

Soutenir une approche d'auto-apprentissage au sein des équipes PNIN pour construire et adapter des PNIN pérennes et efficaces

Discussion pays

Webinaire - 8 et 9 Octobre 2019



Pourquoi ce webinar ?

- Les PNIN entrent dans la phase de mise en œuvre de l’approche PNIN, suite à la mise en place et au renforcement des capacités.
- Cela signifie que les équipes identifient ce qui marche et ce qui ne marche pas au cours du processus.
- Cela veut également dire que des difficultés sont rencontrées, des solutions doivent être trouvées et des décisions consensuelles prises.
- La documentation du processus et des recommandations va aider à :
 - Fournir une information similaire à toutes les personnes impliquées et aux responsables
 - Créer une ‘mémoire institutionnelle’, importante en cas de changement de personnel
 - Tirer les leçons de ce qui fonctionne ou non en vue d’une pérennisation/institutionnalisation de l’approche



Qualité & efficacité

- Apprendre c'est s'améliorer => qualité
- La qualité dans tout ce que nous faisons
- Pour atteindre la qualité, nous devons être

introspectif & réflexif



Les objectifs de ce webinar

- Discuter les pratiques courantes des équipes pays
 - Se questionner sur et analyser ce qui marche et ce qui ne marche pas et
 - Documenter les problèmes, décisions, actions
- Partager des exemples issus d'autres pays/projets
- Identifier des pratiques potentielles/additionnelles qui pourraient aider

But : soutenir les équipes pays pour développer leurs capacités d'auto-réflexion et d'auto-apprentissage



Points de discussion dans ce webinaire

- A. Quelles opportunités existent / sont utilisées pour se remettre en question, identifier ce qui marche ou ne marche pas ?
- B. Quelles questions sont en train/pourraient être discutées dans ces réunions ?
- C. Comment les échanges et leurs produits / recommandations sont documentés, partagés et archivés?
- D. Comment les points d'action / recommandations sont-ils suivis ?



A. Quelles opportunités sont utilisées pour identifier ce qui marche ou pas ?

- Réunions hebdomadaires coordination: faire le point
- Réunions de préparation des événements
- Parfois faire appel à une personne extérieure à l'équipe pour avoir un regard extérieur et du recul
- Echanges mail pour faire le point
- Ne pas attendre une réunion quand il y a un problème - échanger directement avec les personnes concernées
- Organiser des réunions spécifiques?
- S'adapter selon la situation/le problème (e.g. faire appel au comité de pilotage)
- Point focal pour débloquer la situation



B1. Quels types de questions pourraient être ou sont en train d'être discutées dans les réunions de réflexion ?

- Est-ce qu'on évolue comme il faut?
- Est-ce que ce que l'on fait est bien fait? Comment le referait-on?
- Autonomisation des équipes
- Est-ce qu'on sera capable de respecter le timing?
- Quelles sont les activités qui ne sont pas réalisées ?
- Pourquoi elles ne sont pas réalisées ?
- Que doit on faire pour être dans les délais ?
- Y a t il une nécessité de redistribuer les cartes ?
- Disponibilité des ressources humaines insuffisante



B1. Quelles sont les questions qui pourraient être discutées dans les réunions de ‘réflexion et d’apprentissage’ ?

1. Qu’est-ce qui a marché et qu’est-ce qui n’a pas marché ? (réussites & défis)
2. Pourquoi ça n’a pas marché ? (faiblesses)
3. Qu’est-ce qui peut être fait pour améliorer la situation ? (opportunités, réorientation)
4. Qui va mettre en œuvre les recommandations ?



B2. La réflexion peut porter sur n'importe quel élément de l'approche PNIN

- Structure, fonctionnement
- Comment impliquer les secteurs dans le processus
- Implication des structures principales hôtes de la PNIN
- Pérennisation de la PNIN au sein des institutions
- Résultats des analyses conduites par la PNIN - validation
- Rôles et responsabilités des différentes parties prenantes
- ...



B2. La réflexion peut porter sur n'importe quel élément de l'approche PNIN

- Planning (redevabilité, rôles, responsabilités, calendriers d'exécution... clairement définis)
- Fonctionnement de l'équipe (communication, prises de décision et mise en œuvre, collaboration, vision partagée...)
- Collaboration avec les décideurs (vision commune & compréhension, participation, contribution, évaluation des ateliers, partage d'informations & données...)
- Mise en œuvre des phases (compréhension, capacité, efficacité...)
- Qualité et efficacité des résultats
- Qualité et l'efficacité de l'appui



C. Comment ces discussions et produits/recommandations sont documentés ?

- CR reunion
- Décision actées par des actes administratifs
- Site INS: articles
- Documentation des ateliers archivée dans ressources du site
- Rédaction études de cas
- ...



D. Comment les tâches/recommandations sont exécutées/suivies ?

- Suivi au quotidien par les points focaux
- Suivi à chaque réunion par l'ensemble de l'équipe
- Proposition d'une approche/recommandation à l'autorité compétente pour approbation
- Recommandations exécutoires suivies d'actions
- Rapports de suivi soumis au Comité de Pilotage
- Chaque membre de l'équipe a son cahier des charges
- 1 responsable pour chaque activité mais entraide



Exemple:

Apprentissage-Adaptation, mise en œuvre
de la NEP-Mali



Leçons-clés apprises tout au long de la mise en œuvre de la NEP

- I. Des institutions incontournables (*propriétaires de données, de mise en œuvre, d'évaluation et de planification*) avaient été omises lors de la mise en place de la structure de la NEP au Mali (constat fait dans les premiers mois...en 2014)
- II. Le départ de membres du Groupe Technique de Travail (GTT) n'avait pas été anticipé. Ceci a entraîné des départs de membres bien formés laissant un vide (constat fait en 2015)
- III. Il n'existait pas de cadre d'échanges formel entre les directeurs des institutions hôtes de la NEP, alors même que ceux-ci pouvaient jouer un rôle clé dans le soutien au GTT, la visibilité et l'influence de la NEP... (constat fait in 2015)
- IV. Le président du comité de pilotage pouvait jouer un rôle plus important s'il savait précisément ce que l'équipe NEP attendait de lui (constat fait en 2015)



Décisions et solutions appliquées pour adapter la NEP

- Deux institutions supplémentaires (Direction nationale de la santé, et la cellule de planification et de statistique) ont été ajoutées aux institutions hôtes de la NEP (IH)
- Des nouveaux membres issus des IH appelés « substituts » ont été inclus dans le GTT pour palier les départs et maintenir les institutions et la NEP renforcées
- Une nouvelle entité appelée « comité consultatif des directeurs des institutions hôtes » a vu le jour. Il assurait un soutien au GTT entre les réunions du comité de pilotage, pré-validait les produits, renforçant la visibilité et l'influence de la NEP
- Des Termes de Référence ont été élaborés spécialement pour le président du comité de pilotage de la NEP (qui était également le Secrétaire Général du ministère de la santé) pour augmenter l'efficacité et l'influence de la NEP



TdR pour chacune des entités définissant leurs rôles et responsabilités.

Comité de pilotage
(constitué d'institutions clé de SMNI&N et partenaires)

Compte rendu officiel validé par les membres du comité de pilotage et signé par le président du comité de pilotage et le président de séance et archivé.

Champions NEP

Démarché régulièrement avec des mises à jour et implication dans la résolution des problèmes spécifiques, etc.

Directeurs des Institutions Hôtes
(CREDOS, INRSP, INSTAT, DNS, CPS/SS-DS-PF)

Compte-rendu écrit, numéroté, validé et classé pour chacune des réunions au niveau de l'institution coordinatrice du projet

Ayant des rencontres régulières (une fois par mois) pour résoudre les problèmes rencontrés par le GTT, etc.

Groupe Technique de Travail
(constitué du personnel des institutions hôtes)

Se rencontrant 2 à 3 fois par mois pour mener les activités de la NEP sous la direction du comité de pilotage.

Equipe de coordination du projet
(constitué de personnes issues de l'institution coordinatrice et du RA-JHU)

Se rencontrant une fois par semaine pour faire le point sur les activités et identifier les obstacles ainsi que les opportunités, etc.



Leçons sur le contenu, l'approche & les étapes

- La flexibilité de la NEP a :
 - augmenté son efficacité, sa visibilité et son influence ;
 - permis un engagement fort du ministère de la santé ;
 - conduit à des résultats qui ont fait l'objet de recommandations ciblées dont la mise en œuvre était suivie par le cabinet du ministre de la santé à travers des courriers officiels aux institutions responsables.

Quels types d'outils les équipes pays utilisent ?



Outils d'auto évaluation/réflexion

1. Qu'aviez-vous prévu de faire au départ ?

2. Qu'est-ce qui n'a pas marché dans le plan initial ? Pourquoi ?

3. Qu'avez-vous fait à la place ?

4. Quelle différence espérez-vous que ce changement produise ?
Comment le saurez-vous ?



Format de compte rendu

Date :

Participants :

Problème discuté :		Par qui	Avant quelle date ?
Détails	<ul style="list-style-type: none"> • .. • .. 	-	
Décisions	<ul style="list-style-type: none"> • .. • .. 	-	
Recommandations	<ul style="list-style-type: none"> • .. • .. 		
Taches & prochaine étapes	<ul style="list-style-type: none"> • .. • .. 		

