



Bien que la collaboration, l'apprentissage et l'adaptation (CLA) ne soient pas nouveaux à l'USAID, ils ne se produisent souvent que de manière irrégulière ou non-systématique et ne sont pas affectés intentionnellement. Le cadre CLA ci-dessus identifie les composants et les sous-composants pour vous aider à réfléchir de manière plus délibérée à propos de quelle approche CLA pourrait être mieux adaptée à votre organisation ou à votre projet. Le cadre reconnaît la diversité de ce que peut ressembler la CLA dans diverses organisations et projets, tout en donnant à la CLA une structure, une clarté et une cohérence sur deux dimensions clés:

CLA dans le Cycle du Programme : comment la CLA est intégrée dans les processus du cycle du programme, y compris à la conception, au niveau du projet, et au niveau de la création d'activité et d'implémentation; et

Conditions favorables : la façon dont la culture, les processus d'affaires et l'allocation des ressources d'une organisation favorisent l'intégration de la CLA.

Les organisations ont besoin à la fois des pratiques CLA intégrées et adaptées à leur contexte et de conditions propices à la création de systèmes d'apprentissage plus performants et capables de fonctionner de manière adaptative. Le cadre met l'accent sur la nature intégrale des différents composants de CLA pour renforcer le principe que la CLA n'est pas une branche de travail distincte, mais quelque chose qui devrait être intégrée dans les processus existants pour renforcer le travail du développement et améliorer l'efficacité de l'aide.

CLA dans le Cycle du Programme

Conditions favorables



Collaboration

Collaboration interne

1. Identifier et prioriser les autres équipes ou les bureaux qui seront impliqués dans la collaboration stratégique.
2. Décider de la façon dont ces équipes / bureaux seront impliqués.
3. Collaborer avec ces équipes / bureaux en fonction des décisions prises.

Collaboration externe

1. Identifier et donner la priorité aux parties prenantes principales à impliquer dans la collaboration stratégique.
2. Décider de la façon dont les parties prenantes principales seront impliquées.
3. Collaborer avec ces parties prenantes principales en fonction des décisions prises.



Apprentissage

Preuves techniques

1. Tenir à jour les preuves techniques.
2. Utiliser la littérature spécifique / le fonds documentaire dans la planification et la mise en oeuvre.
3. Contribuer à la génération et l'enrichissement de la base des preuves techniques.

Théories du changement

1. Qualité des théories du changement.
2. Essais et exploration des théories du changement.
3. Sensibilisation des intervenants sur les théories du changement et à l'apprentissage résultant de leur mise à l'essai.

Planification de scénarios

1. Identifier les risques et les opportunités à travers la planification de scénarios.
2. Surveiller les tendances liées aux scénarios.
3. Utiliser les enseignements du suivi: y répondre et les mettre en pratique.

Suivi-Evaluation pour l'apprentissage

1. Pertinence des données de suivi pour la prise de décision.
2. Concevoir et réaliser des évaluations pour informer les programmes en cours et futurs.
3. Aligner le suivi, l'évaluation, et les efforts d'apprentissage à travers les niveaux de stratégie, de projet, et des activités.



Adaptation

S'arrêter et réfléchir

1. Les opportunités pour pause et réfléchir sont variés et ont des objectifs différents.
2. Les temps de pause doivent être pris régulièrement afin d'éclairer au mieux la prise de décision.
3. Les temps de pause qui supportent la réflexion doivent être de qualité.

Gestion adaptative

1. Analyser ce qui est appris au cours de la mise en oeuvre ou lors des opportunités de pauses réflexives.
2. Informer la prise de décision.
3. Effectuer le suivi des décisions prises pour gérer de façon adaptative.



Culture

Ouverture

1. Sens de confort dans le partage des opinions et des idées.
2. Etre ouvert à d'autres perspectives.
3. Volonté d'agir sur de nouvelles idées.

Relations et réseaux

1. Développement de relations de confiance.
2. Échange d'informations récentes.
3. Utilisation des réseaux à travers le système pour accroître la connaissance de la situation.

Apprentissage et amélioration en continu

1. Le personnel prend du temps pour l'apprentissage et la réflexion.
2. Il existe une motivation pour l'apprentissage.
3. L'utilisation d'approches itératives permet une amélioration continue.



Processus

Gestion des connaissances

1. Reconnaître les différentes parties prenantes comme des sources de divers types de connaissances.
2. Distiller les connaissances.
3. Partager les connaissances avec les parties prenantes.

Mémoire institutionnelle

1. Accès aux connaissances institutionnelles.
2. Transitions de personnel.
3. Contributions du personnel local à la mémoire institutionnelle.

Prise de décision

1. Connaissance des processus de prise de décision.
2. Autonomie pour prendre des décisions.
3. Participation appropriée des parties prenantes à la prise de décision.



Ressources

Ressources de la Mission

1. Rôles et responsabilités vis-à-vis de l'approche CLA.
2. Le développement professionnel; dans l'approche CLA.
3. Acquisition de support CLA.

L'approche CLA dans les mécanismes de mise en oeuvre

1. Le type et la portée des projets / mécanismes utilisés au sein de la Mission de l'USAID sont favorables à l'utilisation de l'approche CLA.
2. Budget.
3. Importance du type de personnel et de leurs compétences.