

## PURPOSE

This document provides an overview of and next steps stemming from the first module of the Francophone Leadership for UHC program. *Original comments are in French to not loose meaning.*

## PROGRAM OBJECTIVE AND OVERVIEW

The objective of the leadership for UHC program is to advance and accelerate the UHC process in participant countries by supporting the country counterparts (as individuals and as teams) with the leadership skills<sup>1</sup> needed to tackle political economy and complex challenges. Participants attend three modules in three different countries for knowledge exchange on UHC reforms. In between the modules, participants will prepare for and implement a short-term initiative.

## SUMMARY OF FEEDBACK

The first module appears to be well received with the content being ranked as appropriate and the mix of pedagogy used appealing to a broad base of participants. The table below summarizes the post module evaluation results as they relate to overall content provided during each day and the pedagogy used.

CONTENT BY DAY	Strongly positive	Neutral	Negative	
Dinner	19	2		
Wednesday	21	1		
Thursday	22			
Friday	21	1		
PEDAGOGY USED	Strongly positive	Mildly positive	Neutral	Negative
Q/A	14	4		
Field Visit	17	3		1
Group work	16	3	1	2
Individual	11	7	2	2

### MODULE 1 OBJECTIVES

1. Participants distinguish L4UHC from other leadership programs.
2. Participants develop a personal connection and commitment to UHC.
3. Participants deepen their understanding of UHC complexity and see it from new perspectives.
4. Participants are exposed to and practice leadership skills including: individual leadership, multi-stakeholder collaboration, working in complexity and leading by listening.
5. Participants' value collaborating in heterogeneous teams.
6. Participants learn from the Host Country's UHC Reform case

### MODULE 1 RESULTS AND DELIVERABLES

Overall Module 1 objectives were achieved. See box at left for the objectives. Final evaluation comments show that participants could see and valued how the program focuses on competencies, personal connection, adaptive leadership concepts and leadership competencies, all the while expecting them to advance UHC back home. Their comments also attest to the benefit of the Tunisian field visit and improved awareness of the complexity in UHC. See Annex 2 for consolidated details of original participant comments in French. For each open-ended question comments are organized by theme.

As part of the work of Module 1 each participant articulated a personal connection to UHC. They identified an underlying value and specific actions which may align them in their work. As the factor which aligned them across institutions, Benin identified the political will to make reforms, Cote D'Ivoire focused on a desire to implement their law, Chad found personal connections related to the consequences of lack of

<sup>1</sup> Skills are: individual leadership, multi-stakeholder collaboration, working in complexity and leading by listening.

access and Madagascar recognized the need to address the Malagasy populations' perception of UHC as a right. Details of the original factors of alignment are included below in French.

<p><b>Benin</b> Disponibilité d'esprit Gouvernement à faire des réformes Maintien du dialogue avec les acteurs Respect de la personne humaine Solidarité nationale Gestion participative du projet</p>	<p><b>Côte d'Ivoire</b> Volonté de contribuer à la mise en œuvre de la loi. Encourager un dialogue inclusif pour obtenir l'adhésion de tous Solidarité au sein du groupe. Compétences au sein du groupe.</p>
<p><b>Tchad</b> Nécessité de la CSU parce que chacun a été affecté individuellement par les questions de santé Attentes de la population Engagement politique</p>	<p><b>Madagascar</b> Engagement à plusieurs niveaux Access à la santé, un droit constitutionnel – gratuité de l'accès aux soins Financement de la santé Lutte contre la corruption et la pauvreté Remobiliser la solidarité citoyenne pour la santé</p>

Finally participants were able to identify broad areas of need, which might become the focus of potential short term initiatives in between the second and third module. See annex 1 for details including the designated focal point and original assumptions of adaptive challenges.

#### NEXT STEPS AND CHALLENGES

As next steps each country team will complete the table below using the reflections they made during module one. During this 'diagnostic phase' participants are invited to use the tools on 'listening' and holding 'sensing journeys' to better understand the technical and non-technical drivers of a joint piece of work they would like to advance during the program. They will be expected to identify elements of readiness for three focus areas. See annex 3 for what was shared on Readiness in French. This work may be challenging for countries who lacked some critical stakeholders who may need to be on-boarded in order for the work to advance. Finally, coaches will need to be recruited in each of the countries to support the work of the participants.

Focus Area	Problems and challenges	Stakeholders	Readiness Factors	
			Positive	Negative
			<input type="checkbox"/> Motivation <input type="checkbox"/> Understanding of the problem <input type="checkbox"/> Resources <input type="checkbox"/> Skill level <input type="checkbox"/> Pace and scope of the project <input type="checkbox"/> Experience with consultants, coaches social mobilizers, consultants <input type="checkbox"/> History with the issue	<input type="checkbox"/> Motivation <input type="checkbox"/> Understanding of the problem <input type="checkbox"/> Resources <input type="checkbox"/> Skill level <input type="checkbox"/> Pace and scope of the project <input type="checkbox"/> Experience with consultants, coaches social mobilizers, consultants <input type="checkbox"/> History with the issue

## ANNEX 1 SUMMARY OF COUNTRY WORK

	BENIN	COTE D'IVOIRE	MADAGASCAR	TCHAD
<b>Valeurs communes entre les participants venant d'un pays.</b>	Disponibilité d'esprit Gouvernement à faire des réformes Maintien du dialogue avec les acteurs Respect de la personne humaine Solidarité nationale Gestion participative du projet	Volonté de contribuer à la mise en œuvre de la loi. Encourager un dialogue inclusif pour obtenir l'adhésion de tous Solidarité au sein du groupe. Compétences au sein du groupe.	Nécessité de la CSU parce que chacun a été affecté individuellement part les questions de santé Attentes de la population Engagement politique	Engagement à plusieurs niveaux Access à la santé, un droit constitutionnel – gratuité de l'accès aux soins Financement de la santé Lutte contre la corruption et la pauvreté Remobiliser la solidarité citoyenne pour la santé
<b>Point Focal</b>	M. Sossou Justin	M. Kone (DCA)	M. Charles Clément Severin (primature)	Dr. Dadjim Blague Coordinateur Adjoint CICCSU
<b>PROBLEMS AND CHALLENGES</b>	Crise de confiance <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des fonds</li> <li>- Offre de soins</li> <li>- Acceptabilité de la contribution ... combien?</li> </ul> Délivrance effective des services Perte des avantages illégaux Peur du changement Personnel/adaptation aux reformes Fronde sociale	Insuffisance d'information et d'implication de certains secteurs clé dans la CMU <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difficultés de gestion interne dans les organisations</li> <li>- Conflits d'intérêt entre les impliqués dans le processus</li> <li>- Habitudes de travail au niveau institutionnel (reflexe d'avoir recours aux mêmes personnes ressources)</li> </ul>	Mettre en place la caisse au niveau district <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportement de la population</li> <li>- Implication de tous les acteurs</li> <li>- Cadre juridiques</li> <li>- Taxes : difficilement à mettre en place</li> <li>- Solidarité réduite aux familles proches</li> <li>- Manque de communauté et sensibilisation, persuasion manque de l'éducation en autre points que la santé (pauvreté, culture, manque de confiance à une structure étatique – la corruption)</li> <li>- Manque de responsabilisation de la population pour la santé</li> <li>- Problème de ciblage</li> <li>- Mal interprétation de la CSU</li> </ul>	Implication des parties prenants – mobiliser pour agir – les différents acteurs (adhère aux stratégies)  Perception de la problématique de la santé « c'est le problème de MdS » Les ministères concernés Le parlement La société (syndicats, employeurs et salariés PTF

	<b>BENIN</b>	<b>COTE D'IVOIRE</b>	<b>MADAGASCAR</b>	<b>TCHAD</b>
<b>FOCUS AREA FOR INVESTIGATION IN COUNTRY</b>	Dans quelle mesure le Secteur Informelle doit contribuer à la CSU <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion transparente des ressources</li> <li>- Rétablir la confiance entre les usagers et les prestataires</li> <li>- Capacité et volonté à payer la contribution</li> </ul>	Revue de structures impliquées <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instauration d'un dialogue</li> <li>- Session plénière de partage d'information avec l'ensemble des acteurs ainsi identifié au cours d'atelier</li> </ul>	Mise en place du fonds dédié Mettre en place la caisse au niveau district (projet présidentiel)	Toutes parties prenantes sont-elles impliquées dans la mise en œuvre de la s CSU ?
<b>FIRST THREE MEETINGS</b>	28/11/16 15/12/16 9/01/17	24/11/2016 14/12/2016 05/01/2017	26/11/2016 07/12/2016 ... réunion avec les bailleurs pour voir leurs réactions ... réunion pour la communication verbale et préparation du 2 <sup>e</sup> module.	18/11/2016 16/12/2016 10/01/2017

## ANNEX 2 – FINAL EVALUATION COMMENTS

### Qu'est-ce qui vous a le plus bénéficié au cours de notre atelier ?

#### Compétences

- La gestion de l'écoute, Technique d'écoute, La capacité d'écoute et les connaissances personnelles que professionnelles
- C'est la capacité d'observation et d'analyse plus rationnelle
- Cet atelier m'apporte une capacité d'écoute, de compréhension ainsi que d'analyse

#### Théorie

- La prise en compte de la dimension immatérielle des hommes dans l'analyse et les projections en matière de leadership
- La gestion des défis adaptatifs, Leadership adaptatif
- Réflexion personnelle ont permis de faire un pas en arrière
- Travaux de groupe : avoir les avis des autres dans la démarche, Travail en groupe, Réflexion de groupe
- Dé-complexation de la CSU

#### Aspects Pédagogique

- Le thème de l'atelier et ces développements fait m'ont édifié
- L'identification des défis techniques, S'orienter plus ou moins sur les volets non techniques (prendre en compte)
- Journée de vendredi
- L'apprentissage par l'exemple donné par Hirut dans sa manière de parler (rythme, temps de silence, écarte)
- C'est la première fois que j'ai eu une formation en leadership
- Voyage d'étude, Visite de terrain, Partage d'expérience des autres pays (Tunisie++, Unité de terrain, Le contexte tunisien et les expériences du pays

#### Contenu technique

- Dialogue sociétal, Les panelistes, a méthodologie utilisée et l'expérience Tunisienne du dialogue sociétal
- Les présentations

#### Autres

- Néant

### Avez-vous encore des difficultés avec certains des sujets que nous avons abordés ?

- Oui, intéressant mais très courte période pour la formation heureusement, il y aura le 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> module.
- Merci
- Fournir toutes les interactions aux participants
- Envoyer aux
- Capitaliser les acquis du module et améliorer des insuffisances mineures
- Etude comparative de 2 ou 3 modèles différents de CSU en Afrique et hors d'Afrique
- Différents modèles de CSU
- Technique de mobilisation
- Technique de plaidoyer
- Mise à disposition des supports électroniques

- Non
- Oui mais seulement l'utilisation des termes technique qui je pensais autrement, la signification
- Oui mais juste on demande un peu d'éclaircissement sur le RRI
- Oui mais juste on demande un peu d'éclaircissement sur le RRI
- Non
- Non
- Les questions de leadership n'ont pas été suffisamment expliquées
- Non

#### Y a-t-il des sujets que vous auriez voulu que nous couvrions ? Lesquels ?

- Oui, sur le développement de compétences en leadership et la détermination des prédispositions
- L'approche des valeurs en matière des défis sociétaux
- Non, Pas vraiment, Non, Néant
- Traiter/partager les questions techniques
- IRR, L'application RRI
- Le Financement, Répartition des sources de financements
  - Etat ? Mutualiste ? Privé ?
- Comment définir le paquet de soins à offrir ? Le paquet
- Le financement de la convention universelle santé spécifiquement
- Sur le système de sensibilisation de la population qui est la base de toute des actions à entreprendre, Outil techniques de communication
- L'aspect prise en charge
- Expérience des pays développés (document de référence à envoyer par mail si possible)

#### Avez-vous des suggestions pour améliorer nos modules de formation ?

- Distribuer les résumés et les cours théoriques avant la séance afin que chacun les étudie par avance.
- Les cours auront une meilleure interactivité.
- Ecouter, suivre et noter en même temps perturber la captation du message
- Oui, m'accompagner encore au sujet du développement de compétence en leadership et à la détermination -de prédisposition Les réactions des partenaires dans les contributions pour l'accompagnement dans la mise en œuvre de la CSU
- La mobilisation et l'accompagnement de la volonté politique dans nos états
- Renforcer le système de communication
- Faire participer plus d'experts qui appui la mise en œuvre de la CSU
- N.B Respecter la prise en charge des pays
- Est souhaité d'avoir des visites de terrains pour plus de résultats tangibles, Beaucoup de visite de terrain et d'échange entre pays
- Expérience des pays développés (document de référence à envoyer par mail si possible)
- Formation bien menée, productive et enrichissante mais l'amélioration des modules de formations pourrait -être mentionnée aux modules ultérieurs
- Les présentateurs non francophones doivent améliorer la langue française, nous avons éprouvé des difficultés à comprendre complètement les présentations, Faire un peu plus d'effort au niveau de la langue pour favoriser une meilleure compréhension de ce qui est -demandé aux participants
- Tenir compte de la position des participants pour les modalités de voyage

## ANNEX 3 READINESS

### Comment évaluer la prédisposition

La réussite des IRRs dépend des actions que prennent les parties prenantes pour obtenir leurs résultats. Cela signifie donc que la conception de projet ne peut pas seulement être basée sur les compétences et la vision du sponsor, mais il doit aussi tenir compte de ce que les membres de l'équipe ainsi que les parties prenantes concernées sont prêts et capables de faire. Ceci caractérise la "prédisposition" dont les éléments caractéristiques sont indiqués ci-dessous.

Trouvez des questions qui vous permettraient d'évaluer la prédisposition de parties prenantes.

1. **Motivation**
2. **Compréhension des problèmes**
3. **Engagement des ressources**
4. **Niveau des compétences**
5. **Rythme et cadence du projet**
6. **Expérience avec les coachs, les mobilisateurs sociaux, ou les consultants externes**
7. **Historique avec le problème**