

MOMENTUM Transformation et équité de la vaccination de routine



Peut-on assurer la durabilité des innovations efficaces en matière de renforcement des capacités des agents de santé ? Leçons tirées de l'introduction du vaccin de la COVID-19

10 mai 2023

Lisa Oot, Responsable technique, MOMENTUM Transformation et équité de la vaccination de routine

Denise Traicoff, Consultante, MOMENTUM Transformation et équité de la vaccination de routine



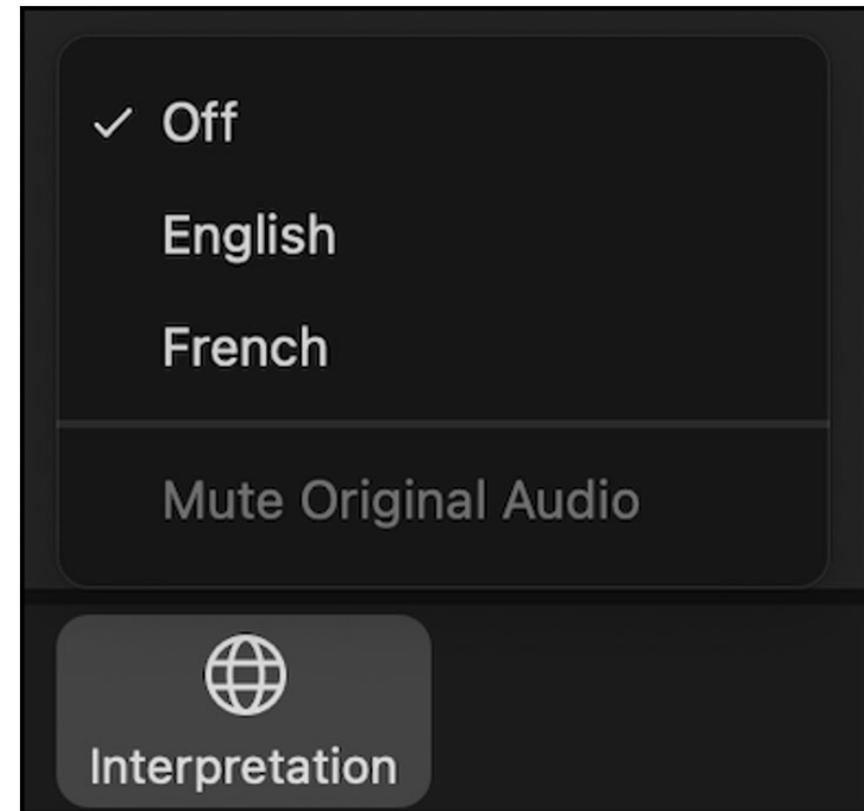
USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



LANGUAGE / LANGUE



- Use the “Interpretation” icon at the bottom of your Zoom screen to listen to today’s webinar in English or French.
- Utilisez l'icône "Interprétation" en bas de votre écran Zoom pour écouter le webinaire d'aujourd'hui en anglais ou en français.





- Utilisez la fonction Q&A (Questions-Réponses) pour poser des questions pendant les présentations ou pour obtenir une aide technique.
- Utilisez la fonction “chat” (boîte de discussion) pour vous présenter et partager vos idées pendant les présentations.



OBJECTIFS DE CE WEBINAIRE



- Partager les résultats de l'analyse du paysage, réalisée en 2022, sur les pratiques émergentes en matière de renforcement des capacités liées à l'introduction du vaccin de la COVID-19
- Réfléchir aux obstacles à la pérennisation des innovations efficaces en matière de renforcement des capacités des agents de santé dans le domaine de la vaccination



CONTEXTE

- Aperçu de l'activité

ANALYSE DU PAYSAGE PHASES 1 ET 2

- Méthodes d'analyse
- Conclusions
- QUESTIONS ET RÉPONSES

ANALYSE DU PAYSAGE PHASE 3

- Méthodes
- Conclusions
- QUESTIONS ET RÉPONSES

IMPLICATIONS POUR L' ACTION

- Encourager/pérenniser les innovations
- Recommandations

QUESTIONS DE RECHERCHE SUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES AGENTS DE SANTÉ POUR APPUYER LA VACCINATION DE LA COVID-19



- Comment le renforcement des capacités des agents de santé pour la vaccination contre la COVID-19 a-t-il été réalisé dans certains pays depuis le début de la pandémie et quels sont les facteurs qui ont influencé sa mise en œuvre ?
- Quels sont les facteurs qui influencent l'applicabilité potentielle de ces méthodes nouvelles ou modifiées pour la vaccination de routine à long terme ?

CALENDRIER D'ANALYSE DU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DE VACCINATION CONTRE LA COVID-19



PHASE 1 :

Enquête en ligne auprès des équipes nationales de MOMENTUM Transformation et équité de la vaccination de routine (mai- juin 2022)

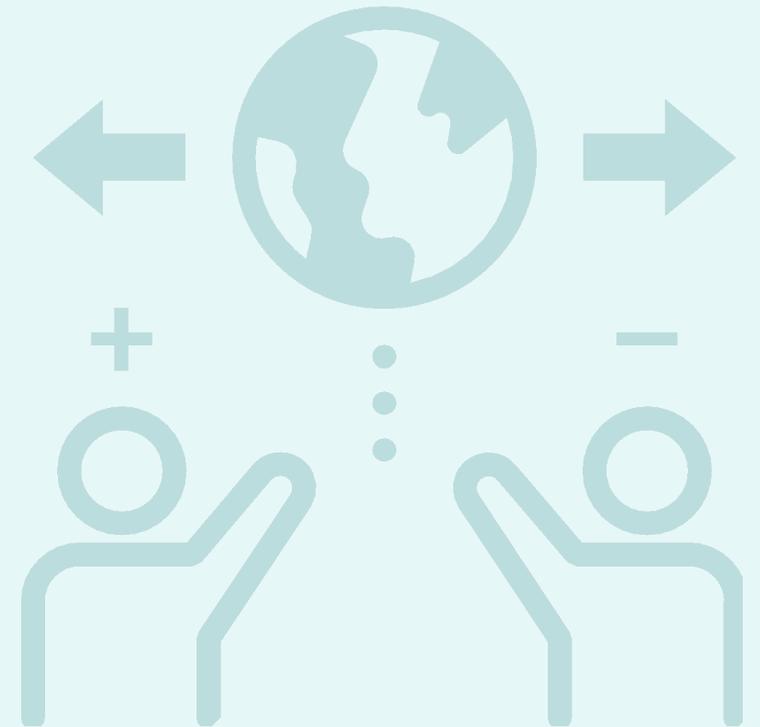
PHASE 2 :

Entretiens avec des informateurs clés au sein du personnel du projet dans le pays (juin-août 2022)

PHASE 3 :

Enquête en ligne auprès de la communauté mondiale de la vaccination (octobre-novembre 2022)

Analyse du paysage des activités de renforcement des capacités pour la COVID-19 dans les pays disposant de personnel affecté au projet - Phases 1 et 2



MÉTHODES DES PHASES 1 ET 2 - COLLECTE DE DONNÉES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES AUPRÈS DES ÉQUIPES PAYS DU PROJET



PHASE 1 : Enquête en ligne auprès des équipes pays du projet

- Enquête Google Form testée et diffusée en anglais et en français
- 10 réponses représentant 6 pays

PHASE 2 : Entretiens avec les équipes pays du projet

- Entretiens avec des informateurs clés des équipes pays du projet dans 6 pays
- Portant sur les innovations en matière de renforcement des capacités dans le domaine de la formation et dans des domaines non liés à la formation

PAYS PARTICIPANTS



RDC



Inde



Kenya



Niger



Soudan du Sud



Vietnam

Les interventions de renforcement des capacités "non liées à la formation" ont été définies comme des politiques et des pratiques qui appuient les performances des travailleurs sur leur lieu de travail, telles que les pratiques de supervision, les outils de travail, les supports de travail ou le mentorat

PRINCIPALES CONCLUSIONS DES SIX PROGRAMMES PAYS DU PROJET



- Tous les pays ont déclaré avoir dispensé la formation à la vaccination contre la COVID-19 en combinant des méthodes virtuelles et des méthodes en présentiel
- Pour la plupart des pays, la COVID-19 a été la première occasion d'explorer l'apprentissage en ligne en tant qu'initiative nationale
- L'innovation la plus courante en matière de formation a été l'introduction de l'apprentissage virtuel par le biais de webinaires
- Innovation en matière de formation en personne : introduction d'une formation au niveau régional par des pairs au Niger
- Les innovations non liées à la formation pour le renforcement des capacités comprenaient des changements dans les pratiques de supervision
- Tchat de groupe (Inde, Vietnam), fréquence accrue des réunions d'évaluation (Kenya, Sud-Soudan), transfert des responsabilités de supervision à des niveaux administratifs inférieurs (Niger)

DANS QUELLE MESURE LES INNOVATIONS EN MATIÈRE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ONT-ELLES FONCTIONNÉ DANS LES PAYS ÉTUDIÉS AU COURS DES PHASES 1 ET 2 ?



- Les méthodes de formation à distance ont généralement été plus efficaces aux niveaux national et provincial qu'aux niveaux inférieurs
- La plupart des pays ont indiqué que presque tous les agents qui avaient besoin d'une formation ont été touchés
- Les méthodes d'évaluation ont mis l'accent sur la satisfaction des participants plutôt que sur les connaissances ou le changement comportemental
- L'observation par le superviseur de l'exécution des tâches est la méthode d'évaluation la plus précise et offre des possibilités de mentorat “juste à temps”
- Les innovations non liées à la formation ont été jugées plus fructueuses (par exemple, l'Inde a mis en place une ligne téléphonique nationale d'assistance COVID-19 pour les agents de santé, qui a été étendue et maintenue)

QUELS SONT LES FACTEURS CONTEXTUELS QUI ONT CONTRIBUÉ AU SUCCÈS DES NOUVELLES MÉTHODES ?



Environnement d'apprentissage et de travail

- Des attentes claires en matière de responsabilités professionnelles (Soudan du Sud, Kenya)
- Une technologie disponible et fiable
- Une main d'œuvre motivée

Soutien de la direction

- L'importance de l'initiative est expliquée et régulièrement réaffirmée par les responsables de l'ensemble du système de santé
- Un renforcement des pratiques de travail souhaitées par les superviseurs (Soudan du Sud)
- Mise en place d'une infrastructure de supervision virtuelle et de mise en réseau

Ressources matérielles

- Plateformes pour l'organisation de webinaires et le stockage de ressources électroniques
- Financement du transport des superviseurs et pour les équipes mobiles de vaccination
- Mise à disposition de tablettes et de smartphones au niveau des établissements de santé
- Collaborations avec des partenaires non traditionnels qui ont fourni du matériel
- Mise à disposition des directives mondiales et nationales et du matériel de formation



**AJOUTEZ VOS QUESTIONS DANS LA
BOÎTE DES QUESTIONS-RÉPONSES !**



QUESTION DE SONDAGE

QUESTION DE SONDAGE



Quels sont les facteurs qui contribuent à des résultats positifs ?
Sélectionnez les **trois principaux** facteurs de réussite des innovations dans la fenêtre de dialogue qui s'affiche à l'écran.

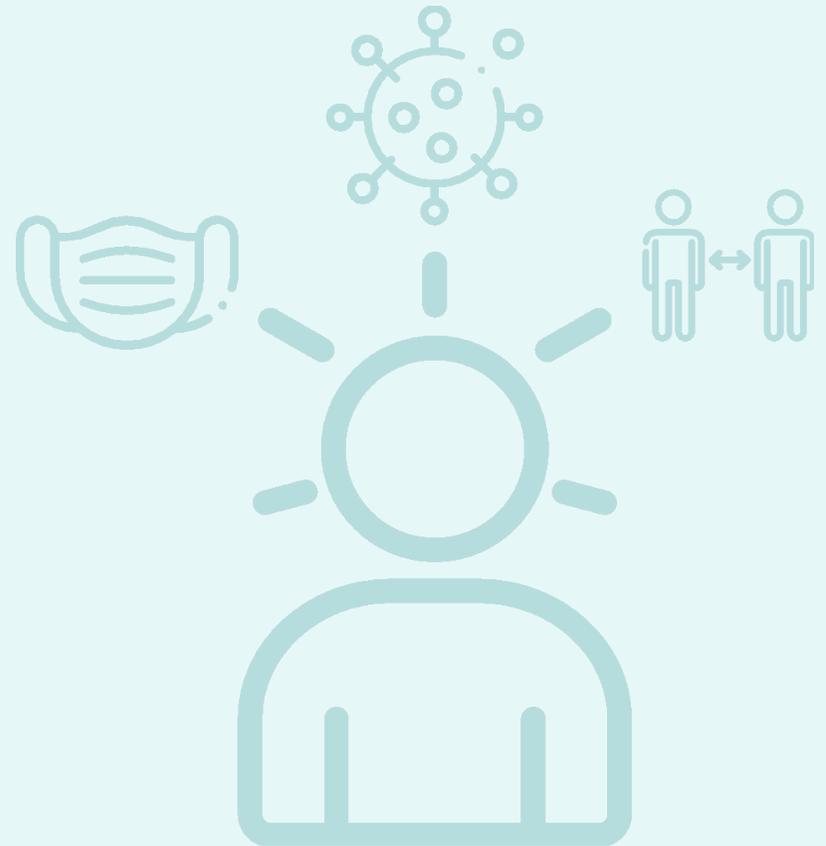
- a. Une technologie fiable
- b. Un soutien financier pour les superviseurs
- c. Le soutien de la direction
- d. Une main-d'œuvre motivée
- e. Des superviseurs de qualité
- f. Des formateurs compétents
- g. Les ressources (matériel de formation et supports de travail)
- h. L'équipement technique

The screenshot shows a 'Polls' application window with the following content:

- Header: Polls
- Navigation: < Back
- Title: Poll Question
- Status: 0:08 | 1 question | 0 of 0 (0%) participated
- Question: 1. What factors contribute to successful outcomes? Select the top three factors that would lead to successful innovations. (Multiple Choice) *
- Progress: 0/0 (0%) answered
- Options list:

DEPENDABLE TECHNOLOGY	(0/0) 0%
FINANCIAL SUPPORT FOR SUPERVISORS	(0/0) 0%
MANAGERIAL SUPPORT	(0/0) 0%
MOTIVATED WORKFORCE	(0/0) 0%
QUALITY SUPERVISORS	(0/0) 0%
QUALITY TRAINERS	(0/0) 0%

PHASE 3 : ANALYSE DU PAYSAGE MONDIAL DES ACTIVITÉS DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES ACTEURS DE LA SANTÉ DE LA COVID-19



LES MÉTHODES DE LA PHASE 3 S'APPUIENT SUR LES RÉSULTATS DES PHASES PRÉCÉDENTES



- Prise en compte des recherches de l'OMS et de Jhpiego
- Utilisation de Google Forms pour les versions française et anglaise
- Essais pilotes dans les deux langues
- Diffusion par courriel et sur des sites web (Boost, TechNet-21, communauté de pratique Zéro-dose)
- Fenêtre de 2 semaines : 10/18- 10/31
- Tirage au sort en guise d'incitation à la participation : Consultation gratuite d'une heure avec un expert en renforcement des capacités

COVID-19 vaccine introduction: Sustaining innovation

We appreciate your willingness to assist us. As you complete the survey, please reflect upon training and other activities to support the COVID-19 vaccine introduction which were completed in the past 18 months in your country.

We will ask you about training and non-training interventions.

Training refers to formal or informal activities that aim to build knowledge/skill or change attitudes.

Non-training refers to policies and practices that support worker on the job performance, such as supervisory practices, work tools, job aids, or mentoring.

If you were responsible for designing or delivering training, or for supervising, we have a few questions about that too.

Your responses are completely confidential and will only be used in summary form. We are requesting your email address only for the purpose of the raffle.

This survey will take you about 20 minutes to complete.

Introduction du vaccin COVID-19: Soutenir les innovations

Nous apprécions votre volonté de nous aider. En répondant à l'enquête, veuillez-vous baser sur la formation et les activités de soutien à l'introduction du vaccin COVID-19 qui ont été réalisées au cours des 18 derniers mois dans votre pays.

Nous vous interrogerons sur les interventions de formation et non liée à la formation.

La *formation* désigne les activités formelles ou informelles qui visent à développer les connaissances/compétences ou à changer les attitudes.

La *non-formation* fait référence aux politiques et pratiques qui soutiennent les performances des travailleurs sur le lieu de travail, telles que les pratiques de supervision, les outils de travail, les aides mémoires, ou le mentorat.

Si vous étiez chargé de concevoir ou de dispenser une formation, ou même de superviser, nous avons également quelques questions sur ces sujets.

Vos réponses sont totalement confidentielles et ne seront utilisées que sous forme de résumé. Nous vous demandons votre adresse e-mail uniquement pour la tombola.

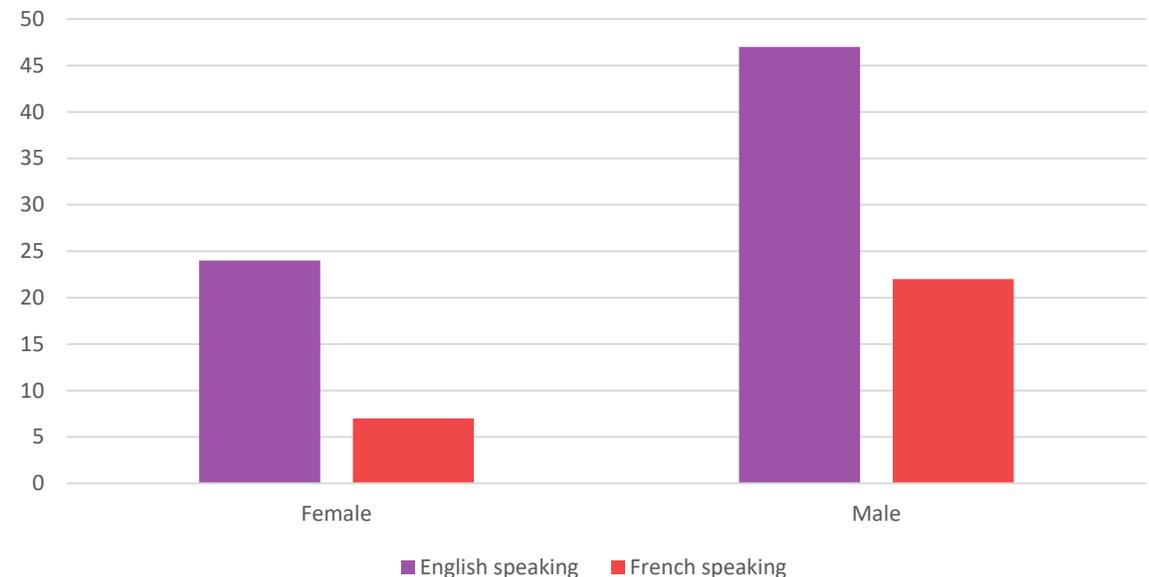
Cette enquête vous prendra environ 20 minutes pour être complété.

IL Y A EU 100 RÉPONDANTS : 71 DE LANGUE ANGLAISE ET 29 DE LANGUE FRANÇAISE



- 59 ont déclaré être titulaires d'une maîtrise
- Expérience moyenne en matière de vaccination : 6 à 10 ans
- 80 superviseurs
- Le niveau provincial a été le plus représenté (31)

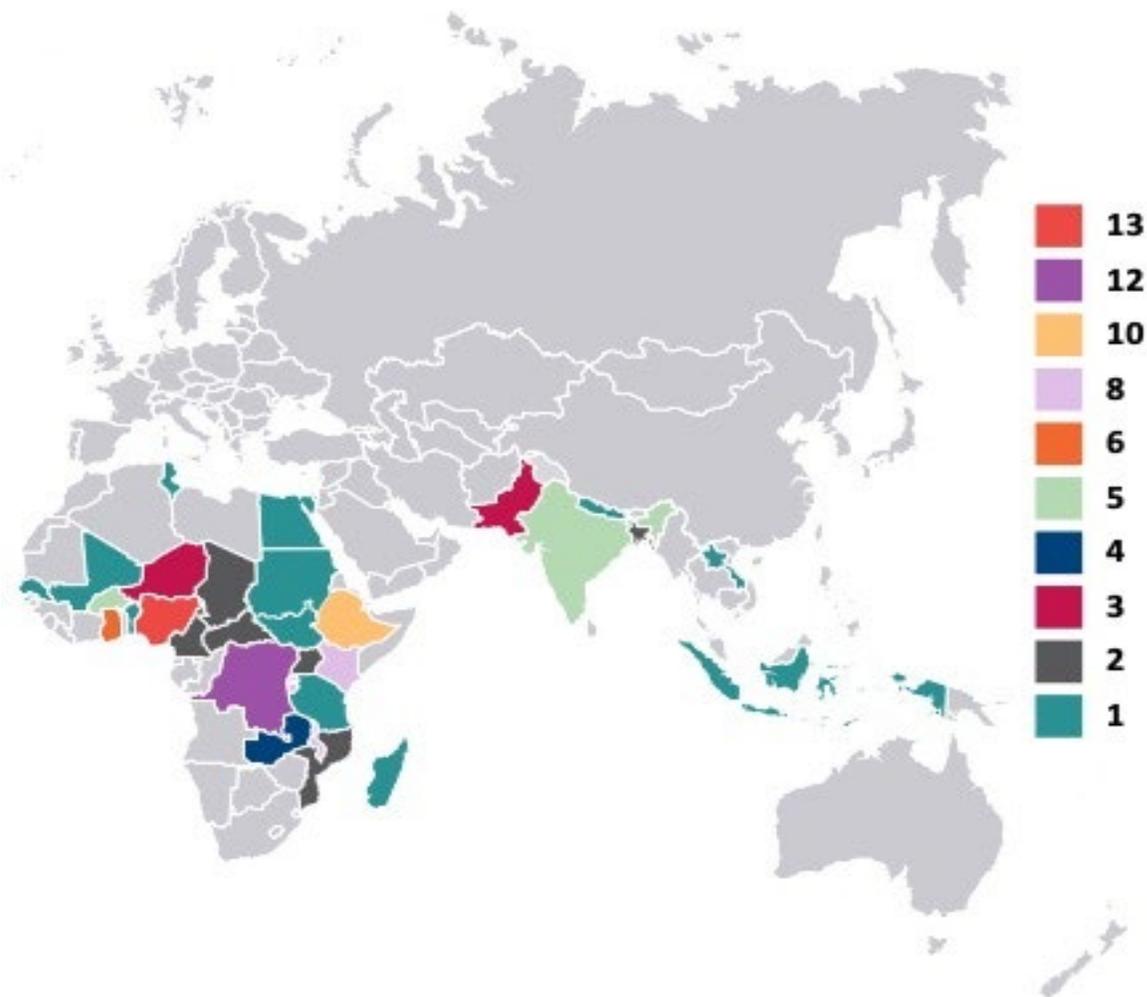
Global survey respondents by language and gender (N=100)



LES RÉPONDANTS REPRÉSENTAIENT 35 PAYS



- Nigéria (13) = Plus grand nombre de réponses en anglais
- RDC (12) = Plus grand nombre de réponses en français
- Aucune réponse de l'hémisphère Ouest



BESOINS DE FORMATION PERÇUS, SUR LA BASE DES OPTIONS D'ENQUÊTE PRÉSENTÉES



- Les questions correspondent aux principales catégories de formation (connaissances, compétences, attitudes)
- **LES CONNAISSANCES** ont été perçues comme le besoin le plus important

Besoins de formation attendus, selon les questions de l'enquête (n=100)	nombre/pourcentage
Je m'attendais à pouvoir utiliser mes compétences actuelles, mais j'avais besoin d'informations, telles que des directives et des protocoles.	82
Je connaissais des collègues et/ou des membres de la communauté qui s'inquiétaient de la COVID-19 et/ou du vaccin lui-même, et je voulais être en mesure de dialoguer avec eux de manière constructive.	60
Je m'attendais à devoir acquérir de nouvelles compétences, notamment en matière d'administration des vaccins ou de logistique.	49
Je voulais en savoir plus sur la COVID-19 et/ou sur le vaccin lui-même parce que j'avais des inquiétudes qui me rendaient réticent à soutenir la riposte à la COVID-19.	43
Autre	7

MÉTHODES UTILISÉES POUR SE RENSEIGNER SUR LE VACCIN DE LA COVID-19



- Les répondants ont choisi autant de réponses que possible
- Les réponses sont classées dans l'ordre
- Des réponses comparables dans l'une ou l'autre langue

Méthodes d'exécution de la formation et du renforcement des capacités (N=100)	Nombre/Pourcentage
Webinaires virtuels en direct avec interactions des participants	77
Recherche sur Internet	72
Discussions avec des collègues	70
Conférences en présentiel	64
Webinaires virtuels en direct, conférences	61
Webinaires virtuels enregistrés	48
Vidéos, tutoriels ou PowerPoints en auto-apprentissage	42
Démonstration en présentiel	33
Jeu de rôle/étude de cas en présentiel	32
QUESTIONS-RÉPONSES en présentiel	29
Autre	11

RÉSUMÉ DES INNOVATIONS EN MATIÈRE DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS



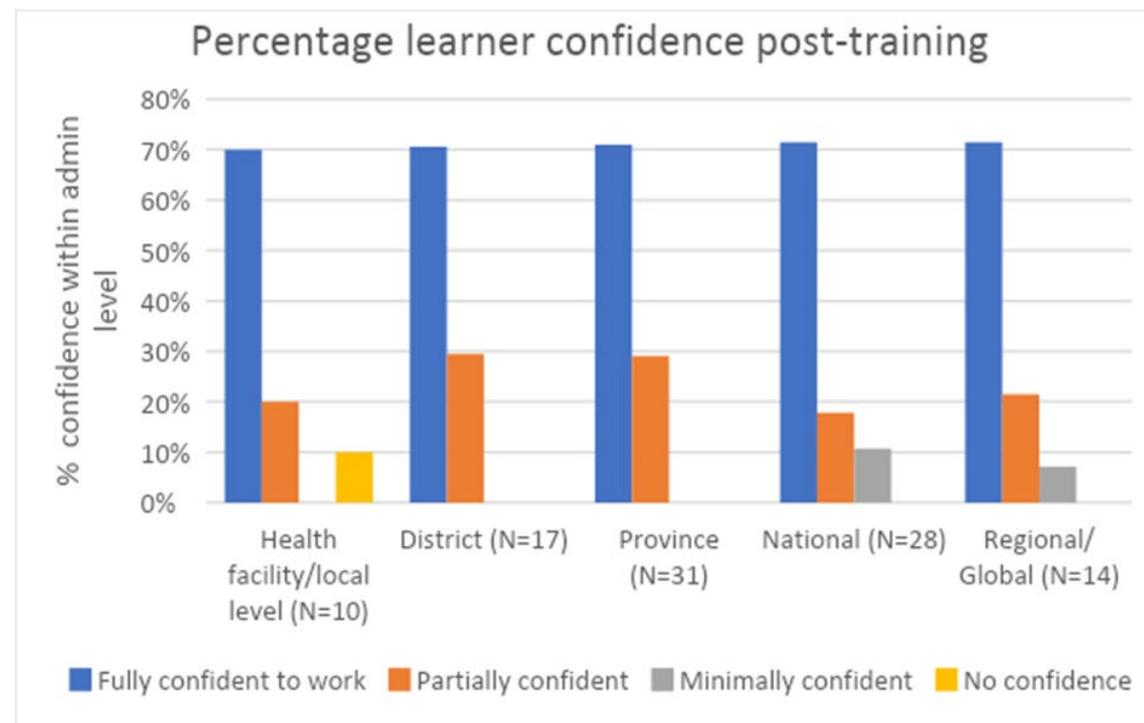
Formation	<ul style="list-style-type: none">• Adapter le contenu au contexte local• Méthodes de diffusion mixtes• Mises à jour électroniques• Webinaires interactifs• Apprentissage par les pairs, virtuel et en présentiel• Apprentissage en ligne à son propre rythme, y compris des vidéos et des tutoriels
Innovations non liées à la formation pour le renforcement des capacités	<ul style="list-style-type: none">• Supports de travail• Réunions virtuelles régulières (hebdomadaires, par exemple) du personnel• Groupes de médias sociaux et de messagerie écrite• Supervision et mentorat d'appui virtuels
S&E	<ul style="list-style-type: none">• Suivi par application• SMS de suivi• Enquêtes sur Internet avant/après la formation

LA PLUPART DES RÉPONDANTS ÉTAIENT SATISFAITS ET CONFIANTS APRÈS LA FORMATION



Satisfaction des apprenants à l'égard de la formation et du soutien en cours d'emploi (N=100)

Si on me le proposait, je réutiliserais volontiers cette méthode	57%
Certaines méthodes ont bien fonctionné et je pourrais envisager de continuer à utiliser cette approche	38%
Si je n'avais pas d'autres options, j'utiliserais à nouveau cette méthode	1%
J'ai reçu des mises à jour précises et en temps voulu	57%
Nous devons souvent nous débrouiller seuls pour trouver les dernières mises à jour	16%



QUATRE PAYS ONT FAIT ÉTAT D'INNOVATIONS NON LIÉES À LA FORMATION POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS QUI ONT ÉTÉ COURONNÉES DE SUCCÈS ET DURABLES

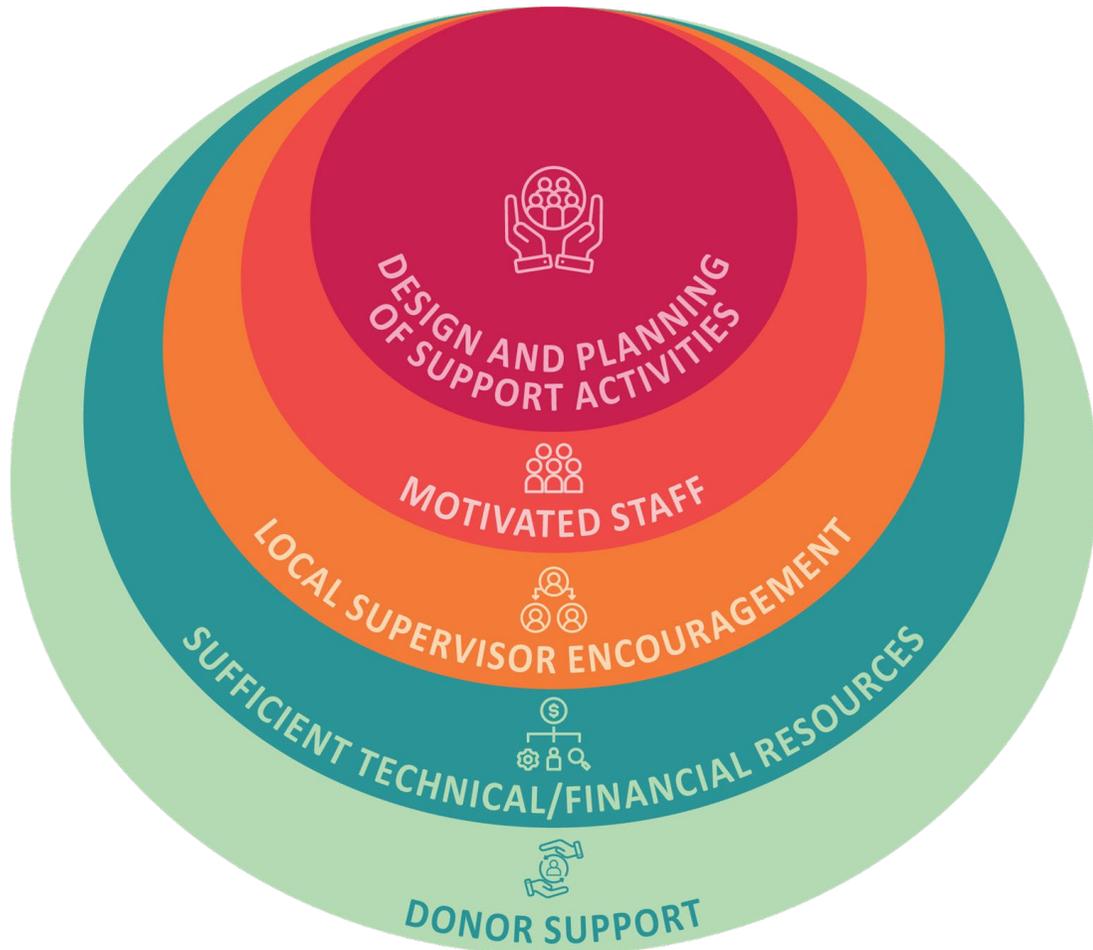


Innovation	Analyse des mots-clés	Pays
Formation en cours d'emploi et soutien continu après la formation	En présentiel, mentorat	Bangladesh
La fourniture de supports de travail au personnel de santé ainsi que de directives pour la vaccination COVID-19 a été d'une importance capitale	Supports de travail	Burkina Faso
De nouvelles méthodes de supervision des équipes et des prestataires ont été mises en place en ce qui concerne la notification obligatoire des manifestations post-vaccinales indésirables (MAPI)	Supervision de soutien, procédures de soutien	Burkina Faso
De nouveaux protocoles et directives	Supports de travail	Kenya
Utilisation de groupes WhatsApp pour partager les connaissances	Mobile, apprentissage par les pairs, virtuel	Zambie

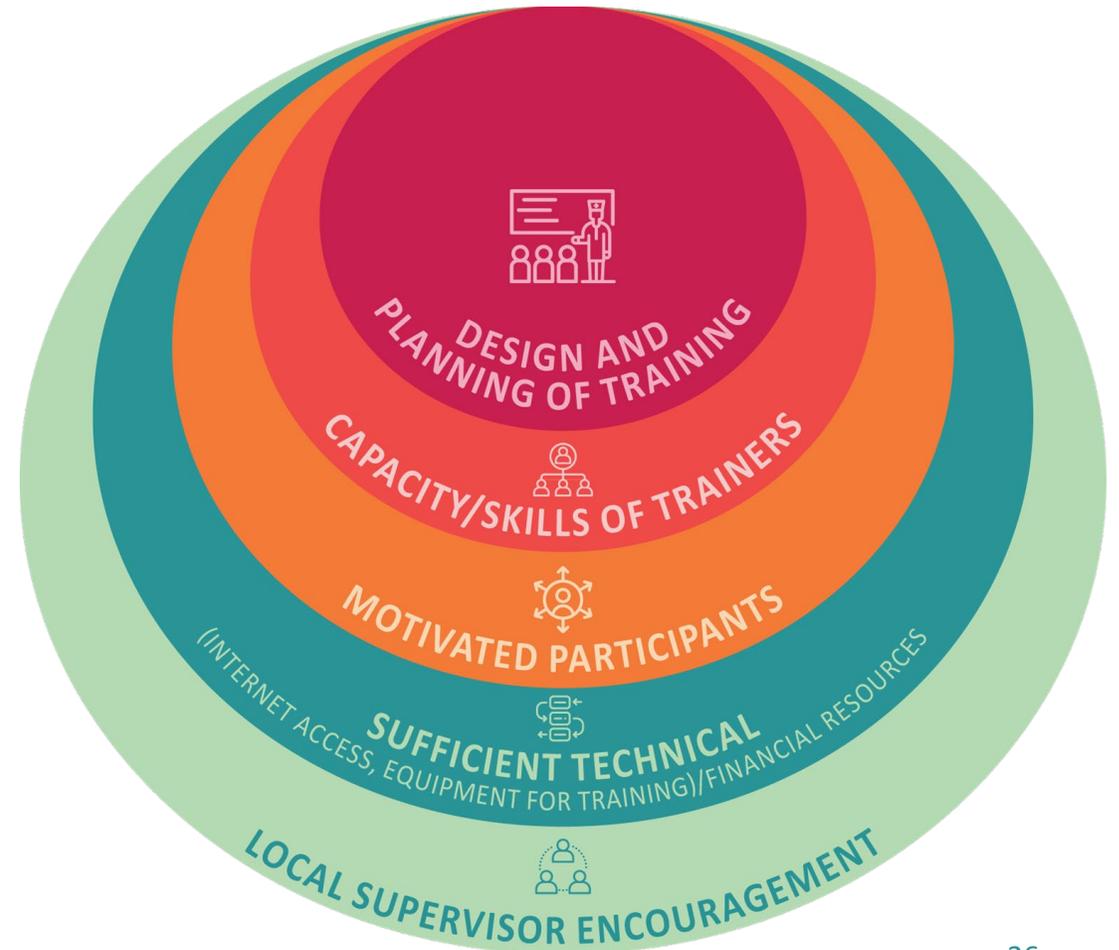
CLASSEMENT DES FACTEURS CONTEXTUELS DE RÉUSSITE, SUR LA BASE D'UNE ANALYSE PONDÉRÉE



FORMATION



INTERVENTIONS NON LIÉES À LA FORMATION





QUESTIONS

LIMITES DE L'ENQUÊTE MONDIALE



- La conception et la diffusion de l'enquête ont introduit un biais de sélection en faveur des personnes disposant d'un accès à Internet et d'un certain confort
- Faible taux de réponse des agents de santé de première ligne au niveau local
- Taille réduite de l'échantillon et portée géographique limitée
- Données auto-déclarées
- Les descriptions des innovations étaient brèves
- Impossibilité de comparer les interventions avec les pratiques des agents de santé ou les résultats en matière de santé
- Impossibilité de comparer les résultats avec les méthodes de prestation traditionnelles

IMPLICATIONS POUR L'AVENIR

Avantages et inconvénients des solutions de renforcement des capacités à distance



AVANTAGES

- Gain de temps pour le personnel et les superviseurs
- Peut être rapidement mis à jour en fonction de l'évolution des besoins
- Réduit le temps d'absence du travail
- Permet l'apprentissage sur le lieu de travail
- Favorise l'apprentissage et le partage au niveau local
- Permet aux superviseurs de communiquer plus fréquemment

DÉFIS

- Résistance des participants, des décideurs et des bailleurs de fonds
- Les politiques de ressources humaines et l'environnement de travail peuvent ne pas être favorables à la formation à distance (par exemple, allouer du temps à l'apprentissage, fournir des ressources pour les outils d'apprentissage, etc.)
- Les solutions basées sur la technologie peuvent ne pas être accessibles de manière régulière
- Il est difficile d'évaluer l'intérêt, l'engagement et les compétences des participants
- La conversion à la formation à distance requiert des compétences qui ne sont que rarement présentes dans les programmes techniques

Notre analyse souligne que la promotion d'innovations efficaces nécessite des ressources, une assistance technique et des politiques de ressources humaines qui appuient de nouvelles approches.

QUIZ !



Votre organisation introduit le vaccin contre le papillomavirus. Votre superviseur vous demande de commencer à planifier une formation en cascade. Que faites-vous **en premier** ?

- a. Fixer les dates de la formation, pour s'assurer que les parties prenantes, les instructeurs et les participants sont disponibles.
- b. Déterminer les connaissances et les compétences requises pour les différents types de personnel.
- c. Demander une réunion avec votre superviseur pour discuter de stratégies supplémentaires pour la formation du personnel.
- d. Discuter avec vos collègues de la possibilité d'adopter une approche différente.

LA BONNE RÉPONSE EST....



Ce que vous avez choisi !



**VOTRE ORGANISATION INTRODUIT LE VACCIN CONTRE LE PAPILLOMAVIRUS.
VOTRE SUPERVISEUR VOUS DEMANDE DE COMMENCER À PLANIFIER UNE FORMATION EN CASCADE.
QUE FAITES-VOUS EN PREMIER ?**



- a. Fixer les dates de la formation, afin de s'assurer que les parties prenantes, les instructeurs et les participants sont disponibles.

PUIS, si le contexte s'y prête, trouvez une ou deux idées pour introduire l'apprentissage à distance et préconisez de "petites expériences".

- b. Déterminer les connaissances et les compétences requises pour les différents types de personnel.

Pour les besoins qui concernent le partage d'informations ou qui pourraient bénéficier d'un soutien de suivi, il est possible d'envisager des alternatives à la formation en face à face.

- c. Demander une réunion avec votre superviseur pour discuter de stratégies supplémentaires pour la formation du personnel.

Venez avec des propositions d'idées pour commencer modestement, avec des solutions pour les obstacles attendus.

- d. Discuter avec vos collègues de la possibilité d'adopter une approche différente.

Puis, prévoyez une réunion avec votre superviseur pour lui faire part des idées les plus réalistes issues de vos discussions.

RECOMMANDATIONS POUR FAVORISER DES INNOVATIONS EFFICACES



RECOMMANDATIONS POUR FAVORISER DES INNOVATIONS EFFICACES



Pour toute activité de renforcement des capacités



Procéder à une évaluation des besoins



Utiliser une approche multidimensionnelle du renforcement des capacités



Trouver un champion



Ménager les ressources en innovant à petite échelle, puis en passant à l'échelle supérieure

Formation



Conception basée sur les objectifs d'apprentissage et le contexte/environnement de l'apprenant



Rechercher des alternatives à la conception traditionnelle en cascade



La formation en présentiel sera toujours d'une grande valeur

Intervention non liée à la formation



Envisager une combinaison de supervision à distance et de supervision sur place



Habiller le personnel local à analyser et résoudre les problèmes de performance



Observer les travailleurs et leur fournir un retour d'information est un moyen efficace de renforcer les capacités

ÉVALUATION

Veillez scanner le code QR ci-dessous pour nous faire part de vos commentaires sur le webinaire d'aujourd'hui.





DESIGNING AND SUSTAINING INNOVATIONS IN HEALTH WORKER CAPACITY BUILDING

Landscape Analysis from COVID-19 Vaccine Introduction

MOMENTUM Routine Immunization Transformation and Equity



Veuillez scanner le code QR ci-dessous
pour accéder au rapport final.



MERCI

MOMENTUM Routine Immunization Transformation and Equity is funded by the U.S. Agency for International Development (USAID) as part of the MOMENTUM suite of awards and implemented by JSI Research & Training Institute, Inc. with partners PATH, Accenture Development Partnerships, Results for Development, Gobe Group, CORE Group, and The Manoff Group under USAID cooperative agreement #7200AA20CA00017. For more information about MOMENTUM, visit USAIDMomentum.org. The contents of this PowerPoint presentation are the sole responsibility of JSI Research and Training Institute, Inc. and do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government.



@USAID_MOMENTUM



@USAIDMOMENTUM



USAID MOMENTUM



USAID MOMENTUM