiques, programmes et projets de développement au niveau national.

Cette prise de conscience a été affirmée lors de la Conférence Intergouvernementale sur les Politiques Culturelles en Afrique organisée conjointement par l'OUA et l'UNESCO à ACCRA en 1975⁷. C'est ce qui a amené la Conférence de Mexico de 1982 à déclarer que "le développement doit être basé sur la volonté de chaque société et il doit être l'expression de son identité fondamentale"⁸. L'importance de la prise en compte de la dimension culturelle du développement, notamment en ce qui concerne la conception et les effets des stratégies et programmes de développement, a été réitérée et reconfirmée en 1986 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, qui a proclamé la période de 1988 à 1997 la Décennie Mondiale du Développement Culturel. Une Conférence Mondiale sur la Culture et le Développement en Afrique s'est tenue au Siège de la Banque Mondiale à Washington D.C., USA, sous l'égide de la Banque Mondiale, de l'UNESCO et d'autres organismes de développement, en vue de rechercher en commun le moyen de promouvoir le développement culturel au sein de la région. Des groupes d'experts se sont réunis lors d'un Séminaire Régional Africain qui s'est tenu au Siège de la Banque Africaine de Développement à Abidjan (Côte d'Ivoire), en novembre 1992 pour réaffirmer et cerner les interrelations qui existent entre le facteur culturel et les autres facteurs ainsi que leur rôle dans le processus de développement.

⁵ ACIDI, L'Approche Culturelle du Développement : Propositions concernant un Manuel de Planification (Version provisoire), Canada, 1995.

⁶ UNESCO, Déclaration de Mexico sur les Politiques Culturelles, Article 16 (rapport final de Mondiacult : Conférence Mondiale sur les Politiques Culturelles, Mexico, 1982) Paris, UNESCO, doc. CLT/MD/1, 1982

⁷ UNESCO, Rapport Final de la Conférence Intergouvernementale sur les Politiques Culturelles en Afrique, Accra 1975, Paris (UNESCO doc. SHC/MD/29)

⁸ UNESCO, Déclaration de Mexico sur les Politiques Culturelles, Article 16 (rapport final de Mondiacult : Conférence Mondiale sur les Politiques Culturelles, Mexico, 1982) Paris, UNESCO, doc. CLT/MD/1, 1982

Malheureusement, les efforts consentis et les proclamations faites depuis les années 1980 n'ont pas entraîné le changement de cap nécessaire pour que l'approche culturelle devienne concrètement un élément central du processus de développement. Les principes qui se sont dégagés lors de la Conférence de Mexico et qui ont été entérinés par plusieurs autres réunions sont loin d'être mis en vigueur. Cette faiblesse est très marquante chez les planificateurs et les agents d'exécution africains en matière de développement.

Les stratégies, politiques et programmes de développement initiés en Afrique continuent d'avoir une portée et une efficacité très limitées. On néglige souvent les facteurs ou paramètres culturels au cours de la conception, de la réalisation et de l'évaluation des programmes et projets de développement. Il manque encore des politiques publiques clairement articulées ainsi que la volonté de donner au développement une perspective socio-culturelle, d'où l'échec. Des projets et programmes techniquement "bien élaborés" ont échoué les uns après les autres. Les objectifs de développement formulés dans le cadre des plans successifs restent encore illusoires. De toute évidence, quarante années d'efforts consentis en faveur du développement n'ont pas produits les résultats escomptés.

Parmi les raisons essentielles qui ont été avancées pour expliquer cet échec, on peut citer les points suivants, qui sont devenus des problématiques qu'il faut prendre en compte si l'on veut réaliser un processus de développement efficace et durable :

- les déséquilibres dans les pratiques du développement et les processus de planification en raison du préjugé envers l'utilisation des modèles de développement traditionnels dans l'analyse, la formulation et l'évaluation des stratégies, politiques, programmes et projets de développement ;
- le fossé institutionnel, géographique, économique, social et culturel qui sépare les agents travaillant sur le terrain, les populations concernées et les décideurs ;
- l'absence de savoir-faire et les faibles capacités institutionnelles pour mettre au point et utiliser les outils et techniques destinés à :
 - incorporer l'approche culturelle du développement dans les programmes d'étude des institutions d'enseignement supérieur en Afrique ;
 - entreprendre une approche holistique, synthétique, et participative du développement et faciliter l'intégration des facteurs culturels dans le processus de développement ;
 - concevoir et mener des activités de recherche orientées vers l'action ainsi que des études participatives ; et

évaluer l'intégrité culturelle, et l'impact des projets et programmes de développement ;

- Soit l'évaluation et la compréhension du concept de développement intégré ainsi que la place spéciale qu'occupe la culture dans ce type de développement, font défaut, soit on leur accorde une faible priorité.

Justification

Pour s'attaquer à ces problèmes, les acteurs clés doivent mener une réflexion sur le développement sous l'angle de la culture, pas simplement comme un exercice intellectuel mais comme une réelle prise de conscience du fait que les caractéristiques culturelles d'une société ou d'un groupe d'êtres humains constituent les éléments centraux du développement. Pour ce faire, il sera nécessaire d'envisager un changement radical de perspective en ce qui concerne l'approche, les objectifs et les mécanismes du développement ainsi qu'une transformation radicale de l'attitude générale de toutes les personnes qui s'intéressent au développement. La formation et la conscientisation des décideurs et des agents du développement constituent un préalable à tout changement en vue de la prise en compte véritable de la dimension culturelle du développement.

Cette stratégie a deux implications ⁹ :

- l'acquisition de savoir et de savoir-faire ; et
- un changement de perception chez ceux qui sont chargés du développement à tous les niveaux, eu égard à leur propre culture et à la culture des sociétés et des groupes sociaux au profit desquels les actions sont envisagées.

En conséquence, les participants au séminaire d'Abidjan de 1992 ont recommandé, et demandé à l'UNESCO de soutenir, la création d'un Collège Itinérant capable d'envisager et de gérer le changement d'approche nécessaire face aux questions relatives à la dimension culturelle du développement en Afrique. Suite à cet appel, l'UNESCO a entrepris une étude de faisabilité. Lors de sa 146^{ème} réunion, le Conseil d'Administration de l'UNESCO a entériné la recommandation de la Conférence dénommée Audience Afrique, concernant la création à titre expérimental du Collège pour une période de deux ans. La décision du Conseil a été approuvée par la 28^{ème} réunion de la Conférence Générale de l'UNESCO qui s'est tenue en 1995, c'est ainsi qu'a été lancé le Collège Itinérant Africain pour la Culture et le Développement.

Le Collège devra initier des activités visant à promouvoir la conscientisation, la recherche, la formation et la diffusion de l'information sur

⁹ UNESCO, La Dimension Culturelle du Développement : Vers une Approche pratique, Paris; UNESCO, 1995, P. 204.

des questions afférentes à la culture et au développement en Afrique. Ces activités seront organisées et mises en oeuvre grâce à un système de mise en réseau au niveau régional comprenant les principales institutions régionales de recherche et de formation et des associations professionnelles en Afrique.

L'Institut Africain de Développement Economique et de Planification des Nations Unies (IDEP) a été retenu pour être le point focal du Collège au niveau régional au cours de la phase expérimentale (1996-1997) ; sa tâche consistera essentiellement à contrôler et à coordonner les activités du Collège ainsi que la participation des autres institutions de la région. Pour superviser la mise en oeuvre du projet, il a été créé un Comité de Pilotage, présidé par le Directeur de l'IDEP et comprenant le Chef de la Division Formation, le Chef de la Bibliothèque et du Service des Publications, le Coordonnateur du Collège et le Coordonnateur du Programme sur le Genre.

L'organisation des activités du Collège s'articulera autour de deux éléments de programmes interdépendants : un programme de base et un programme régional de spécialisation. Ce dernier volet consistera à intégrer dans les programmes de certaines institutions, des programmes régionaux de spécialisation, au niveau post-universitaire, portant sur la culture et certains secteurs clés du développement qui intéressent la recherche, la formation et la diffusion de l'information. Quant au programme de base, il englobera les activités suivantes :

- l'organisation et l'animation à tour de rôle d'ateliers et séminaires de conscientisation et de sensibilisation dans diverses institutions et organisations ;
- l'organisation et l'animation à tour de rôle dans diverses institutions et organisations, de cours préparatoires de trois mois sur la culture et le développement, les méthodologies et techniques de la recherche ;
- le rassemblement et la diffusion des informations et des expériences par pays ayant trait aux nouvelles approches, méthodes et techniques de prise en compte des facteurs culturels dans les processus et les cadres de planification et de programmation du développement ;
- la coordination, le suivi et l'évaluation de manière générale de l'approche culture / développement en Afrique ; et
- l'identification et la mobilisation de fonds et d'assistance technique destinés à appuyer les programmes du Collège.

Les cadres ciblés pour faire l'objet d'une sensibilisation et/ou d'une formation présentent une telle diversité en ce qui concerne leur niveau, leur intérêt et les contraintes auxquelles ils sont soumis que cela soulève un problème lié à la définition et à l'élaboration du contenu et de la structure des programmes qui seront offerts par le Collège. A cet effet, il sera nécessaire de répondre à un certain nombre de questions principales. Par exemple :

- Qui faut-il former ou sensibiliser ?
- Pourquoi faut-il les former ou les conscientiser ?
- Comment faut-il les former ou les conscientiser ?
- Où faut-il les former ?
- Dans quel domaine et à quel niveau faut-il les former ?
- Quel rôle le Collège doit-il jouer dans cette opération ?
- Que faut-il faire pour assurer l'efficacité de ce rôle ?

La présente étude vise à trouver des réponses à ces interrogations et à d'autres questions pertinentes. Financée par l'UNESCO, elle se situe dans le cadre des activités du Collège. La Banque Mondiale a indiqué sa disponibilité à participer à sa réalisation.

LA PORTEE ET LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

Il s'agit d'une évaluation des besoins en matière de formation. Les objectifs sont les suivants :

- fournir une base de données et un cadre approprié pour la mise au point d'un répertoire et la création d'un réseau constitué d'institutions et de praticiens intervenant dans des domaines de la recherche et de la formation qui se rapportent à l'approche culturelle du développement en Afrique ; et

- identifier les types, les domaines et les niveaux en ce qui concerne les besoins de formation des cadres supérieurs, des décideurs, des praticiens du développement, des agents des médias, des éducateurs et des formateurs qui sont dans des institutions clés chargées des questions du développement ainsi que de la recherche et de la formation, quant à leurs connaissances et les aptitudes à :

analyser et intégrer les facteurs culturels dans les cadres et les processus de planification du développement ;

planifier et mener des études participatives ainsi que de la recherche orientée vers l'action ; et

identifier et arrêter des politiques, des stratégies et des thèmes de recherche en vue d'accroître l'impact des facteurs culturels dans la promotion des programmes et projets de développement.

Il y aura une phase complémentaire qui comprend notamment l'élaboration de programmes. Les objectifs de cette phase sont, entre autres :

- a. L'élaboration des programmes de formation (c'est-à-dire programmes d'étude, plans de cours, modules de formation et manuels) destinés à l'organisation et à la mise en oeuvre des activités suivantes :

- ateliers et séminaires de conscientisation et de sensibilisation de trois à sept jours.
- cours préparatoires de trois mois sur la culture et le développement, les méthodologies et techniques de la recherche ; et
- programmes régionaux de spécialisation concernant la recherche, la formation et la diffusion de l'information au niveau post-universitaire, programmes axés sur la culture et certains secteurs clés du développement.

b. L'élaboration d'un plan d'action à moyen terme (1997-2001) pour le Collège, en précisant le calendrier des activités significatives prévues au programme ainsi que les besoins en matière de ressources financières et humaines nécessaires pour sa réalisation.

c. La mise au point d'une liste appropriée d'ouvrages de lecture et de référence destinés à l'utilisation au Collège.

LA METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Dans le cadre de la méthodologie qui sera utilisée pour mener l'étude, on aura recours à trois techniques de collecte de données : Premièrement, des questionnaires seront envoyés par courrier à certains individus et institutions choisis dans tous les pays de l'Afrique subsaharienne, dans le but de rassembler le maximum d'informations pour servir de guide au Collège dans l'élaboration et la programmation de ses activités techniques en matière de formation.

Deuxièmement, il sera procédé à une revue détaillée de la littérature afin notamment :

- d'analyser les différentes approches utilisées dans le cadre d'autres études menées pour évaluer les besoins en matière de formation ainsi que leurs résultats et conclusions ; et
- de procéder à la cristallisation des problèmes et des questions qui ressortent du débat actuellement en cours, axé sur la pertinence, la méthodologie, les techniques et les stratégies concernant l'intégration des facteurs culturels à la planification macro-économique et aux processus de la gestion du développement.

Troisièmement, et suite à la revue de la littérature, des entretiens sur le terrain seront effectués dans (10) pays choisis sur la base de leur participation à des activités de formation et de recherche dans le domaine culturel. L'objectif général de ces entretiens est d'élargir le champ d'application et d'améliorer la qualité des données obtenues à partir des questionnaires à l'aide

d'informations et d'idées nouvelles ainsi que d'une littérature supplémentaire. Plus précisément, les entretiens sur le terrain chercheront à :

- clarifier les questions et combler les vides susceptibles d'apparaître au niveau des questionnaires rendus ; et, éventuellement, à récupérer les questionnaires qui n'auront pas encore été rendus.
- stimuler la réflexion des personnes interrogées afin de les inciter à fournir de plus amples informations, pour faire en sorte que les objectifs de l'étude soient atteints ; et
- déterminer et établir la différence entre les besoins réels et les désirs en matière de formation et identifier les conditions requises pour que le Collège puisse avoir un impact positif dans le domaine du développement socio-économique en Afrique.

POPULATION CIBLE 10

Tous les pays de l'Afrique subsaharienne sont retenus pour les besoins de l'étude. Dix d'entre eux ont été choisis en vue d'une étude approfondie : Botswana, Cameroun, Ethiopie, Gabon, Ghana, Nigeria, Ouganda, Sénégal, Togo et Zimbabwe¹¹.

Des questionnaires seront envoyés dans chacun des pays retenus, aux destinataires suivants :

- Certaines institutions de formation et de recherche au niveau national ; et
- les Ministères / Organismes chargés des secteurs ci-après :
 - agriculture ;
 - tourisme, jeunesse et culture ;
 - développement et planification ;
 - ressources naturelles et développement rural ;
 - éducation et formation professionnelle ;
 - santé, population et action sociale ;
 - radio, télévision et la presse écrite.

Pour les autres pays, les questionnaires seront envoyés seulement aux institutions suivantes :

¹⁰. Une classification en catégories selon la taille des groupes cibles figure à l'Annexe I.

¹¹. Les critères de choix sont les suivants : (i) pays ayant des institutions qui participent actuellement à des activités en collaboration avec le Collège ; (ii) répartition géographique et linguistique ; et (iii) participation active à des activités de formation et de recherche au plan culturel.

- certaines institutions de formation et de recherche au niveau national ;
- ministres / organismes chargés des domaines ci-après :
 - agriculture ;
 - tourisme, jeunesse et culture ;
 - développement et planification.

De plus, des questionnaires seront envoyés à certains cadres supérieurs chargés de la planification et de la mise en oeuvre des programmes et projets dans chacun des ministères / organismes choisis pour faire partie de l'enquête par correspondance.

Après réception des questionnaires remplis, des entretiens sur le terrain seront effectués dans les dix pays retenus. Les entretiens s'intéresseront aux groupes cibles suivants :

- Certains cadres choisis au hasard parmi ceux à qui l'on a envoyé des questionnaires; et
- les Chefs de services chargés de la planification et de la mise en oeuvre des programmes et projets relatifs aux questions culturelles dans des organisations sous-régionales de formation et de recherche et ONG choisies.

RESULTATS ATTENDUS

Deux résultats fondamentaux seront tirés de l'étude :

1. Un rapport d'enquête ayant la structure et les contenus suivants :
 - Résumé (conclusions et recommandations).
 - Introduction : (termes de référence, structure du rapport)
 - Contexte, justification et objectifs de l'étude
 - Organisation et méthodologie de l'étude.
 - Approche culturelle du développement : questions et problèmes (revue de la littérature)
 - Analyse des données de l'enquête par correspondance et des entretiens sur le terrain.
 - Les principales conclusions tirées de l'analyse.
 - Les incidences des résultats et des conclusions en ce qui concerne les politiques et la programmation.

Recommandations et suivi

Annexe : Tableaux numériques tirés de l'étude

Bibliographie

2. Une base de données et d'informations en vue de la mise au point d'un répertoire des institutions et des praticiens intervenant dans des domaines de la recherche et de la formation qui se rapportent à l'approche culturelle du développement en Afrique.

LE CADRE DE REALISATION

L'Equipe chargée de l'Etude

De manière générale, la supervision et la gestion du projet seront assurées par une équipe chargée de la gestion, composée des Directeurs de l'IDEP et du BREDa et du Coordonnateur du Collège. Deux consultants seront recrutés : un expert en matière de développement des ressources humaines et un anthropologue. Les responsabilités respectives sont présentées à l'Annexe II.

Activités et Programme de Travail

Trois activités principales seront menées : concevoir l'étude et les questionnaires et élaborer un aide-mémoire ; réaliser des entretiens sur le terrain ; analyser les données et rédiger le rapport. Il faudra au total soixante-dix-huit (78) jours de travail répartis en 8 mois (de novembre 1996 à mi-mai 1997). Les activités opérationnelles en détail et les dates prévues pour leur achèvement ainsi que ceux qui sont chargés de leur exécution figurent à l'Annexe III.

Annexe I : Catégories et Nombres de Groupes - Cibles

Annexe I a : Questionnaires

CATEGORIE	INSTITUTIONS	PERSONNEL
Questionnaires envoyés dans les 10 pays retenus, aux destinataires suivants :		
Institutions nationales de formation et de recherche.	2	4
ministères /organismes chargés des secteurs ci-après :		
agriculture	1	4
développement et planification	1	4
développement rural et ressources naturelles	1	4
éducation et formation professionnelle	1	4
santé, population et action sociale	1	4
tourisme, jeunesse et culture	1	4
radio, télévision et la presse écrite.	1	4
Questionnaires envoyés dans les autres pays, aux destinataires suivants :		
institutions nationales de formation et de recherche	2	3
ministères/organismes chargés des secteurs ci-après :		
agriculture	1	3
tourisme, jeunesse et culture	1	3
développement et planification	1	3

Annexe I b : Entretiens

CATEGORIE	NOMBRE PAR PAYS
Cadres Supérieurs prévus pour les entretiens dans 10 pays choisis	
responsables d'ONG intervenant dans le domaine de la promotion sociale	
Cadres Supérieurs prévus pour faire partie de l'enquête par correspondance	2
Chefs des services chargés de la planification et de la programmation dans les institutions régionales suivantes :	2/ministère
OUA	1
CEA	1
CEDEAO	1
SADC	1
COMESA	1
UDEAC	1
Chefs des Services chargés de la planification et de la programmation dans les institutions régionales de formation et de recherche suivantes :	
CODESRIA	1
IPD	1
OSSREA	1
ENDA	1
CICIBA	1
IDEP	1
PAAA	1
CRAC	1
AUA	1
ACBF	1

Annexe II : Termes de Référence des Membres de l'Equipe chargée de l'Etude

L'Equipe chargée de la gestion du Projet doit :

- assurer la supervision directe de l'exécution des activités ;
- envoyer et recevoir en retour les questionnaires d'enquête destinés aux fonctionnaires hors siège de l'UNESCO ;
- examiner et approuver tous les documents relatifs à l'étude, y compris le rapport d'enquête, les programmes de formation mis au point et le plan d'action à moyen terme.

Les consultants doivent :

- concevoir l'étude et les questionnaires d'enquête et élaborer l'aide-mémoire ;
- analyser les questionnaires rendus, mener des entretiens sur le terrain dans les dix pays retenus et étudier la littérature existante;
- élaborer un rapport global sur l'enquête.
- rassembler le maximum d'informations et de littérature pour constituer une base de données et un cadre en vue de la mise au point d'un répertoire des institutions et des praticiens intervenant dans les domaines de la recherche et de la formation qui se rapportent à l'approche culturelle du développement en Afrique ;
- rédiger un rapport d'évaluation sommaire sur l'étude en faisant état des contraintes, des leçons à tirer, des données quantitatives portant sur les résultats obtenus et/ou attendus de l'étude et de toute autre information nécessaire à l'évaluation de l'étude.

Les Fonctionnaires hors siège de l'UNESCO doivent :

- identifier et soumettre à l'IDEP des noms et adresses d'institutions et d'individus choisis dans l'échantillon ;
- distribuer et recueillir auprès des institutions et des individus choisis dans l'échantillon les questionnaires et les retourner à l'IDEP.