

# **RAPPORT DE REUNION DU CARREFOUR CONGOLAIS SUR LA GESTION DES CONNAISSANCES**

**Date:** Du 23 au 24 Novembre 2005

**Participants:** Voir la liste de présence en annexe

La séance a été ouverte par monsieur Bob Diangikulua qui a présenté l'ordre du jour de l'atelier pendant deux jours. Cet ordre du jour été adopté par l'assemblée et se présente de la manière suivante :

## **1ère journée:**

1. Présentation mutuelle des participants portant sur les éléments suivants;

- \* Noms
- \* Réseau d'appartenance
- \* Fonction dans le réseau ou l'ONGD
- \* Formation de base
- \* Expériences dans le monde associatif

2. Présentation des objectifs

3. Echange sur les acquis du moment de l'apprentissage organisationnel au niveau des réseaux ESPAF, RAUKIN, CSF et des ONGD IDECOMI et SADD portant sur :

- \* Le point sur l'état d'avancement
- \* La présentation des acquis
- \* L'exercice sur l'outil "DO et DON'T"
- \* Partage autour de la première capitalisation de SADD - IDECOMI

## **2ème journée:**

1. Exercice et échange sur l'outil "SPEED PARREN" et le contexte de son application

2. Perspectives d'action et programmation 2006:

- \* Activités
- \* Budget
- \* Engagement des différentes parties prenantes

## **I. PRESENTATION MUTUELLE DES PARTICIPANTS**

15 personnes présentes dont 6 femmes ont fait leur présentation suivant la fiche présentée, les autres personnes arrivées en retard ne l'ont pas fait et se sont contentées comme le reste à inscrire leur nom sur papier.

## **II. PRESENTATION DES OBJECTIFS**

- \* Faire le point sur l'état d'avancement de l'apprentissage organisationnel au sein des différents réseaux et ONGD impliqués dans le processus d'apprentissage, et exercices sur quelques outils de partage
- \* Analyser le résultat de la première capitalisation IDECOMI - SADD
- \* Définir les perspectives et modalités de poursuite du processus.

## **III. ECHANGE SUR LES ACQUIS**

L'échange sur les acquis a commencé par une brève présentation faite par Bob sur des problèmes, de parcours, de profil de chaque réseau ou ONGD. Cette brève présentation a été suivie par la présentation proprement dite des acquis

### **1. Présentation des acquis de ESPAF**

Elle a été faite par madame Florence Mbwiti qui s'est atténuée sur les points suivants:

- \* La présentation de l'espace femme qui est un réseau regroupant 17 réseaux
- \* Le processus de mise en oeuvre de l'apprentissage organisationnel au sein de l'ESPAF qui a commencé il y a 6 mois avec deux personnes qui ont été envoyées en formation dans ce but.

Deux problèmes importants se posaient au sein du réseau:

\* Un problème de communication, de circulation de l'information au niveau de tous les partenaires, des membres de 17 réseaux, du conseil d'administration, des 4 filières. Le problème est né seulement de la complexité des structures du projet que gère l'espace femme

\* Un problème de renforcement des compétences, compte tenu toujours de la complexité de l'organisation et aussi des femmes peu outillées à participer à l'effort de reconstruction. A cet effet, une formation a été organisée et une restitution au niveau de la présidente du conseil d'administration a été faite et à son tour celle-ci l'a répercutée aux autres.

Pour résoudre ce problème de communication, une fiche d'identification a été élaborée; cette fiche reprend tous les éléments qui peuvent permettre d'entrer facilement en contact avec une personne et de lui donner l'information. Et pour capitaliser tout ce qu'elles font, un feuillet a été élaboré, un feuillet pour se faire connaître et échanger.

## **2. Présentation des acquis de RAUKIN**

Elle a été faite par monsieur Narcisse Ladiabata. RAUKIN est un réseau qui regroupe plus ou moins 40 ONGD. RAUKIN a organisé ces différentes ONGD en 3 pools en fonction des besoins qui se posent au niveau de Raukin, de ces ONGD et à la base. Ces pools sont:

\* KIN - EST; Plus ou moins 10 ONGD qui avaient à réfléchir sur les stratégies à proposer et à expérimenter pour qu'il y ait restitution effective à la base, mais a proposé des solutions à opérationnaliser et proposer un calendrier.

\* KIN - CENTRE; Ce groupe avait pour thème "Stratégies de mobilisation des moyens pour qu'il y ait renforcement des connaissances et des compétences". Ce groupe a trouvé qu'il fallait partir du vécu afin de déterminer les compétences dont elle a besoin et a parlé aussi de l'existence des facteurs favorables et comment les exploiter.

\* KIN - OUEST; Le thème de ce groupe était "Stratégies pour des actions adéquates de renforcement des compétences individuelles". Le groupe a trouvé qu'il fallait faire un état de lieu par rapport aux compétences que l'ONGD a, par rapport aux besoins de l'ONGD et de la base et a fini par trouver qu'il y a beaucoup des lacunes au niveau des ressources humaines.

## **3. Présentation des acquis de CSF**

La présentation a été faite par monsieur Patrick Makengo, nouveau dans ce monde d'apprentissage organisationnel et pour lui et pour son organisation. C'est quelque chose de nouveau pour les membres. C'est pourquoi il a parlé de la formation du mois de juillet 2005 qui a été le point de départ de l'apprentissage organisationnel pour lui. Et ainsi, chaque vendredi à 16 heures a été réservé pour parler de cela.

## **4. Présentation des acquis d'IDECOMI et SADD**

Ce tandem avait comme problématique "La fuite et perte des cerveaux comme mobilité sociale au sein des ONGD congolaises". Il étudiait en fait les causes et conséquences de ce phénomène et des moyens de les combattre.

L'expérience de ce groupe a été présentée par monsieur Théo Lunkamba qui a présenté succinctement le document qui va faire l'objet d'un point important à l'ordre du jour. C'est pourquoi il ne s'est pas attardé là dessus.

Sur ce, la parole a été donnée à monsieur Patrick qui a présenté l'outil "Do et Don't".

## **5. L'outil "Do et Don't"**

Selon sa traduction, l'outil signifie "à faire" et "à ne pas faire". C'est une manière de penser et d'agir simple, rapide en quelques points par exemple en terme de planification, de renforcement des capacités ou lors de la remise et reprise. Le "Don't" se base par exemple sur les erreurs que quelqu'un a faites et qu'il faut éviter.

C'est un outil important qui ne prend pas beaucoup de temps. L'important, c'est ce qui vient en tête et il faut limiter ces conseils à 3 ou 5.

Ainsi, pour faire cet exercice, le groupe des participants a été scindé en trois sous - groupes en rapport avec des thèmes suivants:

\* RAUKIN et CSF ; Restitution

\* ESPAF ; Communication entre réseaux

\* IDECOMI / SADD ; Mobilité des personnes

Voici le résultat de chacun de ces groupes

### **5.1. ESPACE FEMME / CSF**

#### a. DO

- \* Acquérir les matériels et les moyens de communication
- \* Avoir un esprit d'équipe et de dialogue
- \* Mettre en place un journal d'information
- \* Connaître les coordonnées des personnes ou organes avec lesquels vous communiquez
- \* Communication permanente à tous les niveaux
- \* Analyse ou vérification de l'information avant de la diffuser
- \* Etre objectif dans la transmission de l'information et le respect de la hiérarchie
- \* Faire la synthèse de la communication en relevant les éléments - clés
- \* Se familiariser avec l'outil informatique
- \* Donner l'information exacte, totale et en temps utile.

#### b. DON' T

- \* Ne jamais manquer d'unités dans son téléphone
- \* Ne jamais manquer de suivre des médias
- \* Ne jamais donner l'information de manière sélective
- \* Ne jamais donner l'information trop tard
- \* Eviter les réunions improvisées sauf urgence
- \* Eviter la bureaucratie
- \* Eviter le mensonge et la déformation de l'information
- \* Eviter l'oralité
- \* Eviter la rétention de l'information

### **5.2. RAUKIN et CSF**

#### a. DO

- \* Faire la synthèse des modules de la formation et utiliser de bonnes techniques d'animation pour la restitution
- \* Assurer le suivi et accompagnement dans l'application des éléments de la formation
- \* Impliquer la base au programme de la formation et tenir compte de leurs besoins
- \* Planifier et annoncer les formations à temps
- \* Arriver à faire une bonne sélection, catégoriser les participants ( tenir compte du profil des participants )
- \* Mettre en place, renforcer le circuit de communication à tous les niveaux
- \* Adopter le langage de la base

#### b. DON'T

- \* Improvisation
- \* Eviter le cumul des charges
- \* Manque d'intérêt, des engagements par manque des moyens
- \* Le blocage de l'information destinée à la base
- \* Eviter d'interrompre le processus de formation

### **5.3. IDECOMI - SADD**

#### a. DO

- \* Cultiver la polyvalence (la permutation de poste en poste)
- \* Négocier le contrat
- \* Privilégier le positif
- \* Délégation circonstancielle de pouvoir
- \* Tuilage, forme d'initiation périodique au poste avant départ
- \* Valoriser chacun à son poste
- \* A la remise et reprise, relever les atouts et les limites de l'organisme
- \* Privilégier la pratique de doublure (lors de descente sur terrain)
- \* Privilégier le travail en équipe
- \* Cultiver l'intérim

## b. DON'T

- \* Eviter la personnalisation des postes et la spécialisation
- \* Eviter d'improviser le contrat
- \* Eviter le colportage sur personne du partant
- \* Ne pas sortir de ses attributions
- \* Retard dans la réalisation du contrat

Après présentation de cet outil, un autre apport a été apporté au sujet de l'outil;

- \* C'est un outil de communication entre 2 personnes
- \* C'est un outil à utiliser par rapport aux fonctions spécifiques, dans une fonction semblable dans une autre organisation. C'est inutile de le faire avec quelqu'un qui n'est pas intéressé.
- \* Son importance est que c'est un outil qui garantit le succès en un temps record et qui permet d'éviter les mêmes erreurs que les autres ont faites.
- \* C'est un outil qui a une liste limitée; 3 à 5 points suffisent.

## 6. PARTAGE AUTOUR DE LA PREMIERE CAPITALISATION IDECOMI / SADD

Patrick a commencé par présenter l'objectif du carrefour et de l'échange de cet après midi; Théo Lunkamba a pris la parole pour présenter les grandes lignes du travail et de répondre aux préoccupations de l'assemblée avant d'être remplacé par Legrang Tamukwo le jour suivant dans le même rôle.

L'objectif du carrefour est de capitaliser les expériences sur le vécu ou la lecture et de les voir appliquer dans les organisations de base, les organisations apprenantes.

L'objectif du partage de l'après midi est d'amender, de mûrir le document présenté par Idecom / Sadd par des suggestions et de l'adopter comme document du carrefour. L'objectif final est de le voir appliquer par les organisations. C'est pour cela que le document sera mis en ligne

Les principaux amendements suivants ont été proposés et adoptés:

1. Remplacer le terme "fuite de des cerveaux" par celui de la "perte de connaissance, car ce terme se réfère plus au cas de pays que d'une organisation qui fait au problème de mobilité sociale.
2. Laisser tomber les termes "récupération des cerveaux" parce qu'il y a des cas de retraite
3. Il faut ajouter les termes de "minimiser la perte de connaissance"
4. Il faut ajouter la retraite comme élément de départ volontaire, de fin mandat, de départ planifié, volontaire
5. La distinction sur les causes a soulevé un débat houleux et animé. Il a été proposé de retenir la distinction suivante;
  - \* causes liées à la personne
  - \* causes liées à l'institution
  - \* causes liées au contexte

L'unanimité n'ayant pas été faite, il a été laissé à la disposition des rédacteurs de voir comment reformuler la liste

6. p.3. Il faut ajouter comme conséquence l'élément suivant: le risque de disparition d'une ONGD suite au départ. Il a été donné l'exemple d'une organisation qui fut grande mais qui est devenue aujourd'hui naine à cause de trop de départ. A ce niveau, il a été demandé de faire la distinction entre deux catégories des personnels;

\* Ceux qui ont un travail externe de contact et d'intervention avec les partenaires comme les bailleurs. Ceux-ci quand ils partent, c'est l'image de l'Ongd qui risque de partir avec eux

\* Ceux qui font un travail interne comme la comptabilité, le départ de ceux-ci crée un impact interne.

Il faut donc mettre en exergue ces deux catégories

7. Ajout à faire au point 2.2 des éléments illustratifs, c'est à dire des éléments concrets; 2 ou 3 mots d'explication, des mots clés qui suscitent l'intérêt des gens sans entrer dans le détail.

8. A la page 6, il faut remplacer le mot costaud par pléthorique

9. Au point 2.4, enlever les N° 1 et 2 et en faire un texte et commencer la numérotation au point 3 qui deviendra le point 1; Il a aussi demandé de formuler les cinq points en mettant à la place de quelqu'un qui n'a pas été là.

10. A la page 6, au point f, remplacer "effets dus aux cadres partis" par " effets ressentis par l'organisation à la suite du départ des cadres".

11. A la page 7, au point iii, le titre sera remplacé et deviendra " Bonnes pratiques à proposer aux organisations apprenantes du carrefour.

12. A la page 8, il faut ajouter un quatrième tiret qui traitera de la remise et reprise, de la façon de la mener et des éléments qui font entrer dans cette remise et reprise, en plus de ce qui se fait habituellement et généralement.

13. A la page 8, les points 3.1.2 , 3.1.3 et 3.1.4 seront supprimés; ils seront des éléments tirets à mettre comme suite et éléments de 3.1.1.

14. A la page 9 , les points 3.1.5 et 3.1.6 seront supprimés; ce texte deviendra un simple encadré comme expérience d'Idecomi

15. La page 10 deviendra un simple annexe et sur ce contrat, le point 3 a posé problème; il faut en effet pour Idecomi préciser le contexte dans lequel l'expert peut intervenir et sa durée

16. La page 11 deviendra elle aussi une annexe et portera comme titre " Contrat de remise à disposition temporaire"

Sadd a été félicitée pour cela par les membres de l'assemblée générale car le contrat n'est pas une matière bien vue par les dirigeants des ONG.congolaises. Sadd ayant innové en la matière, elle est à féliciter.

17. A la page 13, il faut ajouter comme tiret au point 3.2.1; - la possibilité laissée au partant de dire ce qu'il trouve d'important pour la gestion. Le remplaçant aura aussi la latitude de poser des questions.

18. A la page 13, il faut ajouter comme tiret au point 3.2.2 ;

\* La possibilité laissée au partant de contribuer à la définition du profil de la personne recherchée et à la confection du cahier des charges pour le poste.

\* La possibilité laissée au partant de désigner en toute discrétion une personne à l'intérieur qu'il trouve capable de le remplacer et d'assumer ce poste.

19. Le point 3.2.4 de la page 13 et la suite deviendra un encadré.

## **7. EXERCICES ET ECHANGE SUR L'OUTIL « SPEED SPARREN »**

### **7.1. Utilité**

- Aide à avancer ; - dilemme  
- compréhension
- Dynamise l'atelier ; participation de tous
- Stimule d'apprendre les collègues
- Plus de 8 participants

### **7.3. Comment**

- Chaque participant choisit une question ; dilemme ou incompréhension
  - Classa en rangées doubles, vis à vis
  - Groupe en deux où il est question d'une demande et d'une offre
  - Présentation et conversation avec la personne en face l
  - Trois tours et systématisation et capitalisation personne
  - Inverser les rôles
- Après la présentation de cet outil par Patrick, un exercice a été effectivement fait pendant 60 minutes

## **8. PROGRAMMATION 2006**

Monsieur l'abbé Simon Pierre Mbadu, membre du Secrétariat d'animation, a présenté une sorte de bilan en commentant le budget 2005 , sur ce qui a été fait et ce qui n'a pas été. Celle – ci. ATOL va désormais travailler avec des réseaux Raukin, Espaf et Csf pour des raisons que Patrick a développés ;

- Esprit d'ouverture des dirigeants de réseaux
- Leur mandat leur permet de renforcer facilement leurs membres

Trois thèmes ont été retenus :

- Restitution
- Mobilisation des ressources
- Recherche – action

Et les activités retenues sont :

- Recherches – actions qui aboutissent à un document de capitalisation provisoire sur les 5 thèmes. Ici ce sont les sous-groupes, les sous-commissions qui travaillent
- Recherche – action secondaire : ils appliquent, vérifient et validé par le plus grand nombre

possible d'organisations Un thème ici, c'est tout le monde qui travaille

- 3 ateliers ont été retenus
  - ateliers thématiques : Février
  - atelier de mise en commun : Novembre
  - atelier bilan : Décembre

A l'atelier thématique, il faut essayer de dépasser le niveau de ses propres expériences et lire ce que les autres font.

Ainsi s'est achevé cet atelier de deux jours.

Fait à Kinshasa, le 25 NOVEMBRE 2005

**Le Rapporteur LEGRAND TAMUKWO KEPOY**

### **LISTE DES PARTICIPANTS**

<b>N°</b>	<b>NOMS</b>	<b>RESEAUX / ONG</b>
1.	MWEMBA JEAN CHR	RAUKIN / EMS
2.	VICTOR LUBUESE	IDECOMI
3.	CELESTINE PAPA	ESPAF / LIFEC
4.	ANGE CHRISTIANE WOPPA	ESPAF / OASIS
5.	CHARLOTTE DJIMBO LUNGUYA	ESPAF / RFMC
6.	JOSEPHINE CHARLOTTE ISALU	ESPAF / CODES
7.	PAULINE NAMITUNA	IDECOMI
8.	NARCISSE LADIABATA	RAUKIN / CPME
9.	THEOPHILE LUNKAMBA	IDECOMI
10.	MBWITI MA LWAMBA FLORENCE	ESPAF KIN
11.	GODEFROID FUNGA FUNGA	ESPAF / CDFI
12.	TAMUKWO LEGRANG	RAUKIN / SADD
13.	FRANCK KANINDA	RAUKIN / APEKAMO
14.	PATRICK VANDERHULST	ATOL BELGIQUE
15.	MAKENGO LUYILA PATRICK	CSF
16.	EUGENE KAKESA	ESPAF / FOLECO
17.	GENEVIEVE BEYA	ESPAF / CAUSE COMMUNE
18.	CONSTANTIN KASENDWE	IDECOMI
19.	BOB DIANGIKULUA	S.A / CARREFOUR
20.	MUKINYI A NGADI	RAUKIN
21.	ABBE SIMON PIERRE MBADU	CSF
22.	PELANI MBINGA	RAUKIN / GRAINE