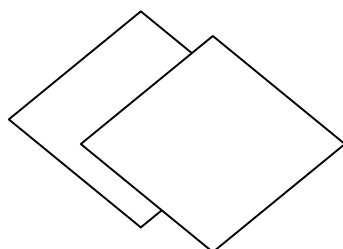


CONNAISSANCES ET APPRENTISSAGE

ATELIER D'APPRENTISSAGE SUR LES FONDS D'EPARGNE DES FONDSDEV

INADES KANANGA R.D.Congo
ATOL LEUVEN Belgique

28 – 30 NOVEMBRE 2005



Martin KAMBA – INADES
Chantal MUYI - INADES
Patrick VANDERHULST - ATOL

INTRODUCTION

En marge du processus d'échange des connaissances et d'expériences qui a démarré en mai dernier par l'Atelier animé par les délégués d'ATOL, un 2^{ème} Atelier a été organisé à Kananga, du 28 au 30/11/2005 et a connu la participation de treize délégués des paysans des O.P./Fonsdev accompagnés par IFCO – AKS et de 4 formateurs de l'Antenne.

Le programme des travaux de cet atelier était articulé autour de la vie des Fonsdev, en particulier la croissance de leurs épargnes solidaires. Il y a eu quatre moments :

Lundi, le 28 novembre 2005 :

- I. Visite du Fonsdev Tukombe
 - Présentation du Fonsdev
 - Historique du Fonsdev Tukombe
 - Organigramme du Fonsdev Tukombe
 - Présentation de chaque Comité
 - Résultats obtenus
 - Echange d'expériences/connaissances
 - Systematisation

Mardi, le 29 novembre 2005 :

- II. Familiarisation avec l'outil « Malange » utilisé pour les échanges (méthode)
- III. Capitalisation autour des pratiques et politiques d'accroissement des épargnes :
 - Influence du comité de sensibilisation/éducation
 - Saisonnalité de l'évolution des épargnes (2004-2005)
 - Lien entre Epargne et Crédit (Le crédit et ses effets sur l'épargne)
 - Lien avec la Confiance / Contrôle / Comptabilité
 - Lien avec la vie associative des Fonsdev
- IV. Faire le point sur quelques expériences / Histoires vécues avec ACCES.

VISITE D'ETUDE DU FONSEV TUKOMBE

1 VISITE DU FONSEV TUKOMBE

1.1 Historique du Fonsdev Tukombe.

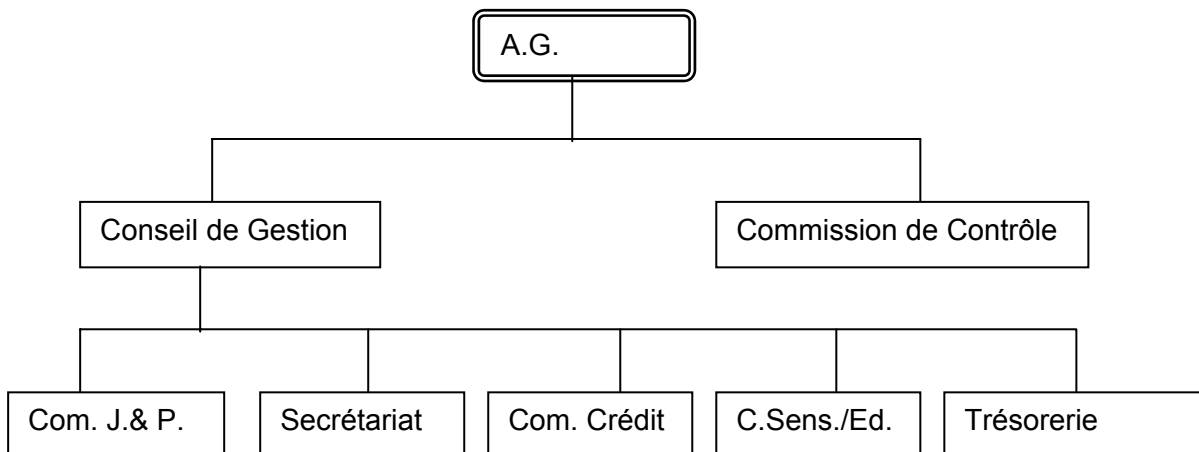
Ce sous-point a été développé par le Président de ce Fonsdev. Deux étapes importantes marquent l'évolution de cette structure :

Période de 2001 – 2003 : AMCVK prévoit la création d'une caisse d'épargne et de crédit dans son POA 2001 – 2003 à cause de nombreuses difficultés ressenties dans son milieu de vie mais une difficulté se pose encore sur la forme à donner à la caisse paysanne, le modèle COOPEC ayant échoué et de triste mémoire. Or, après la mise en œuvre du POA, la caisse n'a pas été créée mais les idées ont évolué autant que les contacts avec IFCO.

En 2004, avec l'appui du S.G. d'IFCO, une formation est assurée sur le Fonsdev, une enquête socio-économique réalisée et le Fonsdev Tukombe implanté avec un comité provisoire mis en place.

1.2 Organigramme du Fonsdev Tukombe.

Le Fonsdev a trois organes : l'Assemblée Générale (AG), la Commission de Contrôle (CC) et le Conseil de Gestion (C.G.) qui comprend cinq groupes de travail (comités) : Commission Justice et Paix, Secrétariat, Comité de crédit, Commission Sensibilisation/Education et Trésorerie.



1.3 Présentation de chaque Comité.

Les Trésoriers, les membres du Comité de crédit, ceux de la Commission de sensibilisation ainsi que les Secrétaires ont présenté, à tour de rôle, leurs comités et ont décrit la manière dont ils travaillent.

1.3.1 TRESORERIE

Notre travail consiste à recevoir les membres qui viennent épargner et rembourser les crédits obtenus, à les servir quand ils veulent opérer des retraits ou recevoir des crédits. A chaque opération, nous remplissons les documents comptables y relatifs. Le Fonsdev compte trois Trésoriers.

1.3.2 COMITE DE CREDIT

Nos tâches sont celles définies dans nos textes de base : approuver les crédits des membres, suivre les crédits octroyés pour leur remboursement, sensibiliser les membres sur les crédits. La procédure en vigueur au sein du Fonsdev est la suivante : Dépôt de la demande de crédit au Secrétariat – Etude du dossier de crédit par le Comité de crédit – Avis. Nous appliquons les conditions reprises dans les textes. Nos difficultés sont les suivantes :

Non remboursement des crédits par certains membres

Certains membres n'ont pas encore compris l'importance du crédit, ils demandent des crédits insignifiants allant de 1.500 à 2.000FC

Certains membres n'ayant pas d'épargne viennent demander aussi des crédits

Trop de demandes de crédit pour peu d'épargne mobilisée jusqu'ici.

1.3.3 COMMISSION SENSIBILISATION

Nous faisons le tour des églises, écoles, quartiers, ... pour sensibiliser la population sur le Fonsdev, afin de les amener à devenir membres. Des noyaux de sensibilisation ont été constitués dans notre rayon d'action pour démultiplier notre action. Notre message fondamental est stipulé comme suit : c'est une caisse organisée par les paysans pour épargner et obtenir des crédits par leurs propres efforts ; combattons ensemble (autochtones, visiteurs,...) pour remporter le combat contre la pauvreté. Nous sensibilisons aussi à l'intérieur du Fonsdev sur base des rapports reçus de la Trésorerie, du Comité de Crédit et des autres Commissions. Les difficultés présentées par les autres commissions constituent pour nous des défis à relever.

Notre difficulté majeure réside dans la résistance de la population qui garde encore en mémoire les échecs des COOPEC.

1.3.4 SECRETARIAT

Nous rédigeons des invitations aux réunions, les rapports, les lettres,... et les distribuons. Nous assistons les autres commissions dans leurs travaux, remplissons les fiches d'adhésion et recevons les visiteurs. L'absence d'une machine à écrire reste notre principale difficulté.

Les membres de la Commission de Contrôle et ceux de la Commission Justice et Paix étaient absents.

1.3.5 RESULTATS.

Le Fonsdev a aujourd'hui 245 membres.

Epargne solidaire : 213.000 FC + 320\$; E.V. : 250.000 FC

En terme qualitatif, notons ce qui suit :

Présence d'un Chef coutumier membre de droit

Plusieurs difficultés éprouvées au début commencent à disparaître avec les formations et appuis reçus

Appropriation de la chose par les membres qui acceptent maintenant le bénévolat

Un exemple frappant : le communiqué concernant cette séance appelait 10 membres, mais il y a ici 4 fois plus.

Après l'historique et après chaque présentation, des questions étaient posées par les visiteurs. En voici la teneur sous une forme condensée :

En rapport avec l'historique et l'organigramme :

Quelle est la place de l'AMCVK dans le Fonsdev ?

R/. C'est un membre de droit comme les autres. Les relations entre AMCVK et le FONSDDEV peuvent être décrites par cette anecdote : un avion ne peut atterrir que là où il y a une piste. AMCVK est la piste sur laquelle FONSDDEV Tukombe a atterri, mais ce dernier reste indépendant et fonctionne avec AMCVK comme collaborateur. Pourquoi avoir déterminé le montant à octroyer pour les crédits ainsi que le nombre des bénéficiaires ?

R/. Parce qu'il s'agit d'un crédit-test. L'incohérence entre le montant prévu et celui dépensé explique le bien-fondé de cette pratique.

Une Commission Justice et Paix, pour quoi faire puisque cela ne fait pas partie de la théorie du Fonsdev ? Serait-ce une initiative du Conseil de Gestion ou de l'A.G. ?

R/. C'est l'émanation d'une organisation interne, cette commission est chargée de trancher les différends entre les membres. Elle est l'initiative de l'A.G.

En rapport avec la Trésorerie :

Quelles sont les principales difficultés éprouvées par les Trésoriers ?

R/. Absence d'un coffre-fort et confusion entre épargne et frais d'adhésion dans le chef de certains membres.

Le Fonsdev a 3 Trésoriers. Quelles sont les activités particulières de chacun d'eux ? quelle relation avec le Président ?

R/. Les 3 trésoriers sont chargés de la gestion de l'argent du Fonsdev. Celui qui fait la permanence remet les fonds perçus à la Trésorière principale. Maintenant qu'on est au début, il y a une stratégie pour apprendre à chacun son travail.

Par ailleurs, le Président est le coordinateur des toutes les activités du Fonsdev, les Trésoriers travaillent en collaboration avec lui et il sanctionne tout leur travail.

En rapport avec le Comité de Crédit :

Où gardez-vous les garanties présentées par les demandeurs des crédits ?

R/. Tout est gardé chez le membre qui a demandé le crédit mais le Fonsdev y garde un droit de regard.

Que prévoyez-vous en cas de non remboursement de crédit par un membre ?

R/. Il y a un travail à faire au niveau de la Commission Justice et Paix, mais nous gardons toujours l'espoir que le membre qui a reçu un crédit le remboursera, d'où l'hypothèse de non remboursement n'est pas à l'ordre du jour.

Appliquez-vous différents taux pour les différents types de crédit ?

R/. Pour l'instant, on accorde deux types de crédit : petit commerce et crédit agricole qui ont le même taux, mais pour le reste on n'a encore rien fait.

Vous référez-vous à la caisse pour octroyer les crédits ?

R/. Non, le travail du Comité de crédit se limite à l'étude qui débouche sur un avis.

En rapport avec la Commission sensibilisation :

Quelle stratégie utilisez-vous pour convaincre les gens ?

R/. Nous abordons les gens en groupe, faisons parfois le porte à porte et la bouche à oreille.

Quels avantages présentez-vous aux gens qui acceptent de vous écouter ?

R/. Avantage : celui qui épargne au Fonsdev obtient des crédits et améliore ses conditions de vie.

Inconvénient : celui qui n'est pas membre du Fonsdev ne sait pas obtenir du crédit et meurt dans la pauvreté.

La population de Tukombe est estimée à + 40.000 âmes alors que les membres du Fonsdev sont seulement 245. Pensez-vous que ces résultats sont satisfaisants ?

R/. Pour un début, oui. Notre sensibilisation s'oriente plus maintenant vers l'intérieur pour consolider ce que nous avons et améliorer la qualité de nos services.

En rapport avec la Commission de Contrôle :

Pourquoi les membres élus au début ont-ils été remplacés ? ceux qui ont été promus ont-ils eux-mêmes manifesté le désir d'être contrôleurs ?

R/. C'est pour des raisons de maladie que ces membres ont été remplacés parce que n'étant plus à mesure d'exercer leurs fonctions. Les membres nouvellement élus ont présenté leur candidature et ont été élus.

2 ECHANGES APPROFONDIE DES EXPERIENCES SELON LA METHODE « SPEED-SPARREN »

La méthode classique des présentations suivies des questions-réponses a montré ses limites. A chaque présentation peu de gens se sentaient concernés et suivaient les échanges. Aussi avons-nous expérimenté une autre méthode qui – tout en permettant d'approfondir les échanges – faisait éclater le grand groupe en sous-groupes. Dans chaque sous-groupe une des deux parties (visiteurs et ensuite hôtes) posaient leurs questions par rapport à leurs préoccupations spécifiques.

Partant du fait que les échanges pour être vraiment fructueux, devaient être basées/inspirés d'une expérience vraiment vécue et réelle, ils ont été individualisés et la méthode utilisée était le « speed sparren » dont la démarche avait déjà été expliquée aux participants. (décrite en annexe dans le toolkit) Les participants ont nommé cette méthode MALANGE (de la tradition tshikuba)

Consignes pour faciliter les échanges :

- Développer l'humilité : chacun peut toujours apprendre de l'autre. Celui qui cherche à comprendre à partir des questions et réponses de l'autre ne doit pas chercher à ridiculiser l'autre ni à donner des conseils comme s'il faisait déjà beaucoup mieux que l'autre. La personne qui enrichit la réflexion ne doit pas chercher à tout prix à convaincre de sa supériorité ni faire semblant comme si chez lui/elle tout va pour le mieux. Elle doit accepter ce qui ne va pas chez lui et donner des pistes de solution sur base de sa propre expérience. Cette expérience est limitée, unique et jamais transposable en tant que tel.
- Les échanges se font en deux temps : d'abord enrichir la réflexion d'une des deux parties vis-à-vis de trois interlocuteurs différents. Après on inverse les rôles. Chaque échange ne peut durer que dix minutes afin d'obliger à se tenir à l'essentiel et ne pas s'étendre sur des aspects marginaux. Cela développe l'esprit d'écoute, de synthèse et de discernement que chaque leader doit cultiver.

-
- Il y a 3 étapes à suivre :
- un bref exposé pour dire en quoi on ne comprend pas totalement quelque chose ?
- des questions de compréhension posées par celui qui écoute.
- partage des idées pour dégager des pistes à suivre et celles à éviter.
-

9 groupes de travail ont été constitués avec chaque fois un visiteur en face d'un groupe du Fonsdev hôte (qui étaient plus nombreux). Les visiteurs sont passés à tour de rôle dans trois différents groupes des membres du Fonsdev Tukombe pour échanger sur son problème pendant 10'.

Après ces trois échanges, il y a eu systématisation : chaque visiteur a capitalisé ce qu'il a reçu des échanges pendant 5'. La même chose pour l'autre partie qui a pu échanger sur sa préoccupation avec trois visiteurs.

Puisque plusieurs visiteurs venaient d'un même Fonsdev, chaque délégation a pu systématiser ensemble pendant 10'.

Le Fonsdev hôte Tukombe a eu l'occasion de bénéficier de neuf carrefours. Elle a pris plus de temps pour systématiser.

3 PARTAGE DES CONNAISSANCES APPROFONDIES LORS DE CETTE VISITE D'ETUDE (EN PLENIERE)

Au cours d'une plénière, chaque Fonsdev a été invité à dire les sujets traités pendant les échanges ainsi que les évolutions constatées.

Ci-après les sujets traités, rangés par Fonsdev.

3.1 FONSEDEV TUKOMBE.

Que faire des garanties après échéances de remboursement de crédit ?

Comment concilier les demandes des crédits avec la trésorerie disponible (volume d'épargne) ?

Comment approcher les guichets des épargnants ?

Comment concilier la durée du crédit avec les cycles des activités des demandeurs ?

Comment disponibiliser les outils de sensibilisation ?

Que faire pour les demandeurs ne disposant pas de garantie matérielle ?

Faudrait-il avoir un gérant au niveau de la trésorerie ?

3.2 FONSEDEV KABINDA.

Comment centraliser la comptabilité au niveau du Fonsdev central de manière à faciliter la collaboration entre la Centrale et les sous bureaux ?

3.3 FONSEDEV MUNKAMBA.

Quelle stratégie utiliser dans la sensibilisation pour avoir beaucoup de membres ?

Quelle procédure suivre pour introduire un dossier de demande de crédit ?

3.4 FONSEV DIBAYA.

Comment gérer les délais entre les besoins (demandes) des crédits et l'obtention de ces crédits ?

Comment appliquer les procédures en matière d'octroi des crédits ? (communication entre Comité de Crédit et Comité de Gestion)

Comment éviter l'absence des responsables bénévoles au cours des réunions de prise des décisions ?

3.5 FONSEV KINDA.

Comment prioriser les différents types des crédits partant des échéances ?

Comment éviter des absences à des réunions ?

Comment concilier les demandes des crédits avec le volume d'épargne disponible ?

Quelle est la période optimale pour faire la sensibilisation ? Comment ?

Utilité de l'outil speed sparren

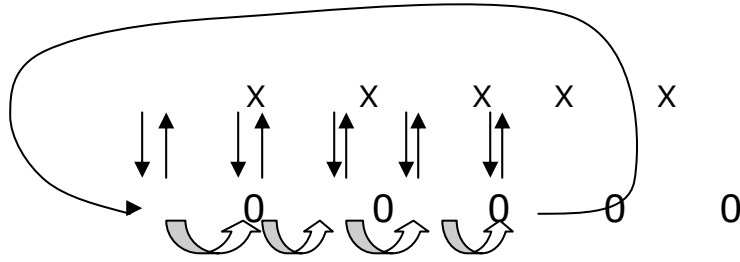
A la question de savoir comment cet outil peut nous être utile, les participants ont apporté les éléments de réponse suivants :

- Acquérir des connaissances et les partager
- la méthode aide à être humble
- Elle aide à prendre conscience qu'on peut toujours apprendre de l'autre.
- Développer l'esprit d'écoute
- Développer l'acceptation ; on accepte facilement de recevoir l'autre avec ses idées ;
- L'outil permet de faire la comparaison entre sa situation antérieure et sa situation présente ;
- Découvrir des nouvelles pistes ;
- Découvrir les difficultés des autres ;
- La méthode apprend à devenir facilitateur ; on n'a pas toujours la solution pour l'autre étant donné les différences entre les personnes ;
- Analyse des points et gestion du temps. (on va plus vite droit au but, on aborde le noeud du défi)

Comment faire pour que la méthode puisse bien marcher ?

Réponses des participants

- il faut une bonne préparation à la méthode
- le partenaire doit suffisamment maîtriser la matière
- il faut un temps pour la systématisation
- préparer, choisir et bien formuler le cas ou le thème : il doit être concret
- former un binôme : une personne en face (vis-à-vis) d'une autre personne comme dans le schéma ci-après :



- que tous les interlocuteurs se retrouvent dans un même espace
- il faut un moment pour ordonner/systematiser entre les différentes 10' d'échange
- poser des questions et éviter des conseils

Afin de permettre aux participants de se familiariser davantage avec la méthode, il leur a été demandé de rechercher un mot ou un groupe de mots traduisant la méthode « speed sparren » au regard de la pratique réalisée à Tukombe, de l'utilité et de l'approche ci haut.

Après un exercice en équipe, 5 groupes d'idées ont été retenus pour approfondissement. Il s'agit de :

Kebeji wa kajimina ; Kudimanyina bidia bitupu ; Lungenyi mpondo

Mpala ne mpala ; Muyuki wa babidi

Buimpe mbua matshi ; bubi mbua matshi, Bushale buamba

Tuamonangana tuamba, Tuamonangana bonso

Kupeshangana ngeni ; Dikumbajangana.

En Tshikuba : Malanga.

ECHANGES DE CONNAISSANCES EN ATELIERS

4 Capitalisation sur l'influence du comité de sensibilisation

4.1 Profil des membres du Comité de sensibilisation

Le facilitateur a demandé aux participants de dégager le profil des membres du Comité de sensibilisation d'après eux.

Consigne : le travail se fait d'abord individuellement avant une 1^{ère} mise en commun par Fonsdev.

La mise en commun des réflexions a permis de dégager 10 groupes de qualités d'un bon sensibilisateur :

- Un bon sensibilisateur doit être influent, non conflictuel, simple & sans complexe, populaire & courageux, joyeux & généreux.
- il doit être volontaire, disponible, capable de se prendre en charge, une personne qui a le désir de le faire.
- Tolérant
- Crédible, personne de confiance, « udi mua kuamba diyi bantu kumvua »
- Personne qui sait lire et écrire
- Membre du Fonsdev
- Une personne qui n'est pas ivrogne (kikadi mukuatshiki wa maluvu), qui a une bonne réputation, bonne moralité, véridique, intègre & sérieux
- Une personne qui sait gérer son temps, connaît les stratégies de sensibilisation
- Qui sait convaincre, éloquent, souple dans le langage, maîtrise la langue du milieu (français, lingala, swahili et le tshiluba).
- Personne qui a maîtrisé la philosophie du Fonsdev, qui a une idée générale sur le Fonsdev, « udi mumanya bimpe malongesha a Fonsdev ».

Les qualités d'un bon sensibilisateur ayant été définies, le facilitateur a demandé à chaque Fonsdev de coter les membres de leur Comité de sensibilisation sur base des éléments condensés figurant dans le tableau ci-après :

(afin de garder l'anonymat, ce ne sont que les participants du Fonsdev en question qui connaissent les personnes derrière les M1 et M2, etc..)

Tableau n°1 : Profil des membres du Comité de sensibilisation

| Qualités / Profil | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | Total | Moyenne |
|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|---------|
| Maîtriser Fonsdev | | | | | | | | | | |
| Communicateur | | | | | | | | | | |
| Connaît ses stratégies | | | | | | | | | | |
| Sait lire et écrire | | | | | | | | | | |
| Bonne réputation | | | | | | | | | | |
| Crédible / Confiance | | | | | | | | | | |
| Tolérant | | | | | | | | | | |
| Influent | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Volontaire | | | | | | | | | |
| Total par membre | | | | | | | | | |

Le travail s'est fait en 2 temps :

- L'appréciation ;
- La détermination des qualités les plus importantes.

Appréciation

Fonsdev Tukombe

| Qualités / Profil | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | Total | Moyenne |
|-------------------------|-----|----|------|------|------|-----|-------|---------|
| Maîtriser Fonsdev | 3.5 | 3 | 2.5 | 2.5 | 2.5 | 2 | 16 | |
| Communicateur | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 22 | |
| Connaît ses stratégies | 3.5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 20.5 | |
| Sait lire et écrire | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | |
| Bonne réputation | 3.5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 20.5 | |
| Crédible / Confiance | 3.5 | 4 | 4 | 2.5 | 4 | 4 | 22 | |
| Tolérant | 1 | 3 | 4 | 2.5 | 3 | 3.5 | 17 | |
| Influant | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3.5 | 17.5 | |
| Volontaire / Disponible | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 15 | |
| Total par membre | 30 | 30 | 32.5 | 23.5 | 22.5 | 34 | | |

b) Fonsdev Kinda

| Qualités / Profil | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | Total | Moyenne |
|------------------------|----|----|----|----|----|----|-------|---------|
| Maîtriser Fonsdev | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 24 | 4 |
| Communicateur | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 22 | 3.6 |
| Connaît ses stratégies | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 22 | 3.6 |
| Sait lire et écrire | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 |
| Bonne réputation | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4.1 |
| Crédible / Confiance | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3.5 |
| Tolérant | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.8 |
| Influant | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 25 | 4.1 |
| Volontaire | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 | 4.3 |
| Total par membre | 23 | 40 | 43 | 40 | 37 | 35 | 219 | |

c) Fonsdev Tshilenge

| Qualités / Profil | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | Total | Moyenne |
|------------------------|----|----|----|----|----|----|-------|---------|
| Maîtriser Fonsdev | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | |
| Communicateur | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | |
| Connaît ses stratégies | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 18 | |
| Sait lire et écrire | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 18 | |
| Bonne réputation | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | |
| Crédible / Confiance | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 19 | |
| Tolérant | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 19 | |
| Influant | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 15 | |
| Volontaire | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 17 | |

| | | | | | | | | |
|------------------|----|----|----|----|----|----|-----|--|
| Total par membre | 20 | 33 | 23 | 17 | 29 | 32 | 154 | |
|------------------|----|----|----|----|----|----|-----|--|

d) Fonsdev Kabinda

| Qualités / Profil | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | Total | Moyenne |
|------------------------|----|----|----|----|----|----|-------|---------|
| Maîtriser Fonsdev | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 18 | 3 |
| Communicateur | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2.9 |
| Connaît ses stratégies | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 16 | 2.7 |
| Sait lire et écrire | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 |
| Bonne réputation | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3.7 |
| Crédible / Confiance | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 18 | 3 |
| Tolérant | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 19 | 3.2 |
| Influant | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2.8 |
| Volontaire | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3.2 |
| Total par membre | 30 | 28 | 22 | 28 | 34 | 26 | 168 | |

e) Fonsdev Munkamba

| Qualités / Profil | M1 | M2 | M3 | M4 | Total | Moyenne |
|------------------------|----|----|----|----|-------|---------|
| Maîtriser Fonsdev | 4 | 3 | 2 | 3 | 12 | |
| Communicateur | 5 | 2 | 3 | 2 | 12 | |
| Connaît ses stratégies | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | |
| Sait lire et écrire | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | |
| Bonne réputation | 3 | 4 | 2 | 3 | 12 | |
| Crédible / Confiance | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | |
| Tolérant | 4 | 3 | 2 | 4 | 13 | |
| Influant | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | |
| Volontaire | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | |
| Total par membre | 32 | 29 | 22 | 27 | 110 | |

f) Fonsdev Dibaya

| Qualités / Profil | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | Total | Moyenne |
|------------------------|----|----|----|----|----|-------|---------|
| Maîtriser Fonsdev | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 13 | |
| Communicateur | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 14 | |
| Connaît ses stratégies | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 14 | |
| Sait lire et écrire | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | |
| Bonne réputation | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | |
| Crédible / Confiance | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 | |
| Tolérant | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 16 | |
| Influant | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 17 | |
| Volontaire | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 15 | |
| Total par membre | 33 | 37 | 21 | 29 | 32 | 152 | |

Qualités les plus importantes

Les qualités les plus importantes pour un sensibilisateur sont les suivantes :

Pour Fonsdev Tukombe : il doit être communicateur et un homme de confiance.

Pour Fonsdev Kabinda : il doit être communicateur et avoir une bonne réputation

Pour Fonsdev Dibaya : un homme qui maîtrise Fonsdev et en qui on a confiance
 Pour Fonsdev Munkamba : une personne qui connaît ses stratégies et influant
 Pour Fonsdev Kinda : on n'a pas fait attention à cet aspect lors du travail
 Pour Fonsdev Tshilenge : une personne qui maîtrise le Fonsdev et en qui la population a confiance.

Autocritique

Ce sous point n'a pas été développé en plénière. Il a été demandé à chaque Fonsdev de faire un examen de conscience pour voir si les membres affectés dans le Comité de sensibilisation répondent aux qualités ci-haut.

4.2 Evolution des épargnes de 2004 à novembre 2005.

Le facilitateur a demandé à chaque Fonsdev de donner l'évolution de ses épargnes en partant du tableau ci-après :

Tableau n°2 : Situation des épargnes.

| Indicateur | Mois | Trimestre | Eléments explicatifs |
|--------------------------------|-----------|------------------|----------------------|
| Volume des épargnes solidaires | Janvier : | 1 ^{er} | |
| | Février : | | |
| | Mars | | |
| | Avril : | 2 ^{ème} | |
| | Mai : | | |
| | Juin : | | |

Les participants ne sont pas arrivés à faire ce travail parce que ne disposant pas de données chronologiquement établies.

Les participants ont réalisé l'importance de noter et mesurer régulièrement ces données afin d'avoir la matière objective à étudier et comparer.

L'exercice aurait permis de mieux comprendre pourquoi à certains moments la croissance était plus importante ou au contraire négative (retrait des fonds d'épargne). En fonction de ces éléments de contexte (moment des récoltes, accessibilité des commerçants, besoin de fonds pour minervalles écoles, fêtes de fin d'année, paiement des taxes, présence de projets HIMO, ...)

4.3 Lien entre Crédit et épargne (le crédit et ses effets sur l'épargne).

Ce point a été développé par Fonsdev Tukombe, Dibaya & Kinda. Après débat en groupe, les participants ont présenté le travail ci-dessous :

FONSDEV DIBAYA.

Situation des épargnes en Juin et en Octobre 2005.

| | Jun | Octobre |
|---------------------|---------|---------|
| Personnes physiques | 69 | 85 |
| Personnes morales | 5 | 6 |
| Membres de Droit | 34 | 35 |
| Membres actifs | 35 | 36 |
| Epargne à terme | 2 | 4 |
| Epargne à vue | 0 | 5 |
| Epargne solidaire | 523.000 | 678.500 |
| Crédits accordés | 4 | 18 |
| Hommes emprunteurs | 4 | 17 |
| Femmes emprunteuses | 0 | 1 |

Lien entre épargne et crédit

Le lien entre l'épargne et le crédit est perceptible à travers l'augmentation de l'épargne solidaire. En effet, avec l'octroi des crédits tests, les membres ayant versé un acompte pour leurs épargnes solidaires ont bien voulu payer le solde pour remplir la condition nécessaire pour l'obtention des crédits et l'obtenir.

Observations faites : les chiffres ne sont pas cohérents : en l'absence des membres parrains, la sommation des personnes morales avec les personnes physiques devait être égale à celle des membres de droit plus les membres actifs, mais cela n'est pas le cas dans le tableau ci haut. Les chiffres ne permettent pas vraiment d'établir le lien exact entre épargne et crédit.

Recommandation : Eclater certains chiffres pour déterminer, par exemple, la partie réservée aux femmes, la part de chaque axe,... cela permettra une bonne interprétation et une bonne réflexion.

FONSDEV TUKOMBE.

Voici le lien entre l'épargne et le crédit au sein de ce Fonsdev. :

- Un membre est venu verser 245.000FC lorsqu'on a lancé les crédits tests pour aider d'autres membres dans le besoin à obtenir des crédits
- L'expérience des crédits tests a été une sensibilisation pour certains membres qui sont venus ouvrir des comptes d'épargne à terme
- un membre ayant reçu un crédit a eu de quoi devenir un membre de droit après avoir utilisé soigneusement ce crédit.

La présentation de ce travail a suscité la curiosité d'un participant qui s'est souvenu que dans le tableau brossé par le Président de cette structure lors de la visite, il y avait un point sombre sur le crédit : un membre avait reçu un crédit de 100.000FC et ne l'avait pas encore remboursé alors que l'échéance était complètement passée. Aussi a-t-il posé la question de savoir si cette situation avait des effets sur l'augmentation de l'épargne.

La réponse était naturellement positive – des effets négatifs- dans la mesure où l'effet multiplicateur n'est pas là, le montant aurait pu être utilisé par d'autres membres qui l'auraient remboursé avec intérêt, mais maintenant il est bloqué.

Cependant, il convient de souligner que les membres n'en font pas clairement un problème étant donné que la situation est gérée en toute transparence, ce qui inspire encore la confiance au Comité en place.

FONSDEV KINDA.

Situation des épargnes en mai et novembre 2005.

| | Mai 2005 | Novembre 2005 |
|---------------------|---|------------------------|
| Personnes physiques | 87 <div style="display: inline-block; vertical-align: middle;"> ↗ H : 83 ↘ F : 4 </div> | 130 (H : 97 et F : 33) |
| Membres de Droit | 8 | 30 |
| Epargne à vue | 51.500 | 120.000 |
| Epargne à terme | 179.100 | 360.000 |
| Epargne solidaire | 107.800 | 432.000 |
| Crédits accordés | 225.000 | 735.000 |
| Emprunteurs | 12 | 30 |

Lien entre épargne et crédit

- l'expérience des crédits tests a motivé ceux qui hésitaient encore à devenir membres du Fonsdev, ce qui a augmenté l'épargne.
- L'augmentation du volume d'épargne solidaire est tributaire de l'augmentation du nombre de femmes devenues membres de droit.

L'exposé a débouché sur une question stipulée comme suit :

Quelle fréquence pour les dépôts et les retraits d'épargne à vue ?

La réponse a été la suivante : il est difficile de la déterminer, mais il y a lieu de signaler que c'est surtout la confiance qu'on a envers le Fonsdev qui fait en sorte que les Opérateurs économiques du village viennent déposer leurs fonds pour les mettre en sécurité.

Recommandations.

- quand on observe une grande augmentation, il faut sensibiliser les intéressés pour qu'ils comprennent le rôle qu'ils doivent jouer au sein du Fonsdev
- il faut éclater certains chiffres comme ceux se rapportant aux crédits pour faire ressortir, par exemple, la part des crédits en cours, la part des femmes et de chaque catégorie professionnelle, etc...

4.4 La confiance fait épargner !

En se servant du tableau ci-après, les Fonsdev Kabinda, Munkamba, Tshilenge et Bongo étaient chargés de dire ce qui augmente la confiance et ce qui la détruit.

Confiance

| | |
|---|---------------------------------|
| (Que dois-je faire pour augmenter la confiance ?) | (Que dois-je éviter de faire ?) |
| | |

Le fruit des réflexions des membres de ces Fonsdev est le suivant :

1) Pour Fonsdev MUNKAMBA

| <u>Ce qui augmente la confiance c'est :</u> | <u>ce qui la détruit c'est :</u> |
|---|--|
| - l'assiduité | -des dépenses irrégulières, non prévues comme |
| - la présence régulière et à temps au bureau | -par ex. la restauration des membres en réunion |
| - des responsables compétents | - les langages et gestes qui divisent |
| - tout doit être écrit, facile à connaître et à prouver | - le mauvais exemple des membres et responsables |
| - une bonne sécurisation des épargnes | - le non respect des textes de base. |

Au cours des échanges qui ont suivi cette présentation faite par le Président du Fonsdev Munkamba, 2 questions ont été posées :

- Au regard de ce qui vient d'être présenté ci-haut, où en êtes-vous au niveau du Fonsdev ?
- Par rapport au problème de régularité, y a-t-il une sensibilisation préalable qui est faite avant la tenue de chaque réunion ?

A ces questions, les réponses suivantes ont été données :

- Nous avons encore des problèmes de régularité
- On fait la sensibilisation mais le problème persiste encore.

2) Pour Fonsdev KABINDA

| <u>Ce qui augmente la confiance c'est :</u> | <u>ce qui la détruit c'est :</u> |
|---|---|
| - la transparence dans le chef des responsables | le manque de circulation de l'information |
| avoir un coffre-fort pour sécuriser les épargnes | les cas de détournement |
| avoir un bureau pour le Fonsdev | placer comme responsables des personnes qui ont travaillé dans les structures de micro-finance qui ont fait faillite. |
| placer comme responsables des personnes qui ont une bonne réputation dans le milieu | |
| bien tenir les documents comptables (les outils de gestion). | |

A la question de savoir ce que l'on entend par transparence, les participants ont apporté les réponses ci-dessous :

- Pour Tukombe, la transparence se rapporte à la convocation des réunions d'informations hebdomadaires
- Pour Kabinda, il y a transparence lorsque les membres sont calmes et répondent nombreux aux réunions et autres activités
- Pour Dibaya, il y a transparence lorsque l'information est disponible et accessible à tous les membres, c'est la communication.

3) Pour Fonsdev BONGO.

| <u>Ce qui augmente la confiance, c'est :</u> | <u>! Ce qui la détruit, c'est :</u> |
|--|--|
| - les contacts individuels | ! – le mensonge |
| - être régulier | ! – la comédie |
| - informer les membres de ce qui se passe | ! – la colère |
| - conseiller les membres à beaucoup travailler et épargner | ! – le vol et les injustices |
| - faire le suivi des activités des membres | ! |
| - avoir de bons amis | ! |

Fonsdev BONGO n'est pas encore opérationnel, les animateurs sont en pleine sensibilisation et, pour concrétiser cette initiative, au niveau de l'UOPCM, chaque axe de l'Union s'est décidé de défricher un champ collectif pour obtenir le capital du Fonsdev. Par rapport à cette situation, les participants à l'atelier ont posé les questions suivantes :

- Puisque les champs collectifs ne concernent que les membres de l'Union, peut-on affirmer que les non membres ne seront pas admis au Fonsdev ?
- comment répartir les revenus issus de la vente des produits des champs entre les membres en terme d'épargne solidaire ?

Les réponses suivantes ont été apportées :

- Le Fonsdev appartiendra à tous les villageois car déjà, au niveau des champs collectifs, il y a eu aussi participation des non membres des O.P. de l'Union.
- les revenus seront répartis entre les membres ayant participé aux travaux et constitueront l'épargne solidaire des individus. Cette stratégie aidera certainement les membres à réunir de l'argent pour leurs épargnes solidaires.

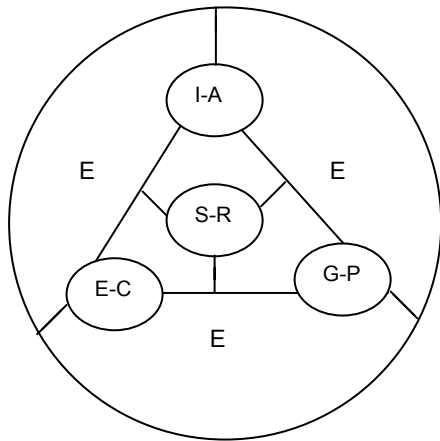
Argumentant à propos de cette stratégie, le Président du Fonsdev Tukombe a partagé l'expérience de l'échec que AMCVK, leur Union, a enregistré lorsque, après avoir fait des travaux communautaires dans le même but, les membres se sont décidés démocratiquement de se partager les revenus au lieu de les placer dans leur caisse.

Ces arguments ont amené l'assemblée à formuler la recommandation suivante à l'UOPCM / Fonsdev BONGO : c'est une stratégie à apprécier mais, il faut l'affiner pour éviter des problèmes à l'avenir car l'adhésion au Fonsdev est libre et non forcée. Cela étant, il faut amener les membres à s'approprier l'initiative et à accepter, à la vente des produits des champs, de verser les revenus dans leurs comptes d'épargne solidaire.

4.5 Vie associative des Fonsdev.

Le facilitateur a expliqué le schéma d'une entreprise oeuvrant dans l'économie sociale ou solidaire (EES) (de type coopérative). Le Fonsdev est comme un tabouret traditionnel avec trois pieds entrelacés. Si un pied casse ou si le lien est rompu, le Fonsdev tombera aussi. D'où la nécessité de développer les 3 pieds en équilibre.

Schéma n°1 : Schéma d'une EES



Relation C (réciprocité entre le client/membre et la caisse E/C

- Avantages pour le Fonsdev d'avoir beaucoup de clients qui utilisent beaucoup ses services :
 - il obtient les intérêts sur les crédits accordés et bien remboursés
 - il perd peu par des non-remboursements
 - il obtient les frais d'adhésion et les revenus sur vente des imprimés/Livrets
 - il obtient les commissions sur les épargnes à vue.
 - Il augmente son enveloppe de crédits
 - Il diminue le risque des pertes en diversifiant les débiteurs
 - Il bénéficie d'un contrôle social
- Avantages pour les membres / clients
 - ils ont des intérêts sur les épargnes à terme
 - ils obtiennent des crédits à des conditions intéressantes
 - ils obtiennent des bénéfices en fin d'exercice lorsque le résultat le leur permet
 - leurs fonds sont en sécurité
 - ils valorisent leurs « réserves financiers » au profit des autres sans courir de grands risques.

On constate ici que les avantages sont réciproques. En effet, le Fonsdev trouve son compte et les membres aussi trouvent les leur, c'est pourquoi il y a deux flèches symétriques. Ceci n'est pas le cas pour la banque privée qui n'est pas intéressée par le développement/enrichissement du client. Elle priorise ses propres avantages économiques et cherche à maximiser ses bénéfices ;

Relation B : avantages réciproques entre l'association et l'IMF

- Avantages pour le Fonsdev
 - Des responsables crédibles donnent une bonne réputation au Fonsdev
 - Des responsables compétents attirent des nouveaux membres et le Fonsdev se développe.
 - Des responsables compétents et entrepreneurs veillent au bon développement du Fonsdev.
- Avantages pour l'association en tant que telle
 - Considération sociale
 - Une partie des bénéfices est utilisée au bénéfice de la communauté des membres.
 - Le Fonsdev investit dans la formation des membres.

Relation A : avantages réciproques entre les membres et leur association

- Avantages pour les membres de l'Association (membres de Droit)
 - ils ont le pouvoir et peuvent sanctionner les responsables qu'ils ont placés
 - ils ont la possibilité de devenir gestionnaire du Fonsdev
 - ils participent au vote et à la prise des décisions.

Les clients de la banque n'ont pas ces avantages, ils ne peuvent, par exemple, pas contrôler le gérant, ils se limitent seulement à vérifier les écritures contenues dans leurs carnets d'épargne. Mais le membre de droit du Fonsdev est co-gestionnaire, il peut vérifier la situation de la caisse, se faire élire dans le comité de gestion, influencer la politique de crédit et d'épargne à travers les assemblées générales...

- Avantages pour l'Association.
 - l'Association est forte lorsqu'elle a beaucoup de membres, elle lui permet d'influencer les décisions du milieu
 - elle peut facilement faire la rotation et le vote est facile parce qu'on peut identifier plusieurs compétences
 - l'Ancrage.

Le Milieu

Tous les avantages ci-haut ne sont obtenus que le Fonsdev en tant qu'association a un impact sur :

P : le Pouvoir ou la capacité d'influencer les autres acteurs

V : le Vouloir au niveau des membres et de l'Association (volonté et confiance que l'on peut changer le cours des choses)

A : l'Avoir au niveau du Fonsdev/Banque et des membres/clients pour réaliser les projets

S : le Savoir ou la capacité de faire.

Le Fonsdev marchera bien lorsqu'on saura bien concilier tous ces quatre aspects car, en effet, il faut toujours se poser la question de savoir dans quelle mesure il y a intérêt (avantage) dans tous les sens.

Pour ce faire, 5 capacités doivent être développées : Agir, Collaborer/négocier, Réfléchir, communiquer/Dialoguer et la Concorde.

Agir : lorsqu'on veut par exemple avoir un bureau pour le Fonsdev, on peut s'interroger sur comment s'organiser pour mener à bien ce projet ; ce que l'on a et sur ce qu'on peut trouver/chercher ailleurs et surtout sur comment le trouver.

Collaborer/négocier : seul, en tant qu'individu, on ne peut pas faire grand-chose mais en groupe, c'est bien possible d'avancer. Mais également un groupe doit négocier et collaborer avec d'autres et se tenir aux arrangements et accords.

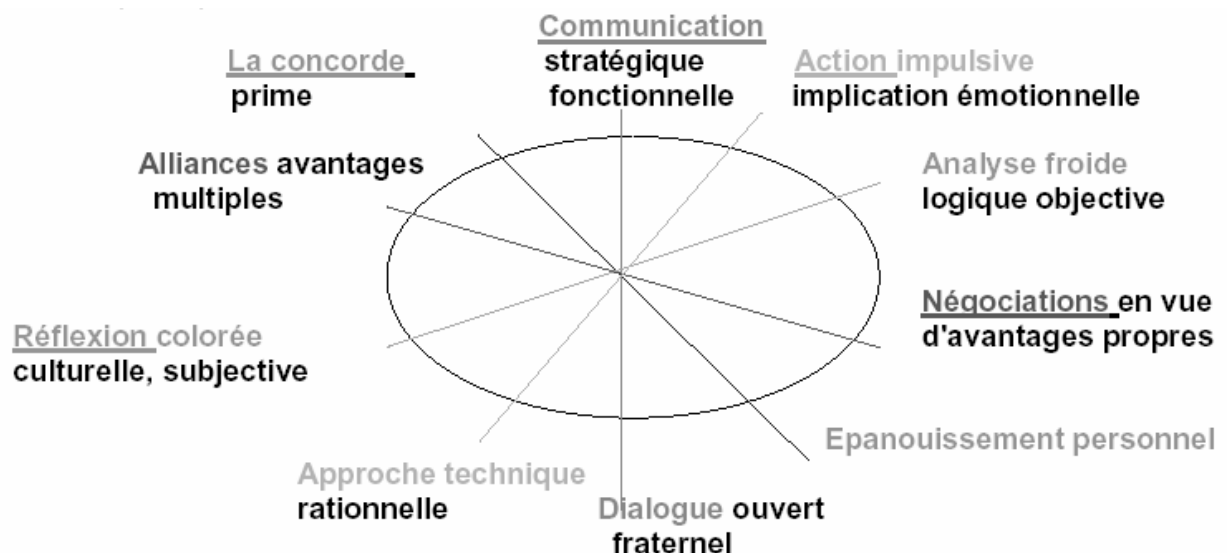
Réfléchir : la réflexion doit se faire à partir des éléments existant sur des possibilités de développement.

Dialoguer : c'est la capacité de gérer l'information/communication. La transparence au sein de la structure et informer tout comme s'informer pour saisir les opportunités de collaboration.

Concorde : L'entente dans un groupe. Elle est très nécessaire pour le Fonsdev. Eviter de manière explicite à épanouir les uns au détriment des autres !

Le Fonsdev doit s'investir dans ces capacités, il en est de même pour les membres. Pour ce, le Fonsdev doit se doter des textes (R.S., politiques & procédures, ...), avoir des commissions (contrôle, animation,...) animées par des personnes qui savent travailler et qui en ont la volonté.

Image d'une Association en rapport avec les 5 capacités



Chaque membre de l'Association développe des capacités qui renforcent celle-ci. L'Association doit aussi aider les membres à les développer. Elle doit communiquer et dialoguer avec d'autres structures. Le Fonsdev doit réfléchir sur sa contribution dans le développement de son milieu étant entendu qu'en lui seul, il ne peut pas le développer.

La plupart des appuis reçus par les paysans sont axés sur l'AGIR (Action = Plan d'Action). C'est ce plan d'action qui permet de collaborer avec les autres, de réfléchir et de dialoguer mais toujours en se référant à l'action. Cette attitude n'est pas toujours l'unique bonne. Les quatre autres dont la concorde sont souvent sous-estimés. Elles ne semblent pas être un élément primordial mais il faut bien la prendre en compte pour éviter tout risque de dislocation du groupe.

5 POINT SUR QUELQUES EXPERIENCES/HISTOIRES VECUES AVEC ACCES.

Pour faire le point, il a été demandé aux participants de réfléchir sur des expériences concrètes vécues en rapport avec ACCES et les partager.

Les lignes qui suivent décrivent les expériences partagées par les participants.

5.1 Expérience de Mweka.

Il y avait dans cette Cité l'idée de créer une Union paysanne, mais le projet n'avait jamais été réalisé. C'est à notre retour de Kananga, en juin 2005, après l'atelier d'échange des connaissances que, après restitution auprès des autorités politico-administratives, nous avons été invités à la réalisation du projet qui est aujourd'hui une réalité, c'est l'UPACM (l'Union Paysanne de la Cité de Mweka.)

5.2 Expérience de Dibaya.

Notre O.P. disposait d'un stock important des semences d'arachide JL₂₄ mais aucun champ collectif n'avait été ouvert jusqu'à la période de semis. Nous avons observé que les membres avaient envie de se distribuer ces semences. Le Président et un autre membre sur 12 ont fait des efforts pour convaincre les autres membres. Au cours d'une réunion de dernier espoir, après plusieurs contacts privés, 2 membres du groupe ont accepté de donner leurs champs déjà défrichés à l'OP pour le semis.

5.3 Expérience de Kinda.

Un groupe a organisé son Fonsdev à Lushiku, un village situé non loin de chez nous. Nous avons par le passé tenté de les convaincre à se joindre à nous mais sans succès. A l'arrivée du D.A. de l'IFCO-Kasai, le groupe a été amené à s'associer à nous mais les membres préféraient être tous dans le comité de gestion. Cela n'était pas possible mais après dialogue, nous avons placé un de leurs dans la Commission Sensibilisation, le mécanisme a ainsi été déclenché, les autres ont adhéré sans problème. A ce jour, l'un d'entre eux qui avait reçu le crédit, l'a remboursé dans les délais convenus.

5.4 Expérience de Tukombe.

Devant la réticence de la population de Tukombe à devenir membres du Fonsdev, après l'atelier de mai, nous avons entrepris de fréquenter les mamans au sein de leurs associations et noyaux des Communautés Ecclésiales Vivantes de Base. Maintenant, elles commencent à venir, si bien que certaines factures de notre dispensaire sont parfois payées par leurs groupes via Fonsdev. Il était donc question d'être un peu patient.

5.5 Evaluation de l'atelier : ce qui a changé au niveau de son ACCES.

Après ces expériences, le facilitateur a demandé à chaque participant de dire en quoi l'atelier a-t-il modifié son ACCES ou sa manière de voir les choses.

A cette question, les réponses suivantes ont été données :

Jean MVITA : Au début, on se concentrait sur le remplissage du tableau de bord, l'étude approfondie, les liens entre les éléments, les avancées, les reculs n'attiraient pas notre attention. C'est maintenant que nous comprenons que cela est très nécessaire.

Abraham KILUENYI : La méthode Speed Sparren utilisée à Tukombe m'a beaucoup pénétré autant que le profil des sensibilisateurs. Nous utiliserons cette méthode pour des échanges chez nous.

MULUMBA Mukengela : La méthode utilisée à Tukombe m'a permis de trouver des pistes des solutions à nos problèmes. Je suis sûr qu'elle nous aidera encore à résoudre d'autres problèmes que nous rencontrons.

Jean KAMUDIMBA : La méthode Speed Sparren pousse chacun à s'exprimer, même les plus timides.

Benjamin BOPE : Cette méthode nous aidera à écouter chaque membre de nos OP dans des réunions organisées par l'Union. En outre, l'interprétation des chiffres d'un rapport ou d'un tableau est une option prise pour le futur.

KWETE MINAMA : Le profil d'un bon sensibilisateur m'a permis de comprendre qu'on choisissait les sensibilisateurs sans base suffisante. Aussi, je n'étais pas humble, et partant de la méthode Speed Sparren, je me dois de développer maintenant l'humilité en moi.

Justin NTUMBA : La méthode Speed Sparren m'a permis d'échanger avec les amis de Tukombe. Le chemin de l'AURA nous a élucidés dans la mesure où Kinda étant un village hétérogène, on fera désormais attention à chaque pilier du Fonsdev pour maintenir son équilibre.

Alphonse KAMBA : Je n'avais jamais su qu'il y avait des critères pour choisir les membres de la Commission Sensibilisation. On reprendra ce qu'on a fait ici pour déterminer nos propres critères.

Tshipamba TSHIMANGA : J'ai toujours parlé de la transparence sans trop connaître son contenu. Maintenant je le connais et j'ai aussi compris que je peux partager mes tâches avec d'autres membres du Fonsdev sans chercher à m'essouffler.

Marcel KABAMBA : Cet atelier m'a rendu capable de faire parler le tableau de bord.

Sœur THERESE : l'échange d'expériences m'a aidé à clarifier au fur et à mesure mon problème. Par ailleurs, le profil d'un sensibilisateur m'a renseigné que pour attendre de bons résultats de quelqu'un à qui on a confié des tâches, il faut qu'il y ait des critères auxquels il répond.

Jean-Marie KAYEMBE : J'ai appris à être attentif dans le remplissage & l'interprétation du tableau de bord.

Anaclet TSHIMANGA : J'ai compris que le travail des sensibilisateurs est très important et qu'on ne peut pas choisir les personnes à y affecter par hasard.

Jeanne NGALULA : Nous allons saisir l'occasion de votre passage à Tukombe pour mieux sensibiliser maintenant.

Gaston KATENDA : La méthode Speed Sparren et le profil d'un bon sensibilisateur sont les points qui ont le plus retenu mon attention.

Patrick Vanderhulst : La méthode Speed Sparren est aussi encore récente pour moi. Je me demandais si elle allait marcher dans le contexte d'ici, mais je suis content de constater qu'elle a été appréciée et que les participants promettent de l'adopter.

Avant de clore les travaux de l'atelier, le Délégué d'Antenne d'IFCO a rappelé que l'échange d'expériences se faisait déjà par le passé mais pas dans le cadre d'un processus et sur des aspects précis comme il en a été question dans cet atelier avec l'accroissement des épargnes. Cet atelier qui constitue aussi une interpellation pour IFCO a été le bienvenu. Il a remercié le facilitateur et les participants et a clôturé solennellement l'atelier d'échange d'expériences.-

Annexe 1 : LISTE DES PARTICIPANTS

| N° | NOMS ET POST NOMS | SEXE | STRUCTURE | FONCTION | ABONNE |
|----|--------------------------|------|-------------|-------------|--------|
| 01 | KWETE MINAMA | M | U.O.P.C.M. | PRESIDENT | OUI |
| 02 | TSHIMPAMBA TSHIMPAMBA | M | F. TUKOMBE | PRESIDENT | OUI |
| 03 | Gaston KATENDA T. | M | ROPLAM | SECRETAIRE | OUI |
| 04 | ALPHONSE KAMBA | M | F.MUNKAMBA | PRESIDENT | NON |
| 05 | JEAN MVITA MUKALA | M | ADT | PRESIDENT | OUI |
| 06 | BENJAMIN BOPE PYEMA | M | U.O.P.C.M. | V/PRESIDENT | NON |
| 07 | NGALULA THERESE | F | F. TUKOMBE | TRESORIERE | OUI |
| 08 | NGALULA JEANNE | F | A.M.C.V.K. | PRESIDENTE | OUI |
| 09 | MULUMBA MUKENGE L. M. | M | F. DIBAYA | PRESIDENT | NON |
| 10 | TSHIAMANGA KONJI Anaclet | M | ATT | PRESIDENT | OUI |
| 11 | JEAN-MARIE KAYEMBE | M | A.T.T. | SECRETAIRE | OUI |
| 12 | Marcel MAKAMBA SHABANTU | M | F. DIBAYA | TRESORIER | OUI |
| 13 | ABRAHAM KILUENYI | M | UPADD | PRESIDENT | OUI |
| 14 | JEAN KAMUDIMBA | M | FONSD.KINDA | SECRETAIRE | NON |
| 15 | JUSTIN NTUMBA TSHIMA | M | F. KINDA | PRESIDENT | NON |

Annexe 2 : PARTICIPANTS A LA VISITE DE TUKOMBE

| N° | NOMS ET POST NOMS | SEXE | STRUCTURE | FONCTION |
|----|---------------------------|------|-------------|-----------------|
| 01 | FELIX KABONGO | M | F. Tukombe | SEC AMCIL |
| 02 | JEAN ILUNGA TSHIMANGA | M | F. Tukombe | TR. ADJ.FONS |
| 03 | NGALULA JEANNE | F | F. Tukombe | COM. CREDIT |
| 04 | BENJAMIN BOPE PYEMA | M | F. Tukombe | V/PRESIDENT |
| 05 | JULIE BINTU | F | F. Tukombe | Membre de Droit |
| 06 | LUKAS NKONGOLO | M | F. Tukombe | Membre de Droit |
| 07 | Pasteur MOÏSE | M | F. Tukombe | Membre actif |
| 08 | TSHIPAMBA TSHIMANGA | M | F. Tukombe | PRESIDENT |
| 09 | MUPENDA MUNAKAMBA | M | F. Tukombe | MEMBRE |
| 10 | NDUMBA KASONGU | M | F. Tukombe | MEMBRE |
| 11 | JEAN KAMUDIMBA | M | F. Kinda | SECRETAIRE |
| 12 | JUSTIN NTUMBA TSHITA | M | F. Kinda | PRESIDENT |
| 13 | FLORENT PIERRE NDAYE | M | F. Tukombe | PRESIDENT |
| 14 | GUSTAVE NGOYI KABUYA | M | F. Tukombe | PRESIDENT |
| 15 | TSHISUNGU BENED. | M | F. Tukombe | MEMBRE |
| 16 | SR THERESE NGALULA | F | F. Tukombe | TRESORIERE |
| 17 | LEON KANKU NKESEKUP. | M | F. Tukombe | COM. CREDIT |
| 18 | Sœur CHRISTINE BASUANGANE | F | F. Tukombe | SEC. ADJ. |
| 19 | NDEKENZA NTUMBA | F | F. Tukombe | MEMBRE |
| 20 | MULEKA MUAMBUYI | F | F. Tukombe | MEMBRE |
| 21 | NGALULA MPUTU | F | F. Tukombe | MEMBRE |
| 22 | MUAMBA BITANTE | M | F. Tukombe | PRESIDENT OP |
| 23 | JEAN MVITA MUKALA | M | ADT | PRESIDENT |
| 24 | ABRAHAM KILUENYI | M | F. Kabinda | PRESIDENT |
| 25 | MARCEL KABAMBA Gentil | M | F. Dibaya | TRESORIER |
| 26 | ALPHONSE KAMBA | M | F. Munkamba | PRESIDENT |
| 27 | KWETE MINAMA | M | UOPCM | PRESIDENT |
| 28 | MULUMBA MUKENGELA M. | M | F. Dibaya | PRESIDENT |
| 29 | GASTON KATENDA | M | ROPLAM | SECRETAIRE |
| 30 | BERNADETTE KAPUYA | F | F. Tukombe | F.C.C. CREDIT |
| 31 | BEYA TSHIPAMBA | M | F. Tukombe | TRES. ADJ. |
| 32 | MUKENDI KASONGO | M | F. Tukombe | PRESIDENT OP |
| 33 | TUTAKABUAMBA TSHIK. | M | F. Tukombe | ANIMATEUR |
| 34 | NGOYA KASONGA | F | F. Tukombe | PRES. BIBLIOT |
| 35 | TSHILOMBA MADELEINE | F | F. Tukombe | MEMBRE |
| 36 | ANASTASIE NGALULA | F | F. Tukombe | PRESIDENTE |
| 37 | ESTHER TSHIBOLA | F | F. Tukombe | MEMBRE |
| 38 | BABI MULUMBA | F | F. Tukombe | SECRETAIRE |
| 39 | MUKULU KABANDA | M | F. Tukombe | SECRETAIRE |
| 40 | NGALAMULUME KAMBA | M | F. Tukombe | MEMBRE |
| 41 | ELIA | F | F. Tukombe | ANIMATRICE |

