



# NiPN

National Information  
Platforms for Nutrition



## Développement des Capacités

Webinaire échange  
d'expériences

03 Juin 2020



## Quelques règles

- Merci d'éteindre la caméra et votre micro
- Merci de vous identifier lorsque vous prenez la parole ou participez au tchat
- Merci de poser vos questions dans le tchat
- Merci d'indiquer dans le tchat lorsque vous souhaitez prendre la parole
- Le Webinaire est enregistré



Durée	Topic
5'	Introduction des participants
15'	L'approche NIPN pour le renforcement des capacités - Rappel
15'	Expérience du Niger
15'	Expérience de la République de Côte d'Ivoire
30'	Discussion
10'	Conclusions et prochaines étapes éventuelles

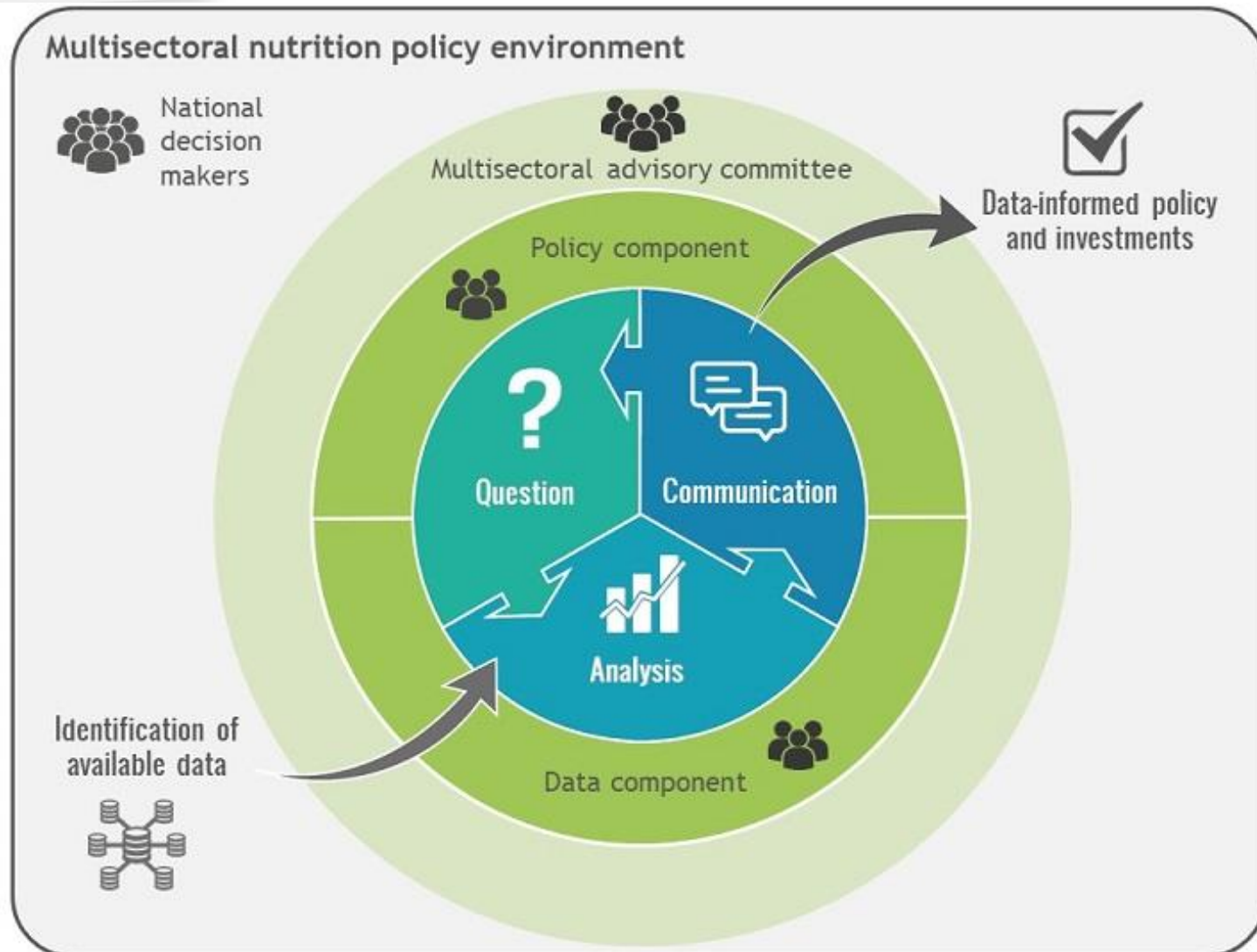


**Etape 1:** Quelles sont les capacités requises pour que la PNIN fonctionne correctement dans un pays?

**Etape 2:** Comment évaluer les capacités existantes et les lacunes en lien avec l'approche PNIN?

**Etape 3:** Que doivent comprendre une stratégie et un plan de développement des capacités pour la PNIN?





## Cadre de développement des capacités de la PNIN

### Individu

Compétences techniques et fonctionnelles



- Compétences techniques
- Compétences fonctionnelles

### Organisation

Capacités managériales et fonctionnelles



- Capacités managériales
- Capacités fonctionnelles

### Système

Capacités systémiques, structurelles et fonctionnelles



- Capacités systémiques
- Capacités structurelles
- Capacités fonctionnelles



Niveau	Capacités	1) Formulation des questions	2) Analyse des données	3) Communication des résultats
Individuel	Compétences techniques			
	Compétences fonctionnelles & rôle			
Organisationnel	Supervision / management			
	Rôle			
Systémique	Systemes & Structures			
	Rôle			



Niveau	Capacités	1) Formulation des questions	2) Analyse des données	3) Communication des résultats
Individuel Personnel de la PNIN	Compétences techniques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compréhension et analyse stratégique des processus nationaux liés aux politiques de nutrition, des mécanismes de coordination, des calendriers et des acteurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion de jeux de données multiples, nettoyage et harmonisation des données.</li> <li>Connaissance des logiciels d'analyse statistique et expérience des méthodes avancées d'analyse statistique et d'enquête.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compréhension des audiences : les acteurs du système.</li> <li>Compétence et expérience en développement et en mise en œuvre de stratégies de plaidoyer et de communication.</li> </ul>
	Compétences fonctionnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Influence stratégique des acteurs de différents secteurs.</li> <li>Capacité à rassembler différents secteurs et différents groupes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Être flexible et axé sur le service.</li> <li>Capacité à présenter des données clairement à des non statisticiens.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talents de communication interpersonnelle.</li> </ul>



Niveau	Capacités	1) Formulation des questions	2) Analyse des données	3) Communication des résultats
Equipes PNIN au sein des organisations hôtes	Supervision / Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion et coordination efficaces entre la composante axée sur les politiques et la composante axée sur les données de la PNIN</li> <li>• Système de gestion de projet en place</li> <li>• Lignes de responsabilité claires avec des récompenses et des sanctions appropriées</li> </ul>		
	Rôle / Fonction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarté des rôles et des responsabilités</li> <li>• Composition de l'équipe : ensemble équilibré de compétences et collaboration entre le personnel de l'organisation hôte et le personnel employé sur les projets</li> <li>• Autorité / culture pour agir et prendre des décisions au niveau correspondant</li> </ul>		



Niveau	Capacités	1) Formulation des questions	2) Analyse des données	3) Communication des résultats
<b>Système de coordination multisectorielle de la nutrition</b> Au sein duquel est positionnée la PNIN	<b>Systèmes et structures</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension et capacité efficaces dans tous les secteurs pour appuyer et mettre en œuvre des politiques et plans multisectoriels en matière de nutrition</li> <li>• Système national de coordination multisectorielle de la nutrition fonctionnel en place, qui englobe la PNIN, par ex. un Comité consultatif multisectoriel fonctionnel</li> <li>• Cadre législatif permettant la collaboration multisectorielle, le partage de données, etc.</li> </ul>		
	<b>Rôle / fonction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Culture du partage des données et transparence dans la communication des analyses et des données</li> <li>• Allocation budgétaire et flux budgétaires transparents</li> <li>• Culture et mécanismes pour se rendre mutuellement des comptes</li> </ul>		



## Etape 2: évaluation des capacités existantes et de celles faisant défaut

Objectifs:

- **Evaluer** les capacités existantes, principalement au niveau individuel et organisationnel sur lesquels repose essentiellement l'approche PNIN
- **Identifier** les points critiques en termes de lacunes
- **Définir** les priorités par rapport aux lacunes à combler



Niveau	Capacités	1) Formulation des questions	2) Analyse des données	3) Communication des résultats
Individuel	Compétences techniques			
	Compétences fonctionnelles & rôle			
Organisationnel	Supervision / management			
	Rôle			
Systémique	Systemes & Structures			
	Rôle			



## Etape 3: définition des priorités et de la stratégie et du plan de développement des capacités

1. Décider des priorités pour la mise en œuvre du cycle opérationnel de la PNIN
2. Faire une programmation avec des objectifs à court et à long termes et les activités correspondantes
3. Inclure les compétences techniques et fonctionnelles
4. Envisager une combinaison d'outils / d'activités de développement des capacités
5. Capitaliser sur les opportunités existantes
6. Définir un cadre de suivi et d'évaluation
7. Actions de développement des capacités de coût



## Gamme d'approches de développement des capacités dans la cadre de la PNIN

Individuel	Organisationnel	Systemique
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation</li> <li>• Ateliers</li> <li>• Séminaires</li> <li>• Événements d'apprentissage entre pairs</li> <li>• Jumelage ou programmes d'échange</li> <li>• Mentorat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistance technique</li> <li>• Documentation et partage de bonnes pratiques</li> <li>• Apprentissage sud-sud</li> <li>• Médiation des connaissances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagne de sensibilisation</li> <li>• Formation aux médias</li> <li>• Événements d'apprentissage ou ateliers à l'intention des décideurs</li> <li>• Événements nationaux ou internationaux</li> </ul>





# NiPN

National Information  
Platforms for Nutrition

## PRESENTATION DU PLAN DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DES POINTS FOCAUX MEMBRES DU CONNAPE DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNMIN

- Dr. AHOUTOU LOUIS

- 03 juin 2020



# SOMMAIRE

1. Contexte
2. Objectifs
3. Méthodologie
4. Résultats
5. Difficultés rencontrées et limites
6. Renforcement des capacités réalisées
7. Défis possibles
8. Recommandations





# 1. CONTEXTE

L'étude « Diagnostic des systèmes d'information et de suivi-évaluation en CI » Octobre 2017 a révélé des contraintes :

- Système d'information complexe peu propice à la production de données et à la stimulation d'une demande vis-à-vis de l'information
- Absence de la culture de résultats
- Faible qualité des données.

C'est dans ce cadre que le SE-CONNAPE a organisé cette mission d'évaluation des besoins de formations des Points Focaux des structures engagées dans la production des données et l'élaboration d'un Plan de renforcement des capacités.



## 2. RAPPEL DES OBJECTIFS (1/2)

### Objectif général :

Fournir les informations nécessaires au renforcement des capacités des points focaux identifiés au niveau des différentes parties prenantes.

### Objectifs spécifiques :

- Identifier et analyser les besoins de formation des parties prenantes;
- Identifier les besoins en outils pour le traitement, l'analyse et la dissémination des données;



## 2. RAPPEL DES OBJECTIFS (2/2)

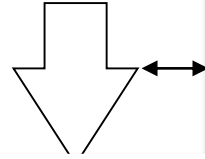
### Objectifs spécifiques :

- Elaborer un plan de formation cohérent afin de renforcer l'opérationnalité et l'efficacité des points focaux des différents secteurs;
- Elaborer un plan d'actions (description des actions concrètes à mettre en œuvre pour répondre aux différents domaines et thèmes de formation identifiés);
- Evaluer les budgets nécessaires à mettre en œuvre, proposer un chronogramme de mise en œuvre des grandes lignes de ce programme).



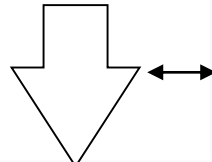
## 3. METHODOLOGIE (1/2)

### 1. PHASE PREPARATOIRE



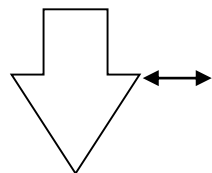
- *Elaboration et présentation de la méthodologie*
- *Prédiagnostic*

### 2. IDENTIFICATION DES BESOINS EN RENFORCEMENT DE CAPACITES



- *Collecte de données, et consultations auprès des parties prenantes et informateurs clés ;*
- *Traitement et analyse des données*

### 3. REDACTION DU PLAN DE RENFORCEMENT DES CAPACITES





- *Définition des objectifs et élaboration des contenus de formation ;*
- *Chronogramme de mise en œuvre et Mécanisme de suivi-évaluation*

### 4. VALIDATION DU PLAN DE RENFORCEMENT DES CAPACITES



## 3. METHODOLOGIE (2/2)

L'information recherchée est relative à la cible et la dimension du renforcement de capacités:

Niveau Cible 	Institutionnel	Opérationnel	Humain
  Superviseurs Points focaux Collaborateurs	Existence d'un circuit formel de collecte et de production de données	Existence de documents d'orientation	Maitrise des missions principales de PF
	Cadre de collaboration entre structures pourvoyeuses de données et structures de collecte	Disponibilité de matériels	Adéquation profil /exigences du rôle de PF
	Défis/contraintes à la collecte et production des données		Evaluation des compétences liées au rôle de PF
	Cadre de validation de la qualité des données		Evaluation des besoins

## 4. RESULTATS (1/8)

Les résultats obtenus s'appuient sur les dimensions suivantes :

- Environnement institutionnel
- Capacités opérationnelles
- Capacités humaines



## Environnement institutionnel

- ❑ Confusion entre le rôle de membre du Comité technique et celui de Point focal
- ❑ Validation des données n'est pas toujours effectuée sur des critères de qualité

## Capacités opérationnelles: Besoins en matériels

- ❑ Matériels roulants (véhicules & motos)
- ❑ Ordinateurs (desktop, laptop)
- ❑ Copieurs, imprimantes
- ❑ Mobiliers
- ❑ Connexion internet
- ❑ Logiciels collecte



## Capacités humaines

- ❑ Turnovers importants au sein des unités de collecte des données
- ❑ Insuffisance de personnels spécialisés dans la collecte, le traitement et l'analyse des données
- ❑ Connaissance partielle du cadre commun de suivi évaluation (certains points focaux ne connaissent que les indicateurs concernant leur ministère)

## Capacités opérationnelles

- ❑ Absence de standardisation des procédures de collecte entre les ministères (chaque ministère définit ses procédures)
- ❑ Qualité des informations provenant des régions
- ❑ Faible déconcentration des services centraux
- ❑ Niveau de maturité des systèmes de collecte à dimension variable selon les ministères



## 4. RESULTATS (3/8)

### Capacités humaines: Population à former

- ✓ Points focaux (PF),
- ✓ Collaborateurs des Points focaux (CPF),
- ✓ Superviseurs des Points focaux (SPF)





## 4. RESULTATS (4/8)

### ☐ Capacités humaines: Thématiques de formations et programmation 2019-2021

DOMAINES	THEMES	BENEFICIAIRES			Années		
		PF	CPF	SPF	2019	2020	2021
NUTRITION	Généralités sur la Nutrition	X	X	X			
	Indicateurs de Nutrition	X	X				
	Risques liées à la nutrition	X	X	X			
	Santé, sécurité alimentaire et nutrition	X	X	X			
GENRE	Notions de genre	X	X	X			
	Techniques d'analyse sensible au genre	X	X				



## 4. RESULTATS (5/8)

### ☐ Capacités humaines: Thématiques de formations et programmation 2019-2021

DOMAINES	THEMES	BENEFICIAIRES			Années		
		PF	CPF	SPF	2019	2020	2021
STATISTIQUES	Généralités sur la statistique	X	X		■	■	
	Techniques d'enquête et de collecte de données	X	X		■		
	Techniques de traitement des données	X	X		■		
	Techniques d'analyse des données	X	X		■		
	Calcul et interprétation des Indicateurs de Nutrition	X	X	X	■		
	Logiciels de statistique	X	X		■		
	Modélisation statistique	X			■	■	
	Méthodes statistiques	X	X		■	■	■
						■	
						■	

## 4. RESULTATS (6/8)

### ❑ Capacités humaines: Programme des actions de formations 2019-2021

DOMAINES	THEMES	BENEFICIAIRES			Années		
		PF	CPF	SPF	2019	2020	2021
SUIVI - EVALUATION	Principes généraux du suivi-Evaluation	X		X	■		
	Gestion axée sur les résultats	X		X		■	
	Tableaux de bord	X	X		■	■	■
	Outils de suivi et Evaluation	X	X			■	■
INFORMATIQUE	Word, Excel, Power Point	X	X			■	■
	Conception et gestion de bases de données	X	X		■		■
	TIC	X	X		■	■	■

## 4. RESULTATS (7/8)

### ☐ Capacités humaines: Thématiques de formations et programmation 2019-2021

DOMAINES	THEMES	BENEFICIAIRES			Années		
		PF	CPF	SPF	2019	2020	2021
LEADERSHIP ET MANAGEMENT	Conduite du changement	X	X	X	■		
	Démarche qualité	X	X	X		■	
	Délégation des tâches	X		X	■		
	Planification opérationnelle	X			■		
	Organisation et Conduite de réunion	X		X	■		
	Gestion des conflits	X		X		■	
	Animation d'une équipe	X		X	■		
	Elaboration de TDR	X	X			■	■
	Communication interne et externe	X	X	X	■	■	■

## 4. RESULTATS (8/8)

### ☐ Capacités humaines: Thématiques de formations et programmation 2019-2021

DOMAINES	THEMES	BENEFICIAIRES			Années		
		PF	CPF	SPF	2019	2020	2021
FACILITATION ET COMMUNICATIO N	Communication institutionnelle	X		X	■		■
	Négociation et Médiation	X		X		■	
	Techniques d'animation, facilitation, modération et communication	X	X	X	■		



## 5. DIFFICULTES RENCONTREES ET LIMITES DE L'ETUDE

L'étude a été confrontée à des difficultés qui traduisent la complexité du rôle des Points focaux :

- **Conflit d'agenda pour rencontrer les points focaux**
- **Indisponibilité ou manque de réactivité des acteurs**



## 6. RENFORCEMENTS DES CAPACITES REALISES (1/2)

- Renforcement des capacités des équipes sectorielles pour la formulation des questions de Politiques nutritionnelles
- Formation des points focaux à l'utilisation de l'outil de centralisation Open Data Portal
- Formation en suivi et évaluation des programmes et projets de développement
- Renforcement des capacités techniques des points focaux sectoriels en collecte, traitement et analyse des données



## 6. RENFORCEMENTS DES CAPACITES REALISES (2/2)

- Dans le cadre du partenariat, la PNMIN sollicite l'ENSEA pour la formation des acteurs.
- L'ENSEA est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche qui a une grande expérience dans la formation à l'attention de publics professionnels et adultes.
- Formation en suivi et évaluation de projets, en conduite d'enquêtes et d'études, en collecte, traitement et analyse des données, et en informatique décisionnelle.





## 7. DEFIS POSSIBLES

Les points suivants restent à prendre en compte pour assurer une bonne mise en œuvre du plan;

- Engagement des acteurs
- Bonne coordination pour la planification des sessions
- Disponibilité des ressources pour le financement des formations



## 8. RECOMMANDATIONS (1/2)

### Niveau institutionnel

- ✓ Renforcer le cadre légal et réglementaire de collecte, production et partage de données
- ✓ Stimuler une culture de partage de l'information

### Niveau opérationnel

- ✓ Renforcer les dotations en matériel, notamment pour les acteurs des structures déconcentrées
- ✓ Mettre en place un système informatisé de collecte des données
- ✓ Créer des schémas directeurs informatiques
- ✓ Mettre à disposition des documents d'orientation



## 8. RECOMMANDATIONS (2/2)

### ☐ Niveau humain

- ✓ Renforcer la maîtrise des lignes directrices des points focaux,
- ✓ Assurer un meilleur partage et une meilleure connaissance des documents d'orientation (manuels de procédures, cadre commun de suivi-évaluation)
- ✓ Procéder à une évaluation individuelle des connaissances avant les sessions de formations
- ✓ Assurer un suivi post formation des sessions
- ✓ Identifier des formateurs internes aux fins de partage d'expériences, afin de réduire les coûts



# JE VOUS REMERCIE





# NiPN

National Information  
Platforms for Nutrition



## Développement des Capacités: expérience du Niger

Webinaire échange  
d'expériences

03 Juin 2020



# Leçons apprises sur le Renforcement des Capacités



# 1. Les PNIN doivent participer au renforcement des capacités, élément indissociable du plaidoyer pour la nutrition.

- Chaque pays doit pouvoir identifier les meilleurs moyens de faire ce renforcement des capacités en identifiant les besoins qui diffèrent d'un pays à un autre, d'une structure de production à une autre. Pour cela le Niger a suivi les aspects recommandés par la PNIN au niveau international, à savoir la cartographie des indicateurs et des moyens. En amont, l'élaboration du programme PNIN du Niger avait permis d'identifier les besoins à travers l'AT et la mobilisation d'ECT. La période de démarrage du projet en 2019 a permis de réviser les besoins et de les valider en fonction des moyens disponibles.



## 2. Importance de faire le renforcement des capacités sous différents angles.

- Suite au plan de formation à travers l'AT, la PNIN Niger a mobilisé des Chargés d'Appuis Sectoriels pour finaliser des diagnostics sur les SI des Secteurs (production, moyens). Ces diagnostics ont permis d'aboutir à un Plan d'intervention avec des Chargés d'Appuis Sectoriels qui interviendront en fonction des besoins identifiés et exprimés dans les différents Secteurs. La mise en œuvre de ce Plan d'intervention de l'INS a rencontré un obstacle (codiv 19) et doit reprendre sous peu. Ce nouvel angle de renforcement des capacités (Chargés d'Appuis et non Expertise Nationale et internationale) doit permettre une inclusion des Secteurs dans la vision de la PNIN. Les PNIN doivent donc non seulement identifier les besoins, prendre en compte les moyens disponibles (AT et niveau international) mais aussi diversifier les actions de renforcement des capacités.
- Au Niger plusieurs actions sont en cours :
  - EP et ECT AT/PNIN (Plan de formation), formation continue et formations courtes (nutrition, statistiques, techniques rédactionnelles, etc.)
  - Chargés d'Appuis Sectoriels (plan d'interventions de l'INS)
  - Formations diplômantes (subvention PNIN/INS)
  - Atelier de consolidation et d'apurement, atelier d'interprétation, séminaires gouvernementale et parlementaires)
  - Rencontres internationales





### 3. Admettre que la PNIN ne peut pas tout faire..

- Malgré la diversité des actions pour mener le renforcement des capacités, la PNIN ne peut subvenir aux besoins des SSS et du SSN. La PNIN doit composer avec cette contrainte et d'autres tels que:
  - Autres formations au sein du SSN (complémentaires ou non)
  - Motivation des RH et cadres



## 4. Identifier sans cesse des opportunités pour combler les gaps.

- L'expérience du Niger permet de rappeler ces éléments (identification des besoins, identification des possibilités en fonction des moyens, faire le plus d'actions hétérogènes pour assurer l'inclusion à la vision de la PNIN et un renforcement des capacités utile) mais donne certaines pistes
  - Tendre vers la synergie avec d'autres bailleurs (PARIS21 ou d'autres projets dans le domaine soit de la nutrition, soit de la statistiques)
  - Rechercher d'autres fonds et sensibiliser
  - Voir les possibilités au niveau international d'entrer en plus du rôle de coordination et de suivi dans des interventions de renforcement des capacités via des interventions dans les pays PNIN



## 5. Codiv 19 et renforcement des capacités.

- Chaque contexte est différent. Au Niger, le travail par mail est difficile mais certaines orientations peuvent être suggérées tels que les formations par visio conférence. Il y a eu certes un frein à la mise en œuvre des actions, mais elles restent cependant non remplaçables dans notre contexte. Il est possible de mobiliser d'autres moyens tels que la formation en ligne ou à distance, mais le présentiel est préférable.

