



Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA

**ONUSIDA**

UNICEF • PAM • PNUD • UNFPA • ONUDC  
OIT • UNESCO • OMS • BANQUE MONDIALE

# **Stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH/SIDA**

**Renforcer les compétences de l'ONU et de son personnel  
pour riposter au VIH/SIDA**

Version originale anglaise, septembre 2003 :  
*Stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH/SIDA*  
*Renforcer les compétences de l'ONU et de son personnel pour riposter au VIH/SIDA*  
Traduction – ONUSIDA

---

© Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) 2003.

Tous droits de reproduction réservés. Les publications produites par l'ONUSIDA peuvent être obtenues auprès du Centre d'information de l'ONUSIDA. Les demandes d'autorisation de reproduction ou de traduction des publications de l'ONUSIDA – qu'elles concernent la vente ou une distribution non commerciale – doivent être adressées au Centre d'Information à l'adresse ci-dessous ou par fax, au numéro +41 22 791 4187 ou par courriel : [publicationpermissions@unaids.org](mailto:publicationpermissions@unaids.org).

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent

de la part de l'ONUSIDA aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

La mention de firmes et de produits commerciaux n'implique pas que ces firmes et produits commerciaux sont agréés ou recommandés par l'ONUSIDA, de préférence à d'autres. Sauf erreur ou omission, une majuscule initiale indique qu'il s'agit d'un nom déposé.

L'ONUSIDA ne garantit pas que l'information contenue dans la présente publication est complète et correcte et ne pourra être tenu pour responsable des dommages éventuels résultant de son utilisation.

---



Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA

**ONUSIDA**

UNICEF • PAM • PNUD • UNFPA • ONUDC  
OIT • UNESCO • OMS • BANQUE MONDIALE

# **Stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH/SIDA**

**Renforcer les compétences de l'ONU et de son personnel  
pour riposter au VIH/SIDA**



# Table des matières

Préface .....	3
Résumé d'orientation .....	5
Introduction.....	6
I. Objectifs de la stratégie d'apprentissage sur le VIH/SIDA et structure du présent document .....	6
II. Contexte et pertinence de la stratégie d'apprentissage sur le VIH/SIDA .....	6
III. Composantes : connaissances et compétences requises.....	9
A. Compétences de base de l'ensemble du personnel en matière de VIH/SIDA.....	9
1. Informations essentielles sur le VIH/SIDA.....	10
2. Connaissance des politiques et des services des Nations Unies .....	10
3. Réalités et risques du VIH/SIDA : au-delà des connaissances de base.....	10
B. Connaissances et compétences générales en matière de VIH/SIDA de tout le personnel professionnel des programmes et des projets.....	12
C. Les Groupes thématiques sur le VIH/SIDA comme composantes des Équipes pays des Nations Unies .....	13
D. Compétences spécifiques des Groupes de travail technique et des fonctionnaires experts en VIH/SIDA .....	14
1. Groupes de travail technique sur le VIH/SIDA .....	14
2. Fonctionnaires experts en VIH/SIDA.....	15
IV. Approches de formation .....	15
V. Normes, suivi et évaluation .....	16
VI. Ressources financières .....	18
VII. Qui peut-on solliciter pour aider à la mise en œuvre à l'échelon des pays ?.....	19
VIII. Mise en œuvre.....	20
Annexe 1 La formation sur la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies.....	22
Annexe 2 La formation sur l'appui aux ripostes nationales au VIH/SIDA.....	28
Annexe 3 Qui appuiera les activités de formation sur le VIH/SIDA ? .....	34
Annexe 4 Matériels de formation de l'ONU relatifs à la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies .....	40
Annexe 5 Matériels de formation de l'ONU sur l'appui aux ripostes nationales au VIH/SIDA .....	42
Annexe 6 Matériels de formation d'autres instances que les Nations Unies pour l'appui aux ripostes nationales au VIH/SIDA.....	47



## Préface

---

Les connaissances, les compétences et les capacités du personnel de l'ONU sont le fondement d'une riposte efficace du système des Nations Unies au VIH/SIDA.

En avril 2003, le Comité des Organismes coparrainants du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) a approuvé une stratégie d'apprentissage pour aider l'ONU à renforcer les compétences de son personnel en matière de VIH/SIDA. Les buts de cette stratégie sont de :

- développer les connaissances et les compétences de l'ONU et des membres de son personnel de sorte qu'ils puissent appuyer au mieux les ripostes nationales au VIH/SIDA, et de :
- s'assurer que tous les membres du personnel des Nations Unies sont capables de prendre des décisions éclairées pour se protéger du VIH et, dans le cas où ils seraient infectés ou affectés par le virus, s'assurer qu'ils savent où s'adresser pour obtenir la meilleure prise en charge et le meilleur traitement possibles. Il s'agit notamment de s'assurer que les membres du personnel ont pleinement connaissance des politiques menées par les Nations Unies en vue d'éliminer toute stigmatisation ou discrimination sur le lieu de travail envers les personnes infectées ou affectées par le VIH/SIDA.

Une enquête récemment menée couvrant l'ensemble du système des Nations Unies a montré que les membres du personnel de l'ONU sont loin d'être personnellement préparés à se protéger eux-mêmes du VIH, ont peur de faire un test de dépistage, ne sont pas à l'aise à l'idée de travailler avec des personnes vivant avec le VIH et pensent que celles-ci ne seraient pas à l'aise si elles devaient parler de leur séropositivité. Mais il est heureux de constater que la plupart des membres du personnel disent souhaiter en apprendre davantage sur ces questions ou d'autres sujets ayant un rapport avec elles. Il va sans dire que la crédibilité du système des Nations Unies auprès des gouvernements, des ONG et d'autres serait mise à mal si nous ne parvenions pas à réaliser en interne ce que nous attendons du reste du monde.

Renforcer les compétences de nos propres effectifs en ce qui concerne le VIH sur le lieu de travail va de pair avec nos efforts visant à appuyer la mise en œuvre de la Déclaration d'engagement sur le VIH/SIDA adoptée lors de la Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/SIDA de juin 2001 ainsi que les objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire en matière de VIH/SIDA. Cela impliquera de s'assurer que les professionnels savent comment intégrer la question du VIH dans les programmes, que les Groupes thématiques des Nations Unies sur le VIH/SIDA fonctionnent de manière optimale à l'échelon des pays et que les membres du personnel professionnel peuvent travailler efficacement avec le plus large éventail possible de partenaires.

La stratégie d'apprentissage nous propose une perspective et un plan pour aller de l'avant. Elle inclut des résultats escomptés, des normes minimales et des normes supplémentaires souhaitables pour les activités de formation. Ensemble, notre engagement inconditionnel à mettre en œuvre cette stratégie d'apprentissage renforcera les capacités du Programme à atteindre les buts que nous nous sommes fixés dans la lutte contre le VIH/SIDA et ses impacts.

Dr Peter Piot  
Directeur exécutif de l'ONUSIDA





## Résumé d'orientation

---

Les buts de la stratégie d'apprentissage sont de:

- développer les connaissances et les compétences de l'ONU et des membres de son personnel de sorte qu'ils puissent appuyer au mieux les ripostes nationales au VIH/SIDA ; et
- s'assurer que tous les membres du personnel des Nations Unies sont capables de prendre des décisions éclairées pour se protéger du VIH et, dans le cas où ils seraient infectés ou affectés par le virus, s'assurer qu'ils savent où s'adresser pour obtenir la meilleure prise en charge et le meilleur traitement possibles. Il s'agit notamment de s'assurer que les membres du personnel ont une pleine connaissance des politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail des Nations Unies et de la manière dont elles sont mises en œuvre.

La stratégie appuie des approches de formation qui contribuent à faire des Nations Unies un système doté de connaissances et de compétences renforcées utilisables dans ses travaux avec ses partenaires et leur personnel afin :

- d'aider à prévenir et à enrayer la propagation du VIH/SIDA,
- d'assurer des soins, un appui et un traitement efficaces à ceux qui sont infectés ou affectés par le VIH/SIDA,
- d'éliminer la stigmatisation et la discrimination à l'encontre de ceux qui sont infectés ou affectés par le VIH/SIDA, et
- d'atténuer l'impact de l'épidémie.

La stratégie a été formulée à partir des besoins de formation recensés lors de l'examen des études existantes et d'une grande enquête sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies qui a couvert plus de 8 000 membres du personnel de l'ONU à travers le monde.

Un cadre de formation a été convenu qui s'appuie sur des composantes de connaissances et de compétences en matière de VIH/SIDA. Le cadre recommande que l'ensemble des membres du personnel des Nations Unies acquière les compétences de base sur les questions liées au VIH/SIDA, les politiques et les droits spécifiques des Nations Unies ainsi que sur les réalités du VIH/SIDA et les vulnérabilités qui lui sont associées.

Tout le personnel professionnel des projets/des programmes doit avoir de larges connaissances lui permettant de travailler dans les cadres définis par les Nations Unies pour intégrer la question du VIH/SIDA dans tous les programmes.

Les Groupes thématiques des Nations Unies sur le VIH/SIDA et les responsables des organismes de l'ONU doivent posséder des compétences de leadership afin d'être en mesure d'orienter les efforts du système des Nations Unies. Les spécialistes et les experts en matière de VIH/SIDA doivent être capables de travailler ensemble pour pouvoir planifier efficacement, faciliter la mise en œuvre, suivre et évaluer les programmes communs des Nations Unies.

Il est recommandé d'utiliser différentes approches pour mettre en œuvre les activités de formation. Des normes minimales en la matière, ainsi que des normes supplémentaires souhaitables ont été convenues pour permettre le suivi de la mise en œuvre de la stratégie.

La stratégie indique les grandes lignes d'un plan pour obtenir les ressources nécessaires auprès des sources mondiales, régionales et nationales. Ce plan inclut également des détails sur l'attribution des responsabilités concernant la mise en œuvre aux niveaux mondial, régional et national.

Enfin, un plan global de mise en œuvre de la stratégie a été convenu pour les prochaines années.

## Introduction

### I. Objectifs de la stratégie d'apprentissage sur le VIH/SIDA et structure du présent document

La stratégie d'apprentissage destinée au système des Nations Unies tente d'atteindre deux buts principaux, à savoir :

- développer les connaissances et les compétences de l'ONU et des membres de son personnel de sorte qu'ils puissent appuyer au mieux les ripostes nationales au VIH/SIDA, et
- s'assurer que tous les membres du personnel des Nations Unies sont capables de prendre des décisions éclairées pour se protéger du VIH et, dans le cas où ils seraient infectés ou affectés par le virus, s'assurer qu'ils savent où s'adresser pour obtenir la meilleure prise en charge et le meilleur traitement possibles. Il s'agit notamment de s'assurer que les membres du personnel ont pleinement connaissance des politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail des Nations Unies et de la manière dont elles sont mises en œuvre.

Cette stratégie est basée sur une analyse des besoins de formation<sup>1</sup>, des consultations des membres du personnel des Nations Unies au siège et sur le terrain, et des études sur les meilleures pratiques existantes concernant la formation en rapport avec le VIH/SIDA.

Le document de stratégie débute par une description du contexte pour les initiatives de formation sur le VIH/SIDA. Il examine les composantes des compétences et des connaissances, et les questions qui doivent être traitées dans les programmes de formation. Il traite ensuite des grandes lignes du cadre de suivi et d'évaluation, y compris des normes de formation appropriées. Enfin, il identifie les personnes qui devraient participer à la planification et à la mise en œuvre de ces programmes de formation sur le VIH/SIDA destinés aux équipes et au personnel des Nations Unies.

Des annexes détaillées couvrent les approches de formation, les responsabilités des acteurs à l'échelon des pays, au plan régional et au niveau mondial, et certaines ressources de formation qui sont disponibles à ce dernier niveau tant au sein qu'en dehors du système des Nations Unies.

Cette stratégie a pour objectif de faire naître des discussions plutôt que d'être directif sur la manière d'appréhender la formation sur le VIH/SIDA du personnel des Nations Unies. Son contenu devra être développé davantage pour que l'on puisse en tirer des directives de mise en œuvre.

### II. Contexte et pertinence de la stratégie de formation sur le VIH/SIDA

L'élaboration d'une stratégie d'apprentissage sur le VIH/SIDA pour le système des Nations Unies doit se fonder sur les principes contenus dans la Déclaration d'engagement de la Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/SIDA (UNGASS) de juin 2001 et dans les

---

<sup>1</sup> Voir *Évaluation des besoins et initiatives mondiales de formation pour le renforcement des compétences du système des Nations Unies pour appuyer les ripostes nationales contre le VIH/SIDA : Examen des informations et des initiatives existantes (Needs Assessment and Global Learning Initiatives for Building Competency for the UN system to Support National Responses to HIV/AIDS: Review of Existing Information and Initiatives)* du 21 août 2002, *Évaluation des besoins et initiatives mondiales de formation pour lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies : Examen des informations existantes (Needs Assessment and Global Learning Initiatives for HIV/AIDS in the UN Workplace: Review of Existing Information)* du 20 août 2002 et *Enquête d'évaluation des besoins de formation des Nations Unies sur le VIH/SIDA (United Nations Learning Needs Assessment Survey on HIV/AIDS)* de mai 2003 qui décrit des enquêtes mondiales entreprises à la fin de 2002 auprès de membres du personnel à l'échelon des pays, des responsables chargés des ressources humaines et des formateurs/animateurs sur la question du VIH/SIDA.

Objectifs de développement pour le Millénaire en matière de VIH/SIDA<sup>2</sup>. Le VIH/SIDA a été reconnu comme étant un problème de développement et l'ONU s'est vu confier un rôle clé. Pour relever ce défi, le système des Nations Unies doit être prêt à assumer pleinement son rôle de leader au niveau de l'ensemble du système, au sein de chacun de ses organismes et de chacune des équipes et en tant que membre individuel du personnel.

La pertinence et la valeur ajoutée de la stratégie d'apprentissage sont claires : les compétences du personnel et des équipes des Nations Unies doivent être renforcées pour avoir un impact maximum dans nos relations avec nos partenaires des gouvernements, des ONG et de la société civile, et ces compétences doivent être visibles sur le lieu de travail aux Nations Unies pour tout le personnel de l'ONU. Fondamentalement, la stratégie préconise des approches de formation qui contribueront à faire des Nations Unies un système possédant des connaissances et des compétences réelles dans les travaux qu'il réalisera avec ses partenaires et leur personnel afin :

- de contribuer à prévenir et enrayer la propagation du VIH et du SIDA,
- d'assurer une prise en charge, un appui et un traitement efficaces pour ceux qui sont infectés ou affectés par le VIH et le SIDA,
- d'éliminer la stigmatisation et la discrimination à l'encontre de ceux qui sont infectés et affectés par le VIH/SIDA, et
- d'atténuer l'impact de l'épidémie.

Dans l'appui apporté aux ripostes nationales au VIH/SIDA, nous devons nous assurer que notre personnel professionnel est bien préparé pour travailler ensemble à l'appui des ripostes les plus efficaces contre le VIH/SIDA, en collaboration avec les partenaires dans les gouvernements, les ONG, la société civile, les donateurs et, ce qui est important, au sein du système des Nations Unies lui-même. En effet, cela est maintenant devenu une priorité, comme indiqué dans l'Action 25<sup>3</sup> pendant la 13<sup>ème</sup> réunion du Conseil de Coordination du Programme ONUSIDA en décembre 2002 :

« Le prochain projet de budget-plan de travail intégré qui sera soumis au CCP prévoira un programme de formation intensif sur le VIH/SIDA, y compris un cours d'introduction, à l'intention de tous les personnels concernés du système des Nations Unies dans les pays où le besoin est le plus urgent. Ce cours doit mettre l'accent sur les méthodes de travail révisées de l'ONUSIDA, et s'accompagner de séances d'information approfondies sur la mise en œuvre de la Déclaration d'engagement de l'UNGASS. Ce cours devra être élaboré et réalisé en étroite collaboration avec l'UNDG, conformément aux délibérations du CCP sur le Rapport de l'Évaluation ».

Dans le processus d'élaboration de la stratégie d'apprentissage, un soin particulier a été pris pour distinguer les besoins de formation spécifiques en fonction de la situation des pays. Bien que le VIH/SIDA soit un fléau mondial, chaque pays nécessitera une riposte sur mesure basée sur des paramètres tels que la prévalence du VIH/SIDA et le contexte national. Nous devons certainement sélectionner d'abord des pays pour expérimenter différentes approches de formation

---

<sup>2</sup> Bien que nous fassions ici spécifiquement référence à l'objectif de développement du Millénaire sur le VIH/SIDA, il ne faut pas oublier que l'ensemble des huit Objectifs de développement du Millénaire sont tous aussi importants. Les progrès affichés en direction de l'un de ces buts dépendent de ceux enregistrés vers tous les autres. Par exemple, les progrès dans la lutte contre le VIH/SIDA ne peuvent pas être pleinement réalisés si les Objectifs de développement du Millénaire sur l'éradication de la pauvreté, l'égalité entre les sexes et l'éducation primaire ne sont pas atteints – et vice et versa. Voir *The United Nations and the MDGs: a Core Strategy* (Les Nations Unies et les objectifs de développement pour le Millénaire : une stratégie de base), avalisé par le Groupe des Nations Unies pour le Développement (UNDG) en juin 2002.

<sup>3</sup> Cette Action répond à la recommandation faite sur l'intensification des programmes de formation dans le document *Orientations futures de l'ONUSIDA : réagir à l'évaluation sur cinq ans du Programme* {UNAIDS/PCB(13)/02.3 du 11 novembre 2001, voir paragraphes 100 et 101}.

basées sur la stratégie convenue mais, avec le temps, tous les pays devront bénéficier de la mise en œuvre de la stratégie d'apprentissage par le biais d'une approche progressive.

Traiter le VIH et le SIDA comme des problèmes pouvant exister sur le lieu de travail aux Nations Unies constitue une opportunité pour fournir une formation efficace et s'assurer que tous les membres du personnel des Nations Unies bénéficient d'un environnement de travail où règnent solidarité et compassion et libre de toute crainte et de toute discrimination. Les efforts de formation doivent garantir que le personnel a pleinement connaissance des politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail des Nations Unies<sup>4</sup> et comment elles sont mises en œuvre. Comme l'a déclaré le Secrétaire général des Nations Unies, M. Kofi Annan :

« Tout employeur doit prendre des mesures appropriées pour faire face à la triste réalité de l'épidémie mondiale de sida. L'Organisation a une politique de non-discrimination en matière d'emploi, de soutien médical et de diffusion de l'information pour les personnes séropositives, mais son application n'est pas systématique. Il faut veiller à informer pleinement le personnel et à lui donner accès à des soins et à des services de conseil »<sup>5</sup>.

La formation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies doit être cohérente avec le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*<sup>6</sup> ainsi qu'avec les « Principes et stratégies concernant l'impact du VIH/SIDA sur la politique opérationnelle et de gestion des ressources humaines des Nations Unies »<sup>7</sup>.

Assurer une bonne formation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies à tous les membres du personnel de l'ONU servira de fondement à l'objectif de développement de l'ONU pour le Millénaire consistant à stopper la propagation du VIH/SIDA et à inverser la tendance mondiale actuelle. Les connaissances de base sur le VIH/SIDA et sur la manière dont il nous affecte individuellement, que ce soit au sein ou en dehors des Nations Unies, formeront la base de partenariats crédibles avec les gouvernements, les ONG et la société civile, entre autres. En outre, si nous devons demander au « monde extérieur » de prendre des mesures pour lutter contre le VIH/SIDA, nous nous devons d'être les premiers à le faire.

Des programmes efficaces de formation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies doivent faire plus que simplement fournir des informations sur les facteurs de risque car l'expérience a montré que ces programmes n'ont rencontré qu'un succès limité. Le défi de la formation est d'assurer que l'information sur le risque est fournie mais ensuite d'aller au-delà de cette formation « intellectuelle » ou basée sur les connaissances jusqu'à un niveau plus profond pour entraîner des changements d'attitude et de comportement. Avoir des « compétences en matière de VIH/SIDA » implique de montrer que l'on applique nos connaissances sur le VIH/SIDA à nos attitudes et à nos comportements personnels et professionnels.

Il faut également souligner que la formation n'est qu'une *composante* de la riposte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies. Des programmes efficaces de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies doivent placer la formation au sein d'une combinaison pertinente de politiques, d'interventions et de services qui travaillent ensemble pour réduire la transmission du VIH et fournir un appui à ceux qui sont déjà infectés et affectés par le

<sup>4</sup> Voir la *Politique de gestion des ressources humaines du système des Nations Unies*, adoptée par tous les responsables exécutifs des organismes des Nations Unies en 1991.

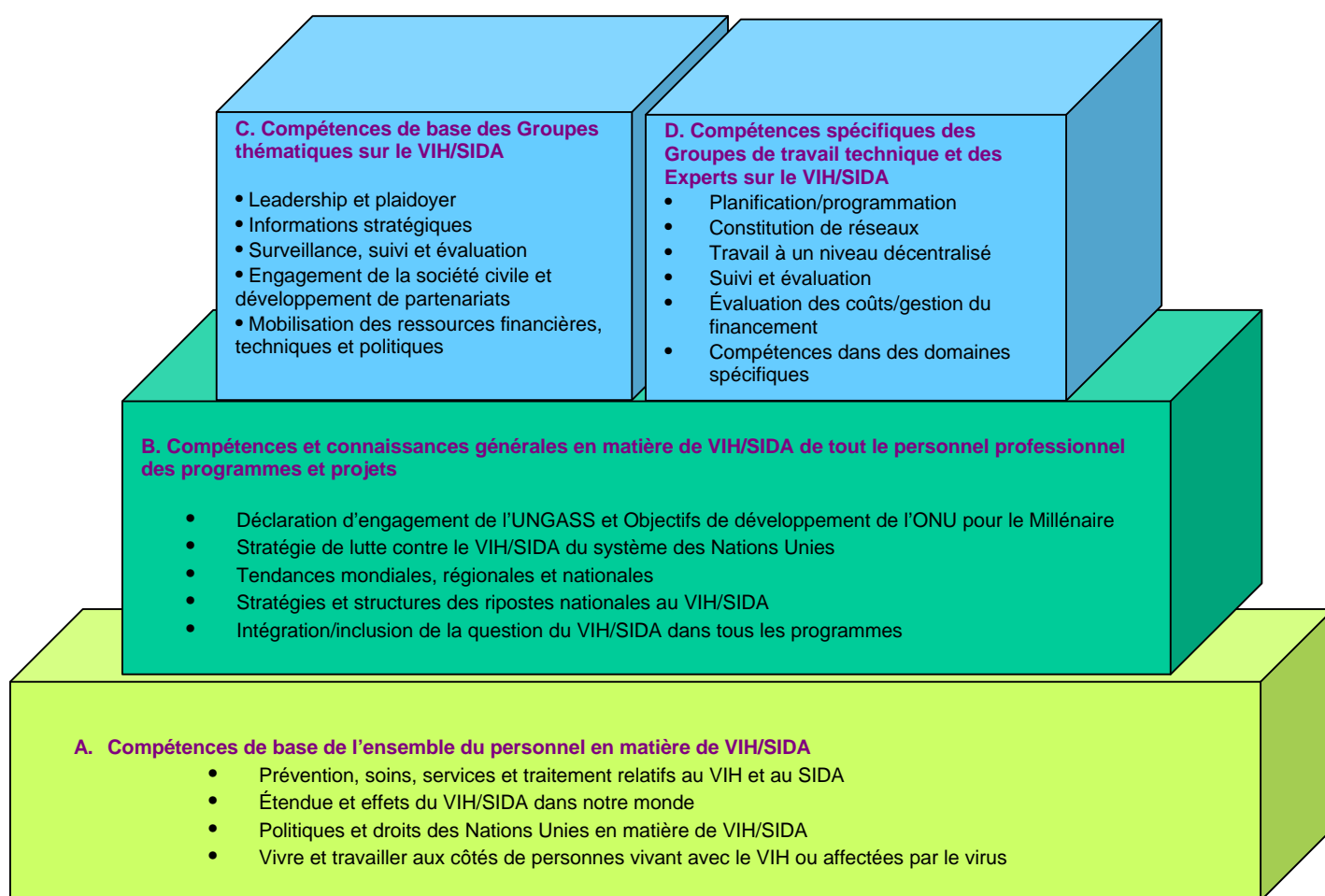
<sup>5</sup> Voir paragraphe 191 et Action 33 du rapport du Secrétaire général, *Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement* (Assemblée générale des Nations Unies, A/57/387, 23 septembre 2002). Disponible à l'adresse <http://www.un.org> + bienvenue + documents et cartes + Assemblée générale + documents de sessions.

<sup>6</sup> Voir <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf>.

<sup>7</sup> Voir décision ACC 1991/10.

virus. Cela inclut un accès aux services médicaux, des programmes d'assurance efficaces et la fourniture de préservatifs, de seringues et d'aiguilles stériles, de sang sain et de médicaments. Les incohérences au niveau des droits et des prestations pour les personnes travaillant pour les Nations Unies dans le cadre de différents contrats doivent également être supprimées. Plusieurs initiatives sont déjà en cours au sein du système des Nations Unies, notamment ACTION (OMS), Caring for Us (UNICEF et FNUAP) et We Care (PNUD). Il serait souhaitable d'assurer une meilleure coordination, de convenir de normes minimales et d'établir des mécanismes de partage entre ces initiatives afin de profiter des enseignements tirés des expériences de chacun et de les étendre aux organismes des Nations Unies qui ne participent actuellement pas à ces efforts.

### III. Composantes : connaissances et compétences requises



Dans les sections suivantes, chacune de ces composantes est traitée plus en détail.

#### A. Compétences de base de l'ensemble du personnel en matière de VIH/SIDA

Les initiatives prises actuellement ou précédemment en vue de fournir au personnel une formation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies ont traité un ou plusieurs des thèmes suivants, mais un trop grand nombre de personnes n'ont pas eu l'opportunité de s'initier à tous les sujets traités, lesquels n'ont parfois été couverts que partiellement.

## **1. Informations essentielles sur le VIH/SIDA**

Il est essentiel que tous les membres du personnel des Nations Unies aient des connaissances de base sur le VIH/SIDA. Celles-ci doivent comprendre au minimum :

- une définition du VIH et du SIDA mettant en évidence ce qui les différencie,
- le mode de transmission du VIH et comment se prémunir contre cette transmission,
- la manière dont le VIH et le SIDA ont affecté le monde dans son ensemble et le pays spécifique où nous vivons,
- des informations de base sur la riposte des Nations Unies au VIH/SIDA par le biais de leurs programmes, et
- les circonstances pouvant entraîner une vulnérabilité particulière du personnel des Nations Unies au VIH, comme par exemple, des accidents lors de voyages pouvant donner lieu à des transfusions de sang non contrôlé, des rapports sexuels non protégés pendant une mission ou un voyage professionnel, une forte consommation d'alcool par certaines personnes dans certains pays.

## **2. Connaissance des politiques et des services des Nations Unies**

Les membres du personnel doivent être au courant des politiques des Nations Unies, savoir où ils peuvent accéder aux services au niveau local et connaître les raisons de le faire. Ils doivent notamment connaître :

- les politiques et les droits des Nations Unies en ce qui concerne le VIH/SIDA,
- les services disponibles pour le conseil et le test volontaires et confidentiels,
- l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur la prise en charge et le traitement du personnel vivant avec le VIH et le SIDA, et
- le traitement post-exposition, y compris ce que c'est et comment y avoir accès.

## **3. Réalités et risques du VIH/SIDA : au-delà des connaissances de base**

Les initiatives de formation sur le VIH/SIDA aux Nations Unies doivent commencer à s'attaquer aux questions que les membres du personnel, qu'ils soient nationaux ou internationaux, ont pour la plupart du mal à discuter en public : le sexe et la sexualité, la création d'un environnement de travail porteur, les drogues et l'alcool, les questions de sexospécificité, l'amour et la confiance dans une relation et la mort. Bien que toutes ces questions soient importantes, il faut accorder une attention toute particulière à celles concernant le sexe et la sexualité ainsi que la création d'un environnement de travail porteur.

### **3.1. La sexualité**

Pour élaborer efficacement des programmes de formation sur le VIH/SIDA destinés au personnel des Nations Unies, il faut aborder les questions touchant à la sexualité car les initiatives entreprises par l'ONU jusqu'à ce jour n'ont pour la plupart qu'effleuré cette question, si même elles l'ont évoquée. Pour que la formation sur le VIH/SIDA soit efficace, nous devons trouver des manières d'aborder la sexualité en sachant que cela cause parfois une gêne pour certaines personnes, notamment :

- les 'mécanismes' de la sexualité à moindre risque : quelles sont les pratiques à moindre risque par opposition aux pratiques à risque, comment utiliser les préservatifs, etc.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Plusieurs études soulignent le fait que bon nombre de personnes ne savent pas comment utiliser les préservatifs. L'évaluation des besoins de formation indique clairement que les membres du personnel ne savent pas, pour la plupart, comment utiliser les préservatifs féminins.

- les relations sexuelles en dehors de l'institution « traditionnelle » du mariage : les relations avant le mariage ou hors mariage, les rapports sexuels entre hommes (HSH), les rapports sexuels pendant les missions ou les voyages effectués pour les Nations Unies, ou encore avec des professionnel(le)s du sexe, etc.

### **3.2. Création d'un environnement de travail capable d'apporter un soutien**

Comment pouvons-nous renforcer la formation pour créer un environnement de travail exempt de toute stigmatisation et discrimination et capable d'apporter un soutien ? Cela nécessite de soulever certaines questions dans le but d'aider les personnes affectées ou infectées par le VIH à vivre de manière positive :

- Que représente le fait ou l'idée de travailler dans le même bureau que des personnes vivant avec le VIH ? Quels préjugés le personnel peut-il avoir et comment se manifestent-ils ?
- Comment une formation ou d'autres activités peuvent-elles contribuer à changer des attitudes et des comportements négatifs liés à la stigmatisation et à la discrimination ?
- Comment les personnes vivant avec le VIH se perçoivent-elles sur leur lieu de travail aux Nations Unies ? Quelles conséquences y a-t-il à vivre sa séropositivité ouvertement ?
- Les personnes vivant avec le VIH/SIDA sont-elles à l'aise à l'idée d'annoncer leur statut sérologique aux Nations Unies – à leurs collègues, à leur supérieur direct, aux responsables de bureaux, au personnel médical des Nations Unies, aux membres du personnel des ressources humaines qui gèrent les droits ? Est-il souhaitable que les personnes révèlent leur séropositivité ?

### **3.3. Les drogues et l'alcool**

Il faut s'attaquer à plusieurs problèmes :

- l'effet que l'alcool et les drogues ont sur la diminution du jugement, ce qui peut conduire à des comportements à risque pour soi-même et pour les autres concernant la transmission du VIH,
- le partage des seringues ou des aiguilles lors de la consommation de drogues injectables, et les risques liés de transmission du VIH.

### **3.4. La sexospécificité**

Les programmes de formation sur le VIH/SIDA devraient aborder les questions suivantes :

- les rôles traditionnels des hommes et des femmes lors de la négociation des relations sexuelles, que ce soit dans le mariage ou hors celui-ci, et la nécessité de renégocier parfois ces rôles,
- le harcèlement sexuel sur le lieu de travail aux Nations Unies, et
- la violence sexuelle et ses implications dans un monde affecté par le VIH.

### **3.5. L'amour et la confiance**

Avoir des relations sexuelles avec son conjoint, son partenaire à long terme ou une autre personne est souvent étroitement lié aux questions d'amour et de confiance. Ce sont des questions importantes à aborder dans les initiatives de formation sur le VIH/SIDA aux Nations Unies. Il faut encourager les conjoints et les partenaires à discuter de ce que veut dire la confiance dans un monde affecté par le VIH. Cela est particulièrement important pour le personnel qui voyage pour des raisons professionnelles.

### 3.6. La mort

Le personnel des Nations Unies peut-il apprendre à mieux gérer les décès liés au SIDA ? Comment les membres du personnel apprennent-ils à gérer le chagrin lié à la perte de membres de la famille et de collègues ? Comment peuvent-ils apprendre à soutenir des collègues qui ont perdu ceux qu'ils aimaient à cause du SIDA ?

Il est fortement conseillé d'inclure les familles dans les initiatives de formation sur le VIH/SIDA, et ce, pour plusieurs raisons dont les principales sont les suivantes :

- il n'est pas possible de s'assurer que les membres du personnel sont bien protégés ou, s'ils vivent avec le VIH, bien pris en charge, si l'on n'inclut pas les membres de la famille aux formations,
- nous avons l'impératif moral de nous assurer que nos enfants, nos conjoints et partenaires ont la possibilité d'apprendre comment se protéger du VIH ou comment assurer un traitement et des soins appropriés pour eux-mêmes ou d'autres membres de la famille qui vivent avec le VIH, et
- il peut être plus aisé de s'attaquer aux problèmes les plus difficiles en incluant des membres de la famille dans la mesure où le VIH/SIDA est considéré comme quelque chose dont l'incidence va au-delà du seul membre du personnel.

Dans certains pays, les membres de la famille peuvent se joindre aux membres du personnel pour suivre les mêmes formations, et dans d'autres, il peut être plus approprié d'organiser des programmes distincts pour répondre à leurs besoins ou aux besoins de groupes spécifiques, tels que les adolescents, les enfants dont un parent vit avec le VIH ou qui ont perdu un parent à cause du VIH/SIDA, ou les conjoints ou partenaires des membres du personnel vivant avec le VIH.

#### **B. Connaissances et compétences générales en matière de VIH/SIDA de tout le personnel professionnel des programmes et des projets**

Tous les personnels professionnels des programmes et projets, qu'ils travaillent au niveau de la planification et de la coordination ou dans un domaine spécialisé directement ou indirectement lié au VIH/SIDA, devraient bénéficier de l'« ensemble minimum de compétences en matière de SIDA » suivant :

1. **La Déclaration d'engagement de l'UNGASS et sa mise en œuvre.** Cet instrument – le plus clair dont disposent les Nations Unies et le monde – met en lumière notre engagement à combattre le VIH/SIDA. Tous les personnels professionnels des programmes et projets devraient connaître les grandes lignes de la Déclaration d'engagement de l'UNGASS ainsi que les conséquences de sa mise en œuvre.
2. Les **Objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire** sur le VIH/SIDA et le paludisme (entre autres maladies), ainsi que les sept autres objectifs de développement pour le Millénaire, et les principes directeurs et l'approche sur lesquels se fondent ces objectifs.
3. **La stratégie de lutte contre le VIH/SIDA des Nations Unies en tant que « système »**, y compris être familier avec le Programme de l'ONUSIDA : les coparrainants et l'avantage comparatif de chacun d'entre eux, les documents clés qui définissent le cadre des travaux des Nations Unies, tels que le Plan stratégique du système des Nations Unies sur le VIH/SIDA.
4. **Une large vue d'ensemble du VIH/SIDA dans le monde**, y compris l'étendue du problème, les tendances, ce qui est fait pour lutter contre le VIH/SIDA et le rôle des différents organismes des Nations Unies.



5. **La stratégie et les structures nationales de lutte contre le VIH/SIDA** lorsqu'il en existe et qu'elles sont applicables.
6. Comment inclure ou **intégrer la question du VIH/SIDA** dans tous les programmes et tous les projets : planifier les programmes horizontalement plutôt que verticalement, utiliser plus efficacement des instruments de planification tels que le Cadre d'Aide au Développement des Nations Unies (UNDAF), le Bilan commun de pays, les Cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté (CSLP) – et les mettre au service des programmes, y compris ceux en rapport avec le VIH/SIDA. Les grandes questions d'intégration liées aux droits de la personne, à la sexospécificité et au VIH/SIDA sont également importantes à cet égard. À mesure que des outils appropriés de programmation sont élaborés, les membres du personnel professionnel doivent se tenir informés de la manière de les utiliser.

### **C. Les Groupes thématiques sur le VIH/SIDA comme composantes des Équipes pays des Nations Unies**

Du point de vue de la formation, les compétences attendues des membres de Groupe thématique ont été définies lors de la treizième réunion du Conseil de Coordination du Programme (CCP) de l'ONUSIDA de décembre 2002<sup>9</sup> qui « souscrit aux cinq fonctions transversales applicables à tous les niveaux du Programme qui guident ses actions aux niveaux national, régional et mondial, à savoir :

- **leadership et plaidoyer** pour une action efficace contre l'épidémie;
- **informations stratégiques** nécessaires pour orienter les activités des partenaires;
- **surveillance, suivi et évaluation** de l'épidémie et des actions de lutte contre celle-ci;
- **engagement de la société civile et développement de partenariats**, et
- **mobilisation des ressources financières, techniques et politiques.** »

Bien que ces compétences soient définies pour les Groupes thématiques, il est recommandé que ce cadre soit élargi pour y inclure tous les responsables des organismes des Nations Unies à l'échelon des pays<sup>10</sup>.

Les Présidents de Groupes thématiques (PGT) sont des acteurs clés à l'échelon des pays et en tant que tels ont des besoins spécifiques en matière de formation. Ils doivent comprendre leur rôle et avoir les compétences nécessaires en matière de leadership et de formation d'équipes. Ils doivent également avoir l'appui dont ils ont besoin pour remplir leurs fonctions, allouer le temps nécessaire et il faut que leur travail en tant que PGT soit reconnu par leur organisme d'origine. Il arrive trop souvent que les tâches importantes réalisées par les Présidents de Groupes thématiques ne soient pas reconnues et que l'on s'attende à ce qu'ils les entreprennent en plus de leurs autres activités et sans appui supplémentaire.

La formation spécifique convenue pour les PGT porte notamment sur les points suivants :

1. **Connaissance des rôles et des relations** : Quel est le rôle du Président de Groupe thématique par rapport à celui de Coordonnateur résident et de Coordonnateur ONUSIDA dans les pays ?
2. **Connaissance du système des Nations Unies** concernant les missions de lutte contre le VIH/SIDA dans le cadre de l'UNGASS et les approches adoptées par les différents organismes pour combattre le VIH/SIDA

---

<sup>9</sup> Voir Décisions, recommandations et conclusions de la treizième réunion du CCP des 11-12 décembre 2002 à l'adresse suivante : [http://www.unaids.org/html/pub/Governance/PCB03/PCB\\_13\\_02.07\\_Decisions\\_fr\\_doc.htm](http://www.unaids.org/html/pub/Governance/PCB03/PCB_13_02.07_Decisions_fr_doc.htm).

<sup>10</sup> La plupart des Groupes thématiques sur le VIH/SIDA comptent parmi leurs membres des hauts responsables des institutions des Nations Unies, mais ce n'est pas systématiquement le cas.

3. **Plaidoyer** : Quel rôle particulier le PGT doit-il jouer dans le plaidoyer ? Qui devrait être parmi ceux pour qui le plaidoyer est le plus nécessaire et en faveur de quoi faut-il plaider ?
4. **Travailler avec les structures nationales de lutte contre le SIDA**
5. **Questions de financement** : Favoriser l'accès au Fonds mondial, où trouver des fonds pour financer les activités de lutte contre le VIH/SIDA, obtenir des fonds pour les initiatives interinstitutions et les mécanismes de financement communs
6. **Intégrer les questions concernant le lieu de travail aux Nations Unies** dans le travail du système des Nations Unies à l'échelon des pays
7. **Équilibrer les responsabilités** entre le rôle du Président de Groupe thématique qui fait à la fois fonction de responsable d'organisme : comment gérer ces deux missions extrêmement exigeantes.

#### D. **Compétences spécifiques des Groupes de travail technique et des fonctionnaires experts en VIH/SIDA**<sup>11</sup>

##### 1. **Groupes de travail technique sur le VIH/SIDA**

Les Groupes de travail technique sur le VIH/SIDA incluent des administrateurs de programmes et de projets travaillant sur le VIH/SIDA en provenance de chacun des organismes des Nations Unies. Ces administrateurs (souvent appelés points focaux VIH/SIDA) assument plusieurs fonctions<sup>12</sup>, notamment :

- conseiller, soutenir, programmer, appuyer la mise en œuvre des programmes de lutte contre le VIH/SIDA de leur organisme d'origine ainsi que leur suivi et leur évaluation
- travailler et assurer la coordination avec les partenaires extérieurs au système des Nations Unies – gouvernement, société civile, ONG, bilatéraux, médias, etc.
- se réunir en qualité de membres du Groupe de travail technique sur le VIH/SIDA des Nations Unies pour coordonner les activités de l'ONU, y compris le conseil et l'appui au Groupe thématique sur le VIH/SIDA.

Le Groupe de travail technique doit avoir des compétences spécifiques pour entreprendre une **programmation concertée** de la lutte contre le VIH/SIDA des différents organismes des Nations Unies<sup>13</sup>. En outre, une fois que la planification est réalisée, il faut développer les compétences qui permettront de **faciliter la mise en œuvre du programme**. Nous devons passer du stade de la discussion des programmes de lutte contre le VIH/SIDA à celui de la mise en œuvre réelle de programmes efficaces. Ces compétences spécifiques sont notamment :

- la planification transversale entre organismes
- la création de réseaux et des communautés de pratique

<sup>11</sup> Note : Cette stratégie ne s'intéresse pas directement aux besoins en matière de formation des Coordonneurs ONUSIDA dans les pays, laquelle est prise en charge par le Secrétariat de l'ONUSIDA. Néanmoins, cette stratégie comprend des implications évidentes pour leurs besoins et leurs approches en matière de formation, principalement en ce qui concerne les compétences spécifiques sur le VIH/SIDA.

<sup>12</sup> Bien que ce ne soit pas spécifiquement une question de formation, il a été noté que le rôle des points focaux VIH/SIDA à l'échelon des pays n'était pas toujours bien défini au sein ou entre les organismes. Il pourrait s'avérer utile de clarifier ce rôle, y compris les compétences du point focal, ce qui devrait permettre de renforcer ensuite le contenu et les approches des programmes de formation.

<sup>13</sup> La Décision 14 du rapport du Secrétaire général, *Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement* (Assemblée générale des Nations Unies, A/57/387, 23 septembre 2002), indique que « Le Groupe des Nations Unies pour le développement élaborera d'ici à juin 2003 un plan d'exécution afin de renforcer l'efficacité de la présence de l'Organisation dans les pays en développement. Ce plan aurait notamment pour caractéristiques la programmation concertée, la mise en commun des ressources, des bases de données communes et des réseaux de données, un appui réservé au coordonnateur résident et l'intégration des outils de planification, de budgétisation et de mobilisation des ressources dans le cas des pays sortant d'un conflit ».

Bien que ceux qui ont été consultés approuvent l'idée d'une programmation concertée, ils ont également noté que, compte tenu des contraintes structurelles propres à chaque organisme (ex : différences budgétaires, cycles programmatiques différents), ainsi que de la résistance réelle ou perçue au niveau du siège de certains organismes, ils ne sont pas vraiment sûrs qu'une telle programmation est réalisable. Ils craignent en effet que celle-ci, tout en entraînant une meilleure programmation pour l'ensemble du système des Nations Unies, ne risque de se traduire par un handicap pour les organismes dont les travaux sont actuellement efficaces.

- la décentralisation des activités des programmes nationaux de lutte contre le VIH/SIDA
- l'évaluation des coûts et la gestion financière
- la prise de risques nécessaires lors de l'essai de nouvelles approches pour combattre le VIH/SIDA.

## 2. Fonctionnaires experts en VIH/SIDA

Les fonctionnaires qui se spécialisent ou se concentrent sur les programmes de lutte contre le VIH/SIDA doivent posséder en permanence des connaissances très pointues dans leur domaine de compétence. Ce qui est à la pointe du progrès en ce qui concerne le VIH/SIDA évolue rapidement, tant d'un point de vue médical, que plus largement, de celui des activités de lutte contre la maladie dans les différentes sociétés.

La formation dispensée à ces spécialistes doit s'adapter aux différents organismes, en fonction de leur mission et de leur domaine de compétence, et chaque organisme devra définir les connaissances particulières que devront posséder ses experts en VIH/SIDA.

Dans le cadre de l'UNGASS, il existe déjà trois thèmes spécialisés pour lesquels des stratégies ont été convenues au sein des Nations Unies : **VIH/SIDA et éducation, VIH/SIDA et drogues et VIH/SIDA et le monde du travail** (Code de conduite de l'OIT). Il est recommandé que ces trois thèmes soient considérés comme des points de départ pour l'élaboration d'activités de formation concertées au sein du système des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national (dans la mesure où ces trois thèmes sont suffisamment larges pour entrer dans le champ des missions de lutte contre le VIH/SIDA de la plupart sinon de tous, les organismes du système des Nations Unies).

Travailler avec les plus vulnérables et intégrer les questions de stigmatisation et de discrimination dans les programmes sont d'autres thèmes transversaux à développer pour les experts.

## IV. Approches de formation

Plusieurs avertissements ont été exprimés de manière récurrente concernant les initiatives de formation :

- *Avertissement 1 : Saturation.* Comment le personnel des Nations Unies peut-il faire son choix dans la masse d'opportunités de formation, notamment de matériels et d'informations, pour accéder à ce qu'il y a de plus important ? Étant donné le nombre limité de personnes, le caractère limité du temps et la concurrence des priorités, cet avertissement vaut particulièrement la peine d'être pris en considération lorsque l'on décide des approches de formation.
- *Avertissement 2 : Surcharge.* Si les gens ont l'impression que l'on attend trop d'eux en termes de formation sur le VIH/SIDA, ils s'y désintéressent peu à peu.
- *Avertissement 3 : Motivation.* Il est peu probable que les membres du personnel des Nations Unies s'engagent de leur propre chef dans une formation officielle en l'absence de promotion systématique de l'idée d'acquérir des compétences en matière de VIH/SIDA et en l'absence de récompenses pour ceux qui le font (et éventuellement de sanctions pour ceux qui s'y refusent).
- *Avertissement 4 : Engagement pour la mise en œuvre.* Il est nécessaire d'opérer un renforcement important au niveau mondial et à l'échelon des pays, tout comme d'élaborer et de s'engager pour la mise en œuvre de plans d'action de formation clairs.

Les Annexes 1 et 2 de cette stratégie incluent des approches possibles de formation sur le VIH/SIDA. Il est important de souligner que les différentes approches ne s'excluent pas l'une l'autre mais qu'elles sont en fait plus efficaces lorsqu'elles se conjuguent au sein d'une « approche combinée » de la formation.

Note de conclusion sur les approches de formation : il est essentiel de s'assurer que les membres du personnel des Nations Unies se voient proposer des opportunités de formation dans les trois langues de travail de l'ONU (anglais, français et espagnol), qu'il s'agisse des matériels écrits ou de formation dispensée par des enseignants. D'autres langues sont particulièrement importantes pour présenter les activités de formation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies dans la mesure où bon nombre de membres du personnel recrutés au niveau local maîtrisent mal les langues de travail officielles de l'ONU.

## V. Normes, suivi et évaluation

Dans le cadre susmentionné, des normes de formation sont recommandées, comme indiqué dans le tableau suivant :

Catégorie de personnel	Résultats escomptés	Normes minimales	Normes supplémentaires souhaitables
Tout le personnel	<p>Connaissances de base sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la prévention, les soins et le traitement liés au VIH/SIDA</li> <li>les politiques et les droits spécifiques des Nations Unies</li> <li>l'étendue et les effets du VIH/SIDA dans notre monde</li> <li>vivre et travailler avec des personnes vivant avec le VIH ou autrement affectées par le virus, et éradication de la stigmatisation et de la discrimination.</li> </ul>	<p>Les membres du personnel doivent assister à un cours d'introduction qui s'appuie sur des matériels produits par l'ONUSIDA et utilise le manuel des Nations Unies sur le VIH/SIDA destiné aux fonctionnaires de l'ONU et leur famille.</p> <p>Les membres du personnel doivent assister à une démonstration de l'utilisation des préservatifs masculin et féminin.</p> <p>Les membres du personnel reçoivent des informations sur les services disponibles au niveau local, notamment le conseil et test volontaires.</p> <p>Les membres du personnel doivent participer à une action de formation pour se sensibiliser davantage au sujet des personnes vivant avec le VIH et pour prendre davantage conscience de la vulnérabilité de chacun face au VIH.</p> <p>Tous les bureaux des Nations Unies doivent placarder de manière bien visible les affiches sur le VIH/SIDA fournies par l'ONUSIDA.</p>	<p>Participation des personnes vivant avec le VIH aux cours d'introduction et autres activités de formation.</p> <p>Élaboration d'un réseau interinstitutions d'éducateurs pour les pairs.</p> <p>Participation des membres de la famille aux activités de formation.</p> <p>Informations sur le VIH/SIDA diffusées et accessibles sur l'intranet local, y compris sur la disponibilité des services (et mises à jour par e-mail).</p> <p>Événements annuels de sensibilisation au VIH/SIDA</p>

Catégorie de personnel	Résultats escomptés	Normes minimales	Normes supplémentaires souhaitables
<p>Tout le personnel professionnel ayant des responsabilités au niveau des programmes ou des projets</p>	<p>Connaissances générales sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la Déclaration d'engagement de l'UNGASS et les Objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire</li> <li>• la stratégie de lutte contre le VIH/SIDA du système des Nations Unies</li> <li>• les tendances mondiales, régionales et nationales</li> <li>• les stratégies et structures nationales de lutte contre le VIH/SIDA</li> <li>• l'intégration de la question du VIH/SIDA dans tous les programmes.</li> </ul>	<p>Lecture, explication et discussion de la Déclaration d'engagement de l'UNGASS, des Objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire, ainsi que du Plan stratégique de lutte contre le VIH/SIDA du système des Nations Unies</p> <p>Participation semestrielle à un événement de formation interinstitutions des Nations Unies organisé au niveau local sur la programmation en matière de VIH/SIDA destiné au personnel professionnel (quatre heures minimum)</p>	<p>L'événement de formation indiqué dans les normes minimales inclut des personnes vivant avec le VIH et/ou l'organisation d'une activité de formation supplémentaire avec des personnes vivant avec le VIH</p> <p>Intégration de la question du VIH/SIDA dans les activités de formation existantes destinées au personnel professionnel.</p>
<p>Directeurs des organismes des Nations Unies et membres de Groupe thématique sur le VIH/SIDA</p>	<p>Compétences en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• leadership et plaidoyer</li> <li>• collecte et analyse d'informations stratégiques</li> <li>• surveillance, suivi et évaluation</li> <li>• engagement de la société civile et développement de partenariats</li> <li>• mobilisation des ressources</li> </ul>	<p>Activité annuelle commune de formation (quatre heures minimum) axée sur une ou plusieurs des compétences énoncées dans la colonne « Résultats escomptés »</p> <p>Participation à des activités indiquées dans la colonne « Normes minimales pour tout le personnel » ci-dessus</p> <p>Participation à une activité de formation afin de sensibiliser davantage les hauts administrateurs aux questions liées au VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies</p>	<p>Les événements de formation incluent des personnes vivant avec le VIH et/ou l'organisation d'une activité de formation supplémentaire avec des personnes vivant avec le VIH</p> <p>Inclusion périodique d'activités de formation dans les réunions de Groupe thématique</p> <p>Activité commune de formation sur le VIH/SIDA avec les Commissions nationales SIDA, les responsables des grandes ONG et/ou les bilatéraux</p>
<p>Tout le personnel professionnel ayant des responsabilités focales ou significatives au niveau des programmes de lutte contre le VIH/SIDA, y compris les membres du Groupe de travail technique sur le VIH/SIDA</p>	<p>Compétences en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planification transversale entre organismes</li> <li>• création de réseaux et communautés de pratique</li> <li>• décentralisation du programme national de lutte contre le VIH/SIDA</li> <li>• suivi et évaluation</li> <li>• évaluation des coûts et gestion financière</li> <li>• prise de risque lors de l'essai de nouvelles approches pour combattre le VIH/SIDA</li> <li>• domaines spécialisés spécifiques aux différents organismes</li> </ul>	<p>Élaboration d'un plan de formation sur le VIH/SIDA annuel individuel discuté et convenu avec le superviseur</p> <p>Minimum de cinq jours de travail par an spécifiquement réservés à la formation sur le VIH/SIDA</p> <p>Membre actif d'au moins un réseau technique sur le VIH/SIDA, que ce soit à l'échelon local, au plan régional ou au niveau mondial</p>	<p>Le plan de formation inclut du temps consacré par une personne à sa propre formation, y compris l'examen de la documentation la plus récente des Nations Unies, ainsi que la réunion des meilleures pratiques de l'ONUSIDA et/ou des journaux professionnels.</p> <p>Le plan de formation inclut une interaction avec des personnes vivant avec le VIH, y compris la formation que celles-ci dispensent.</p> <p>Jouer le rôle de conseiller et animer des événements de formation au sein des Nations Unies.</p> <p>Jouer le rôle de conseiller et animer des événements de formation en dehors des Nations Unies.</p> <p>Échange et partage interinstitutions ou régional des expériences de formation en matière de VIH/SIDA.</p>

Une règle générale pour s'assurer que tous respectent une formation minimale consiste à faire en sorte que toutes les équipes pays des Nations Unies élaborent un plan annuel de formation sur le VIH/SIDA pour le système des Nations Unies, notamment en désignant une équipe<sup>14</sup> chargée d'élaborer le plan, de suivre et d'établir des rapports sur sa mise en œuvre. Le Coordonnateur résident introduira alors une section sur la mise en œuvre du plan de formation sur le VIH/SIDA dans son rapport annuel sur le système de Coordonnateur résident, qui décrira le mécanisme convenu par l'équipe pays pour planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer les activités de formation sur le VIH/SIDA.

Il est important de noter que les normes susmentionnées concernant « tout le personnel », « tout le personnel professionnel ayant des responsabilités au niveau des programmes ou des projets » et « tout le personnel professionnel ayant des responsabilités focales ou significatives au niveau des programmes de lutte contre le VIH/SIDA » ont été approuvées pour le personnel des sièges et au niveau régional. Pour ces niveaux, la difficulté est de déterminer l'attribution des responsabilités concernant la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des normes ; il a également été convenu que cela serait déterminé par chacun des Coparrainants et qu'un rapport adressé au Comité des Organismes coparrainants (COC) indiquera quelles sont les unités qui assumeront les responsabilités aux niveaux du siège et régional.

## VI. Ressources financières

Cette section traite des différents modèles permettant d'obtenir les ressources nécessaires, et comme concernant les approches de formation, il vaut mieux opter pour une approche diversifiée pour avoir la certitude de pouvoir mobiliser des ressources suffisantes.

- A. Au niveau mondial, le budget-plan de travail intégré de l'ONUSIDA provisionnera des fonds spécifiques pour appuyer une poursuite du recensement et de la mise au point des orientations, des ressources et des réseaux de formation. Le budget global sera également utilisé pour mettre en œuvre une formation mondiale et régionale d'animateurs susceptibles d'appuyer les activités de formation.
- B. Chacun des sièges des Coparrainants est invité à provisionner des fonds sur son budget global pour appuyer les activités de formation sur le VIH/SIDA aux niveaux du siège, régional et des pays en plus de ses activités de formation soutenues au niveau mondial et à présenter un rapport annuel au COC sur le montant et l'utilisation de ces fonds.
- C. Les bureaux régionaux des organismes des Nations Unies, lorsqu'ils existent, devraient se voir attribuer par leur siège des fonds spécifiques et les équipes interpays de l'ONUSIDA provisionneront des fonds sur le budget-plan de travail intégré pour appuyer les activités de formation, y compris le recensement des personnes-ressources et des établissements de formation au niveau régional, l'organisation d'événements régionaux, la mise en place de réseaux et le recensement et/ou l'élaboration de matériels appropriés au niveau régional.
- D. Les équipes pays peuvent avoir accès aux ressources comme suit :
  - Le Coordonnateur résident peut demander des fonds pour les activités de formation interinstitutions dans le cadre de la demande annuelle de fonds auprès du Groupe des Nations Unies pour le Développement.

<sup>14</sup> L'équipe désignée pour entreprendre l'élaboration, le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre doit l'être par l'équipe pays/le Groupe thématique sur le VIH/SIDA des Nations Unies. Cela pourrait être fait par le Groupe de travail technique sur le VIH/SIDA, le Groupe de travail administratif local des Nations Unies (qui comprend des administrateurs responsables des ressources humaines) ou un groupe spécial créé pour assumer les responsabilités indiquées. Il serait également souhaitable d'inclure les associations locales du personnel dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des activités de formation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies.

- Les organismes peuvent mettre des ressources en commun, chacun apportant des ressources financières et/ou humaines pour la mise en œuvre des activités de formation<sup>15</sup>.
- Les Coordonnateurs ONUSIDA dans les pays et, dans certains pays, les administrateurs de programme ONUSIDA et/ou le personnel d'appui, peuvent être sollicités pour aider à la coordination et à l'organisation des activités de formation.
- Les organismes donateurs représentés dans le pays peuvent être sollicités pour prendre en charge une partie significative des coûts induits si leur personnel et/ou celui de leurs contreparties nationales venant du gouvernement et des ONG participent à des activités communes de formation.

Tout le monde sait qu'il n'est pas toujours facile de mobiliser des ressources mais chacun sait également que le coût de la plupart des activités de formation indiquées dans la colonne normes minimales est faible voire nul (autrement qu'en ressources humaines des Nations Unies) et lorsque les équipes des pays, des régions et des sièges des organismes de l'ONU décident d'en faire une priorité, il est toujours possible d'identifier des ressources.

## **VII. Qui peut-on solliciter pour aider à la mise en œuvre à l'échelon des pays ?**

Il est important de solliciter un éventail de personnes telles que celles qui sont particulièrement acquises à la cause de la formation ou chargées de sa mise en œuvre pour appuyer la riposte nationale contre le VIH/SIDA, mais il faut éviter d'en faire porter tout le poids par un seul individu ou groupe d'individus. Vous trouverez dans l'Annexe 3 une liste détaillée des acteurs susceptibles d'être sollicités pour la mise en œuvre de la stratégie d'apprentissage sur le VIH/SIDA.

Il est néanmoins important de se souvenir que les acteurs clés à l'échelon des pays sont le **Coordonnateur résident des Nations Unies** et le **Groupe thématique des Nations Unies sur le VIH/SIDA**. Ce sont les deux principaux responsables de la mise en place d'un forum devant permettre à l'ensemble des organismes des Nations Unies de discuter des besoins en matière de formation du personnel professionnel puis d'étudier les possibilités de répondre à ces besoins sur le plan local. Il faut pour cela allouer des ressources, comme suit :

- **Fonds**: Comme indiqué dans la Section VI ci-dessus, s'assurer que les crédits en provenance des budgets administratifs et autres sont alloués aux activités du système des Nations Unies au niveau local.
- **Personnes** : Attribuer à des personnes dans différents organismes des responsabilités spécifiques pour étudier les possibilités locales de formation, organiser et mettre en œuvre ces activités, et suivre et évaluer leur impact.
- **Temps** : C'est une ressource qui est à de nombreux égards la plus rare de toutes mais sans laquelle il ne serait pas possible de planifier et mettre en œuvre les activités de formation. Il est facile de laisser les pressions quotidiennes nous inciter à dire que la formation est un « luxe » mais, en tant que système des Nations Unies, nous nous devons de riposter efficacement au VIH/SIDA, et il est donc impératif que nous apprenions mieux à travailler.

Les hauts administrateurs des organismes des Nations Unies à l'échelon des pays se doivent, par l'intermédiaire du mécanisme du Groupe thématique, de montrer qu'ils sont ouverts à l'apprentissage

---

<sup>15</sup>Chacun sait que certains organismes ont des budgets plus importants et décentralisés, ce qui facilite les choses. Néanmoins, même les organismes ayant des budgets plus faibles et davantage centralisés peuvent apporter des fonds si la planification se fait suffisamment en avance pour permettre de débloquer ces fonds.

de méthodes plus efficaces de lutte contre le VIH/SIDA s'ils veulent que les autres membres du personnel des Nations Unies en fassent autant.

Dans la **Note d'orientation pour le système du Coordonnateur résident des Nations Unies sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies** (Guidance Note for the United Nations Resident Coordinator System on HIV/AIDS in the UN Workplace) publiée en 2000, il est indiqué que « le Coordonnateur résident des Nations Unies est responsable de la planification et de la coordination des activités des Nations Unies à l'échelon des pays, en collaboration avec l'équipe pays des Nations Unies », y compris pour les activités liées au « renforcement de la sensibilisation sur les questions de prévention et de discrimination devant être entreprises pour tous les membres du personnel des Nations Unies, y compris une formation dans les langues locales et de travail [des Nations Unies] pour les membres du personnel et leur famille, avec la participation des associations du personnel. Il faudrait assurer la couverture de tout le personnel, qu'il soit international ou local, et que la formation soit répétée périodiquement. Il est conseillé que les coûts de ces activités soient partagés entre les organismes participants ». Il est évident que le Coordonnateur résident a un rôle majeur à jouer pour s'assurer que les activités de formation sont mises en œuvre et les ressources mises à disposition.

Ce même document suggère que le Coordonnateur résident « travaille en étroite collaboration avec les Groupes thématiques des Nations Unies sur le VIH/SIDA » pour mettre en œuvre des activités en rapport avec le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies.

## VIII. Mise en œuvre

Pour faire progresser la stratégie, les activités clés suivantes ont été convenues pour les quatre prochaines années :

### 2003

1. Élaborer des directives de mise en œuvre à l'échelon des pays afin de fournir un cadre pour les équipes pays des Nations Unies pour planifier, exécuter, suivre et évaluer les activités.
2. Poursuivre le recensement des ressources matérielles et humaines pouvant être utilisées à l'échelon des pays, y compris un examen et une évaluation détaillés des ressources existantes afin de faire les recommandations les plus appropriées en la matière.<sup>16</sup>
3. Finaliser l'analyse de l'évaluation des besoins de formation et la diffuser largement, continuer d'appuyer les autres équipes pays et les autres sièges qui souhaitent entreprendre une évaluation.
4. Recentrer le site web actuel sur la stratégie d'apprentissage pour qu'il passe d'un site « d'élaboration » à un site « de mise en œuvre », avec des ressources pour les équipes dans les sièges, les régions et les pays.
5. Recenser les pays prioritaires pour commencer la mise en œuvre de la stratégie d'apprentissage.
6. Organiser la formation d'intervenants pour les régions, les pays et les sièges recensés pour une mise en œuvre en 2003/4.

### 2004/5

1. Suivre la mise en œuvre de la stratégie d'apprentissage dans les pays prioritaires.
2. Recenser d'autres pays dans toutes les régions pour lancer la mise en œuvre.

<sup>16</sup> Bien que bon nombre de ressources aient déjà été recensées pendant la première phase d'élaboration de la stratégie d'apprentissage, elles n'ont pas été examinées totalement en détail en termes de qualité et de devise. Il est également nécessaire d'élaborer un système convivial pour faciliter l'accès aux ressources appropriées.



3. Organiser la formation d'intervenants pour les régions, les pays et les sièges recensés pour une mise en œuvre en 2004/5.
4. Concevoir et lancer un site web mondial axé sur le thème du VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies destiné à être utilisé par l'ensemble du personnel.
5. Élaborer des activités et des matériels de formation ayant pour but d'appuyer les administrateurs responsables des ressources humaines dans les bureaux de pays pour leur permettre de mieux appuyer la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies.
6. Appuyer l'élaboration d'activités et de matériels de formation pour les fonctionnaires experts travaillant sur les programmes et les projets de lutte contre le VIH/SIDA.
7. Appuyer l'élaboration d'activités et de matériels de formation pour les Groupes thématiques sur le VIH/SIDA, leurs présidents, ainsi que les équipes pays travaillant sur le VIH/SIDA.
8. Élaborer et mettre en œuvre des approches et des outils d'évaluation pour la stratégie d'apprentissage.

### 2006

1. S'assurer que la stratégie d'apprentissage est appliquée à travers le monde.
2. Évaluer la mise en œuvre et l'impact de la stratégie d'apprentissage.

Il est recommandé que le Secrétariat de l'ONUSIDA s'engage, en étroite collaboration avec les Coparrainants, à assurer la mise en œuvre des activités susmentionnées.

## Annexe 1

### La formation sur la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies<sup>17</sup>

Il est important de souligner que les différentes approches de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies ne s'excluent pas l'une l'autre mais qu'elles sont en fait plus efficaces lorsqu'elles se conjuguent au sein d'une « approche combinée » de la formation dans le cadre d'un plan de formation bien conçu aux niveaux mondial, régional, des pays, des organismes et des individus.

Ces suggestions incluent des approches visant à couvrir non seulement les aspects d'information ou relatifs aux connaissances de la formation sur le VIH/SIDA, mais une formation plus complexe liée aux attitudes entourant le VIH/SIDA, que ce soit à titre personnel ou lors d'une intervention auprès d'autres personnes. Ces suggestions sont faites pour s'assurer que les membres du personnel des Nations Unies peuvent apprendre davantage par le biais d'activités de formation basées sur l'émotion, en appréhendant le problème du VIH/SIDA par le biais d'expériences simulées.

#### A. S'assurer que le personnel a accès à des matériels écrits

1. Comme indiqué dans la colonne « Normes minimales », parallèlement à un cours d'introduction sur la question du VIH/SIDA, il faut continuer de distribuer à tout le personnel le manuel sur le VIH/SIDA destiné aux fonctionnaires des Nations Unies et à leur famille et mettre en place un système pour s'assurer que tous les nouveaux membres du personnel le reçoivent. Le manuel devra être actualisé périodiquement à mesure que de nouvelles informations sur le VIH/SIDA et que des politiques associées des Nations Unies apparaîtront, « relooké »<sup>18</sup> et redistribué après chaque mise à jour. Il est important de s'assurer que ces manuels soient disponibles dans les lieux publics, tels que les bureaux de service médical des Nations Unies, les bureaux de ressources humaines et les bibliothèques des bureaux des Nations Unies. Il serait utile que les directeurs ainsi que d'autres personnes responsables au sein des différents organismes rappellent l'existence des manuels au moins une fois par année aux membres du personnel et leur demandent de les lire.
2. Les **fiches d'informations, brochures et manuels publiés à l'échelon des pays et au niveau régional** doivent être considérés comme venant en complément des manuels produits au niveau mondial. Ils peuvent inclure certains des excellents matériels nationaux et régionaux déjà mis à disposition par des sources locales telles que les organismes fournissant des services en rapport avec le SIDA, les ONG ou les gouvernements<sup>19</sup>. Les informations clés dans les matériels locaux doivent indiquer où aller pour obtenir des services en rapport avec le VIH/SIDA, notamment le conseil et test volontaires (CTV).
3. **Un site Internet sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies destiné au personnel de l'ONU** sera conçu par le Secrétariat de l'ONUSIDA. Ce site devra couvrir les questions de base concernant le VIH/SIDA, les politiques et les procédures des Nations Unies, les ressources disponibles dans les différentes régions du monde, que ce soit au sein ou en dehors des Nations Unies, etc. Le site comportera des liens avec les ressources en ligne au sein et en dehors du système des Nations Unies. Des liens clairs fourniront une éducation de base sur le VIH/SIDA et les politiques et droits des Nations Unies. Le site sera hébergé sur le site Internet de l'ONUSIDA.
4. L'ONUSIDA mettra également un **CD sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies** à la disposition du personnel n'ayant pas accès ou n'ayant qu'un accès limité à l'Internet.

<sup>17</sup> Bien qu'il y ait certaines similitudes entre cette Annexe et l'Annexe 2 concernant la formation aux approches visant à appuyer la riposte nationale contre le VIH/SIDA, il y a suffisamment de différences pour que cela justifie qu'on les distingue l'une de l'autre. Cela sera particulièrement utile lorsque nous commencerons à réfléchir à des plans de formation sur chacune de ces questions.

<sup>18</sup> Le terme « relooké » signifie un remodelage des manuels afin qu'ils soient toujours d'actualité et pour encourager à les relire.

<sup>19</sup> L'un des liens entre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies et les activités de l'ONU concernant l'appui à la riposte nationale pourrait être que les Nations Unies soutiennent la production de brochures, livrets et manuels sur le VIH/SIDA adaptés aux besoins locaux et destinés au grand public ainsi qu'au personnel des Nations Unies.

5. Des **affiches** couvrant les bases de la prévention du VIH/SIDA, le CTV et les droits ont été distribuées dans tous les bureaux des Nations Unies et seront placardées de manière bien visible, y compris dans les bureaux de service médical des Nations Unies. Ici aussi, des mises à jour périodiques sont prévues lorsque de nouvelles informations apparaîtront et pour que tous gardent ces questions en mémoire. Il serait utile de concevoir les futures affiches de manière assez attractive pour accrocher davantage le regard et inciter à les lire. Il est également recommandé d'utiliser les affiches locales, notamment celles donnant des indications pratiques sur les services tels que le CTV.
6. **Les rédacteurs de lettres d'information et de publications destinées au personnel** seront invités à y inclure des articles sur le VIH/SIDA, notamment des informations de base sur le VIH/SIDA, sur les politiques sur le VIH/SIDA aux Nations Unies et sur la disponibilité des services en rapport avec le VIH/SIDA.
7. Des **mises à jour** seront envoyées **via e-mail** à mesure que nous élaborerons de nouvelles politiques et que de nouveaux services seront mis à disposition.

## **B. S'assurer que le personnel a accès à des sessions de formation de groupe organisées**

Lorsque l'on organise des sessions de formation de groupe, comme indiqué ci-dessous, il est souhaitable de créer des groupes homogènes pour traiter des questions sensibles. Par exemple, réunir parmi le personnel un groupe de jeunes hommes ou un groupe de femmes célibataires pour traiter de questions telles que le sexe, la sexualité, l'amour, la sexospécificité, les drogues et l'alcool, etc. peut favoriser plus d'ouverture et une atmosphère plus détendue. De même, les démonstrations d'utilisation du préservatif peuvent être plus efficaces dans certaines cultures si elles sont réalisées dans un groupe homogène. Il est tout aussi important d'avoir des animateurs qualifiés pour dynamiser ces groupes. Ces intervenants peuvent être des membres du personnel des Nations Unies ou extérieurs à l'ONU mais doivent être dotés de l'expérience appropriée.

1. **Les cours d'introduction sur la question du VIH/SIDA** basés sur des matériels de formation déjà produits par l'ONUSIDA en vue de leur utilisation au niveau mondial sont, comme indiqué dans la colonne sur les « Normes minimales », obligatoires pour tout le personnel, y compris les chefs de bureaux et responsables. Ces cours d'introduction doivent être organisés une fois par an au moins dans chaque pays de façon que tous les organismes des Nations Unies puissent y envoyer du personnel et si le recrutement de personnel est important, il conviendrait d'organiser des cours plus fréquents ou intégrer une formation dans des programmes d'information de routine existants.
2. **Les démonstrations d'utilisation des préservatifs**, portant à la fois sur le préservatif masculin et sur le préservatif féminin, doivent faire partie des cours d'introduction susmentionnés et il est souhaitable de les organiser également à d'autres occasions. Les démonstrations doivent s'accompagner d'informations sur les lieux où l'on peut se procurer des préservatifs, aux Nations Unies ou ailleurs<sup>20</sup>.
3. **Exercices interactifs faisant appel à l'émotion.** Il faut encourager le personnel à participer à des exercices<sup>21</sup> qui renforcent la sensibilité à l'égard des personnes vivant avec le VIH ainsi

---

<sup>20</sup> Tous les bureaux des Nations Unies sont fortement encouragés à mettre des préservatifs à la disposition du personnel dans les toilettes et d'autres lieux de passage dans lesquels le personnel peut se servir de manière anonyme, ainsi que par l'intermédiaire du service médical, qui devrait proposer des préservatifs dans les trousseaux de voyage.

<sup>21</sup> Tels que le « Wildfire », exercice conçu pour donner aux participants l'opportunité d'expérimenter « les sentiments et les réactions d'une personne vivant avec le VIH ainsi que ceux d'autres qui ne sont pas infectés ... (et) de faire prendre conscience que le virus se propage vite et sans qu'on s'en aperçoive ainsi que des différends ou des liens émotionnels profonds que cela peut créer entre les personnes ».

qu'à l'égard de la vulnérabilité de chacun. Ces exercices doivent être dirigés par un animateur qualifié et expérimenté dans la mesure où certains participants peuvent parfois être angoissés.

4. **Des événements associés à la Journée mondiale SIDA** doivent être organisés pour le personnel (ou le personnel doit être invité à des événements publics) avec des discussions sur la mesure dans laquelle le thème de l'année en cours peut avoir des implications pour les membres du personnel de l'ONU.
5. **Les séances d'information** qui permettent au personnel d'entendre parler des politiques et des services en rapport avec le VIH/SIDA et de poser des questions à leur sujet sont utiles, particulièrement lorsque de nouvelles politiques sont publiées ou actualisées, et de nouveaux services et nouveaux fournisseurs de services sont disponibles.
6. Il faut envisager de **projeter des vidéos en rapport avec le VIH/SIDA** et, lorsque cela est possible, d'inviter des **groupes de théâtre locaux** pour qu'ils jouent devant le personnel des saynètes sur des thèmes liés au VIH/SIDA. Les Nations Unies devraient établir et diffuser une liste restreinte de vidéos recommandées sur le VIH/SIDA, y compris des vidéos mondiales et régionales de haute qualité.
7. **Des salons de formation** – lors desquels différents « stands » sont mis en place par des personnes intérieures et extérieures aux Nations Unies – peuvent être organisés pour s'assurer que tous les sujets en rapport avec le VIH/SIDA sont couverts à partir de différents points de vue. Des « événements forts » pendant les salons, tels que des représentations de théâtre, des projections de vidéos, des manifestations musicales, des présentations brèves ou encore des apparitions de célébrités locales qui peuvent se faire les porte-parole de la lutte contre le VIH/SIDA, favoriseront la plus large participation.
8. **Les forums ouverts** permettent aux orateurs de faire de très courtes interventions avec un modérateur ou un animateur qui invite ensuite les auditeurs à une discussion afin d'échanger des expériences, répondre à des questions, débattre de préoccupations ou soulever divers problèmes.
9. **Donner la parole à des groupes affectés par le VIH et stigmatisés.** Par exemple, les professionnel(le)s du sexe, les HSH<sup>22</sup> ou des personnes ayant ou ayant eu des problèmes de consommation de drogues injectables peuvent ouvrir un dialogue qui n'aurait autrement que peu de chances de se produire naturellement sur le lieu de travail aux Nations Unies. Permettre aux gens d'entendre différents points de vue et différentes histoires de vie peut contribuer à changer les attitudes et les comportements.
10. **Les débats sur des sujets sensibles** permettront d'aborder toutes les questions. Des personnes (qu'elles appartiennent au personnel des Nations Unies ou qu'elles viennent de l'extérieur) ayant des opinions ou ayant vécu des expériences fortes liées aux questions à débattre peuvent être invitées à participer. Si cela n'est pas possible, les débats peuvent se faire par le biais de jeux de rôle au cours desquels on demande aux membres du personnel de se pencher sur différents points de vue et ensuite d'adopter celui qui leur a été attribué pour le débat. Les sujets de discussion peuvent par exemple inclure des questions telles que : les femmes doivent-elles ou non toujours insister pour que leur mari ou leur partenaire utilise un préservatif, les personnes vivant avec le VIH doivent-elles ou non annoncer leur séropositivité au sein des Nations Unies, etc.

### **C. Faire en sorte que le personnel puisse avoir accès à des conseillers ou des éducateurs pour les pairs**

Tous les bureaux sont encouragés à constituer et à former un groupe de conseillers et d'éducateurs pour les pairs pour aider à fournir des informations dans des réunions de groupe et, c'est peut-être là le plus important, être à disposition pour un conseil personnalisé et une éducation sur le

<sup>22</sup> Dans l'évaluation des besoins de formation, bien que 5 % aient déclaré être des hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes, ou des femmes ayant des rapports sexuels avec des femmes, moins de la moitié d'entre eux ont manifesté la volonté d'en parler ouvertement sur leur lieu de travail. Il est sans doute possible, dans certains bureaux, d'inviter ces personnes ouvertes à discuter avec des collègues.

VIH/SIDA en tête-à-tête. Il est fortement recommandé de choisir des éducateurs pour les pairs en tenant compte de la diversité dans les bureaux et ces éducateurs doivent être des hommes et des femmes, des jeunes et des moins jeunes, du personnel international ou du personnel local <sup>23</sup>, des représentants de points de vue culturels, éthiques et religieux différents, et des personnes ayant des orientations sexuelles différentes. Même s'il n'est pas toujours possible de recruter des personnes dans toutes ces catégories, il est très souhaitable d'avoir une diversité aussi large que possible dans la mesure où cela renforce la probabilité de voir les membres du personnel s'intéresser à une formation sur le VIH et le SIDA si celle-ci est dispensée par quelqu'un à qui ils peuvent s'identifier plus étroitement.

Les éducateurs pour les pairs peuvent être formés pour traiter les aspects basés sur les connaissances du VIH/SIDA mais également pour aborder des questions plus profondes de nature émotionnelle. Il est important de les choisir en fonction du degré de confiance que leur témoigne le personnel. Il est également important de les choisir parmi des personnes désireuses et capables de parler ouvertement de questions difficiles.

Il vaudrait la peine d'envisager la création de groupes de conseillers et d'éducateurs pour les pairs pouvant desservir l'ensemble des organismes des Nations Unies afin de renforcer la confidentialité et la confiance. Le personnel aurait ainsi accès à des pairs provenant d'un autre organisme que le sien propre. Pour ces mêmes raisons, et particulièrement dans des lieux de travail où le personnel est peu nombreux, il pourrait être intéressant de permettre l'accès à ces groupes à des organismes extérieurs aux Nations Unies (grandes ONG et bilatéraux), même si la formation concernant les politiques et les droits spécifiques aux Nations Unies ne serait alors plus applicable.

#### **D. Encourager les activités de formation en dehors des Nations Unies**

Le personnel doit être tenu informé des opportunités de formation sur le VIH/SIDA proposées en dehors du système des Nations Unies. C'est une option importante dans la mesure où bon nombre de membres du personnel sont plus à l'aise pour recevoir ces informations lorsqu'ils ne sont pas sur leur lieu de travail aux Nations Unies. De nombreux pays ont des ONG et des organismes de service axés sur le VIH/SIDA qui organisent des sessions d'éducation et d'appui sur ce thème et des formations pour des populations spécifiques (telles que les personnes vivant avec le VIH, les HSH et les jeunes) et le personnel doit être averti de ces opportunités par le biais de l'affichage de posters, de messages e-mail, de brochures, de notes Intranet, etc. Si ces formations sont payantes, les équipes pays locales peuvent envisager de conclure un contrat avec leurs organisateurs afin que les employés des Nations Unies puissent y participer sans avoir à s'annoncer auprès des Nations Unies. (Voir Section VI du texte principal sur les ressources).

Les solutions de formation gratuites externes aux Nations Unies incluent la diffusion d'articles d'un média imprimé local, l'information du personnel au sujet des liens entre les sites web et l'indication des dates et des heures auxquelles les chaînes de télévision ou de radio diffusent des programmes sur le VIH/SIDA.

---

<sup>23</sup> Certaines inquiétudes sont apparues au sujet de l'idée de former des conseillers et des éducateurs pour les pairs venant du personnel d'appui, tels que les chauffeurs. Bien que l'on ait conscience que ce personnel n'a peut-être pas la capacité de couvrir toutes les informations nécessaires sur le VIH/SIDA, les Nations Unies et d'autres instances ont remporté de vifs succès en apportant leur soutien aux éducateurs et aux conseillers provenant de la communauté locale. Pour obtenir une très bonne vue d'ensemble de tels efforts, vous pouvez vous référer au document *Éducation par les pairs et VIH/SIDA : concepts, utilisations et défis*, édité dans la Collection Meilleures Pratiques de l'ONUSIDA (UNAIDS/99.46).

### **E. S'assurer que le personnel a accès au conseil et au test volontaires et confidentiels (CTVC)**

Le CTVC doit être souligné comme une opportunité clé de formation sur le VIH/SIDA qui permet des discussions en tête à tête et privées avec des professionnels formés. Les accès au CTVC doivent être indiqués dans les informations de base couvertes par les matériels imprimés et les cours d'introduction, comme indiqué précédemment. Tous les membres du personnel doivent savoir où ils peuvent aller pour un CTVC et être encouragés à le faire. Si cela est payant, les équipes pays pourront envisager de conclure un contrat avec des organismes locaux pour que le personnel des Nations Unies puisse bénéficier de services de CTVC de manière anonyme sans avoir à s'annoncer auprès des responsables des Nations Unies.

### **F. S'assurer que le personnel soit formé par des personnes vivant avec ou affectées par le VIH/SIDA**

Il est important d'impliquer des personnes vivant avec le VIH/SIDA ou affectées par le virus<sup>24</sup> dans les activités de formation en leur demandant de partager leurs expériences lors de cours d'introduction, de séances d'information et de discussions périodiques. Si des membres du personnel des Nations Unies vivant avec le VIH ou affectés par le virus en parlent ouvertement, ils peuvent constituer des modèles forts pour d'autres, mais s'il ne se trouve personne dans ce cas dans le système des Nations Unies, les équipes de l'ONU peuvent s'adresser à des personnes appartenant aux groupes d'activistes locaux luttant contre le SIDA qui existent dans pratiquement tous les pays. En cas d'absence de tels groupes au niveau local, les bureaux régionaux et les équipes interpays du Secrétariat de l'ONUSIDA peuvent aider à en identifier dans les pays voisins.

Dans de nombreux pays, il peut également s'avérer possible d'organiser des visites dans des centres de services ou de soins destinés aux personnes vivant avec le VIH pour discuter de problèmes en rapport avec le VIH/SIDA. Du fait de leur travail avec des groupes communautaires, les groupes d'activistes luttant contre le VIH/SIDA disposent la plupart du temps de l'expérience nécessaire pour aborder les questions sensibles. Ils sont aussi nombreux à avoir travaillé avec des professionnels du gouvernement et du secteur privé.

Dans le même esprit, les membres du personnel doivent être invités à rejoindre des missions de terrain pour visiter des sites d'intervention lorsque cela est possible, ce qui permet de promouvoir la sensibilisation à l'égard des personnes vivant avec le VIH et d'élargir les perspectives concernant les programmes de lutte contre le VIH/SIDA des Nations Unies et d'autres organismes. Il faut encourager ces personnes (voire leur imposer) de faire part de leurs observations lors de réunions de l'ensemble du personnel et de partager ainsi ce qu'elles ont appris.

### **G. « Équipes de recherche »**

Le personnel qui ne participe normalement pas à des programmes de lutte contre le VIH/SIDA peut être sollicité, de manière sélective, pour entreprendre des recherches sur des questions telles que les difficultés qu'il y a à parler ouvertement de sa séropositivité, les obstacles auxquels sont confrontés les familles et les amis qui prennent en charge une personne vivant avec le VIH, les groupes vulnérables, la disponibilité des services, etc. Ces recherches peuvent être faites en utilisant des documents écrits, en interviewant d'autres membres du personnel de l'ONU et des personnes

<sup>24</sup> Les personnes affectées par le VIH sont notamment la famille et les amis de personnes vivant avec le VIH ou ceux qui ont perdu des proches en raison du VIH/SIDA.

extérieures au système des Nations Unies, en rendant visite à des groupes communautaires engagés dans le combat contre le VIH/SIDA, etc. Le personnel ayant effectué ces recherches présente ensuite éventuellement ses conclusions lors d'une réunion suivie de discussions sur ce qu'elles signifient pour le personnel des Nations Unies. Bien que cela prenne du temps, ce dispositif permet également :

- d'aider le personnel à en apprendre davantage au sujet du VIH,
- de faire appel aux talents – parfois sous-exploités – du personnel,
- de motiver le personnel en lui confiant une tâche inhabituelle,
- de renforcer le travail d'équipe, si l'on travaille au sein d'une équipe,
- de renforcer les compétences de recherche de manière plus générale, et
- de contribuer à améliorer la connaissance du VIH dans le pays, pour ceux qui participent à des activités de planification de la lutte contre le VIH, que ce soit pour des programmes sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies ou pour l'appui des ripostes nationales au VIH/SIDA.

## **H. Engagement communautaire**

Encourager le personnel à participer à des efforts communautaires de lutte contre le VIH/SIDA, que ce soit au sein ou en dehors des Nations Unies, constitue une approche efficace pour changer les attitudes et les comportements. La participation du personnel peut être encouragée en invitant par exemple les gens à :

- parler à des groupes communautaires de la question du VIH/SIDA<sup>25</sup>;
- se porter volontaires dans des organisations offrant des services en rapport avec le SIDA ;
- rendre visite chez eux aux membres du personnel infectés ou affectés par le VIH/SIDA,
- appuyer les membres du personnel qui vivent avec le VIH en les aidant à avoir accès à des services, et
- soutenir les familles de personnes vivant avec le VIH ou endeuillées par la perte d'un proche.

Certains organismes peuvent dans une certaine limite permettre au personnel de s'engager dans ce type d'aide communautaire pendant les heures de travail ou alors d'encourager le volontariat en dehors des heures de travail.

---

<sup>25</sup> Le personnel qui s'exprime face à des groupes extérieurs peut nécessiter une formation spéciale pour se préparer à cette activité. Cela peut être fait en collaboration avec des groupes extérieurs d'activistes de la lutte contre le SIDA ou par le biais de programmes de formation des orateurs organisés au sein des Nations Unies.

## Annexe 2

### La formation sur l'appui aux ripostes nationales au VIH/SIDA<sup>26</sup>

Il est important de souligner que les propositions dont la liste suit ne constituent pas des approches s'excluant l'une l'autre mais qu'elles sont en fait plus efficaces lorsqu'elles se conjuguent au sein d'une « approche combinée » de la formation dans le cadre d'un plan de formation bien conçu aux niveaux mondial, régional, des pays, des organismes et des personnes.

Il faut rappeler qu'en utilisant le modèle des « composantes » et en se référant aux normes minimales pour *l'ensemble* du personnel des Nations Unies mentionnées précédemment, les approches indiquées ci-dessous prennent pour hypothèse que les membres du personnel professionnel qui appuient les ripostes nationales au VIH/SIDA participeront également aux activités de formation en rapport avec le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies.

#### A. Apprendre par soi-même et grâce à sa propre réflexion

C'est l'une des approches les plus importantes pour améliorer sa compétence professionnelle en général et certainement aussi dans le domaine du VIH/SIDA. Alors qu'une telle formation existe déjà sans doute de façon informelle, elle sera plus efficace si chacun prévoit d'y consacrer du temps de manière régulière et permanente. Cela peut inclure les options suivantes :

1. **Lire la documentation produite par les Nations Unies.** Il est essentiel de s'assurer que les documents de base sur le VIH/SIDA produits au sein des Nations Unies ont été lus. Cela signifie lire (et relire) des documents tels que la Déclaration d'engagement de l'UNGASS et le suivi, les documents sur les objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire, les matériels pertinents de la Collection Meilleures Pratiques de l'ONUSIDA, les documents de politique et de stratégie de l'ONUSIDA et des différents organismes des Nations Unies, etc. Les guides pratiques des Nations Unies qui existent sont utiles, mais il faudrait en élaborer d'autres.
2. **Lire la documentation publiée en dehors des Nations Unies.** D'excellents matériels sont disponibles, y compris des revues professionnelles, des guides et des documents publiés par des organismes de recherche et des universités (tels que Family Health International, le Health and Development Network, le Center for Harm Reduction, la London School of Hygiene and Tropical Medicine, et la Johns Hopkins University) ainsi que des organismes bilatéraux (tels que le DiFD et l'USAID).
3. **Faire des recherches sur Internet.** Les matériels susmentionnés sont pour la plupart disponibles en ligne. En outre, le site Internet de l'ONUSIDA donne accès à une multitude d'informations sur les politiques, les meilleures pratiques, les conférences, etc. Certains des principaux portails Internet sur le VIH/SIDA, tels que AEGIS et The Body, constituent d'excellentes sources d'information pour une formation personnelle. En outre, différentes lettres d'information d'excellente qualité sont envoyées directement par e-mail aux abonnés, ce qui leur permet d'être tenus informés des développements les plus récents – y compris, par exemple, les mises à jour quotidiennes de l'ONUSIDA et les mises à jour sur le VIH/SIDA de la Fondation Kaiser.
4. **La réflexion systématique sur les expériences positives et négatives** rencontrées au cours des travaux d'appui aux ripostes nationales au VIH/SIDA constitue une opportunité de formation importante trop souvent négligée. Cela veut dire réfléchir sur la manière dont le VIH/SIDA nous affecte professionnellement et personnellement. Les praticiens des Nations Unies qui publient les résultats de leurs travaux sous forme d'études de cas où de leçons

<sup>26</sup> Bien qu'il y ait certaines similitudes entre la présente Annexe et l'Annexe 1 concernant la formation aux approches visant à appuyer la riposte nationale au VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies, il y a suffisamment de différences pour que cela justifie qu'on les distingue l'une de l'autre.



retenues ne sont pas bien récompensés pour leurs efforts malgré le fait que cela peut représenter un apprentissage significatif tant pour celui qui écrit que pour son lecteur. Le système des Nations Unies doit trouver des moyens pour encourager et récompenser de tels travaux de réflexion et de recherche (Le point C.4 ci-dessous suggère un mécanisme possible).

## **B. Apprendre par le biais de communautés de pratique et de mise en place de réseaux dans les pays**

Apprendre à l'échelon des pays avec des partenaires, internes et externes au système des Nations Unies, constitue une approche excellente pour renforcer ses connaissances et ses compétences. On peut le faire de différentes manières :

1. **Mettre en place des mécanismes réguliers de formation et de partage.** Ceux-ci pourraient inclure des réunions visant à créer des réseaux d'entraide, des groupes de discussion et des déjeuners de travail. Ces manifestations peuvent être organisées autour d'orateurs invités venant du pays ou de visiteurs extérieurs, de membres de réseaux présentant leurs idées ou leurs travaux, ou sous forme de discussions de groupe, de débats et d'études en commun de documents écrits comme indiqué au point A ci-dessus, de visites en groupes sur le terrain, etc.
2. **Se mettre en partenariat avec le gouvernement, les ONG et les plus importants organismes bilatéraux** pour organiser des événements de formation peut être un facteur significatif pour renforcer leurs capacités, parallèlement à celles des Nations Unies<sup>27</sup>. Il peut toutefois s'avérer utile pour le système des Nations Unies de limiter certains événements à des groupes internes à l'ONU pour qu'il soit plus facile pour chacun de s'exprimer franchement et sans détours.
3. **Entreprendre des examens à mi-parcours et en fin de projet.** À certains moments clés du cycle d'un projet, ou après la finalisation de grands projets, il est possible d'apprendre des choses très importantes en discutant avec l'ensemble ou une partie des partenaires des enseignements tirés et en réfléchissant aux besoins de formation supplémentaires et à la manière d'y répondre.

## **C. Apprendre par le biais d'activités inter pays, régionales et interrégionales**

Apprendre à partir des expériences – positives ou moins réussies – des autres pays, notamment dans la même région, est d'une importance capitale. Bien qu'évidemment plus coûteuses et donc à utiliser moins souvent, les activités interrégionales sont également utiles pour se former. Parmi les exemples en la matière, citons :

1. **Organiser des conférences régionales.** Des conférences régionales périodiques, en faisant appel à des experts des Nations Unies travaillant sur des programmes en rapport avec le VIH/SIDA, constituent d'excellents forums pour faire participer les autres et en tirer des enseignements mutuels. Ces conférences peuvent tourner autour d'un thème majeur et/ou prévoir une série de cours parallèles sur toutes sortes de sujets. Il est clair que de telles conférences ne sont pas faciles à organiser, mais ce que l'on en retire au niveau de la constitution de réseau et de la formation peut être significatif si elles se déroulent bien. Si ces conférences se limitent aux responsables des Nations Unies, le nombre de personnes touchées sera relativement restreint, mais on peut en atteindre un plus grand nombre si l'on invite également les gouvernements, les ONG, la société civile et les organismes bilatéraux, grâce à un appui et un financement éventuels de la part de différents donateurs.

---

<sup>27</sup> Un avantage supplémentaire pourrait être d'obtenir des ressources pour financer ces activités de formation auprès des donateurs qui y participent.

2. **Vidéoconférences.** C'est là l'une des approches clés actuellement pilotées par le projet de l'École des cadres du système des Nations Unies intitulé « Renforcement des capacités des Groupes thématiques des Nations Unies sur le VIH/SIDA par une formation à distance ». Programmer régulièrement des activités avec des participants d'autres pays pour discuter de leurs succès mais également des difficultés actuelles et engager le dialogue sur la manière de les dépasser est un excellent moyen pour apprendre les uns des autres.
3. **Séminaires et visites sur le terrain.** Pour renforcer les connaissances et les compétences, on pourrait demander aux pays ayant mis en place des programmes efficaces, tels que le Brésil, l'Ouganda, le Sénégal, et la Thaïlande, d'organiser des séminaires et des visites sur le terrain avec des participants d'autres pays pour partager les expériences et susciter un dialogue.
4. **Réseaux thématiques et équipes d'action.** Organiser des réseaux thématiques (ex : sur les thèmes VIH/SIDA et éducation, VIH/SIDA et drogues, enfants rendus orphelins par le SIDA, appui aux Commissions nationales de lutte contre le SIDA, etc.) et des équipes d'action pour traiter ces thèmes, peut prendre différentes formes telles que:
  - réunions périodiques de réseau pour l'échange d'idées, des présentations d'experts et des discussions
  - création d'un site web ainsi que de listes de diffusion via Internet sur les thèmes, et notamment la recherche de modérateurs pour faciliter les groupes de discussion via e-mail
  - organisation de vidéo ou de téléconférences
  - mise en place d'équipes interpays qui travailleront périodiquement sur un thème spécifique tel que la planification, l'évaluation ou la manière de régler les problèmes
  - rédaction lors d'ateliers de comptes rendus des meilleures pratiques et projets moins réussis, ce qui constitue en soi une formation. Les rapports écrits deviennent alors un moyen de partager les enseignements tirés et les informations avec des personnes ne participant pas aux ateliers.
5. Les **Équipes d'appui aux pairs** dans lesquelles deux à trois personnes de pays différents maintiennent une relation durable pour échanger des idées, discuter des difficultés et des solutions peuvent fournir un bon moyen pour les personnes d'une région de se soutenir et d'apprendre mutuellement. L'essentiel de la constitution de réseau peut se faire par e-mail et téléphone avec des réunions occasionnelles en face à face.

#### D. Apprendre lors d'ateliers

Si les ateliers sont bien organisés et d'une durée raisonnable, ils peuvent constituer une excellente méthode de formation au VIH/SIDA<sup>28</sup>. Organiser de tels ateliers aux niveaux des pays, régional et mondial afin d'améliorer les connaissances en rapport avec le VIH/SIDA est une manière utile de garantir une certaine uniformité et un contrôle de qualité concernant les thèmes abordés. Cela est particulièrement vrai si l'atelier utilise les excellents guides et matériels publiés par les Nations Unies et d'autres organismes réputés<sup>29</sup>.

Bien qu'il faille développer d'autres approches de formation, on sait que de nombreuses personnes apprécient la chance de pouvoir apprendre en groupe, d'oublier les préoccupations quotidiennes et de se concentrer sur un sujet particulier pendant un temps bien défini. Ceux qui ont pu suivre des ateliers devraient partager cette expérience en organisant des séances d'information ou d'autres activités pour d'autres membres du personnel qui n'ont pas pu y participer.

<sup>28</sup> Attention : il arrive trop souvent que les membres du personnel des Nations Unies considèrent les ateliers comme étant le meilleur ou le seul moyen de se former. Bien que ceux-ci puissent en effet offrir une excellente occasion d'apprendre, ils sont relativement coûteux à organiser et ne sont pas toujours accessibles au personnel, notamment si l'on tient compte de la décentralisation des Nations Unies. Il est recommandé aux membres du personnel de chercher d'autres moyens de formation.

<sup>29</sup> Des matériels d'atelier sur tout un éventail de sujets en rapport avec le VIH/SIDA sont disponibles sur le site web consacré à la stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH/SIDA. Voir les annexes 4-6 pour trouver des exemples.

Les animateurs, les formateurs, les conseillers qui dirigent les ateliers peuvent venir du système des Nations Unies aussi bien que de l'extérieur.

## **E. Se former à distance**

L'ONUSIDA a déjà commencé à expérimenter la formation à distance avec un appui pour la prévention de la transmission mère-enfant du virus (prévention de la TME), l'intensification de la riposte locale et, comme indiqué, le projet pilote « Renforcement des capacités des Groupes thématiques des Nations Unies sur le VIH/SIDA par une formation à distance ». La collaboration la plus directe concernant ces projets est celle qui est maintenue avec l'École des cadres du système des Nations Unies de Turin, le Réseau mondial pour l'enseignement à distance de la Banque mondiale (RMED) et le Portail mondial du développement de la Banque mondiale. Le projet du Groupe thématique comprend des dialogues via Internet et des activités de formation à partir de vidéos. Nous devons évaluer ces projets pour voir s'ils produisent un impact et étudier si cette approche peut être reproduite ou élargie et de quelle manière.

Les sites web, les listes de diffusion via Internet et les e-mails offrent des moyens valables pour échanger des expériences et documenter des pratiques instructives afin d'améliorer la formation. Les obstacles sont entre autres de maintenir les utilisateurs engagés et actifs, de collecter en permanence les expériences et les pratiques instructives, et de diffuser ce qui est utile. Le Portail mondial du développement de la Banque mondiale est un outil qui existe et sur lequel la formation électronique en matière de VIH/SIDA aux Nations Unies pourrait se fonder.

Il existe maintenant un certain nombre de ressources en ligne pour la formation du personnel de l'ONU sur le VIH/SIDA sur le site consacré à la stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH/SIDA : <http://www.developmentgateway.org/unhivlearning>. Ces ressources sont le fruit de création d'une centrale d'informations sur les ressources de formation en rapport avec le VIH/SIDA qui doit encore être affinée afin de devenir plus conviviale pour les utilisateurs et mise à disposition mondialement. La formation à distance peut également inclure des partenariats, notamment avec les universités, afin de garantir une formation de grande qualité.

Questions restées sans réponses au sujet des approches de la formation à distance :

- Comment les professionnels peuvent-ils gérer une formation à distance compte tenu des exigences et des pressions quotidiennes liées à leur emploi ?
- Les pays et les membres du personnel des Nations Unies sont-ils prêts pour des approches de formation utilisant l'Internet étant donné les contraintes associées aux technologies de l'information et les comportements face à celles-ci ?

## **F. Apprendre grâce aux expériences des personnes vivant avec le VIH/SIDA ou affectées par le virus**

Cet aspect a déjà été évoqué à l'Annexe 1 (approches de formation sur la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies) mais est souligné ici comme l'une des stratégies de formation les plus efficaces, notamment pour les experts qui appuient la riposte nationale au VIH/SIDA. Cette approche consiste à écouter des personnes vivant avec le virus ou directement concernées par lui, et à travailler et même passer quelques moments avec elles. Ces expériences permettent au personnel professionnel de mieux comprendre la réalité du VIH/SIDA et d'en inclure les aspects subjectifs, émotionnels et spirituels dans l'élaboration des programmes et des projets de riposte à la maladie. Il est tout aussi essentiel d'apprendre à comprendre nos peurs, nos

attitudes et nos réactions liées à un travail sur des questions en rapport avec le VIH/SIDA que de traiter les aspects factuels et objectifs de la formation.

Les personnes vivant avec le VIH doivent, lorsque cela est possible, être impliquées dans la planification des initiatives de formation afin de s'assurer que celles-ci tiennent compte de leurs réalités. Elles devraient également être invitées à participer en tant qu'animateurs et conseillers.

### **G. Travailler auprès d'autres organismes des Nations Unies et dans d'autres régions**

Cela est recommandé à la fois pour la formation à court et à plus long terme. Ces échanges, qu'ils se déroulent sur plusieurs mois ou plusieurs années, peuvent renforcer les connaissances et les compétences des individus ainsi que celles des organismes au fur et à mesure de l'assimilation de nouvelles idées et de nouvelles stratégies dans les programmes des Nations Unies œuvrant contre le VIH/SIDA. Ces expériences de formation aident également à promouvoir une collaboration plus efficace.

### **H. Encourager les opportunités de formation en dehors des Nations Unies**

Le personnel devrait s'enquérir des opportunités de formation sur le VIH/SIDA existant en dehors du système des Nations Unies. Cette option offre la possibilité de s'engager aux côtés d'autres personnes travaillant dans le domaine du VIH/SIDA. Il est ainsi possible de participer ou de s'associer à des activités de formation organisées par d'autres organismes tels que les agences canadienne (CIDA) ou suédoise (SIDA) pour le développement international, ou encore l'USAID. Ces organismes et bien d'autres s'attaquent aux mêmes problèmes que ceux que nous rencontrons et nous pouvons conjuguer nos forces pour améliorer les compétences du personnel professionnel des Nations Unies.

Bon nombre d'universités, d'audience locale, régionale ou mondiale, organisent des formations courtes sur le VIH/SIDA et celles-ci devraient être exploitées par le personnel des différents organismes des Nations Unies. Certains cours universitaires d'excellente qualité sont disponibles en ligne. Ainsi, le département de psychologie industrielle de l'Université de Stellenbosch et l'École nationale de santé publique de l'Université de médecine d'Afrique du Sud (MEDUNSA) ont uni leurs forces pour créer un diplôme de troisième cycle universitaire sur le VIH/SIDA dans le monde du travail. Les Nations Unies ont récemment encouragé un certain nombre de membres du personnel de différents pays à suivre cette formation.

Les détachements mutuels de personnel avec les bilatéraux et les ONG, aussi bien en envoyant notre personnel qu'en servant de centre d'accueil pour le leur, peut également se révéler un moyen valable pour renforcer les connaissances et les compétences.

### **I. Apprendre par l'expérimentation**

Encourager l'expérimentation et les nouvelles approches de lutte contre le VIH/SIDA doit être souligné comme un moyen de formation essentiel. Cela est particulièrement important au vu de l'engagement permanent et croissant des Nations Unies en faveur d'une simplification et d'une harmonisation des programmes. Pouvons-nous par exemple expérimenter une programmation commune à l'échelon des pays, si cela implique de s'écarter des politiques et des directives normalisées de chaque organisme ? Les sièges des différents organismes encourageront-ils une telle expérimentation, voire la récompenseront-ils ? En fin de compte, nous devons nous assurer

que la formation se traduit par une meilleure mise en œuvre et non pas seulement par une amélioration de notre connaissance conceptuelle du VIH/SIDA.

#### **J. Ceux qui peuvent former les autres : les mentors, les accompagnateurs, les pairs, les animateurs-formateurs, les entraîneurs, etc.**

Renforcer les compétences du personnel professionnel pour aider les autres à apprendre au sujet du VIH/SIDA peut aider à élargir les possibilités de formation au sein et en dehors des Nations Unies. Les membres du personnel de l'ONU agissant en tant que personnes-ressources sur la question du VIH/SIDA ont le double avantage de venir augmenter le groupe de formateurs disponibles pour mettre en œuvre des activités et de renforcer les connaissances et les compétences de la fonction de personne-ressource. La formation régionale des animateurs sera l'un des moyens permettant de promouvoir cet apprentissage.

Identifier les professionnels du système des Nations Unies déjà considérés comme des experts dans un ou plusieurs domaines liés au VIH/SIDA et leur demander de développer les compétences d'autres professionnels de la lutte contre le VIH/SIDA pourrait constituer un excellent moyen pour renforcer les compétences. Ces personnes, mentors, accompagnateurs, « copains » et pairs de l'entourage proche font fonction de conseillers, de soutiens, de formateurs et de guides. Les meilleures pratiques actuelles mettent en évidence le fait que de toutes les relations potentielles sur le lieu de travail, certaines des plus importantes sont celles qui se nouent avec des mentors, des entraîneurs, des copains ou des pairs qui appuient et renforcent les compétences parmi les membres du personnel. Associer un président de Groupe thématique expérimenté à un président nouvellement nommé représente une autre approche valable. Les mentors, les accompagnateurs et les pairs pourraient également être utiles pour renforcer le programme de l'ONUSIDA si des relations étaient établies entre les différents organismes. Il faudrait alors développer les structures – formelles et informelles – de l'ONUSIDA pour gérer une telle approche mais le résultat en vaudrait certainement la peine.

Parmi les autres rôles de formation importants, citons : les animateurs de réseaux et de réunions, les modérateurs de groupes de discussion e-mail, les entraîneurs, les orateurs, les présentateurs, les modérateurs de débats, les administrateurs de ressources en ligne, les concepteurs et rédacteurs des meilleures pratiques, les éducateurs pour les pairs, etc.

#### **K. Apprendre en intégrant la formation du personnel et des clients plus efficacement**

Étant donné la mission des Nations Unies consistant à renforcer les capacités de nos partenaires dans les gouvernements et la société civile, il nous incombe de trouver des opportunités pour apprendre avec nos homologues, en les invitant à se joindre aux activités que nous organisons ou en nous joignant aux leurs.

## Annexe 3

### Qui appuiera les activités de formation sur le VIH/SIDA ?

Dans le texte principal de la stratégie d'apprentissage, il est fait référence à un certain nombre d'acteurs susceptibles d'appuyer les activités de formation au niveau mondial, au plan régional et à l'échelon des pays. La présente annexe examine plus en détail chacun de ces niveaux. Il n'est pas possible d'indiquer avec précision le rôle de chacun des pays, régions ou sièges d'organismes. Cette annexe se propose de répertorier tous les acteurs éventuels et ce qu'il est possible de leur demander.

#### I. Appui à l'échelon des pays

##### A. Au sein du système des Nations Unies

Le rôle principal que joueront le Coordonnateur résident des Nations Unies et le Groupe thématique sur le VIH/SIDA a déjà été décrit dans la Section VII et ne sera donc pas mentionné ici. La Section V recommande également de désigner une équipe pour entreprendre l'élaboration d'un plan de formation sur le VIH/SIDA à l'échelon du pays et que cette équipe assure le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du plan. Comme indiqué, l'équipe peut être composée du Groupe de travail technique sur le VIH/SIDA, du Groupe de travail administratif local des Nations Unies (qui comprend des cadres responsables des ressources humaines) ou d'un groupe spécial mis en place pour assumer les responsabilités indiquées. Il est également souhaitable d'inclure les associations locales du personnel dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des activités de formation en rapport avec le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies.

Le Coordonnateur résident et le Groupe thématique peuvent également faire appel aux groupes suivants de personnes pour obtenir une assistance :

1. **Fonctionnaires experts de la lutte contre le VIH/SIDA.** Les organismes des Nations Unies à l'échelon des pays comptent pratiquement tous dans leurs effectifs des experts qui travaillent à temps plein ou à temps partiel sur des programmes d'appui aux ripostes nationales au VIH/SIDA. Ils jouent souvent un rôle clé au niveau des programmes de formation conçus pour le gouvernement et les autres partenaires. Étant à la fois ceux qui apprennent et ceux qui organisent la formation, ils devraient jouer un rôle significatif dans la planification et la mise en œuvre des programmes de formation sur le VIH/SIDA destinés au personnel des Nations Unies. Il faut faire appel à eux en tant que personnes-ressources, animateurs de réseau, organisateurs d'ateliers, accompagnateurs, mentors, présentateurs, modérateurs de débats, etc.

Les cadres techniques sur le VIH/SIDA incluent souvent des médecins auxquels les membres du personnel font appel pour des informations et des conseils individuels sur la question du VIH/SIDA. Forts de cette expérience, ils peuvent être appelés à participer à des programmes de formation destinés aux responsables des ressources humaines, au personnel médical et aux éducateurs pour les pairs.

2. **Coordonnateurs ONUSIDA dans les pays.** Il est évident que les coordonnateurs jouent un rôle en aidant l'équipe de pays et le Groupe thématique sur le VIH/SIDA à planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer les programmes de formation sur le VIH/SIDA. Ils peuvent aider à recenser les matériels disponibles auprès de sources régionales et mondiales ainsi que des personnes-ressources et des organisations externes. Comme le personnel professionnel, ils peuvent être sollicités en tant que personnes-ressources, animateurs de réseau, organisateurs d'ateliers, accompagnateurs, mentors, présentateurs, modérateurs de débats, etc. Les coordonnateurs

peuvent également appuyer les pays en aidant à fournir des mises de fonds de départ pour promouvoir la formation et le renforcement des capacités.

Dans certains pays, les Coordonnateurs de pays sont assistés par des administrateurs de programmes ou de projets désignés par le Secrétariat de l'ONUSIDA à l'échelon national. Ces administrateurs peuvent jouer un rôle clé dans les initiatives de formation.

3. **Cadres responsables des ressources humaines et du personnel.** Chacun des organismes des Nations Unies emploie des cadres responsables de l'organisation des enseignements et de la formation d'ensemble du personnel – qui sont le plus souvent les responsables des ressources humaines et du personnel. Ils reçoivent leurs directives de leur Directeur d'agence et peuvent aider à planifier et mettre en œuvre les activités de formation sur le VIH/SIDA, notamment celles liées au lieu de travail aux Nations Unies.

Le personnel chargé des ressources humaines a lui-même besoin d'une formation spécifique supplémentaire. Il doit être préparé à : (a) informer le personnel sur les politiques de l'ONU en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies, (b) administrer les droits, (c) entreprendre des recherches sur les possibilités de formation ainsi que les services médicaux et de soins disponibles sur place et susceptibles d'aider l'ONU à lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies, (d) orienter le personnel comme il convient vers des services internes et externes au système des Nations Unies, (e) s'assurer qu'un dispositif de confidentialité a été mis en place et fonctionne, (f) conseiller le personnel sur les questions liées au VIH/SIDA et garantir le respect de la sensibilité et de la confidentialité dus à chacun, (g) conseiller les supérieurs hiérarchiques sur la manière de travailler avec des membres du personnel qui peuvent être infectés ou affectés par le VIH/SIDA, et (h) aider les dirigeants et les responsables de bureaux à élaborer des pratiques liées au VIH/SIDA qui soient applicables sur le lieu de travail ainsi que dans l'environnement local.

4. **Professionnels de santé affiliés aux Nations Unies.** Le personnel médical de l'ONU et celui affilié à l'ONU constitueront des ressources de formation clés pour les programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies. Ce sont souvent les premières personnes auxquelles s'adressent les membres du personnel qui ont des questions sur le VIH/SIDA. S'assurer qu'ils sont capables d'éduquer, de renseigner, de conseiller, d'orienter et de traiter le personnel est donc une composante essentielle de l'élaboration non seulement d'une stratégie de formation mais aussi d'une approche globale de la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies. Outre leur rôle dans des entretiens individuels, ils peuvent être sollicités pour la planification des activités de formation, agir en qualité de personnes-ressources lors d'événements de groupe et de foires.
5. **Associations du personnel.** Inclure les associations locales du personnel dans la planification et la mise en œuvre des activités de formation sur le VIH/SIDA aide à s'assurer que les besoins et les points de vue spécifiques du personnel sont pris en considération. Il peut être fait appel aux associations du personnel pour encourager les employés à participer à des activités de formation sur le VIH/SIDA. Elles peuvent donner des conseils sur la manière d'adapter des matériels mondiaux et régionaux au contexte local. Elles peuvent aider en conseillant le personnel sur les politiques et les ressources existantes en partenariat avec le service des ressources humaines et le personnel médical. Les associations du personnel constituent également des groupes de référence intéressants pour identifier les éducateurs pour les pairs potentiels.

6. **Ceux qui ont suivi la formation MEDUNSA.** Le Département de psychologie industrielle de l'Université de Stellenbosch et l'École nationale de santé publique de l'Université de médecine d'Afrique du Sud ont uni leurs efforts pour créer un diplôme universitaire de troisième cycle destiné aux directeurs et administrateurs dont la fonction requiert qu'ils gèrent les programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Les Nations Unies ont récemment apporté un soutien financier à plusieurs membres du personnel de différents pays pour qu'ils puissent suivre cette formation et ils devraient être sollicités lors de la planification et de la mise en œuvre des programmes de formation sur le VIH/SIDA.

## **B. En dehors du système des Nations Unies**

Le Coordonnateur résident et le Groupe thématique devraient envisager comme une activité utile d'assigner à un consultant ou à une équipe des Nations Unies la mission de réaliser un inventaire des organismes et des personnes-ressources potentiels existant dans le pays et auxquels on pourrait faire appel pour fournir une aide aux activités de formation sur le VIH/SIDA. Ces ressources seraient disponibles pour apporter une aide aux programmes de formation tant du système des Nations Unies que du gouvernement ou d'autres instances. Diverses ressources semblent pouvoir être utiles :

1. **Organismes de services liés au SIDA, ONG, universités et consultants publics ou privés.** Il existe dans la plupart des pays des ressources humaines qui peuvent être sollicitées en dehors du système des Nations Unies pour aider à la planification et à la mise en œuvre des activités de formation sur le VIH/SIDA. Il peut également être possible de détacher des fonctionnaires des Nations Unies pour travailler dans des programmes mis en place par ces organismes pour un public plus large.
2. **Personnes vivant avec le VIH et personnes autrement affectées par le VIH/SIDA.** Les personnes vivant avec le VIH constituent une excellente source d'aide aux programmes de formation sur le VIH/SIDA. Ce sont des partenaires particulièrement précieux pour les programmes de formation touchant aux questions émotionnelles, lesquels sont essentiels pour susciter des changements d'attitude et de comportement.
3. **Grands organismes bilatéraux et ONG.** Les grands organismes bilatéraux (tels que les agences canadienne et suédoise de développement international et l'USAID) et les grandes ONG (Croix-Rouge, Save the Children Fund, CARE et Médecins sans Frontières) peuvent avoir des programmes locaux de formation sur le VIH/SIDA destinés à leur propre personnel et ils sont souvent prêts à permettre au personnel des Nations Unies d'y participer. Ils peuvent également être favorables à l'idée d'organiser des programmes communs de formation du personnel, de partager des matériels et des personnes-ressources, ce qui présente des avantages mutuels pour les Nations Unies et les organismes partenaires.

## **II. Appui au niveau régional**

Les structures régionales du Secrétariat de l'ONUSIDA (Équipes interpays) et les structures régionales des organismes des Nations Unies qui disposent de bureaux régionaux constituent des ressources valables pour les activités de formation ou les programmes organisés au niveau régional et à l'échelon des pays. Leurs activités peuvent notamment consister à :

- A. **Recenser les ressources au niveau régional.** Dans les régions comme dans les pays, les équipes doivent être encouragées à dresser un inventaire des organismes et des personnes-ressources potentiels susceptibles d'apporter leur aide aux activités de formation sur le VIH/SIDA. Il pourrait s'agir de membres du personnel des Nations Unies travaillant dans la région et



pouvant fournir une assistance en tant qu'animateurs lors d'événements<sup>30</sup>, ainsi que des organismes, des universités, des animateurs et des formateurs externes aux Nations Unies.

- B. **Recenser des opportunités de formation externes dans la région.** En rapport avec ce qui précède, un appui régional pourrait inclure des mises à jour au sujet des formations universitaires, des ateliers externes, des conférences, etc. au sein de la région de façon que les bureaux de pays soient informés des opportunités qui pourraient s'avérer utiles pour eux.
- C. **Recenser les matériels de formation sur le VIH/SIDA produits au niveau régional.** Les bureaux régionaux peuvent aider à recenser les ressources qui ont été produites au sein et en dehors des Nations Unies susceptibles d'être utiles pour les activités de formation sur le VIH/SIDA.
- D. **Organiser la formation des animateurs-formateurs.** Il peut s'avérer possible pour les bureaux régionaux, en collaboration avec les structures mondiales et les équipes de pays, d'organiser des événements de formation destinés à ceux qui travaillent à la mise en œuvre des activités de formation à l'échelon des pays et au niveau régional. Des personnes appartenant au système des Nations Unies ou extérieures pourront y participer.
- E. **Organiser des ateliers et des conférences au niveau régional.** Les ateliers et les conférences peuvent constituer des forums de formation efficaces et les organes régionaux ont un rôle clé à jouer dans leur organisation.
- F. **Appuyer les réseaux régionaux.** Les réseaux ont souvent besoin de structures au niveau régional pour leur servir de point de départ et d'appui. Toutefois, les régions peuvent également coordonner les responsabilités avec les administrateurs à l'échelon des pays en leur demandant de diriger un réseau pour la région.
- G. **Faciliter les échanges entre pays et organismes.** Cela a été décrit dans l'Annexe 2 sur les approches de formation et bénéficiera d'un appui régional.
- H. **Sites Internet régionaux.** Certaines régions peuvent avoir les capacités suffisantes pour élaborer et exploiter des sites proposant des matériels, des pratiques instructives, des listes de diffusion via Internet, etc.

### III. Appui au niveau mondial

Les structures mondiales du Secrétariat de l'ONUSIDA et les organismes des Nations Unies à titre individuel ont un rôle clé à jouer pour garantir une formation d'excellente qualité au sein de l'ensemble du système des Nations Unies. Avant de définir le rôle de chacun de ces acteurs, il a été convenu que le Secrétariat de l'ONUSIDA prendra la tête de la mise en œuvre de la stratégie d'apprentissage pour les prochaines années – au moins jusqu'à ce que cette stratégie soit bien ancrée au sein des activités de l'ensemble des Coparrainants aux niveaux mondial, régional et des pays. Sans ce leadership, il est très probable que la stratégie demeurerait théorique et ne pourrait être pleinement mise en œuvre et de manière optimale. En outre, le Secrétariat doit assurer le leadership en matière de suivi de la mise en œuvre des activités de formation au niveau général, sur la base des informations fournies par les régions, les pays et les différents organismes.

L'appui dispensé dans les régions peut parfois s'appliquer au niveau mondial, comme c'est le cas de l'appui fourni à l'ensemble des régions ou de l'organisation d'événements d'envergure internationale, les organismes internationaux ont toutefois un rôle spécifique à jouer sur la scène mondiale :

---

<sup>30</sup> On pourrait faire appel aux animateurs des bilans communs de pays du Cadre d'Aide au Développement des Nations Unies (CCA/UNDAF) formés en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies pour fournir une aide aux programmes de formation sur le VIH/SIDA, notamment en effectuant des activités de programmation commune et d'intégration de la lutte contre le VIH/SIDA dans les cadres de développement existants.

## A. Offrir un appui au plus haut niveau

1. Les **directeurs des organismes internationaux** ont la responsabilité non seulement de placer la question du VIH/SIDA en tête des priorités d'un point de vue programmatique, mais également de mettre en avant les programmes de formation sur le VIH/SIDA destinés à leur personnel. Cela peut s'exprimer de différentes manières, notamment<sup>31</sup> :
  - s'exprimer au sujet de la nécessité d'une formation sur le VIH/SIDA lors de réunions avec l'ensemble du personnel et de réunions avec les directeurs et le personnel d'encadrement,
  - établir des directives pour les cadres et le personnel sur les initiatives de formation sur le VIH/SIDA,
  - attribuer aux chefs de missions à l'échelon des pays la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de formation sur le VIH/SIDA, et
  - exprimer leur appui lors des réunions du Comité des Organismes coparrainants.
2. Les **points focaux VIH/SIDA** basés au siège de chacun des organismes doivent être visiblement impliqués dans des programmes de formation, y compris en plaidant pour la mise en œuvre des programmes de formation, en intervenant en tant que personnes-ressources lors des événements mondiaux et régionaux, en identifiant les besoins et les ressources, en allouant des fonds, etc.
3. Les **responsables de la formation** dans les différents organismes des Nations Unies doivent s'assurer que l'on accorde l'attention requise à la question du VIH/SIDA dans les priorités de formation au niveau mondial de leur organisme respectif tout en s'assurant que des fonds sont provisionnés à cet effet dans leur budget. Ils doivent également continuer d'appuyer la coopération interinstitutions pour la production de matériels et l'élaboration d'approches pour la formation sur le VIH/SIDA.
4. Le **Secrétariat de l'ONUSIDA** doit continuer à jouer le rôle de catalyseur au niveau de la promotion des programmes de formation sur le VIH/SIDA par le biais de son Directeur exécutif et des autres responsables de haut niveau. Le Secrétariat doit également fournir des ressources (humaines et financières) par le biais du Budget-plan de travail intégré, un appui à l'élaboration de matériels et une animation des réseaux, et assurer la mise en œuvre des initiatives mondiales, etc.

## B. Créer et exploiter une centrale d'informations permanente sur les ressources de formation

Le recensement des ressources existantes est déjà en cours de réalisation. D'autres efforts sont nécessaires pour évaluer et classer les matériels de manière plus complète. Il est possible que les matériels existants aient besoin d'être mis à jour et que de nouveaux soient élaborés au niveau mondial pour être utilisés dans des situations spécifiques à l'échelon régional et des pays. Le plus important est la nécessité d'un système de gestion d'une centrale d'informations sur les ressources, laquelle devrait se situer au Secrétariat de l'ONUSIDA, mais dont la responsabilité de la mise à jour régulière incomberait à chacun des Coparrainants à mesure que de nouvelles ressources seraient développées et que les anciennes deviendraient obsolètes.

---

<sup>31</sup> Cet appui au plus haut niveau s'est déjà manifesté en ce qui concerne la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies, lorsque le Secrétaire général, agissant en tant que président du Groupe des Nations Unies pour le Développement (UNDG), a appuyé lors de la discussion du point de l'ordre du jour sur la réforme de l'ONU, l'évaluation des besoins de formation, et lorsque les directeurs de différents organismes ont également demandé à leur personnel d'appuyer cette l'évaluation. Il serait bon qu'un soutien analogue s'exprime en faveur de la formation dans le cadre des ripostes nationales au VIH/SIDA.

### **C. Promouvoir le respect des normes mondiales de formation**

Il a été proposé de suivre les mécanismes à l'échelon des pays et chaque organisme au niveau mondial devrait militer en faveur du respect des normes mentionnées dans la Section V. Il leur faudrait demander des rapports par l'intermédiaire de leurs structures existantes sur la manière dont les normes sont respectées. Des structures de suivi similaires devront être établies pour le siège des organismes.

### **D. Renforcer les réseaux de formation**

L'un des rôles importants au niveau mondial du Secrétariat de l'ONUSIDA ainsi que de chaque organisme est d'établir une liste des personnes-ressources capables d'apporter une aide aux programmes de formation sur le VIH/SIDA et d'organiser la formation des animateurs, lorsque nécessaire, sur des sujets spécifiques et prioritaires. La liste devra comprendre des employés des Nations Unies ainsi que des consultants extérieurs et des employés d'organisations externes à l'ONU. L'élaboration de cette liste est déjà en cours et les ressources actuelles sont inscrites sur le site web consacré à la stratégie d'apprentissage. Il faut cependant en faire davantage dans ce domaine et la liste devra être tenue à jour.

## **Annexe 4**

### **Matériels de formation de l'ONU relatifs à la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies**

Les matériels de formation énumérés ci-après ont été produits au niveau mondial pour les Nations Unies, par l'ONUSIDA ou d'autres organismes. Cette liste – non exhaustive – présente des exemples de matériels mis jusqu'à présent à la disposition des projets entrant dans la stratégie d'apprentissage, et dont la liste est disponible sur le site des Nations Unies consacré à la formation sur le VIH/SIDA :

<http://www.developmentgateway.org/unhivlearning>

#### **ONUSIDA : SIDA et infection par le VIH – Information à l'usage des fonctionnaires des Nations Unies et de leur famille**

Cette brochure constitue une ressource pratique et directe, destinée à donner aux fonctionnaires des Nations Unies et à leur famille les informations les plus récentes disponibles sur le VIH et le SIDA. Tous les membres du personnel devraient avoir reçu un exemplaire de cette brochure et les personnes nouvellement recrutées doivent en recevoir un. Cette brochure est éditée en anglais, français, espagnol, russe, chinois, portugais, arabe et thaï.

#### **UNDG/ONUSIDA : Cours d'introduction sur le SIDA et l'infection par le VIH**

Les organismes des Nations Unies ont conjugué leurs efforts pour élaborer un cours d'introduction pour présenter la brochure mentionnée ci-dessus. Un guide de l'animateur-formateur pour présenter la brochure et « assurer davantage la promotion...d'une culture de tolérance et de compréhension... » a été élaborée parallèlement à une présentation de diapositives sous Power Point.

#### **ONUSIDA : Le VIH/SIDA sur le lieu de travail dans le système des Nations Unies**

Cette collection de documents de référence sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail aux Nations Unies est disponible en ligne et sur un CD-Rom qui a été adressé à tous les bureaux de l'ONU. Il inclut la brochure mentionnée ci-dessus, des « guides de l'animateur-formateur », des diapositives, des questionnaires et des documents qui peuvent être utilisés pour les activités de formation. Il comporte également des ressources clés en anglais, français, espagnol, russe, chinois, arabe et portugais.

#### **ONUSIDA : Principales étapes de mise en place au plan local d'un appui et de soins liés au VIH/SIDA en faveur des fonctionnaires des Nations Unies et des personnes à leur charge**

Ce document a pour but de souligner les principales étapes de l'élaboration de programmes locaux d'appui et de soins liés au VIH/SIDA pour les fonctionnaires des Nations Unies et les personnes à leur charge. Les étapes fournissent un cadre général à adapter et dont les priorités doivent être réorganisées en fonction de la situation locale. Bien que présentées par ordre de priorité, bon nombre de ces étapes peuvent être mises en œuvre simultanément. Elles incluent la fourniture aux fonctionnaires des Nations Unies et à leur famille d'informations actualisées, de mesures d'éducation et d'autres mesures de santé préventive pour permettre à chacun de se protéger de l'infection par le VIH et de savoir comment se comporter en présence du SIDA.

#### **OMS : Directives de traitement post-exposition**

Le traitement post-exposition est une riposte médicale d'urgence pour les personnes qui ont été exposées au VIH. Les directives ont été élaborées au moment de la distribution de kits de traitement post-exposition à toutes les équipes pays des Nations Unies. Une présentation sous Power Point décrit ce traitement. Les directives et les diapositives sont disponibles en anglais, en français et en espagnol.

### **Banque mondiale : Dossier d'information « Le VIH/SIDA sur le lieu de travail »**

En février/mars 2001, la Banque mondiale a diffusé un dossier d'information intitulé « Le VIH/SIDA sur le lieu de travail ». Il contenait des fiches de renseignements faciles à consulter sur les aspects médicaux de la maladie, la politique de l'emploi du Groupe de la Banque mondiale, les prestations médicales et d'invalidité, et les sources d'aide. Les dossiers d'information ont été distribués à tous les membres du personnel, à la fois à Washington et dans les bureaux de pays. Il se composait notamment des documents spécifiques suivants : (1) Un message du président du Groupe de la Banque mondiale à tous les membres du personnel, (2) la brochure ONUSIDA intitulée *SIDA et infection par le VIH – Information à l'usage des fonctionnaires des Nations Unies et de leur famille*, et (3) une brochure sur les services gratuits de conseil et de dépistage des anticorps du VIH disponibles à Washington, DC. Les matériels sont disponibles en anglais, français, espagnol, portugais, swahili, chinois, russe et arabe.

### **Banque mondiale : Questions fréquentes au sujet du VIH/SIDA**

La Banque mondiale a regroupé tout un ensemble de questions fréquemment posées au sujet du VIH/SIDA, ainsi que des fiches d'information sur les politiques concernant le VIH/SIDA, la couverture d'assurance médicale, etc. Ces fiches sont disponibles en anglais, français, espagnol, portugais et swahili.

### **HCR : Formation au réseau d'appui pour les pairs**

Un atelier d'une journée a été conçu par le HCR pour présenter un réseau d'appui pour les pairs consacré au VIH/SIDA. Les objectifs de l'atelier sont (1) d'examiner les aspects théoriques du VIH/SIDA, (2) de promouvoir une connaissance des besoins psychosociaux des personnes vivant avec le VIH/SIDA sur le lieu de travail et à leur domicile, (3) d'expliquer le rôle du chargé de l'appui pour les pairs s'agissant des membres du personnel et leur famille vivant avec le VIH/SIDA, (4) de renforcer la prise de conscience des composantes du programme de sensibilisation et de prévention liées au VIH/SIDA sur le lieu de travail, (5) de montrer comment recenser les ressources locales dans différents environnements, (6) de renforcer la confiance et de faciliter les discussions concernant les questions en rapport avec le VIH/SIDA avec les collègues de bureau, et (7) d'encourager les personnes à se rendre disponibles et à vouloir soutenir une personne vivant avec le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

### **PAM : Sensibilisation au VIH/SIDA et prévention à l'intention du personnel**

En mai 2002, le Programme alimentaire mondial (PAM) a élaboré une séance d'information de deux heures conçue pour présenter le VIH/SIDA au personnel. Ce cours inclut : (1) une définition et une description du VIH et du SIDA, (2) des discussions sur la manière dont le VIH peut être transmis et ne peut pas être transmis, (3) des explications sur les moyens permettant d'éviter l'infection par le VIH et la transmission du virus, (4) des explications sur le test de dépistage du VIH, (5) une discussion sur la politique de l'emploi des Nations Unies notamment en matière de VIH/SIDA, (6) une discussion sur l'importance de la confidentialité et de la non-discrimination sur le lieu de travail, et (7) des explications sur le kit de base du traitement post-exposition. Le cours inclut des notes et des instructions détaillées pour l'animateur avec des conseils sur la manière de présenter les idées, des diapositives et des propositions de sujets à débattre.

### **PAM : Manuel d'atelier sur le VIH/SIDA du conseiller du personnel**

En mars 2002, un manuel d'atelier a été élaboré par le PAM pour former les conseillers du personnel sur le VIH et le SIDA. Il est conçu pour animer un atelier de quatre heures.

## **Annexe 5 : Matériels de formation de l'ONU sur l'appui aux ripostes nationales au VIH/SIDA**

Les matériels de formation énumérés ci-après ont été produits au niveau mondial pour les Nations Unies, par l'ONUSIDA ou d'autres organismes. Cette liste – non exhaustive – présente des exemples de matériels mis jusqu'à présent à la disposition des projets entrant dans la stratégie d'apprentissage<sup>32</sup> et dont la liste est disponible sur le site des Nations Unies consacré à la formation sur le VIH/SIDA :

<http://www.developmentgateway.org/unhivlearning>.

Veillez noter qu'afin de ne pas alourdir la liste, nous n'y avons pas fait figurer les documents de référence tels que la Déclaration d'engagement de l'UNGASS.

### **ONUSIDA : Guide pour le processus de planification stratégique de la réponse nationale contre le VIH/SIDA**

Ce guide en quatre modules peut être utilisé par les pays pour entreprendre une planification stratégique de la lutte contre le VIH/SIDA. Les propositions de directives de l'ONUSIDA entendent présenter les principaux concepts de la planification stratégique avec suffisamment de souplesse pour permettre de les adapter à la planification au niveau national dans différentes régions et puissent faire office d'aide pratique pour les planificateurs à l'échelon du district ou communautaire. Le Guide de planification stratégique de base se compose de quatre modules qui traitent chacun d'un aspect du processus de planification stratégique : l'analyse de la situation, l'analyse de la riposte, la formulation du plan stratégique et la mobilisation des ressources. Les quatre modules accompagnés d'une présentation peuvent être téléchargés à partir du site web de l'ONUSIDA. (Les numéros de référence sont KM 30 pour la présentation, KM 31 pour l'analyse de la situation, KM 32 pour l'analyse de la riposte, KM 33 pour la formulation du plan stratégique et KM 97 pour la mobilisation des ressources). Les modules sont disponibles en anglais, français, espagnol et russe.

### **ONUSIDA : Site de documentation**

Le site web de l'ONUSIDA inclut de nombreuses ressources pour la formation à la planification, à la programmation, à la mise en œuvre et à l'évaluation des activités de lutte contre le VIH/SIDA. Les documents sont disponibles en ligne et pour la plupart en anglais, français et espagnol ainsi que dans certaines autres langues. Les principaux sujets portent sur : l'accès aux médicaments, les enfants et les jeunes, les soins et la prévention, l'épidémiologie, les questions touchant aux droits de la personne et à la sexospécificité, l'économie et le développement, la notification par les pays de l'incidence et de la prévalence du VIH, l'impact sur la santé, la transmission mère-enfant, l'alimentation en rapport avec le VIH/SIDA, les personnes vivant avec le VIH/SIDA, les ripostes à différents niveaux ou dans différents secteurs, les activités d'appui à la riposte, les populations spécifiques, les personnels en uniforme, l'ONUSIDA, les vaccins, et le conseil et test volontaires.

### **ONUSIDA et École des cadres du système des Nations Unies : Riposter au VIH/SIDA – l'UNDAF en action**

Ce projet de module d'orientation a été élaboré dans le cadre de la collaboration actuelle entre l'ONUSIDA et l'École des cadres du système des Nations Unies (Turin) pour fournir des matériels en vue de la formation du personnel de l'ONU sur le VIH/SIDA. L'objectif d'ensemble du module

<sup>32</sup> Les Coparrainants ont reçu l'an dernier plusieurs demandes de ressources pour la formation sur le VIH/SIDA mais, bien que ces ressources aient été promises, elles n'ont pas encore vu le jour.

est de fournir aux animateurs de l'UNDAF des connaissances sur les obstacles posés par l'épidémie de VIH et sur les stratégies qui se sont révélées efficaces pour lutter contre sa propagation. C'est également d'illustrer la manière selon laquelle une riposte concertée contre le VIH/SIDA a été élaborée en tant que programme commun des Nations Unies avec des enseignements clés de l'UNDAF. Ce module de trois heures est axé sur : la fourniture de connaissances sur les principaux problèmes soulevés par l'épidémie que les animateurs de l'UNDAF doivent posséder afin d'être crédibles dans des discussions sur le VIH/SIDA, les enseignements sur les questions d'organisation tirés de l'expérience des Groupes thématiques sur le VIH/SIDA et la stimulation du sens personnel de l'engagement à participer pleinement à l'appui des activités liées au VIH/SIDA.

### **ONUSIDA et Banque mondiale : *Conseils nationaux du SIDA – Manuel opérationnel de suivi et d'évaluation***

Ce manuel a pour objectif de : présenter les concepts clés, des procédures simples et claires parallèlement à une liste de contrôle du processus, le calendrier et les coûts d'élaboration d'un programme participatif de suivi et d'évaluation pour les conseils nationaux du SIDA, d'offrir les outils dont les partenaires de mise en œuvre ont besoin pour le suivi et l'évaluation, et de présenter des exemples de cahiers des charges et d'autres outils d'administration et de gestion du suivi et de l'évaluation. Il met l'accent sur le développement du système global de suivi et d'évaluation, dans le cadre du plan stratégique national, et du programme de suivi et d'évaluation ou du suivi des services fournis par les conseils nationaux du SIDA et leurs partenaires. Ce manuel est conçu comme une trousse à outils accompagnée d'une feuille de route, toutes deux faciles à utiliser par les professionnels chargés de la conception et de la mise en œuvre des programmes de suivi et d'évaluation.

### **FNUAP et École des cadres du système des Nations Unies : *Faire face au VIH/SIDA – le moyen de faire la différence***

Ce cours d'enseignement à distance a pour but (1) de fournir des connaissances sur l'épidémie de VIH/SIDA, de promouvoir certaines attitudes et de faire évoluer les autres afin d'éliminer les préjugés et la stigmatisation, (2) de promouvoir des activités de prise en charge et de prévention du VIH/SIDA fondées sur des expériences concrètes, et (3) de fournir aux participants les matériels et les compétences leur permettant d'exercer leurs activités de prise en charge et de prévention du VIH/SIDA en tenant compte des réalités concrètes. On estime à 40 heures le temps nécessaire pour que les participants suivent l'intégralité de ce cours (lequel n'est pas encore disponible en ligne. Pour de plus amples informations, prière de contacter le Dr Suman Mehta au FNUAP à l'adresse suivante : [mehta@unfpa.org](mailto:mehta@unfpa.org)).

### **PNUD : *Une riposte multifacette à la pandémie de VIH/SIDA***

Le numéro de juin 2002 d'*ESSENTIALS*, publié par le Bureau d'évaluation du PNUD, fait la synthèse des enseignements retenus des approches novatrices sur le renforcement des capacités et l'évaluation pour atténuer l'impact du VIH/SIDA dans les projets du PNUD et ceux d'organismes partenaires clés. Cette publication devrait encourager d'autres réflexions sur les implications des pratiques passées en vue d'orienter la programmation future. Ces synthèses constituent des outils de formation utiles pour les équipes pays et les professionnels travaillant sur les programmes de lutte contre le VIH/SIDA.

### **PNUD : *Guide d'atelier sur le VIH et le développement***

Le Guide d'atelier sur le VIH et le développement (*HIV and Development Workshop Guide*) encourage les actions formatrices et novatrices entre individus et groupes sur le continent africain en tant que fondement d'une riposte multisectorielle au VIH/SIDA efficace. La base conceptuelle du guide est multidisciplinaire par nature, et intègre des théories, des idées et l'aspect pratique. Le

guide encourage les participants et les animateurs à s'appuyer sur les connaissances et les ressources de base existantes dans les communautés en Afrique. Les buts de l'atelier sont :

- de sensibiliser davantage à la nature de l'impact de l'épidémie,
- d'intégrer un aspect VIH/SIDA dans la formulation des politiques et des programmes de développement,
- d'analyser les stratégies de renforcement des ripostes nationales et des ripostes communautaires face à l'épidémie,
- de promouvoir un engagement constructif et éclairé des participants dans les ripostes actuelles et futures à l'épidémie de VIH, et
- de recenser les politiques et les programmes nécessaires à tous les niveaux pour lutter contre les obstacles posés par l'épidémie de VIH.

Ces buts font référence à des initiatives de développement de programme qui sont efficaces, durables, coordonnées et multisectorielles. Les matériels incluent un manuel animateur, un manuel utilisateur et des diapositives pour chaque cours. Ils sont disponibles en anglais et en français.

### **Atelier de l'UNICEF sur le VIH/SIDA, les enfants et les conflits**

En août 2002, l'UNICEF a organisé un atelier au Kenya sur le VIH/SIDA, les enfants et les conflits. Les matériels incluent un programme sur trois jours, des notes détaillées sur le déroulement des séances les plus importantes, et des exemplaires pour les participants. Pour plus de détails, prière de contacter Tamar Renaud à l'UNICEF qui était responsable de la conception d'ensemble de l'atelier ([trenaud@unicef.org](mailto:trenaud@unicef.org)).

### **UNICEF : Lettre d'information sur le VIH/SIDA**

Le siège de l'UNICEF publie chaque mois une lettre d'information pour tenir le personnel professionnel informé des derniers développements sur les questions en rapport avec le VIH/SIDA.

### **FNUAP : Notes programmatiques *HIV Prevention Now***

Dans le cadre d'un effort visant à renforcer les capacités institutionnelles et à appuyer les travaux du FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la Population) dans les pays et avec les partenaires, le département VIH/SIDA du siège du FNUAP a publié une série de huit notes programmatiques (ou *Programme Briefs*) intitulées *HIV Prevention Now*. Ces notes fournissent des informations concises et pratiques sur différents aspects de l'épidémie et illustrent le rôle spécifique du FNUAP dans chaque domaine, du point de vue de la programmation. Les *Programme Briefs* sont composés des notes suivantes : No. 1 : Vue d'ensemble, No. 2 : Prévention de l'infection à VIH chez les femmes enceintes, No. 3 : Prévention des infections à VIH chez les jeunes, No. 4 : Tenir compte de la sexospécificité dans la prévention du VIH, No. 5 : Conseil et test volontaires (CTV) pour la prévention du VIH, No. 6 : Programmation du préservatif à des fins de prévention du VIH, No. 7 : Prévention du VIH dans les situations de crise humanitaire, et No. 8 : Programmation en vue de la prévention aux différentes étapes de l'épidémie de VIH/SIDA.

### **FNUAP et École des cadres du système des Nations Unies : Cours d'enseignement à distance sur des questions de population. Cours n° 2 : Faire face au VIH/SIDA – le moyen de faire la différence**

Les cours d'enseignement à distance sur des questions de population sont le résultat d'un projet interrégional financé par le FNUAP qui en assure également la mise en œuvre et dont le but est de fournir un mode différent de renforcement des capacités, particulièrement à l'échelon des pays. Mis en place comme un site web consacré à l'enseignement à distance, le projet a élaboré six cours d'enseignement à distance sur des questions de population clés (santé reproductive, mortalité maternelle, VIH/SIDA, plaidoyer, santé sexuelle et reproductive des adolescents, et



sexospécificité) destinés au personnel du FNUAP – qu'il soit au siège de l'organisme ou dans les pays, au personnel de projet, aux ONG et autres partenaires au sein des Nations Unies, et aux homologues nationaux ainsi qu'à un plus large public dans les institutions nationales. Le cours sur le VIH/SIDA a lieu deux fois par an (à l'automne et au printemps) sous forme de tutorat et dure huit semaines (avec cinq à sept heures d'enseignement par semaine). L'ensemble des matériels de formation se compose de trois modules (Module 1 : Introduction à l'épidémiologie du VIH, transmission et prévention du VIH, Module 2 : Prévention du VIH à partir de situations concrètes et stratégies de prise en charge, et Module 3 : Communication et conseil en matière de VIH/SIDA), d'un guide de formation, d'un manuel d'évaluation destiné à l'étudiant et d'une cassette audio sur la formation. Pour plus d'informations sur les cours d'enseignement à distance, prière de contacter Beverly Kerr, Coordonnatrice de l'enseignement à distance, Division d'appui technique, Siège du FNUAP ([kerr@unfpa.org](mailto:kerr@unfpa.org)).

### **FNUAP : Guide de formation du personnel du FNUAP sur la prévention du VIH**

Le guide de formation du personnel du FNUAP sur la prévention du VIH a été élaboré pour orienter le personnel technique et sur le terrain du FNUAP sur les questions les plus importantes concernant la prévention du VIH et dans le respect de l'orientation stratégique du FNUAP. Ce guide a également pour but d'élargir le champ de vision et les capacités du personnel technique du FNUAP travaillant à tous les niveaux, notamment au niveau régional et à l'échelon des pays, et dont les connaissances et les décisions sont primordiales pour les activités et les programmes de prévention du VIH. De même, le guide peut être utilisé par le personnel sur le terrain et dans les pays pour sensibiliser et orienter leurs homologues nationaux. Le guide est composé de six modules couvrant des sujets essentiels pour le FNUAP en matière de prévention du VIH : sexospécificité, atteindre les jeunes, programmation en matière de préservatifs, atteindre les femmes enceintes, atteindre les personnes particulièrement vulnérables du fait des situations dans lesquelles elles se trouvent, et prévenir le VIH dans le contexte de la population nationale et des processus de développement. Le guide est en cours d'adaptation pour des ateliers spécifiques de formation et d'orientation du personnel régional. Le guide et les manuels adaptés en fonction des régions seront bientôt disponibles sur le site du FNUAP. Pour plus d'informations, prière de contacter le Dr Julitta Onabanjo au FNUAP, Département VIH/SIDA au siège ([onabanjo@unfpa.org](mailto:onabanjo@unfpa.org)).

### **FNUAP : Document « Strategic Guidance on HIV Prevention »**

La publication du document *Strategic Guidance on HIV Prevention* (Orientations stratégiques en matière de prévention du VIH) est le fruit d'un exercice collectif et complet organisé au sein du FNUAP pour identifier la meilleure manière pour cet organisme d'avoir un impact sur l'épidémie. Cette publication a pour objectif de fournir des orientations au personnel du FNUAP et à d'autres sur l'avantage pointu et comparatif spécifique du Fonds dans la lutte contre l'épidémie. À cet égard, c'est un outil utile pour guider le personnel du FNUAP à planifier les activités de prévention de la pandémie, tout particulièrement à l'échelon des pays, en tenant compte de la situation de l'épidémie, des priorités et de l'appui fourni par d'autres organismes et partenaires, notamment les organismes coparrainants de l'ONUSIDA. Il est possible d'avoir accès à cette publication par le biais du site web du FNUAP à l'adresse suivante : <http://www.unfpa.org/aids/strategic/index.htm>.

### **Banque mondiale : Trousse à outils pour l'évaluation des besoins des enfants**

La trousse à outils pour l'évaluation des besoins des enfants fournit aux organismes qui travaillent dans des communautés affectées par l'épidémie de VIH/SIDA une méthodologie, un questionnaire et un programme pour évaluer les besoins des jeunes enfants. En utilisant l'enquête fournie, les enquêteurs réunissent des informations sur la famille et la personne en charge des jeunes enfants de chacun des foyers retenus pour l'enquête ainsi que des faits concernant les besoins, notamment

les besoins non satisfaits, de chaque enfant de moins de huit ans. Après avoir saisi les informations de l'enquête en utilisant des écrans préprogrammés de saisie de données, les organismes peuvent utiliser un programme informatique fourni pour analyser les données et établir des rapports. Ces derniers peuvent être utilisés pour aider à concevoir des programmes de service, obtenir des financements et suivre et évaluer les programmes qui visent spécifiquement les besoins des jeunes enfants et de leur famille dans des zones affectées par le SIDA.

### **UNESCO : Éducation pour la prévention de l'abus des drogues et du VIH/SIDA**

Ce site (<http://www.unesco.org/education/educprog/pead/AccFR.html>), présenté en anglais, en français et en espagnol, inclut un certain nombre de ressources pour la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de lutte contre le VIH/SIDA dans les écoles. C'est une ressource de formation utile qui inclut les meilleures pratiques pour les planificateurs de programmes d'éducation.

### **Programme alimentaire mondial : Questions fréquentes**

Le PAM a publié un résumé des raisons pour lesquelles il lui fallait combattre le VIH/SIDA et des manières pour y parvenir. Ce recueil de « questions fréquemment posées » constitue un excellent exemple de la manière de fournir des informations importantes sur la programmation en matière de VIH/SIDA au personnel élaborant des programmes.

## **Annexe 6 : Matériels de formation d'autres instances que les Nations Unies pour l'appui aux ripostes nationales au VIH/SIDA**

Les matériels ci-dessous ont été produits au niveau mondial par des instituts de recherche et des organismes bilatéraux de premier plan. Cette liste – non exhaustive – présente des exemples de matériels mis jusqu'à présent à la disposition des projets entrant dans la stratégie d'apprentissage. La sélection entend montrer l'éventail de ressources existant en dehors des Nations Unies, y compris les ressources en ligne, les trousseaux à outils, les guides d'ateliers et les manuels. Ces ressources (et bien d'autres) peuvent être consultées sur le site web consacré à la stratégie d'apprentissage sur le VIH/SIDA de l'ONU :

<http://www.developmentgateway.org/unhivlearning>.

### **Mini formation sur le VIH/SIDA**

Cette formation a été élaborée par l'ONG *Engender Health* à l'intention des dispensateurs de soins, notamment en santé reproductive, du personnel, des planificateurs et des administrateurs travaillant dans des milieux aux ressources sont limitées et désireux d'améliorer leurs connaissances sur le VIH/SIDA, et ceci dans le but d'améliorer les services fournis à leurs clients. Ces personnels sont les principaux destinataires de cette formation, mais les informations qu'elle fournit peuvent également se révéler utiles pour d'autres personnes désireuses d'en apprendre davantage au sujet du VIH/SIDA.

### ***Prévention et soins liés au VIH/SIDA dans des milieux aux ressources limitées : Manuel de conception et gestion de programmes***

Ce manuel comportant 28 chapitres et publié par Family Health International (FHI) présente les connaissances les plus récentes en matière de conception et de gestion de programmes de lutte contre le VIH/SIDA, de réduction du risque et de la vulnérabilité à l'infection par le VIH, de renforcement de la gestion des maladies sexuellement transmissibles et des services y relatifs, de réduction des risques d'infection des nourrissons par le virus, de réduction du risque de transmission parentale, d'appui aux personnes infectées et affectées par le VIH/SIDA ainsi que de leur prise en charge, et de perspectives pour l'avenir. Il a été conçu pour être utilisé par les administrateurs de programmes, le personnel technique et programmatique sur le terrain, le personnel des organismes donateurs et partenaires internationaux, les fournisseurs de soins de santé et les chercheurs sur le terrain.

### ***Trousse à outils sur le VIH/SIDA : Renforcer l'engagement politique en faveur d'approches et de programmes plus efficaces de lutte contre le VIH/SIDA***

Cette trousse à outils élaborée par FHI contient cinq modules pour aider les activistes souhaitant un renforcement de l'engagement politique en faveur d'approches et de programmes plus efficaces de lutte contre le VIH/SIDA de la manière suivante : (1) Le module Renforcement de l'engagement politique explique en quoi celui-ci est si important au regard des efforts de lutte contre l'épidémie de VIH/SIDA, (2) le module Évaluation de l'engagement politique décrit les manières de mesurer cet engagement en utilisant à la fois des indicateurs globaux et individuels, (3) le module Approche de modélisation de l'impact du SIDA (AIDS Impact Model – AIM) décrit étape par étape la méthode de modélisation de l'impact du SIDA, (4) le module Renforcement de l'engagement politique intranationale traite des approches susceptibles d'être utilisées pour développer cet engagement politique au niveau du district, et (5) le module Renforcement de l'engagement politique par le biais d'un élargissement de la participation au processus

d'élaboration des politiques décrit comment faire mieux participer tous les secteurs au dialogue, à la planification et à l'évaluation concernant les politiques.

***Politiques et plaidoyer en matière de prévention du VIH/SIDA***

Ce manuel publié par Family Health International fournit des propositions pour participer à l'élaboration des politiques. Il a été écrit pour les administrateurs de programmes, les défenseurs des politiques et d'autres qui s'intéressent au travail de plaidoyer et aux aspects liés aux politiques de la prévention du VIH/SIDA. Le manuel illustre le processus d'élaboration des politiques et a été écrit en suivant le point de vue d'une personne telle qu'un administrateur de programme dont le travail est régulièrement influencé par l'existence ou l'absence de politiques.

***Implication du VIH/SIDA au niveau de l'aide au développement : une trousse à outils***

Cette trousse à outils a été préparée pour aider le personnel de la Commission des Communautés européennes et les consultants à envisager les implications de l'épidémie de VIH lors de la fourniture d'une aide au développement. Il faut seulement utiliser les outils appropriés au bon moment. Les cinq éléments de la trousse à outils sont : (1) une présentation du VIH/SIDA, (2) une évaluation de l'importance de l'épidémie de VIH/SIDA au niveau national, (3) une liste de contrôle sectorielle axée sur trois domaines, à savoir les infrastructures (transports), l'éducation et le développement rural, (4) des directives pour intégrer la question du VIH/SIDA dans la gestion du cycle de projets, et (5) l'intégration de la question du VIH/SIDA dans les cahiers des charges des consultants.

***Ateliers participatifs avec des ONG et OBC luttant contre le VIH/SIDA : Guide de l'organisateur***

L'objectif de ce guide est d'apporter un soutien aux personnes qui organisent des ateliers participatifs avec les organisations non gouvernementales (ONG) et les organisations à base communautaire (OBC) luttant contre le VIH/SIDA dans les pays en développement. Il s'inspire des expériences pratiques de l'Alliance internationale contre le VIH/SIDA. L'Alliance est une organisation internationale non gouvernementale qui soutient l'action communautaire dans les pays en développement, de façon à ralentir la progression du VIH, à prendre en charge les personnes infectées par le virus et à réduire son impact sur les familles et les communautés. Depuis sa création en 1993, l'Alliance a fourni une assistance à la fois technique et financière à plus de 1 500 projets portant sur le VIH/SIDA et a collaboré avec des ONG et OBC de plus de 40 pays.

**Prévention de la transmission mère-enfant du VIH en Afrique : Orientations pratiques pour les programmes**

Ce document de l'USAID résume les connaissances actuelles au sujet de la transmission mère-enfant (TME) du virus et fournit des orientations pratiques pour mettre sur pied des interventions visant à prévenir la TME en Afrique qui soient sûres, abordables financièrement, réalisables, acceptables d'un point de vue culturel et efficaces dans différents milieux africains. En outre, ce document peut également être utilisé pour dialoguer sur les politiques et coordonner les efforts entre les autres organismes et ONG partenaires aux niveaux international, régional et national.

***Les réfugiés et le SIDA : Quel devrait être le rôle du secteur humanitaire ?***

*Les réfugiés et le SIDA* a été publié par la Commission des femmes pour les femmes et les enfants réfugiés sous les auspices du Groupe de travail interinstitutions sur la santé reproductive dans les situations de réfugiés, avec l'appui du Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR) et le Département d'État des États-Unis. Ce document a été élaboré pour fournir des orientations conviviales à l'utilisateur et pour engager les acteurs du secteur humanitaire travaillant dans les zones où se trouvent des réfugiés dans la lutte contre le VIH/SIDA. Il a pour but de sensibiliser et de

stimuler les responsables politiques, les administrateurs et les personnes chargées de la mise en œuvre des programmes pour qu'ils renforcent leurs activités de lutte contre le VIH/SIDA.

### ***Sexospécificité, VIH et droits de la personne : Manuel de formation***

Il est nécessaire de mettre en place une riposte sexospécifique contre le VIH/SIDA et ce manuel a été préparé pour répondre à ce besoin. Il a pour but d'aider les formateurs à améliorer leur connaissance de l'aspect sexospécifique du VIH/SIDA et de créer une motivation efficace chez un nombre important de personnes actives dans leur sphère d'influence pour qu'elles mettent en œuvre des ripostes appropriées contre les défis posés par l'épidémie. Ce manuel montre que ni le SIDA ni les différences liées au sexe ne sont insurmontables. Il s'appuie sur plus de dix ans d'expérience sur le terrain, tire parti des enseignements retenus et les analyse, puis en fait la synthèse dans le cadre conceptuel de la sexospécificité et des droits de la personne. Le manuel est disponible en anglais, en français et en espagnol.

### **Prise en charge des femmes infectées par le VIH : Vivre dans des milieux où les ressources sont limitées**

Pour riposter à l'épidémie internationale de VIH/SIDA, la JHPIEGO Corporation (affiliée à l'Université Johns Hopkins) collabore avec le Département américain de la Santé et des Services humains (DHHS) et l'USAID pour élaborer des programmes de formation et d'éducation sur la prise en charge des femmes infectées par le VIH dans des milieux où les ressources sont limitées. Le premier fruit de cette collaboration est une série de programmes de formation destinés aux médecins, aux formateurs universitaires et de soins de santé et à d'autres agents de santé, les connaissances techniques dont ils ont besoin pour fournir une prise en charge sanitaire de premier ordre aux femmes infectées par le VIH/SIDA. À ce jour, 11 formations ont été élaborées sur la base des ressources suivantes : (1) *Guide de la prise en charge clinique des femmes infectées par le VIH* (DHHS), (2) *VIH/SIDA et nutrition : un examen de la littérature et des recommandations pour les soins et le soutien nutritionnel en Afrique subsaharienne* (Academy for Educational Development – AED), (3) *Extension des traitements antirétroviraux dans les pays où les ressources sont limitées : Directives pour une approche de santé publique* (OMS) (projet 2002).

### ***Partenariat avec les médias***

Ce manuel fait partie d'une série de manuels élaborés par l'unité *Communication sur le changement de comportement* d'AIDSCAP. Son objectif est de proposer des moyens complémentaires pour établir un partenariat durable avec les médias. Il propose des idées pour quatre événements à organiser avec les professionnels des médias, des suggestions pour encourager la mise en place d'un réseau de professionnels des médias qui s'intéressent aux questions liées au VIH/SIDA et aux infections sexuellement transmissibles (IST), et des suggestions pour fournir aux journalistes de bonnes raisons de couvrir les questions touchant au VIH/SIDA et aux IST.

### ***Changement de comportement grâce à la communication de masse***

Il s'agit de l'un des manuels pratiques de type « How to ? » d'une série élaborée par l'unité *Communication sur le changement de comportement* d'AIDSCAP en collaboration avec l'unité *Maladies sexuellement transmissibles (MST)*. Il a pour but d'aider les administrateurs de programmes et les directeurs de dispensaires à introduire une communication sur le changement de comportement dans les projets de lutte contre les MST et de prévention. Le manuel fait des suggestions et propose des exemples pour évaluer les croyances, les inquiétudes et les pratiques des membres de la communauté en matière de MST, pour renforcer le rôle de la communication offerte par les dispensaires dans le changement des comportements, pour fournir une éducation et l'apprentissage de compétences dont les clients des dispensaires MST ont besoin pour changer de comportement,

pour former les agents de santé à la communication lorsqu'ils prodiguent prévention et soins en matière de MST, pour faire participer la communauté au programme de communication visant au changement des comportements, enfin profiter des changements de comportements qui se produisent graduellement pour affiner les messages de communication visant à encourager ces changements.

### ***Gestion des produits dans les programmes de CTV : guide de planification***

Pour aider à la création, la gestion et l'élargissement des programmes de CTV tant du point de vue gouvernemental que du point de vue programmatique, RPM Plus (Rational Pharmaceutical Management Plus) a récemment publié en collaboration avec Family Health International (FHI) un guide pratique pour la gestion des produits pharmaceutiques utilisés dans les programmes de CTV. Le document *Commodity Management in VCT Programs: a Planning Guide* recommande une rationalisation du système de gestion de ces produits au sein des services de CTV. Ce guide est destiné à un large public, notamment les planificateurs de programmes nationaux, les responsables politiques, les donateurs appuyant la fourniture de services de CTV et les administrateurs de ces services. Le document propose des orientations pratiques sur (1) la sélection de kits de test du VIH et d'autres produits essentiels pour le CTV, (2) l'estimation des quantités de kits à fournir et le choix des fournisseurs, (3) la gestion du stockage, le contrôle et la comptabilisation des stocks, et (4) l'assurance de la qualité des kits de test du VIH et du programme de CTV, et la garantie que les produits de dépistage du VIH sont utilisés de manière sûre et appropriée. Le guide contient également des études de cas réels dans les pays en développement qui ont permis d'améliorer la gestion des produits dans les programmes de CTV, ainsi que des instructions étape par étape pour aider les administrateurs de programmes à calculer les besoins en kits de test du VIH de leurs programmes.

### **Diffusion d'informations sanitaires sur le VIH/SIDA de la Fondation Kaiser**

En tant que service de diffusion sur le web de [kaisernet.org](http://kaisernet.org), HealthCast publie un grand nombre d'événements touchant la politique sanitaire, tels que séminaires, conférences ou briefings de presse. Ce sont d'excellents outils de formation. HealthCast assure une couverture en direct d'événements touchant au VIH/SIDA et en conserve des archives. Les récentes diffusions d'HealthCast incluent : les faits marquants de la XIV<sup>ème</sup> Conférence internationale sur le SIDA, le rôle des partenariats entre le secteur privé et le secteur public dans la lutte mondiale contre le VIH/SIDA, le VIH/SIDA et la sécurité, la tuberculose et le VIH/SIDA, l'inégalité entre les sexes et la santé des femmes, le traitement du SIDA et la prise de conscience du SIDA chez les jeunes, la TME, la connaissance du SIDA parmi les réfugiés et les personnes déplacées.

### **Fondation du Présent : forums de discussion électroniques avec modérateur**

La *Fondation du Présent*, basée à Genève, réunit une communauté plurisectorielle de plus de 10 000 membres – dont plus de la moitié vient de pays en développement – pour soulever et résoudre ensemble des problèmes liés à la santé, plus précisément au VIH/SIDA. Les forums de discussion électroniques avec modérateur – très novateurs – proposent des débats sur différentes questions liées au VIH/SIDA. En se faisant l'écho de connaissances et d'expériences existant dans les communautés, la *Fondation du Présent* aide à renforcer un consensus collectif sur le VIH/SIDA, d'un niveau local à un niveau international, dans les pays les plus affectés. Une formation est fournie pour renforcer les capacités des utilisateurs et établir des partenariats avec des organismes luttant contre l'épidémie. Les particuliers peuvent participer à des forums axés sur un sujet spécifique et/ou des forums mondiaux, régionaux et nationaux.

Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) unit dans un même effort les activités de lutte contre l'épidémie de neuf organismes des Nations Unies : le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), le Programme alimentaire mondial (PAM), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA), l'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime (ONUDC), l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et la Banque mondiale.

L'ONUSIDA, en tant que programme coparrainé, rassemble les ripostes à l'épidémie de ses neuf organismes coparrainants, tout en ajoutant à ces efforts des initiatives spéciales. Son but est de conduire et de soutenir l'élargissement de l'action internationale contre le VIH sur tous les fronts. L'ONUSIDA travaille avec un large éventail de partenaires – gouvernements et ONG, monde des affaires, scientifiques et non spécialistes – en vue de l'échange de connaissances, de compétences et des meilleures pratiques à travers les frontières.

## **Stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH/SIDA**

Renforcer les compétences de l'ONU et de son personnel  
pour riposter au VIH/SIDA

En avril 2003, le Comité des Organismes coparrainants du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) a approuvé une stratégie d'apprentissage pour aider le système des Nations Unies à renforcer les compétences de son personnel dans le contexte du VIH/SIDA. Les buts de la stratégie sont les suivants : développer les connaissances et les compétences de l'ONU et de son personnel pour leur permettre de soutenir au mieux les ripostes nationales au VIH/SIDA ; et de veiller à ce que tous les membres du personnel de l'ONU soient à même de prendre des décisions éclairées pour se protéger du VIH et, s'ils sont infectés ou affectés par le VIH, de faire en sorte qu'ils sachent où s'adresser pour obtenir la meilleure prise en charge et le meilleur traitement possibles. Il s'agit notamment de s'assurer que les membres du personnel comprennent pleinement les politiques de l'ONU relatives au lieu de travail pour ce qui a trait à l'élimination de la stigmatisation et de la discrimination à l'égard des personnes infectées et affectées par le VIH/SIDA.

La stratégie d'apprentissage offre à la famille des Nations Unies une vision et un plan pour aller de l'avant. Elle comprend les résultats escomptés, les normes minimum et les normes supplémentaires qui sont souhaitables pour les initiatives d'apprentissage de l'ONU.

La stratégie d'apprentissage a été préparée à l'intention des Equipes des Nations Unies dans les pays et des Groupes thématiques des Nations Unies sur le VIH/SIDA au niveau pays, ainsi que des personnes concernées par les programmes de lutte contre le VIH/SIDA et les questions liées au monde du travail dans tous les organismes des Nations Unies aux niveaux mondial et régional.



Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA

**ONUSIDA**

UNICEF • PAM • PNUD • UNFPA • ONUDC  
OIT • UNESCO • OMS • BANQUE MONDIALE

ONUSIDA – 20 avenue Appia – 1211 Genève 27 – Suisse  
téléphone : (+41) 22 791 36 66 – fax : (+41) 22 791 41 87  
Courrier électronique : [unaids@unaids.org](mailto:unaids@unaids.org) – Internet : <http://www.unaids.org>