



Le Cadre de Compétence Professionnelle (CCP) de SARIMA

La première phase de la professionnalisation de la recherche en Afrique

Mai 2018



ARIMA (Association pour la gestion de la

recherche et de l'innovation en Afrique australe) est une organisation à but non lucratif créée en 2002 qui vise à promouvoir et à faciliter les meilleures pratiques en matière de gestion de la recherche et de l'innovation en Afrique. Bien que considéré comme une profession distincte, Sarima regroupe la gestion de la recherche et la gestion de l'innovation afin de couvrir intégralement la chaîne de valeur, de la recherche à l'innovation et la commercialisation.

La gestion de la recherche est de plus en plus devenue un domaine de compétences spécialisé et complexe, pour non seulement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, mais aussi pour les pouvoirs publics et les agences de financement aussi.

Afin de soutenir le développement de l'intérêt croissant pour ce domaine, des pays du monde entier, notamment le Canada, l'Australie, les États-Unis d'Amérique et le Royaume-Uni, ont créé des filières de professionnalisation comprenant des formations professionnelles, des qualifications et des certifications.

En Afrique, la plupart des praticiens viennent dans le domaine avec une variété d'expériences professionnelles, mais sans qualifications spécialisées en gestion de la recherche et / ou d'autres moyens de reconnaissance professionnelle. C'est avec ce constat que SARIMA, en tant qu'organisation professionnelle, a trouvé nécessaire de faire la professionnalisation de la gestion de la recherche en Afrique un objectif stratégique clé depuis 2010.

Depuis lors, des opportunités de formation et d'apprentissage, en adéquation directe avec les besoins des responsables de la recherche en Afrique, ont été développées et mises en œuvre. Entre 2010 et 2014, des enquêtes ont été menées pour mieux comprendre les besoins en capacités et les préférences en matière de professionnalisation de la communauté africaine de gestion de la recherche. En 2015, SARIMA a lancé, comme première phase de son impulsion en matière de professionnalisation, un projet consultatif visant à concevoir un cadre de compétences professionnelles (PCF) pour les gestionnaires et les administrateurs de la recherche en Afrique.

Comment le cadre a été mis en place ?

SARIMA a mis en place un comité consultatif de projet composé de directeurs de recherche expérimentés de la région et de représentants de différents secteurs, dont l'enseignement supérieur, les pouvoirs publics, les agences de financement et le secteur privé, pour donner son avis sur l'élaboration du cadre. Le projet consistait à faire de la recherche, à apprendre des mandants et à tirer parti des meilleures pratiques internationales, tout en consultant les membres, les employeurs et les autres parties prenantes. En ce qui concerne les consultations, des groupes de discussion ont eu lieu en 2016 au Botswana, au Zimbabwe, au Malawi et en Afrique du Sud, réunissant plus de 150 participants. En outre, des réunions ont eu lieu lors d'événements régionaux SARIMA en 2015 et 2016.

Les données des différentes réunions et des groupes de discussion ont été saisies, examinées, analysées, examinées puis consolidées dans un projet de cadre. Après ce travail de groupe de référence approfondi, le CCP a été mis en place.

Un aperçu du cadre

Le cadre comprend neuf domaines de compétences clés (voir la figure 2 et le tableau 1). Les neuf domaines de compétence (numérotés de 1 à 9 dans le cercle inférieur) s'appliquent à trois niveaux hiérarchiques de travail différents, généralement rencontrés dans l'environnement de gestion de la recherche, à savoir : administratif / opérationnel, gestion et leadership / stratégique. Le cadre identifie également un certain nombre de compétences transférables (transversales). Le cadre complet est joint en Annexe A.



Figure 1: Modèle graphique du cadre

SARIMA remercie le Département de la science et de la technologie de l'Afrique du Sud pour son soutien financier et le Programme spécial de recherche et de formation concernant les maladies tropicales (TDR) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Table 1 : PCF : 9 domaines de compétences clés avec une description détaillée des domaines.

Les Domaines de Compétences Clés	Description Détaillée
Organisation et structuration d'un service de gestion de la recherche	Organiser, structurer, gérer, surveiller et examiner une fonction gestion à la recherche
Planification de la recherche, développement de stratégies et de politiques	Faciliter et soutenir l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique et de la stratégie de recherche dans les domaines de compétence
Perfectionnement des chercheurs	Soutenir le développement des étudiants de troisième cycle et des chercheurs tout au long de leur carrière de recherche dans différents contextes organisationnels
Partenariats et collaborations	Faciliter et gérer des partenariats et des collaborations aux niveaux national, régional et international afin de faire progresser la recherche, notamment avec des organismes de recherche, des bailleurs de fonds, des industries et des gouvernements
Financement de la recherche	Identifier et diffuser les opportunités de financement ; élaborer des stratégies d'optimisation du financement ; soutenir la rédaction de propositions de financement, y compris l'alignement sur les exigences des parties prenantes, la budgétisation, les coûts et la révision ; coordination des approbations et des soumissions (généralement associée aux activités préalables à l'attribution)
Éthique de la recherche et intégrité	Promouvoir, encourager et soutenir l'éthique de la recherche, l'intégrité, la conformité et la conduite responsable de la recherche
Gestion des projets de recherche financés	Négociation et gestion de contrats de recherche ; recherche en gestion financière ; engagement et liaison des bailleurs de fonds / sponsors ; gestion de projet de recherche (généralement associée aux activités postérieures à l'attribution)
Données de recherche et gestion des informations de recherche	Élaborer des plans de gestion des données de recherche et des systèmes de soutien ; bases de données et systèmes d'information ; gestion des données de recherche
Mise en application des résultats de la recherche : utilisation et impact	Communication et diffusion des résultats de la recherche ; le transfert de connaissances ; Développement des affaires ; mesurer et démontrer l'impact de la recherche

Comment utiliser le cadre ?

Les organisations et les parties prenantes peuvent utiliser le CCP pour les aider à évaluer les niveaux de compétences, rédiger des descriptions de poste, planifier le développement professionnel et les parcours professionnels, définir des pratiques de référence, concevoir des interventions de formation organisationnelles et guider le développement professionnel individuel.

SARIMA s'appuie sur le CCP pour élaborer des offres de formation et de développement professionnel allant d'activités de formation, de cours autonomes à des programmes d'études.

Mise à niveau, apprentissage et implémentation

En décembre 2016, SARIMA a adopté le CCP. Cependant il est à noter que malgré les efforts de SARIMA le cadre de compétence professionnelle reste ouvert à des interprétations. Après tout, la gestion de la recherche professionnelle demeure un domaine très dynamique et d'évolution rapide. Pour toutes ces raisons, ce cadre formatif n'est pas destiné à être irrémédiablement concluant ni exhaustif. Dès lors SARIMA cherche à faire en sorte que le cadre soit pertinent et d'actualité à travers sa révision régulière. Les Parties prenantes et les membres de SARIMA ont été encouragés à être informés régulièrement de son utilisation et aussi de son utilité. Cela lui vaudra et lui assurera un raffermissement continu et une pertinence accrue pour les besoins de notre continent, ainsi que lui fournir un aperçu des philosophies de la science enracinée localement autour des cadres de compétences et de l'enrichissement de carrière au sein de la gestion de la recherche. SARIMA partage l'avis selon lequel il est à travers des engagements authentiques et complets. Le professionnalisme renforce son identité unique et oriente ses progrès. Le CCP est à la fois une impulsion et une inspiration pour cette aventure.

