



PROJET D'EDUCATION CONCERNANT LE VIH/SIDA SUR LE LIEU DE  
TRAVAIL OIT/USDOL  
CAMEROUN

Atelier de Planification Stratégique et Suivi de Performance  
Yaoundé, Cameroun



RAPPORT DE MISSION  
du 14 au 16 février 2006

Deborah Orsini  
Management Systems International  
26 février 2006

# SOMMAIRE

	<b>Page</b>
1. Historique et but de la mission.....	3
2. Objectifs de l'atelier de suivi de performance .....	3
3. Participants à l'atelier de suivi de performance et leur attentes .....	4
4. Résultats de l'atelier : changements aux documents modèles .....	5
5. Conclusions de la réunion du Comité Consultatif du Projet (CCP) .....	6
6. Etapes suivantes.....	6
ANNEX 1 .....	8

## **1. Historique et but de la mission**

L'atelier sur la planification stratégique et le suivi de performance, tenu à Yaoundé, Cameroun, du 14 au 16 février 2006, était la troisième des séances de formation OIT/USDOL pour les projets 2004 d'éducation VIH/SIDA sur le lieu de travail.<sup>1</sup>

La séance de formation comprenait en tout 16 personnes qui ont collaboré à la révision et à la mise au point de neuf documents de suivi de performance pour le Cameroun N.B.: ces documents ont été révisés et approuvés par le Conseil Consultatif du Projet- CCP- le 17 février 2006 et envoyé par email à Genève et au CNP le dimanche 26 février 2006):

1. Cadre stratégique
2. Liste des indicateurs de performance
3. Plan de suivi de performance (PSP)
4. Tableau de compilation des données
5. Mémoire de coopération entre le projet et les lieux de travail cibles
6. Enquête des travailleurs
7. Formulaire de suivi des lieux de travail
8. Check-list des attributs de qualité des services VIH/SIDA
9. Formulaire de suivi des mandants tripartites

Le rapport qui suit décrit les objectifs et les résultats de l'atelier et les prochaines étapes pour la mise en place du système. En annexe au rapport se trouvent les résultats de l'évaluation de l'atelier par les participants.

## **2. Objectifs de l'atelier de suivi de performance**

Les objectifs de l'atelier étaient les suivants:

2.1 Réviser et finaliser un cadre stratégique qui reflète les objectifs du projet, structuré pour démontrer les liens logiques entre ces objectifs

2.2 Sélectionner et raffiner les indicateurs de performance du projet, afin de mesurer les progrès vers les objectifs spécifiques du projet

---

<sup>1</sup> Les projets 2002 OIT/USDOL sont en cours de réalisation dans les pays suivants: Cambodge, Ghana, Togo, Bénin, Belize et Guyane.

Les projets 2003 se réalisent en Ethiopie, Népal, Afrique du Sud, Botswana, Lesotho, Swaziland, Russie, Barbados et Jamaïque.

Les projets 2004 se réalisent en Indonésie, Sri Lanka, Cameroun et Burkina Faso. Un projet en Chine est également prévu.

2.3 Développer un plan de suivi de performance pour la mise en place du système de suivi des résultats

2.4 Discuter des considérations pratiques pour la réalisation de l'enquête des travailleurs qui devrait servir à capter des changements au niveau des attitudes et du comportement de ces travailleurs

### 3. Participants à l'atelier de suivi de performance et leur attentes

Les 17 participants à l'atelier étaient:

Mme EBENGUE Gisèle	CSTC
M. BAMBA MAMADOU	Synergies Africaines
M. EVIEN NGOH Léopold	Synergies Africaines
M. AMANYE BOTIBA Nestor	CNLS/MINSANTE
M. MIMCHE Honoré	Chercheur/Sociologue
M. TCHUPO Jean-Paul	IRESO
Mme EKOTTO Nadine	CESRAF/ALVF
M. NINGINI Paul	BIT
Dr. NGO MBOG Madeleine	RISC
Dr TUMASANG Florence	SWAA
Mme KENKEM Caroline	RéCAP+
M. KALEDJÉ Charles	DSST/MINTSS
Mme ATAH MGBA	DSS/MINTSS
Dr. DOUALA MOUTENG Valentine	CNP/Projet VIH/SIDA
M. MONTEIRO Francisco	Représentant du BIT
Dr. ZAMBO Jean	SOSUCAM (Médecin)
M. ATANGANA	SOSUCAM (Directeur des Ressources Humaines)

Les participants à l'atelier ont exprimé attentes suivantes :

- Meilleure compréhension du but du projet, des responsabilités de chaque partenaire pour sa réussite et des bénéfices que peuvent en tirer chaque partenaire tripartite (syndicats, employeurs, Ministère, réseaux de PVVS) - 4 participants)
- Meilleure compréhension du système de suivi de performance, surtout l'opérationnalisation au niveau des indicateurs (3 personnes)
- Mise en place d'un mécanisme pour l'échange d'informations à l'avenir sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail
- Assurer la conformité du processus de suivi avec le CNLS (2 personnes)

- Promouvoir l'élaboration de bonnes pratiques au niveau des entreprises
- Précisions sur la conception du système de changement de comportements
- Préparation de documents de travail fiables
- Collaboration entre les partenaires

#### **4. Résultats de l'atelier : changements aux documents modèles**

Les participants ont travaillé à partir de documents prototypes élaborés au cours des ateliers préalables pour les projets 2002 et 2003.

##### *Le cadre stratégique et les objectifs de performance*

Le cadre stratégique, les objectifs et les hypothèses clés du modèle prototype ont été adoptés tels quels par le Cameroun, à l'exception d'une hypothèse clé supplémentaire : « volonté des mandants tripartites à démultiplier les actions de formation pour les rendre durables. »

##### *Les indicateurs:*

Les participants ont retenu les mêmes indicateurs que le prototype, en ajoutant une précision au niveau de l'indicateur 2 du sous-objectif immédiat 5 :

# de formateurs certifiés en formation VIH/SIDA au niveau des syndicats, des organisations des employeurs, du MTSS et des entreprises cibles (pairs éducateurs) dans la lutte contre le VIH/SIDA

##### *PMP- Définitions*

Partenaire à risque (objectif de développement 2)

Les participants ont retenu la définition suivante du partenaire à risque : toute personne autre que le/la conjoint(e) ou le partenaire cohabitant du travailleur.

Etapes passées dans le processus d'amélioration du cadre national de politique : Après concertation, les 7 étapes suivantes ont été identifiées :

1. Faire un état des lieux de la lutte contre le SIDA en milieu de travail au Cameroun
2. Etablir un document analytique de l'ensemble de la législation (projets et politiques compris) susceptibles d'avoir une incidence sur les interventions VIH/SIDA dans le monde du travail
3. Consulter les mandants tripartites sur la base de ce document et des principes OIT pour voir comment un nouvel instrument de politique contribuerait à la résolution des problèmes identifiés
4. Présenter les conclusions des consultations au CCP

5. Elaborer un projet de déclaration de politique nationale tripartite concernant le VIH/SIDA et le monde du travail
6. Assurer la diffusion large du projet de politique pour commentaires par les mandants et les partenaires, recueillir et intégrer les commentaires dans le document
7. Tenir une conférence nationale de validation de la politique à laquelle participeront les partenaires.

#### *Les instruments de collecte de données*

L'enquête des travailleurs a été révisée par les participants. Il est entendu que l'expert retenu pour administrer l'enquête devra encore revoir l'instrument en fonction des résultats au pré-test au niveau des travailleurs et au niveau de ses propres enquêteurs.

### **5. Conclusions de la réunion du Comité Consultatif du Projet (CCP)**

Le Dr. DOUALA MOUTENG ENGOUDOU Valentine, CNP du projet OIT/USDOL, a présenté les outils et la logique du système de suivi de performance pour le projet aux membres de son CCP. Les membres ont reçu copie du cadre stratégique et des indicateurs de performance. Le Dr Douala Mouteng a précisé que le projet prévoit de se concentrer dans l'immédiat sur 10 lieux de travail cibles (dont 6 ferait l'objet de l'enquête des travailleurs): 3 du secteur transports, 3 du secteur agro-industrie et 3 du secteur forestier, plus un groupement du secteur informel.

#### 6. Etapes suivantes

Les étapes suivantes ont été identifiées pour la poursuite des activités du projet:

#### **Entreprises cibles - février-mai**

**Retenir secteurs cibles**

**Choisir 3 entreprises par secteur**

**Signer Mémorandum de coopération**

**Faire l'enquête**

#### **Enquête des travailleurs- février - juin**

**Recrutement du consultant**

**Pré-test de l'enquête**

**Formation des enquêteurs**

**Collecte des données**

**Analyse des données**

**Présentation des résultats à la réunion du CCP**

#### **Renforcement de capacités des mandants tripartites- avril-juillet**

**Formation des points focaux**

**Formation des formateurs des mandants**

**Appui a l'amélioration du cadre politique national VIH/SIDA sur le lieu de travail – février-avril**

**Rédaction d'un projet de déclaration de politique**

**Diffusion du projet de déclaration pour commentaires auprès des mandants et partenaires**

**Tenue d'une réunion nationale tripartite de validation et d'adoption de politique nationale**

ANNEX 1  
Synthèse des évaluations des participants

Ordre du jour et objectifs de l'atelier	Négatif				Positif	
	0	1	2	3	4	5
1. Les objectifs de l'atelier étaient appropriés et adaptés aux besoins du projet					2 13%	13 87%
2. L'ordre du jour était bien organisé					4 27%	11 73%
3. L'ordre du jour était conçu pour encourager la participation des participants					4 27%	11 73%
4. Les séances de travail de l'atelier ont permis d'atteindre les objectifs de l'atelier					7 47%	8 53%
					17 26%	48 74%

COMMENTAIRES:

Les séances de travail ont permis de mieux comprendre les exposés théoriques, L'ordre du jour et les objectifs étaient bien adaptés et bien organisés.  
Très bonne méthode de travail pour adultes.

Documents de travail de l'atelier	Négatif				Positif	
	0	1	2	3	4	5
1. Le manuel pour l'atelier était utile pour les participants					4 27%	11 73%
2. Les diapos pour l'atelier étaient claires et utiles				1 6%	4 27%	10 67%
3. Les documents prototypes pour l'atelier (cadre stratégique, liste d'indicateurs, PSP) étaient clairs et utiles					5 33%	10 67%
				1 2%	13 29%	31 69%

COMMENTAIRES:

Documentation et présentations très claires et d'utilité qui dépassent le cadre du projet ; ces documents me seront très utiles dans le futur.  
Avoir le document en même temps que les diapos a permis une bonne compréhension  
Il faudrait que les documents soient disponibles avant l'atelier.  
Pagination sur tout le document (2 participants)  
La distribution tardive du manuel aurait été préjudiciable si sa structuration n'était pas claire  
Caractères trop petits pour certaines diapos.

Les documents amélioreront notre travail d'une part et acquisition de l'expertise personnelle d'autre part.

Les aspects développés par le consultant étaient nécessaires dans la gestion de projet et même utiles pour ceux qui s'exercent dans le domaine.

Animation de l'atelier	Négatif				Positif	
	0	1	2	3	4	5
1. Les présentations par l'animateur étaient claires et utiles					2 13%	13 87%
2. Préparation et expertise de l'animateur					3 20%	12 80%
3. Appui de l'animateur dans la révision des documents de suivi de performance					4 27%	11 73%
4. Respect des besoins et contributions des participants				3 20%		12 80%
				3 5%	9 15%	48 80%

#### COMMENTAIRES:

Très bonne pédagogie pour les adultes

Les exposés ont reflété la maîtrise du sujet par l'animatrice.

L'animatrice a été tellement claire qu'on ne dirait pas qu'elle est de culture anglophone.

Très qualifiée, s'exprimant bien et maîtrisant son document, l'animatrice nous a permis d'aimer l'atelier et d'y contribuer en faisant des exercices.

Il y a une espèce de symbiose entre l'animateur et les séminaristes qui a contribué à la bonne qualité du séminaire.

Toutes les interventions étaient dignes de l'intérêt et l'attention particulière

La provenance de la consultante était très encourageante qui a su braver même le problème de langue (bonne utilisation et maîtrise du français)

Système de suivi de performance	Négatif				Positif	
	0	1	2	3	4	5
1. Utilité pour la gestion du projet					2 13%	13 87%
2. Simplicité d'installation et d'utilisation				4 27%	7 46%	4 27%
3. Adéquation des objectifs et indicateurs choisis				1 6%	2 14%	12 80%

4. Utilité de l'enquête des travailleurs				1 6%	2 14%	12 80%
				6 10%	13 22%	41 68%

#### COMMENTAIRES:

Enquête fort opportune pour le monde du travail qui n'a pas bénéficié d'une considération formelle sur le plan national

Très pertinent

Outil pratique pour la gestion des projets

# de objectifs

Que les travailleurs eux-mêmes fassent ce travail.

Le système de suivi de performance est une entité très important dans le projet, présentant des objectifs et indicateurs adéquats et simples à mettre en place.

Nécessite une formation des utilisateurs à la base.

#### Quels étaient les meilleurs aspects de l'atelier?

Les travaux de groupe, les discussions, les révisions (2 participants)

La qualité des participants (2 participants)

Les indicateurs et le PSP (2 participants)

Animation, répétition, révision

Le travail en groupe, la convivialité, le respect des opinions des autres (2 participants)

Simplicité de l'apport des connaissances

L'expertise de l'animatrice

Les exercices qui ont renforcés la compréhension des textes.

Les présentations théoriques, les évaluations et amendements portés aux documents

Les travaux en groupe et explication des outils de collecte des données

Le système de suivi et évaluation du projet est souvent très difficile- c'était alors très important de mettre sur pied un outil de suivi bien élaboré comme j'ai appris

Les meilleurs moments c'est l'après-midi lors des discussions sur le projet.

Les séances de récapitulation des connaissances acquises

#### Quels éléments devraient être améliorés?

Plus de temps pour le PSP en allongeant les séances de travail des jours 1 et 2

Le système de suivi de performance devrait faire l'objet d'un autre atelier

La présentation des documents devrait être facilitée.

La présentation de certaines diapos.

Réserver plus de temps pour travaux de groupe ce qui favorise l'acquisition de la théorie par la pratique.

Les exemples choisis dans le cadre des travaux pratiques devraient être plus proches du projet et du programme national contre le SIDA.

Les précisions dans le calcul des indicateurs.

La méthodologie est un peu théorique surtout au niveau du cadre stratégique.  
Présenter avant l'atelier une fiche d'évaluation des connaissances des participants afin de donner une idée au formateur sur les domaines particuliers à développer.

Quel autre type de formation ou de soutien serait souhaitable afin de mettre en oeuvre le système de suivi de performance du projet ?

Un autre atelier.

Un soutien du BIT pour la formation auprès des entreprises et mandants tripartites afin à la fois de pérenniser les connaissances acquises, de les renforcer et de les diffuser ou restituer pour que la formation ne soit pas en vaine.

Formation des points focaux et des enquêteurs.

Formation uniquement sur la gestion.

Bibliographie

Dépend du profil et de l'expertise des personnes chargées de mettre en oeuvre le système du suivi de performance

Une formation centrée sur l'élaboration des indicateurs

Des séances périodiques de remise a niveau

Même type de formation mais peut être pour un projet différent

Les enquêtes qualitatives complémentaires pour mieux comprendre certains changements de comportements

Prévoir des sessions périodiques de supervision facilitant pour consolider les compétences transmises, notamment en direction de l'équipe de projet.