

## **RAPPORT DE L'ATELIER DE MBUDI SUR L'APPRENTISSAGE ORGANISATIONNEL**

Du 19/04 au 21/04/07

Mbudi Centre Missionnaire Théophile Verbist Commune de Mont Ngafula

### **1 Objectifs de L'atelier :**

Il s'agit ;

- d'apprécier le niveau de compréhension et d'exécution de l'Apprentissage Organisationnel dispensé voilà plus de 2 ans aux représentants des associations. « il est pour ATOL question de vérifier d'une part si les ONGDS congolaises bénéficiaires de leur formation en gestion des connaissances ont mise en pratique les enseignements reçus pour tenter de résoudre les problèmes spécifiques de leurs organisations. »
- le programme d'ATOL arrive à terme, ATOL doit faire rapport sur le niveau de compréhension et/ou de maîtrise de l'Apprentissage Organisationnel de même que des lacunes qui persistent encore avant d'examiner les possibilités de poursuivre ce projet technique de renforcement des capacités en matière de l'apprentissage organisationnel.
- Question pour ATOL d'évoluer aussi lui-même d'avantage en suivant des différentes expériences des autres, d'en dégager d'avantage les expériences, dégager également des lacunes pour stimuler tous les participants à surmonter ces difficultés de sorte à compléter le cycle de l'Apprentissage Organisationnel.
- Cette rencontre est aussi un processus qui aide à apprendre les uns des autres, ou d'ailleurs, en illustrant l'opportunité de partager avec les autres pour tout adopter aux pratiques de nos organisations et nos vies.
- Il y a aussi lieu d'écouter, à titre d'exemple, ATOL dans son expérience en Angola et en Afrique de l'Ouest

### **2 PRESENTATION DES EXPERIENCES**

Chaque structure présente a présenté ce que pour elle :

- est le sens donné au concept Apprentissage Organisationnel ?
- les activités entreprises dans ce cadre ?

#### ***Réseau Action Femme***

*Pour la RAF, c'est une marche à suivre afin de fonctionner en harmonie, chaque membre s'occupe de sa tâche. On tient des réunions hebdomadaires puis d'évaluation.*

En termes d'activités, elle a signalé l'organisation et la participation aux diverses activités relative au du mois de la femme, participation également à la campagne sur la formation des droits de la femme. Elle a annoncé une réunion mensuelle d'auto évaluation.

Caroo, tout en reconnaissant l'importance des activités énumérées, elle a préféré que Mme BITOTA dégage les activités propres à l'apprentissage organisationnel et, celle-ci, rétorquera qu'au niveau des petites réunions de suivi et évaluation où chaque membre relève les faiblesses et les forces avant de proposer quelques pistes de solution.

Au niveau de la Coordination du RAF, à la suite du départ de Marie MOSSI, il y a eu des problèmes, tensions, de conflit de leadership. Ensuite, la RAF a organisé des élections pour la mise en place d'une nouvelle Coordination. Ce qui a impliqué la mise en place des nouveaux mécanismes de communication au sein du réseau. C'est un des exemples de l'apprentissage organisationnel prouvant la manière dont on a comblé la lacune provoquée par le départ de Marie Mossi.

### ***Réseau d'Agriculture Urbain de Kinshasa***

*L'apprentissage organisationnel est un processus qui dégage les stratégies pour le renforcement des compétences ou des capacités nécessaires au sein du réseau et des ONGDs membres.*

Les activités réalisées sont les sessions de formation, atelier, ... Grâce à l'apprentissage organisationnel, on a résolu le problème de circulation de l'information et des nouvelles en créant des pools, soit trois pools où on fait passer les messages sur la sécurité alimentaire.

La production doit correspondre aux exigences. Grâce à l'apprentissage organisationnel, RAUKIN a amélioré sa prestation, en dépassant la tenue désordonnée des activités à cause de la centralisation, pour un plan stratégique d'activités thématiques durables de 2007-2012.

RAUKIN tient des réunions mensuelles qui dégagent les forces et les faiblesses du mois avant de proposer de pistes de solutions. Grâce à la compréhension de l'apprentissage organisationnel, grâce à l'Internet, les membres du RAUKIN ont eu cette information sur le plan stratégique.

Au RAUKIN, l'apprentissage Organisationnel a permis e.a. la programmation du renforcement des capacités des producteurs de la volaille de sorte qu'ils améliorent leurs productions et, par le fait même, deviennent compétitifs en vendant des denrées et des vivres appréciées par la clientèle.

### ***Centre de Développement pour la Femme***

*L'apprentissage Organisationnel, est une manière de structurer et de gérer avec efficacité une organisation. Cela suppose la mise sur pied des outils méthodologiques permettant d'atteindre l'épanouissement de l'organisation, (la GAR, la P.P.O...)*

Au CDF, la pratique habituelle consiste en :

- La tenue des réunions avec les représentants des ONGDS ;
- Les rencontres d'échanges inter-ONG ;
- Le recyclage des agents permanents ;
- La tenue des ateliers de restitution.

Pour ce qui est de l'apprentissage organisationnel, a-t-il dit, les membres l'ont mise en application :

Ex 1 : La salaison des poissons

Constat : mauvaise qualité des poissons salés obtenus

Méthodologie appliquée : convocation des antennes qui pratiquent la salaison pour rechercher ensemble la cause de cette situation et d'en proposer des solutions.

Ex 2 : Atelier de sensibilisation sur le développement durable.

Constat : léthargie dans le travail après le départ du PAM.

CDF encadre les femmes qui sont dans les AGR. Aussi, a-t-on demandé à chaque organisation membre de déléguer un membre au Conseil d'Administration du CDF. Mais, avant l'apprentissage organisationnel, les déléguées aux activités de CDF ne restituaient pas souvent à leur base de l'information.

Pour combler cette lacune, le Conseil d'Administration du CDF a décidé de restituer auprès des diverses antennes lui-même. Grâce à une série de réunions avec le PAM (Programme Alimentaire Mondial), le CDF a obtenu une solution provisoire en attendant de trouver un autre partenaire.

### ***Réseau des Femmes Mennonites du Congo***

*L'apprentissage organisationnel est un processus de gestion de connaissances qui détermine le fonctionnement de l'organisation tel qu'il est observé en période de mise en œuvre de l'action. C'est comme un outil de travail ayant servi de stratégie à la réglementation de l'agir, du fonctionnement et de la politique du RFMC.*

A l'entendre, au RFMC, il y a eu restructuration de l'organisation grâce à la compréhension de l'apprentissage organisationnel. Cette organisation restructurée consiste entre autres aux jobs descriptions ; une répartition des tâches par spécialisation, un renforcement des capacités à travers la fonction sur la gestion des risques opérationnels et la planification, suivi et évaluation des programmes ainsi que sur l'organisation d'audit.

Il y a eu, la formation sur la salaison des poissons, la bonne gouvernance et transparence dans la gestion des coopératives.

Il a restructuré le statut et règlement d'ordre intérieur sans compter la réalisation des publications.

Les responsables insistent sur l'obligation d'honorer la gestion du temps.

L'apprentissage organisationnel a résulté dans la volonté de résoudre la léthargie de la structure et de la organiser la restructuration et les cycles de formation précités.

### ***Fédération des ONGDS Laïcs à Vocation Economique***

*L'apprentissage organisationnel est une procédure utilisée pour amener une amélioration au sein d'une structure.*

Cela a donné à penser à l'existence d'une léthargie au conseil fédéral, a un moment donné, une situation qui n'a pas manqué des répercussions néfastes sur le fonctionnement des cellules de base.

En fait des problèmes remarqués au CA, l'autocratie du Président du CA, la mauvaise justification des fonds, la rétention des informations et ceci en lien avec le manque d'un Secrétaire Exécutif.

Aux fins de surmonter ces inconforts, grâce à la compréhension de l'apprentissage organisationnel, la vice-présidente initiera le rétablissement de la communication sans exclusion. La réunion du Conseil d'Administration c'est de nouveau tenue et a débouché sur la structuration du C.A en y créant des commissions dont l'une chargée des projets et l'autre des finances. Grâce à cette mise en place, la fédération de la FOLECO Kinshasa est devenue partenaire du fonds Mondial.

La restructuration a continué au niveau des cellules de base. Le feuillet de liaison est publié fréquemment, l'harmonisation des rapports au Conseil d'Administration n'est plus sujette en question. Il y a eu des voyages au Bas-Congo pour partager cette expérience et en acquérir d'autres.

Enfin, la Fédération dispose d'un plan opérationnel pour l'exercice 2007.

Au terme de son intervention, Caroo et Patrick Vanderhulst de l'ONG ATOL l'ont enjoint de ressortir clairement, la façon dont elle a mis en application « l'outil » « cycle d'apprentissage organisationnel ».

Elle répliquera que les problèmes ont conduit à la réunion de clarification, évaluation, structuration, mise en place au niveau de la prise de décision ; structuration des cellules de base, élaboration du plan opérationnel 2007.

### ***Ligue des Femmes Congolaises***

*L'apprentissage organisationnel est un processus qui consiste à impliquer tous les membres de l'organisation à relever les forces et faiblesses afin de rendre celle-ci compétitive et sa gestion efficace.*

Les activités entreprises dans le cadre de l'apprentissage organisationnel sont les échanges, au niveau de la coordination et avec les ONGDS membres.

A cela faut-il ajouter la formation, tenue des réunions, la formation des groupes solidaires, la descente sur terrain, la communication, l'évaluation, la complémentarité (à la Coordination, chacun peut remplacer l'autre à tout moment).

La série susmentionnée d'activités a été expérimentée dans l'une des ONGDS de micro finance : CREP. La Coordinatrice y a relevé, notamment, le non remboursement des microcrédits comme principal défis. La LIFEC a ainsi utilisé l'outil Do et Don't pour chercher le mécanisme en vue de changer la situation. En guise d'illustration, elle a schématisé les problèmes antérieurs et les solutions actuelles, grâce à l'apprentissage organisationnel.

### **Avant**

- ✓ octroi des micros crédits en espèce ;
- ✓ paiement en une fois à la fin du mois ;
- ✓ formation non obligatoire des bénéficiaires ;
- ✓ taux d'intérêt 10%.

### **Après l'Apprentissage Organisationnel**

- ✓ octroi en nature
- ✓ remboursement 3 fois par semaine
- ✓ formation obligatoire des bénéficiaires
- ✓ taux d'intérêt 5%

### ***Espace Femme Kinshasa***

*L'apprentissage organisationnel, c'est un processus qui nous permet, au sein de cette plate forme, d'échanger plus, d'apprendre plus.*

### **Comment ?**

Partage avec la Directrice de CASPOF et au niveau de la base, avec les structures bénéficiaires (membres des 4 filières à travers les 17 réseaux). Visite sur terrain, observation, échanges avec les bénéficiaires en visite au bureau.

**But** : améliorer le travail de l'Assemblée Générale de sorte que les ONGDS membres deviennent compétitives.

### **Exercice :**

- Restitution au niveau de l'Assemblée Générale ;
- Restitution au niveau de l'Unité de Coordination du CASPOF ;
- Elaboration du planning annuel ;
- Préparation de la mutation sociale en proposant des intérimis pour ne pas bloquer le projet.

Autrefois, la Directrice du projet, tenait à tout faire seul, en foulant au pied les attributions légales des autres. On l'a écarté et dorénavant il y a une intérimaire.

D'autre part, la Présidente du Conseil d'Administration, est devenue rare aux rencontres, alors qu'il fallait se prononcer clairement sur son retrait par convenance personnelle.

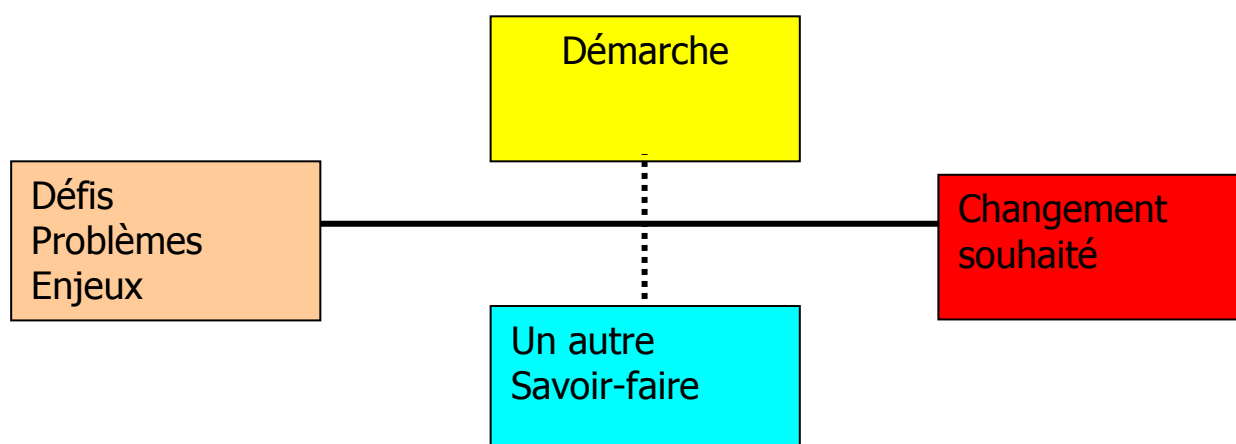
En somme, elle a proposé la mobilité sociale pour les postes clés.

### 3 Analyse approfondie de deux cas.

En parcourant les divers exposés on déduit qu'il y a un lien fort entre l'Apprentissage Organisationnel et le Développement Organisationnel.

L'assistance à choisit les cas de la FOLECO et de la LIFEC, et éventuellement RAUKIN si le temps le permet encore.

Le canevas ci-après facilite l'étude et/ou l'analyse approfondie des cas FOLECO et LIFEC.



Cette démarche répond aux préoccupations suivantes, relatives à ce nouveau savoir-faire. Elle consiste à répondre aux questions : apprendre quoi ? Apprendre comment ?

C'est-à-dire : quelles méthodes, quels instruments à mettre en œuvre pour atteindre quels résultats, quels changements dans le réseau ou chez les membres.

Quelles sont les stratégies : réflexion, feedback, expérimentation, dialogue, systématisation, écriture...

Il fallait, de la même manière, tenir compte des points d'attention, des lacunes en respectant les principes et stratégies de l'Apprentissage Organisationnel.

En d'autres termes, Mesdames Eugénie et Bernadette devraient réexpliquer la démarche de la FOLECO pour arriver au changement actuel à la tête du Conseil d'Administration de la Fédération de Kinshasa ainsi qu'à l'amélioration de la prestation de la LIFEC.

Caroo a suggéré à l'assistance d'écouter et de poser des questions sur le pourquoi et comment. Il y a eu évolution à la FOLECO comme à la LIFEC. Chacun devait noter les éléments qui lui semblaient pertinentes.

### ***Le cas du FOLECO – province de Kinshasa***

Sans entrer dans les détails, FOLECO/Kinshasa a réussi à débloquer son fonctionnement et redevenir crédible pour ses partenaires.

Le tableau ci-bas reprend les résultats obtenus, la démarche, les stratégies suivies pour ce qui concerne l'apprentissage organisationnel, et les éléments de culture organisationnelle concernées.

### **Analyse des réponses**

Pour Caroo, il y a lieu de prendre en compte les valeurs ci-après : la culture de la détermination, il s'agit là d'une attitude. La culture, c'est aussi demander pardon, reconnaître ses faiblesses et les coresponsabilités en cas de crise au lieu de chercher un bouc émissaire.

Stratégies à prendre en compte, selon elle comme les autres participants sont : réflexion, dialogue, écrire, harmonie, auto prise en charge, conscientisation, débats.

Pour Patrick Vanderhulst, la reconnaissance des faiblesses est un résultat. La transparence et le dialogue : la démarche.

Le souci de préserver la confiance des membres rentre dans la démarche. Le partage, la mise en commun des buts de tous, la référence au statut : démarche. Valorisation, continuité de la prise de conscience, sont à classer à la stratégie.

L'acceptation de la démarche de la Vice présidente est un résultat. Le contact est une démarche, écouter, croire et appliquer. Justifier l'argent, aussi. Prise en charge, cotisation sont rangées dans les résultats.

La logique du gagnant - gagnant entre Fédération et les ONGDS bénéficiaires est à classer à la démarche. L'application des décisions est un résultat.

En prenant en compte le cycle d'apprentissage organisationnel, y a nécessité de sortir les points d'attention et les lacunes auxquels la FOLECO doit faire attention ou veiller dans la continuité de son action en faveur de la base.

En fait des points d'attention, d'après Mme Mbwiti, il faut respecter la division du travail. Elle doit déterminer des tâches de chaque organe, pour éviter le chevauchement.

## Analyse du dossier FOLECO

Ces tableaux illustrent l'analyse de l'A.O à la FOLECO

N	Analyse	Libellé
01	<b>Résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place des mécanismes de gestion : sortes des fonds moyennant 2 signatures ;</li> <li>• Demander pardon (Président) ;</li> <li>• Reconnaître ses faiblesses ;</li> <li>• Acceptation de la démarche initiée par la Vice Présidente ;</li> <li>• Partage de l'idée ;</li> <li>• Valorisation ;</li> <li>• Prise en charge ;</li> <li>• Cotisation ;</li> <li>• Multiplication des rencontres du Conseil d'Administration ;</li> <li>• Avoir un Secrétariat Exécutif ;</li> <li>• Bonne marche de la Fédération de Kinshasa ;</li> <li>• Elaboration d'un plan opérationnel ;</li> <li>• Gestion saine de la structure ;</li> <li>• Dialogue permanent rétabli ;</li> <li>• Plan d'action (stratégie), détermination des mécanismes d'auto prise en charge ;</li> <li>• Fonctionnement normal d'activités ;</li> <li>• Cellules de base opérationnels ;</li> <li>• Plan d'activités ;</li> <li>• Mise en place et fonctionnement des cellules de base ;</li> <li>• Responsabilisation d'un chacun pour exercer une tâche donnée pour épauler le Présidente ;</li> <li>• Justification de l'argent par le Président ;</li> <li>• Mise en application des décisions présent.</li> </ul>
02	<b>Démarche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aller vers les cadres (Président ; Secrétaire Exécutif, Conseiller GTZ) ;</li> <li>• Suivi et évaluation, rôle des organes ;</li> <li>• Contacts ;</li> <li>• Une réunion avec l'ordre du jour sur place à deux ;</li> <li>• Mise en place des mécanismes de surveillance ;</li> <li>• Réflexion avec les autres cadres ;</li> <li>• La sensibilisation des ONGS membres ;</li> <li>• Win Win entre fédération – ONGD ;</li> </ul>

	<b>Stratégies</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto prise en charge ;</li> <li>• Débat ;</li> <li>• Mise en commun ;</li> <li>• Sensibilisation et réflexion ;</li> <li>• Entendre/Ecouter ;</li> <li>• Croire, appliquer/faire ;</li> <li>• Dialogue ;</li> <li>• Participation ;</li> <li>• Transparence des écrits ;</li> <li>• Valorisation ;</li> <li>• Comment continuer la prise en charge ;</li> <li>• Feedback au Président</li> </ul>
04	<b>Culture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Savoir-faire ;</li> <li>• Détermination (recevabilité) ;</li> <li>• Mettre le problème sur la table ;</li> <li>• Confidentialité ;</li> <li>• Comportement ;</li> <li>• Valeurs ;</li> <li>• Redevabilité ;</li> </ul>

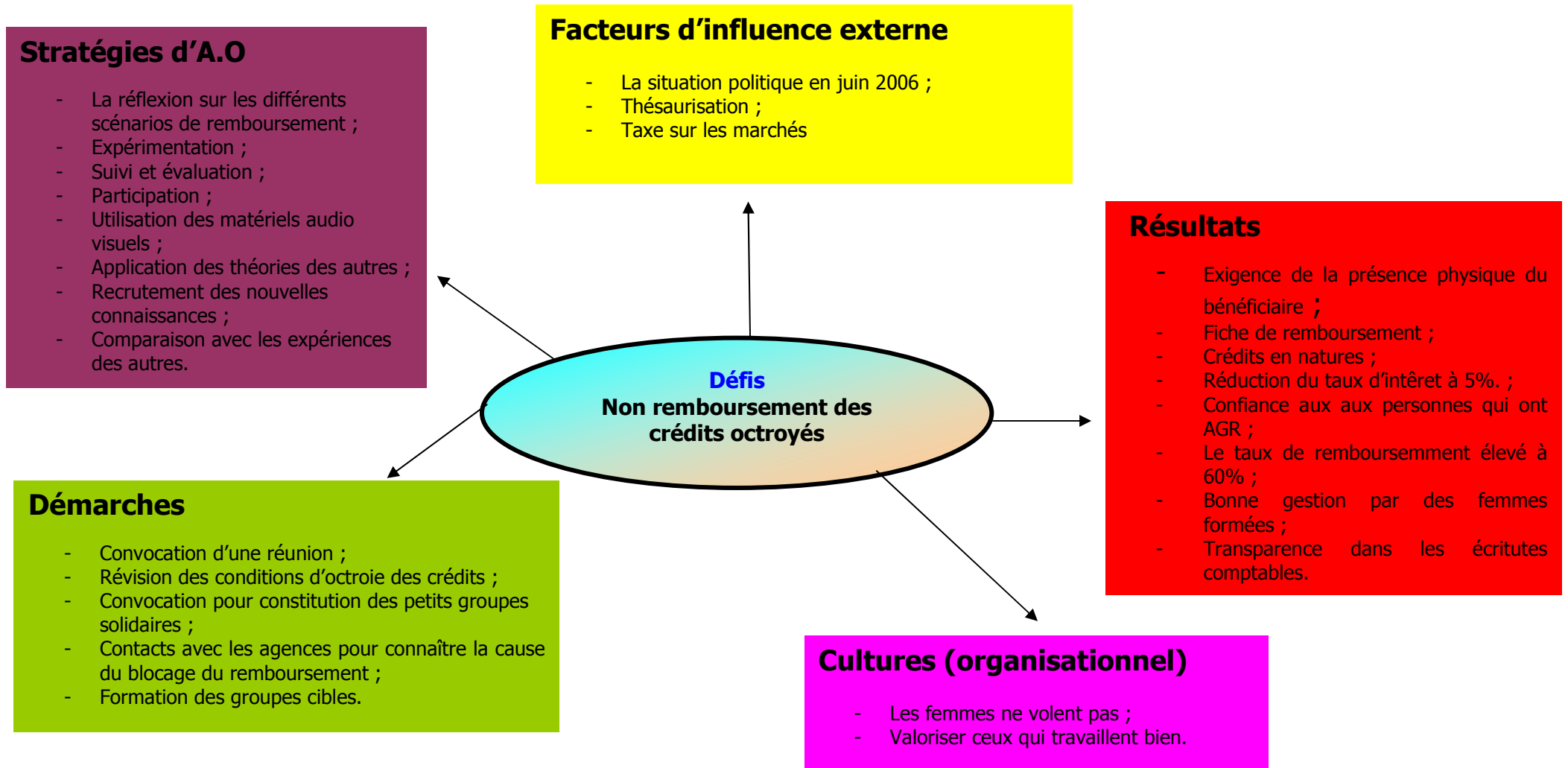
### **Conseils pour la bonne continuité de la FOLECO**

Quels sont les stratégies que la FOLECO doit continuer et développer d'avantage pour rester sur le bon chemin ?

N°	Conditions
01	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et l'exécution des tâches et responsabilités de chaque organe ;</li> <li>- Renforcer le système de suivi, évaluation et contrôle ;</li> <li>- Quant il y a un problème, il ne faut pas attendre trop longtemps pour le mettre sur la table ;</li> <li>- Planifier la forme réelle tenant compte des moyens ;</li> <li>- Chercher et partager les connaissances des autres concernés ;</li> <li>- Renforcer le système gagnant-gagnant, indépendant des bailleurs ;</li> <li>- Actualiser ou amender des statuts et règlement et les respecter ;</li> <li>- Utiliser les écrits ;</li> <li>- Essayer de pratiquer le feedback encore dans l'organisation ;</li> <li>- Culture de mettre en place ce que vous avez décidé.</li> </ul>

## L'analyse de l'A.O à la LIFEC

Les participants ont utilisés l'outil du mind-mapping pour documenter les éléments qu'elles/ils ont découvert lors de l'écoute de ce qui c'est passé.



## Conseils pour la continuité (de l'AO au sein) de la LIFEC

- Ne pas arrêter d'expérimenter et comparer. Réfléchir et comprendre les raisons des différentes fautes d'apprentissage ;
- Politique de carrière professionnelle au sein d'organisation ;
- Continuer à construire de confiance au sein des clients ;
- Faire connaître des expériences ;
- Epargnes spéciales (enfants) ;
- Renforcer et/ou maintenir le suivi accompagnement ;
- Essayer de compléter le cycle d'apprentissage ou écrire un livre ;
- Chercher les relations avec les Banques classiques en tenant compte du même objectif de lutter contre la pauvreté.

## 4 Eclaircissement sur quelques concepts et outils

### **ACCESS**

ACCES a été décrit lors d'une des premiers ateliers. C'est un acronyme qui reprend les éléments qui déterminent la manière de percevoir d'un individu. On voit/entend la même réalité mais avec des yeux/oreilles différents. Ce que l'on retient est donc différent et aussi ce qui suit. Les éléments qui conduisent éventuellement à un changement.

A attitude par exemple arrogance, curiosité, humilité, etc..

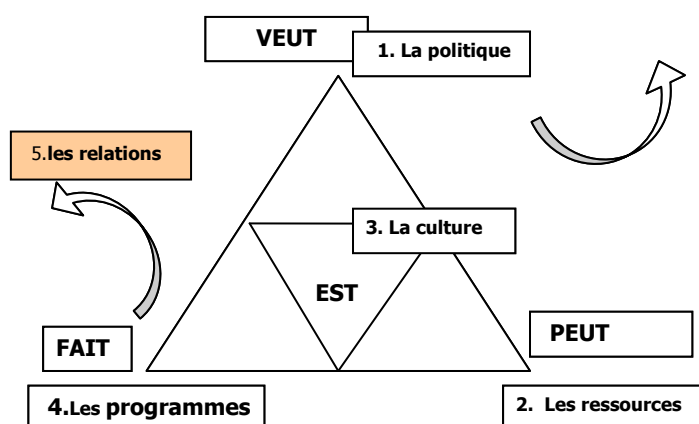
C connaissances par exemple en quoi est-on fort, cela prédispose à davantage se renforcer dans cette matière.

C compétences comme quoi l'entourage vous pousse aussi à mieux faire et se perfectionner – et donc être attentif – dans certaines domaines où on vous reconnaît une certaine expertise

E expériences vécues influencent les émotions et sentiments et attention que l'on donne à une donnée

S savoir et savoir-faire, ou connaissances professionnelles (scolaires et non-scolaires !) créent un terrain d'accueil plus propice pour capter

### **Schéma de diagnostic organisationnel**



L'apprentissage organisationnel intervient dans l'exploitation du schéma à tous les niveaux. On voit, dans chaque axe de schéma, les outils de l'Apprentissage Organisationnel pour que chacun l'utilise chez lui et développer soit les ressources, les politiques voire les programmes.

Après cette entrée en matière, il a été constitué deux groupes composés de 6 réseaux et/ou ONGDS. Le travail recommandé par ces deux groupes a consisté à pénétrer l'outil de travail d'ATOL sur l'A.O mis à leur disposition avant d'en donner à la mis en commun, une meilleure explication visant l'approfondissement de sa compréhension.

En annexe, le document d'ATOL dont question...

## **5 Suites à donner dans le programme suivant.**

Les participants devaient planifier, pour l'avenir, dans leurs réseaux, en rapport avec l'Apprentissage Organisationnel. Caroo a, à cet effet, posé la question de savoir qu'est-ce qu'ils pensent faire dans le cadre de l'Apprentissage Organisationnel à l'avenir au sein de leur réseau et/ou ONGD respectif.

### Planification

I. RAUKIN : restitution, échanges d'expériences, multiplier des actes comme support, appliquer les outils, suivi, accompagnement et évaluation, constituer la banque des données.

II. CDF : restitution de l'Apprentissage Organisationnel avec les participants qui ont commencé avec le processus, réaménagement, restructuration de l'administration centrale et celle des antennes pour plus d'efficacité, étudier les moyens de mettre en place d'un circuit d'information ou de communication efficace, séance de mis à niveau.

III. RAF : rapport au Conseil d'Administration, restitution à la Coordination (application des outils appris), approfondissement de quelques connaissances sur les outils de l'Apprentissage Organisationnel.

IV. FOLECO : restitution aux membres du Conseil d'Administration de la Fédération (CAF), organisation des journées de réflexion avec les cellules de base, renforcer les capacités de cellules, suivi et accompagnement, évaluation de l'impact de l'Apprentissage Organisationnel avec les déléguées.

V. RFMC : mise à niveau des outils de l'Apprentissage Organisationnel dès le 1<sup>er</sup> module au dernier à tous les membres de l'organisation, relever ou faire le diagnostic des forces et faiblesses de l'organisation, mettre en application des outils de connaissances.

Stratégies : accompagner et évaluer.

VI. LIFEC : restitution à la Coordination, au Conseil d'Administration et aux ONGDS membres (LIFEC), renforcement de suivi et évaluation (Cfr CREP), octroi des micro crédits et expérimentation, réflexion avec la Coordination, plan d'action du 2<sup>ème</sup> semestre 2007-2008, épargnes spéciales, collecte des données pour la publication de l'expérience en micro finance.

ESPACE FEMME : finalisation du rapport de l'atelier, disponibilisation à tout le monde pour des amendements, restitutions au niveau du projet, suivi accompagnement de la restitution au niveau des réseaux et au niveau des quatre filières, échanges avec ATOL, ou envoyer le rapport des diverses restitutions, souhait d'une rencontre ESPAF-ATOL et les apprenants pour une évaluation en fin d'année (novembre 2007), documentation dans le site d'ATOL, documenter le site ESPACE FEMME KINSHASA.

ATOL : Caroo permet de continuer la correspondance avec ESPAF pour tabler sur cette rencontre.

En outre, pour ATOL, si les engagements de tous les participants à appliquer l'Apprentissage Organisation sont pris en compte, alors ATOL, qui est en fin de programme triennal en République Démocratique du Congo pourrait continuer.

Mais, pour les apprenants, l'accompagnement doit continuer pour les aider à vivre au quotidien les outils de l'Apprentissage Organisationnel. Toutefois, si ATOL doit continuer, c'est en termes de renforcement des capacités.

Pour sa part, Espace Femme estime qu'avoir l'information, c'est avoir le pouvoir. Les réseaux ont tout intérêt à valoriser le processus, car, c'est, à petits pas, par essais et erreurs qu'on arrive à évoluer. On accompagnerait, même, financièrement, les membres, mais le Projet CASPOF informé de ce que l'on fait avec ATOL pourrait intervenir dans l'accompagnement des réseaux membres.

Dans son mot de la fin, Mme MBWITI a initié l'assistance à traduire dans les faits et il faut mettre par écrit toutes les expériences pour archiver au profit de l'avenir avant de remercier les délégués d'ATOL.

En dépit des moments d'atermoiement, on doit cheminer convenablement ensemble jusqu'au bout.

Elle a, enfin, remercié tout le monde.

***Annexe : Exercice SPEED SPARREN***

La première journée a été clôturée par un exercice consistant aux pourparlers entre des petits groupes de deux personnes constitués à cet effet.

Dans ce petit groupe, l'un devait expliquer à l'autre ses préoccupations (faiblesses, lacunes et obstacles) de son réseau et/ou de son organisation tandis que l'autre devait à son tour donner les pistes et stratégies de solution à son interlocuteur par rapport à sa compréhension de l'Apprentissage organisationnel.

Pour l'Ir ONGALA, l'exercice était bon. Car, il a permis de comprendre la nécessité d'écouter l'autre, au lieu d'avoir les préjugés de croire tout connaître avant de prendre toute décision.

Caro a rappelé, à cet effet, l'ACCES ; c'est-à-dire qu'il y a autant d'attitudes, des capacités, des compétences et des expériences dans la tête de tout un chacun, qu'il faut prendre en compte avant de poser des actes décisionnels de développement.

L'outil est décrit dans le manuel.

Voici par ailleurs l'identité de chaque participant :

a. **Patrick Vanderhulst** : chargé des missions à ATOL

Motivation : faire les organismes

Caractéristique : pragmatique

Quelque chose de surprenante : il a une sœur jumelle.

b. **Pière ONGALA** : S.P RAUKIN

Motivation : apprendre et partager

Caractéristique : écartier et conclure, je suis pragmatique

Surprenante : je suis père de 9 enfants

c. **Godé Funga Funga** : chargé d'administration du réseau CDF

Motivation : apprendre, découvrir d'autres outils pour pouvoir améliorer le fonctionnement de notre organisation

Caractéristique : doux, pacifique

Surprise : je suis célibataire

d. **Euprashie AMINA** : Chargée de programme au CDF

Motivation : approfondir l'apprentissage organisationnel

Caractéristique : mettre les gens à l'aise

Surprise : bientôt 50 ans

e. **Camille IYAKA** : Chargé des programme du RFMC

Motivation : connaître mieux l'apprentissage organisationnel sur le plan pratique en vue de restituer auprès du réseau

Caractéristique : chercheur infatigable

Surprise : je suis marié, père de 5 enfants et j'ai stoppé.

f. **Mme BITOTA** : Trésorière du Réseau Action Femme

Motivation : apprendre, approfondir l'apprentissage organisationnel et découvrir

Caractéristique : blague

Surprise : cadette et unique enfant sur 7 enfants, mariée et mère de 8 enfants.

g. **Elie LUNGU** : membre du RAF

Motivation : curiosité

Caractéristique : l'amour de la ponctualité

Surprise : moins âgée par rapport à son apparence

h. **Florence Mbwiti** : Coordinatrice de l'Espace Femme

Motivation : soucieuse de rendre des structures de l'ESPACE FEMME compétitives. Car, de telles formations permettent.

Caractéristique : écoute trop, fort intérieur

Surprise : Grand-mère, 3 petits fils

i. **Caroo** : Coordinatrice du ONG ATOL

Motivation : Apprendre tout le temps et surtout apprendre pour ce qui peut faire avancer l'organisation et le monde

Caractéristique : patiente

Surprise : Même si je fume, je peux encore courir plus de 20 Km

J. **Espérant KASSONGO** : Secrétaire à la Coordination de l'Espace Femme Kinshasa, Journaliste de Formation et Présentateur d'une émission à caractère culturelle

Motivation : apprendre, partager et acquérir certaines expériences des autres pour accroître sa maîtrise dans des mouvements associatifs

Caractéristique : colérique, beaucoup parler et amusant

Surprise : dans deux mois, il sera officiellement chez ses beaux parents

k. **Micho** : Journaliste à l'APA et ACP

Motivation : connaître la problématique des mouvements associatifs pour mieux formuler les articles à leur faveur

Caractéristique : timide

Surprise : père de 4 enfants mais divorcé.