

La 19^e réunion du Réseau des pays SUN s'est tenue du 18 au 22 mai 2015. La réunion a été organisée en 10 sessions de deux heures par télé et vidéoconférences dont six en anglais, trois en français et une en espagnol.

À cette réunion, ont répondu présents un total de 152 participants venant de 37 pays [Bénin ; Botswana ; Burkina Faso ; Cambodge ; Congo Brazzaville ; RD Congo ; Côte d'Ivoire ; Costa Rica ; El Salvador ; Éthiopie ; Ghana ; Guatemala ; Guinée-Bissau ; Guinée-Conakry ; Indonésie ; Madagascar ; Malawi ; Mali ; Mozambique ; Namibie ; Nigeria ; Pakistan ; Pérou ; Sénégal ; Sierra Leone ; Somalie ; Soudan du Sud ; Sri Lanka ; Swaziland ; Tadjikistan ; Tanzanie ; Gambie ; Togo ; Ouganda ; Vietnam ; Zambie ; et Zimbabwe], y compris 9 participants qui se sont joints par système de vidéoconférence. Les participants de 18 pays (Bangladesh, Burundi, Cameroun, Comores, Haïti, Kenya, République kirghize, République démocratique populaire Lao, Lesotho, Libéria, Mauritanie, Myanmar, Népal, Niger, Philippines, Rwanda, Yémen et État indien du Maharastra) n'ont pu se joindre à la conférence.

45 % des participants étaient des fonctionnaires dans leurs gouvernements nationaux, 28 % provenaient d'entités des Nations Unies, 13 % de la Société civile, 6 % des donateurs et 4 % du Secteur privé.

L'ordre du jour de la réunion était le suivant : 1) Débat thématique : « *Renforcement d'une culture de partenariat efficace dans le Mouvement SUN* » 2) Information sur les priorités actuelles du Mouvement SUN : Contexte global - Mises à jour relatives aux processus de l'après-2015 et de la Deuxième conférence internationale sur la nutrition (CIN 2) ; Formulation de l'avenir du Mouvement SUN - Mise à jour relative aux décisions du Groupe Principal et au suivi ; Soutien apporté au Mouvement SUN pour l'obtention des résultats : Mises à jour relatives à l'exercice du suivi financier et au suivi de cet exercice ; Mises à jour relatives à la mobilisation sociale, au plaidoyer et à la communication ; Informations concernant l'atelier sur la capacité fonctionnelle ; exercice de suivi 2015.

Débat thématique : « *Renforcement d'une culture de partenariat efficace dans le Mouvement SUN* »

Les participants ont été invités à examiner les questions suivantes lors de la préparation de la téléconférence :

1. Avec quels acteurs êtes-vous actuellement associé et pourquoi ? Avec quels acteurs est-il complexe de collaborer et pour quelles raisons ?
2. Dans quels domaines collaborez-vous actuellement, ce qui n'était pas le cas auparavant ? Qu'est-ce qui a suscité ce changement ? Comment avez-vous trouvé un terrain d'entente ?
3. Quel est le taux de réussite de la coordination de tous ces secteurs et acteurs au niveau national et au niveau décentralisé ? Pourquoi ?
4. Comment les leçons tirées du processus de gestion des conflits d'intérêts GSO / SUN pourraient-elles soutenir et renforcer la collaboration efficace au niveau des pays ?

Exploiter et soutenir une culture de partenariat efficace est l'essence des capacités fonctionnelles au sein du mouvement. Dans le cadre des efforts continus du Mouvement pour renforcer l'engagement actif de toutes les parties prenantes, le processus de gestion des conflits d'intérêts a facilité notre compréhension des enjeux complexes qui se posent lorsqu'il s'agit de rassembler de nombreuses personnes dans une plate-forme multi-acteurs. Établir des lignes directrices et des cadres pour prévenir et gérer les conflits d'intérêts (CoI) est, en soi, un outil important lorsque cela permet l'engagement d'un large groupe de parties prenantes. Ce processus a également renforcé les Principes d'engagement qui servent de point d'ancrage au Mouvement. Les observations suivantes fournies par divers pays reflètent la façon dont les principes clés d'engagement sont à la base du travail multi-acteur ainsi que la façon dont les leçons tirées du processus de gestion des conflits d'intérêts (CoI) ont résonné tout au long des discussions au sujet d'un partenariat efficace.

Observations des pays

Les Principes d'engagement et les principales leçons tirées du processus de gestion des conflits d'intérêts (CoI) reflètent bon nombre des questions qui ont émergé lors de la discussion relative au renforcement de l'engagement efficace au sein des plates-formes multi-acteurs

Les principes énoncés étaient les suivants :

- Être inclusif.
- Être transparent et partager des informations, les programmes et les expériences.
- Être disposé à négocier.
- Être mutuellement redevables.
- Communiquer en permanence, c'est-à-dire, mettre en place des plates-formes pour le dialogue.
- Être mutuellement respectueux et chercher à gagner la confiance de ceux avec lesquels on travaille ; Reconnaître l'importance et le travail de toutes les parties prenantes.
- Connaître les engagements pris et les limites à ne pas franchir.
- Ne pas nuire.
- Consacrer les Principes d'engagement comme cadre éthique du Mouvement SUN.

Les leçons suivantes tirées du processus de collaboration ont été prises en compte dans les discussions.

- Le leadership est primordial à tous les niveaux; Le leadership, mené à partir de l'endroit où l'on se trouve est clé.
- Il est essentiel de disposer de politiques et lois écrites qui sont mises en œuvre et contrôlées de manière systématique.
- Il est nécessaire de mettre l'accent au niveau communautaire pour renforcer les pratiques de nutrition.
- Il faut décentraliser la responsabilité de la mise en œuvre. Une manière d'inciter les parties prenantes à s'engager au niveau décentralisé serait de financer les actions en fonction des résultats, et ainsi assurer une mise en œuvre effective.
- Il est nécessaire de décider comment inciter le secteur privé à contribuer aux biens publics.
- Les institutions universitaires nationales et locales peuvent contribuer au renforcement des capacités.
- Le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel est reconnu comme une norme internationale clé.

- Il est indispensable d'accepter que les conflits d'intérêts existent et sont normaux.
- Dans un conflit, il est nécessaire d'identifier en priorité les points de divergence, lorsqu'ils se rapportent à des différences sur des concepts ou des approches pour encadrer les problèmes ; et ensuite s'appuyer sur les points communs afin de faciliter le dialogue entre les deux parties en conflit.

D'autres principes ont également été mis en évidence.

- La mise en place d'un Cadre Commun de Résultats est cruciale pour obtenir une vision commune et partagée, et ainsi définir le rôle de chaque acteur.
- Chaque groupe d'acteurs doit avoir un réseau ou des institutions bien organisés.
- Le niveau élevé de l'ancrage de la plate-forme multi-acteurs (MSP) pouvant contribuer à permettre au Point focal de gouvernement de rassembler différents secteurs et acteurs. Les alliances efficaces permettant aux décideurs de haut niveau d'assurer la continuité des processus et politiques, en particulier lors du changement des administrations gouvernementales ;
- Les alliances ad hoc doivent être établies autour d'objectifs concrets et collectifs.

DÉFIS auxquels les pays sont confrontés en rassemblant les diverses parties prenantes

- Le manque de capacités en matière de formation (sur la coordination, le leadership, la communication, etc.), et des outils accessibles pour le plaidoyer, la communication, etc.
- Le manque de temps comme ressource pour le Point focal.
- Le manque de ressources humaines pour couvrir toutes les différentes tâches nécessaires à la coordination (en particulier lorsque la coordination au niveau local est nécessaire).
- L'implication de certains acteurs tels que le Secteur privé (la répartition géographique, la différence d'approche et d'objectifs entre les secteurs ainsi que la difficulté à définir leur rôle rend difficile leur implication), le ministère de l'Agriculture, la Société Civile et les donateurs (ils ne sont pas très impliqués et la coordination entre eux est insuffisante).
- Le manque d'expérience ou de mandat pour certains représentants de réseau.
- Le manque de connaissances sur la manière de montrer l'impact des actions entreprises.

Compétences requises pour une coordination efficace

Qualités personnelles :

- expérience pertinente ;
- patience ;
- enthousiasme ;
- flexibilité, capacité d'adaptation ;
- sensibilité pour éviter d'offenser certains acteurs ;
- capacité d'écoute ;
- empathie (capacité à percevoir et encadrer les questions à partir du point de vue de l'autre).

Compétences à acquérir pour être en mesure de mener la coordination entre différents acteurs :

- compétences en négociation ;
- compétences en communication et en plaidoyer ;
- compétence de leadership. Capacité à construire des alliances entre les acteurs ou secteurs, et à être inclusif ;
- compétence ou outils pour mieux comprendre le contexte et l'environnement (la situation, les acteurs, les rôles potentiels, etc.).

En résumé, les conférences téléphoniques ont démontré le large éventail de facteurs qui ont un impact sur l'engagement efficace : le niveau d'ancrage du Point focal, le leadership à tous les niveaux, la transparence, l'inclusion, l'importance de l'approche communautaire, la bonne communication et une solide compréhension de tous les partenaires. Ces enjeux exigent un large éventail de compétences, d'attitudes et de comportements de la part de tous les acteurs concernés pour soutenir un engagement efficace. Etant donné que le Mouvement SUN évolue, la compréhension des défis d'un partenariat efficace est importante pour réunir les ressources appropriées pour une réponse.