

EVALUATION EXTERNE 2018_MARTI WAALS		MANAGEMENT REPONSE			
	Recommandations proposées	PERTIENCE	PRIORITE	Justification	Actions mises en œuvre ou planifiées pour répondre aux recommandations
1/ Risques					
Mentalité attentisme	Dynamique communautaire/ la population reste un atout majeur = la conserver et la booster	1	1	Objet de l'évaluation = décision stratégique de challenger le postulat	L'approche Communautaire s'inscrit au cœur de la mission et de l'expertise spécifique de CONGODORPEN.
	Participation active au point de vue humaine et financière est et reste en soi un gage de durabilité.	1			
« Confrontation » OSC avec les prestataires institutionnelles (santé et éducation)	Techniques de lobbying et plaidoyer pour promouvoir relation OSC avec acteurs institutionnels	1	1	Compétence prioritaire à renforcer pour que les OSC intègrent leurs responsabilités et capacités à animer l'approche communautaire	< 2018: Formation des CLD en plaidoyer * SUITE: formaliser le RC par un outil pédagogique produit par CD
	Intégrer les volontaires des différentes organisations d'inspiration religieuse	1			
	Intégrer avec les structures traditionnelles	1			
Histoire lourde des PL < appui extérieur - risque de « paralyser » la population concerné	Nécessaire de travailler en premier lieu via des « guides », « cascadeurs », « pionniers »	1			
Rôle très délicat des membres de l'équipe CD	Un style de leadership sur base de transparence, égalité, valeur-ajoutée et orientation claire et cohérente	1	1	Le Métier de CONGODORPEN est de renforcer les compétences pour stimuler l'efficacité des dynamiques communautaires (pour un développement socio-économique local, durable et solidaire) . L'outil de CD, c'est son Bureau Local qui travaille avec nos Partenaires pour renforcer les compétences et	< 07/2019 : Organisation des revues partenariales en animant l'autanalyse des faiblesses et l'échange de compétences entre les partenaires. Adaption d'un leadership fort mais basé sur un apport de compétences et de < 04/2020 Guide qualité: Appuyer les PL en Gestion RH, coordinaison d'équipe. * SUITE: suivre et renforcer les compétences des PL en GRH (gestion/organisation d'équipe et coaching) - module pédagogique produit par CD + action du BL sur le terrain
	Promouvoir la collaboration entre les différents PL	1	1		
	Stimuler l'échange entre des collègues à l'intérieur des différents PL	1	1		
	Renforcer les contacts au niveau national, l'aspect de lobbying auprès des autorités, bailleurs et autres stakeholders	1	1	l'échange d'expérience. Il est donc essentiel d'améliorer en priorité l'efficacité de notre outil Bureau Local par une réorganisation des responsabilités, compétences et du leadership.	< 11/2019: responsabilisation du BL sur l'identification de synergies et monitoring des réunions Suite: outiller et RC du BL en outils de communication extérieure. Structurer la participation aux réunions extérieures.
	Suivre l'évolution du programme sur le terrain	1	1		* < 08/2019: Structuration du PME uniformisé entre les PL * < 11/2019 : TDR des missions de monitoring du BL * < 11/2019: Exploitation du PME par le Bureau Local et les PL pour renforcer l'efficacité des actions * SUITE: Renforcer la qualité d'utilisation du PME pour la prise de décision et pour la communication extérieure sur l'impact des actions . Revue 11/2020: feed back du BL sur les priorités du contrôle de gestion et échanges avec PL.
	Organiser d'échanges avec d'autres ONG	1			* < 2019 : Participation de toute l'équipe BL et DIR au CSC RDC * 03/2020 : Organisation d'un atelier d'échange de compétences sur l'approche communautaire à Bwamanda en 2020/02
	Répartition des tâches entre les différents membres de l'équipe CD	1			< 11/2019 : Réorganisation de l'équipe du BL: * 1 responsable de PME et Agriculture/Environnement * 1 responsable de Contrôle interne et ED
	Renforcer l'échange et collaboration avec les autres membres du consortium	1			* Structuration d'un Plan d'action du CONSORTIUM pour structurer concrètement les échanges de compétences et expertise par thème et autour de sujets ciblés. * Valorisation de la réunion annuelle d'auto-évaluation pour animer un échange systémique de compétences/expertise entre les membres. * Organisation de missions d'échanges de compétences sur le terrain.
	Faire bénéficier les partenaires de plusieurs partenaires du consortium des formations reçues par un des membres	1			* Invitation systématiques des autres partenaires du Consortium à toutes les formations organisées par CD (notamment au Revues)
	L'assistance d'AXIOM pourrait progressivement diminuer.	1			* Rédaction Manuel de procédure et RC des PL et BL * Délégation du contrôle interne des pièces comptables au BL * Fin 2019: Axyom endosse un rôle de coordination du Contrôle interne * > 2020: Embauche d'un RAF chez CONGODORPEN appelé à reprendre cette responsabilité de coordination du CI. Les responsabilités de Axyom seront donc d'avantage axées sur les clôtures purement comptables.
Recommandations 2016: rappel permanent aux instances civiles responsables de leur implication et responsabilité écrasante de répondre aux attentes légitimes de leur population	Monitoring du lobbying pour responsabiliser davantage les autorités à différents niveaux,	1			* Il faut définir une méthodologie

Genre	Mettre plus d'accent pour combattre cette injustice (représentation sociale dans les OSC et accès au revenu)	1			<ul style="list-style-type: none"> * Evaluation à Mi -parcours (2019) sur la thématique transversale de Genre * Management réponse à l'évaluation à mi-parcours en Consortium de 2019 * Identification d'un plan d'action "GENRE" spécifique à CONGODOPREN avec des résultats et des actions complémentaires et qui s'intègrent DANS le programme DGD et des bailleurs/PTF thématiques supplémentaires (OIF) * Identifier des indicateurs et mettre en place le monitoring adapté * Analyser les résultats et rectifier les actions
	Loobing de Genre	1			
Environnement	Promouvoir davantage cet élément tenant compte des enjeux important	1			<ul style="list-style-type: none"> * Evaluation à Mi -parcours (2019) sur la thématique transversale de Environnement * Management réponse à l'évaluation à mi-parcours en Consortium de 2019 * Identification d'un plan d'action "Environnement" spécifique à CONGODOPREN avec des résultats et des actions complémentaires et qui s'intègrent DANS le programme DGD et des bailleurs/PTF thématiques supplémentaires (TURING) * Identifier des indicateurs et mettre en place le monitoring adapté * Analyser les résultats et rectifier les actions
	Loobing Environnement	1			
Approche communautaires	Notions et structures de réunion	1			*formation de tous les CLD, CODESA et COPA en gestion de réunion
	Mise en commun des efforts (au sein des Aires de santé et entre les CDL)	1			<ul style="list-style-type: none"> * < 2019/11: Identification et documentation des best case des MICROPROJETS * < 2020/10: Stratégie de communication basée sur la Digitalisation de récits inspirants pour le changement et diffusion par les médias sociaux et tablettes de animateurs
	Collaboration avec d'autres ACNG belges	1			* < 2020/02: Atelier d'échange de bonnes pratiques sur l'approche communautaire avec 20 organisations invitées
	Mieux orienter ses activités dans des partenaires locaux /régions avec plusieurs ou presque sans appuis (extérieurs),	2		CD ne peut/veut pas changer de partenaire pendant un programme. A l'issue de ce programme, CD va évaluer l'efficacité individuelle de chaque partenaire	
	Vrai leadership, encadrant et encourageant le processus de la dynamique communautaire.	1	1	Les PL - et leurs animateurs- sont les premiers acteurs de développement qui doivent stimuler la mobilisation communautaire. Il est prioritaire qu'ils intègrent fondamentalement cette approche de manière transversale et que les compétences des animateurs soient renforcées en ce sens.	<ul style="list-style-type: none"> * < 11/2019: Revue partenariale: Promotion de l'auto-analyse des PL sur leurs technique d'implémentation de l'approche communautaire dans CHAQUE thèmes et chaque domaine d'action du programme. PDF avec les conseils. * < 03/2020: Guide qualité * SUITE: Monitoring de l'intégration des recommandations du Guide qualité par les PL - en approche communautaire.
	RC des animateurs	1	1		* Invitation de tous les animateurs à l'Atelier d'échange de bonnes pratiques sur l'approche communautaire
2/ RECOMMANDATIONS					
AUX ACNG REUNIS DANS CE PROGRAMME					
	1) De concrétiser en réalité leurs intentions de collaboration et de synergie telles que formulées dans le programme.	1			<ul style="list-style-type: none"> * Etat des lieux sur les ambitions/réalisation des membres du Consortium dans le programme commun * Plan d'action des synergies du Consortium
	2) De documenter davantage les expériences lors de la mise en œuvre des programmes spécifiques, afin d'alimenter un échange structuré, de présenter des acquis, des réussites, comme des obstacles également aux fora d'échange plus large, envers des autorités civiles etc.	1			<ul style="list-style-type: none"> * structuration d'un Share Point Commun * Valorisation de la réunion annuelle d'auto-évaluation pour animer un échange systématique de compétences/expertise entre les membres.
	3) Intensifier, de préférence ensemble, des efforts de plaidoyer auprès de la communauté internationale, des bailleurs, corps diplomatique et les autorités civiles congolaises.	1			<ul style="list-style-type: none"> * Plaidoyer commun en Santé < le HUB et le CSC Santé * Plaidoyer commun en Agriculture < Alliance AGRICONGO et le programme PASTOR + CSC Agriculture durable * Plaidoyer en Education < CSC Education

	4) Développer une stratégie claire de visibilité à l'intérieur du pays comme en Belgique, démontrant bien l'originalité de l'approche ainsi que la probabilité d'atteindre des résultats durables.	1			* Partage des participations aux réunions FABAC (de l'ambassade) * Présentation de cadre d'expérience des synergies du Consortium lors des réunions de préparation du dialogue stratégique commun annuel en RDC * Monitoring et rapportage commun annuel + réunion annuelle d'auto-analyse des résultats
	5) Chercher des thèmes, initiatives, formations et évaluations communes.	1			* Evaluation à mi parcours en commun * Publication en commun (WASH et Mutuelle de santé)
a. A CONGODORPEN :	1) Réévaluer la collaboration avec les autres ACNG réunis dans le programme.	1			* 08/2019: Evaluation ACODEV des synergies dans le CONSORTIUM * <09/2019 : Réflexion stratégique interne
	2) Réévaluer le choix des quatre zones d'intervention par rapport aux éléments mentionnés plus hauts.	2		CD souhaite stratégiquement continuer à travailler dans différentes régions de la RDC afin de diffuser + efficacement les dynamiques communautaires. voir argument ci-dessus.	
	3) Réévaluer les structures de l'organisation et particulièrement les liens entre le bureau en Belgique et au Congo quant aux coûts/efficacité, coûts et temps utilisés pour les déplacements, rendement du bureau à Kin (quant aux possibilités de contacts avec les bailleurs, représentation, visibilité.....).	1	1		* 06/2019: Embauche d'une nouvelle Directrice et licenciement de Jean-Marie- Représentant RDC * < 07/2019 : Réorganisation des responsabilités au sein du BL de KIN et renforcement du leadership du siège. * < 11/2019: Renforcement de capacités du BL en Contrôle de Gestion opérationnelle- pour Alois et Contrôle Interne financier- pour Edouard. * < 12/2019: Embauche nouveau Gestionnaire de programme pour superviser et coacher Alois et renforcer la représentation locale de CD par des missions fréquentes. * > 01/2020: Outils de planification des priorités du BL * < 06/2020: Embauche nouveau RAF pour superviser et coacher Edouard et Axyom SUITE: Processus de responsabilisation/ RC progressive du RAF et du Gestionnaire Projet par la DIR - sur processus contrôle interne et contrôle de gestion
	4) Transparence totale dans les contacts avec les partenaires locaux.	1			* 11/2019: Revue partenariale: réstructuration du dialogue partenarial. Communication + systématique et transparente avec les PL dans tous les domaines de la gestion et de la réflexion stratégique
	5) Faire preuve d'un vrai « leadership » dans les contacts entre la Belgique et l'équipe au Congo, avec les PL et dans les animations. Comme « guide », il est important de bien cadrer son rôle de s'assurer que les différentes parties prenantes peuvent suivre et intérioriser les propositions et changements, qu'on encourage l'éclosion d'une réflexion critique sur le programme, d'encourager des initiatives locales, tout en bien expliquant quand la base propose des projets irréalistes..... En plus, connaître ses limites quant à l'encadrement technique. Chercher, en cas de besoin, des compétences, expériences complémentaires (p.e. ensemble avec d'autres ACNG)	1			* < 03/2020: Production et diffusion d'un "Guide Qualité" qui rassemble l'ensemble des recommandations participatives des revues partenariales de 11/2019 et 02/2020. Le Guide fixe les 6 objectifs Qualité suivants aux Partenaires dans l'exercice d'un programme commun : 1) Mieux respecter le Processus et les canevas de Rapportage 2) Mieux maîtriser les bases de la Gestion Axée Résultats (GAR) 3) Mieux maîtriser les CHANGEMENTS (clairs et précis) visés par le Programme- par catégorie d'OSC et COMMENT on y contribue 4) Mieux intégrer les priorités par SECTEUR d'action 5) Mieux intégrer la finalité et les priorités de maîtrise de chaque DOMAINE D' ACTIONS 6) Mieux maîtriser la Gestion de Cycle de Projet et l'outil commun de PME (Planification, Monitoring et Evaluation)
	6) Réévaluer, dans cette perspective, les responsabilités et mandats des membres de l'équipe CD au Congo.	1			Idem point 3)
	7) Dialogue ouvert et franc envers les partenaires locaux en ce qui concerne la répartition des responsabilités, attentes, thèmes prioritaires (p.e. de formation) Respect de déboursement des tranches aux partenaires (pour ne pas retarder les activités et décourager les membres des équipes)	1			* Idem point 5) * < 10/2019: Production d'un Manuel de procédures financières- qui intègre un plan de déboursement des transferts, Renforcement de capacités des Partenaires et uniformisation d'un outil de Monitoring budgétaire et financier pour les 4 Partenaires afin de suivre l'utilisation de leurs trésoreries réelles et théoriques - soldes des transferts dûment justifiés
	8) Revoir dans le cas de réduction du budget pour un PL aussi la répartition : partie PL – partie encadrement CD	1			* < 08/2019: chaque PL et le BL ont rebudgétisé - de manière détaillée- leurs activités S22019-2021 sur base des soldes budgétaires réelles

9) Réévaluer le coût/efficacité de l'encadrement par des membres de l'équipe CD et la dégressivité de cet apport	1			disponibles. Dans cet exercice, la partie attribuée aux PL et à l'encadrement de CD (notamment lors des revues et de l'encadrement technique financier de Axyom) a clairement été identifiée. Le HQ de CONGODORPEN a ensuite consolidé ces budgets dans un exercice de réajustement budgétaire à la DGD. * en 10/2020: la DGD a validé cet exercice de réaffectation budgétaire.
10) Prendre en considération des formations par des experts locaux p.e. sur la commercialisation des produits agricoles	1			Suite : Le volet de commercialisation des productions alimentaires doit enore être renforcé. Les compétences locales seront valorisées au maximum.
11) Réévaluer le coût/efficacité des revues annuelles dans les quatre coins du pays (avec des frais énormes de transport comme résultat).	2		Il est essentiel d'animer l'échange de compétences et d'expérience entre les partenaires et donc aussi les visites de terrain croisée, au moins pour les chefs de projets - et en profitant de Revues organisées à tour de rôle chez chaque partenaire.	* Chaque revue fait dorénavant l'objet d'un budget précis préalable et la faisabilité de sa prise en charge budgétaire - sur budget DGD_ est contrôlée.
12) Intégrer dans le programme la sensibilisation à travers des groupes d'inspiration chrétienne, comme animateurs pour changer la mentalité de la population et la promotion des actions communautaires.	2		Le programme doit prendre garde à ne pas subvenir au prosélytisme religieux.	* Les animations communautaires intègrent de toutes façons systématiquement le CLD de chaque Aire de santé- qui lui-même est représentatif de la communauté et de ses orientations sociales, économiques et religieuses.
13) Promouvoir partout la synergie des PL avec d'autres partenaires actifs dans la sensibilisation comme dans des différentes activités prévues dans le programme. On pense aux catéchistes animateurs, pasteurs, groupes paroissiaux, des jeunes, les chefs de village..... Qu'on cherche de façon active la synergie à développer avec des associations comme les CRDI, ALASCO, l'initiative de la CENCO, des entrepreneurs, artisans ...	2		La sensibilisation doit être animée par les OSC elles-mêmes dans une dynamique communautaire.	* < 2021: Promotion de la sensibilisation par la Digitalisation de récits inspirants pour le changement (Best cases et lesson learn)
14) Surveiller que les PL respectent leur rôle aussi dans l'éclosion et encouragement des associations locales.	1	1	Intégration de (la signification profonde et applique) l'approche communautaire d'abord par les PL comme acteurs de mobilisation au changement	< 11/2019: Revue partenariale et auto-analyse/échanges des approches des différents PL sur l'intégration de l'approche communautaire de manière transversale et systématique. * SUITE: Capitaliser/diffuser (entre PL, CD Aire de santé et ACNG) les expériences sur la mobilisation de l'approche communautaire (capsules vidéos)
15) Veiller au respect des principes évoqués plus haut, surtout à travers le démarrage d'appui via des microprojets.	1	1	Le domaine d'action des Micro projet est le levier pour booster de la mise en oeuvre concrètes des initiatives communautaires. Mais il est aussi risqué (en termes de gestion de volume de ressources et d'efficacité de résultats). Les procédures, outils et accompagnement doivent donc être renforcés en priorité.	< 04/2020: reformulation des procédures et outils et accompagnement du domaines d'action des MICRO-Projet et Contrôle interne systématique sur le terrain (par le Bureau Local) * Suite: analyse des résultats du Contrôle interne des MP et prise de décisions
16) Repenser l'input à travers le système inf-logistics à certains endroits. Bien que l'idée de base de la responsabilisation des CODESA ainsi que l'assurance de la présence des médicaments de base est très bonne et originale; le système risque d'être contre-productif dans le sens d'une collision avec des systèmes existants. Tenant compte de la compréhension très limitée de ce système (p.e. quant aux parts sociales et système (technique) de renouvellement des stocks) par la population et même des membres des CODESA, ainsi que le fait que dans la pratique la gestion des médicaments est dans les mains des structures sanitaires, qu'on cherche dans certains cas, des alternatives; toujours dans la perspective de renforcer la capacité de gestion à travers des Codesa (participation aux supervisions, formations spécialisées....)	1	1	Le système INFLOGISTICS ne fonctionne pas et doit être réorganisé pour clarifier l'utilisation des ressources du programme auprès des bénéficiaires.	< 11/2019: analyse participative - avec le sPL et le BL - des facteurs de risques liés à INFLOGISTICS et proposition de décision au RVB < 10/2020: dissolution de INFLOGISTICS * SUITE: PROCHAIN PROGRAMME: identification de stratégie DURABLE et efficace pour renforcer l'approvisionnement en médicaments chez chaque PL.
c. AUX PARTENAIRES LOCAUX				
1) Transparence dans la gestion générale, y compris la comptabilité et le rapportage.	1	1	RISQUE majeur sur la justification de l'utilisation des ressources. Les PL ne disposent pas de Manuel de procédures financières et l'outil de monitoring budgétaire est inadapté.	< 11/2019: nouveau manuel de procédures financières + nouvel outil de Monitoring financier uniformisé entre les PL + cession de renforcement de capacité < 12/2019: responsabilisation du BL sur Contrôle interne et réorganisation des responsabilités de Axyom * SUITE: Revue 11/2020: feed back du BL sur les priorités du CI et échanges avec PL.

2) Proximité par rapports aux activités sur le terrain. Présence et accompagnement (quasi) permanente auprès de la population.	1			< 04/2020: Guide qualité: réorganisation de la gestion des ressources humaines des PL - dans leur présence sur le terrain et leur monitoring
3) Développer la planification des activités avec des indications claires des objectifs et des responsabilités spécifiques. Ceci comme base d'évaluation des résultats.	1	1	RISQUE majeur sur la justification de l'atteinte des résultats par les PL. Les PL ne disposent pas d'un outil de PME (uniformisé)	< 07/2019: Formulation d'un outil uniformisé de PME pour tous les PL et RC (par le BL) en vue de son utilisation/valorisation par les PL (dans la GCP)
4) Expectations réalistes sur les possibilités d'encadrement par CD.	1			
5) Veiller à ce que l'apport de CD soit compris et intériorisé comme une opportunité, une chance d'une contribution complémentaire au développement endogène. Ceci à travers la compétence de ses agents, venant d'autres régions de la RDC et de l'Europe. Ceci contrairement à une approche qui voit seulement les ressources financières.	1			< 11/2019: Revue partenariale: animation de l'auto-analyse des difficultés et positionnement de CD comme un agent facilitateur de l'échange d'expérience. Legitimer le rôle et les responsabilités de CD.
6) Acquérir une plus grande professionnalité en ce qui concerne le PCM, les outils de gestion de projets etc.	1	1	RISQUE majeur sur la justification de l'atteinte des résultats par les PL. Les PL ne disposent pas d'un outil de PME (uniformisé)	voir ci-dessus (3)
7) Chercher des complémentarités entre les partenaires différentes p.e. en ce qui concerne le rapportage financier.	1			* < 11/2019: Revue partenariale: animation de l'échange d'expérience/difficultés entre les PL dans leur gestion financière. * SUIITE: Processus d'échange de compétences (en finances) à systématiser lors de chaque revue partenariale
8) Eviter la monopolisation/récupération des initiatives des associations existantes, déjà actives dans les domaines d'intervention.	2		CD appuie des mobilisations communautaires préexistantes mais elle en renforce la pertinence communautaire	
9) Veiller à l'amélioration du fonctionnement des différents comités e. a. par un meilleur rapportage et comptes rendus des réunions (indiquant clairement les décisions prises, les responsabilités spécifiques et un calendrier de suivi), une planification des activités/initiatives et, progressivement, le développement des plans annuels.	1			< 07/2019: Formulation d'un outil uniformisé de PME : Monitoring de la gouvernance (et tenue de réunion) de chaque OSC soutenue dans le programme. * SUIITE: renforcer les compétences des PL dans l'animation communautaire des réunions des OSC (module pédagogique)
10) La promotion d'une implication plus active dans les services spécifiques comme; * la participation des membres des CODESA aux supervisions par la Zeds, * des membres COSA lors des visites des inspecteurs, * informations et participation au fonctionnement de la FEDASU ou autres fédérations, au niveau CLD, * échange avec d'autres initiatives dans la région, * et en dehors, l'organisation des formations spécifiques (p.e. par rapport au fonctionnement du système de réapprovisionnement de médicaments ou filières d'AGR prometteuses).	1			SUIITE: * lister clairement les responsabilités des CODESA et COPA (en faire un outil pédagogique) et monitorer l'intégration de la mise en oeuvre de ces responsabilités- notamment en plaider et interactions efficaces avec les agents insitutionnels. Renforcer les compétences des PL dans ces animations.
11) Assurer le plus vite que possible une comptabilité plus performante afin de pouvoir travailler de façon plus indépendante d'Axiom. A ce point je recommande des échanges réguliers entre les collègues RAF et de faire des rapports financiers en commun.	1	1	voir ci-dessus	voir ci-dessus
d. AU PL PROYAKA				
1) Assurer une proximité par ses responsables auprès des activités sur le terrain. Ceci afin de souligner son leadership dans l'accompagnement des activités communautaires et d'éviter la substitution par les agents de CD.	1			* Le BL réalise un appui trimestriel de chaque PL (à tour de rôle des agents du BL); <07/2019: on stimule en priorité de l'efficacité de la présence des animateurs du PL sur le terrain et la traçabilité du monitoring. SUIITE: Les recommandations spécifiques de l'évaluateur sont intégrées comme prioritaires chaque PL.
2) Veiller à une transparence totale quant aux contacts et projets avec des tiers. Au lieu d'une « chasse gardée », de les considérer comme des opportunités et possibilités d'apports complémentaires.	1			
3) Essayer de trouver une situation « win-win » quant aux inputs du système inf-logistics par rapport au système d'approvisionnement de la zone, BDOM et MEMISA. Au lieu de le remplacer, trouver un terrain d'attente d'un appui complémentaire.	1			
4) Rentabiliser la formation et l'expérience acquises à travers les formations spécifiques (p.e. les formations en Israël) avec les autres PL.	1			

e. AU PL CDI BWAMANDA	1) Tenant compte du poids historique, il est primordial d'essayer de rétablir/améliorer une confiance mutuelle. Ceci par des rencontres régulières, la transparence totale quant à la gestion et rapports financiers.	1			* < 07/2019 : Première mission de la nouvelle directrice d'abord chez CDI pour sonder les attentes partenariales et rétablir la confiance. * 10/2019: Visite institutionnelle en Belgique du Président et Directeur de CDI auprès du RVB de CD. * Transparence et proactivité dans les échanges à propos des inoimaitons financières entre CD et CDI
	2) Poursuivre le chemin de recherche de la complémentarité des approches. Approche Congodorpen ----structures SDR , CRDI... Faire de deux cotés, à ce propos, une analyse SWOT dans la recherche des valeurs ajoutées et couverture de lacunes, cherchant de changer certaines menaces existantes en opportunités.	1			Guide Qualité qui capitalise l'auto- analyse les priorités qualité des 4 PL et de CD.
	3) L'atout de l'existence des services de santé, la mutuelle et surtout la confiance de la population dans ce service est capital, aussi pour la réussite de l'objectif 1 du programme de CD. Pour concrétiser l'objectif 2 de ce programme, le CDI pouvait jouer également un rôle très important, à condition que certaines activités comme l'achat des produits agricoles, l'entretien des routes, l'encadrement des paysans et le service poulailler pouvaient reprendre.	1			SUITE: * Programme 2017/2021: capitalisation de l'expertise de CDI dans la gestion de mutuelle de santé * Programme 2022/2026: valorisation de l'expertise et capacités de CDI dans la commercialisation groupées de productions alimentaires
	4) La création de la FEDASU pourrait donner un « boost » à la prise de conscience des droits des paysans. Il s'agit également d'une opportunité à ne pas rater pour le CDI, tenant compte de son engagement dans ce sens pendant des décennies (reconnu par les autorités et des bailleurs).	1			SUITE: * Stratégie pour booster la prise de conscience des droits des paysans, la structuration de l'identification de leurs priorité et l'efficacité de leur plaidoyer /relais auprès de la FEPASU.
f. AU PL ADINE	1) Accentuer dans les activités des différents comités des actions concrets et surtout l'aspect qualité des services dans les différents comités.	1			SUITE: * lister clairement les responsabilités des CODESA et COPA (en faire un outil pédagogique) et monitorer l'intégration de la mise en oeuvre de ces responsabilités- notamment en plaidoyer et interactions efficaces avec les agents institutionnels. Renforcer les compétences des PL dans ces animations.
	2) Redynamiser le fonctionnement du CA.	1			Suite: * Monitoring - par le BL- du fonctionnement institutionnel et de l'efficacité de gouvernance de chaque PL * Evaluation partenariale en fin de programme et prise de décision
	3) Développer, avec Yakoma comme « champ d'expérimentation » et Kota- Koli et Gbabo comme des succursales, une meilleure collaboration et des actions concrètes avec les groupes d'inspiration chrétienne. Documentez bien les expériences afin de faciliter les échanges avec d'autres PL.	1			Suite; étudier le cas précis avec ADINE
g. AU PL MOOTO	1) Assainissement du CA !!!	2		Attention à l'ingérence de CD dans la gestion institutionnelle de ses PL. CD peut uniquement monitorer, conseiller/outiller et/ou décider d'arrêter un partenariat.	Suite: * Monitoring - par le BL- du fonctionnement institutionnel et de l'efficacité de gouvernance de chaque PL * Evaluation partenariale en fin de programme
	2) Retourner progressivement à une intégration totale du projet « ensemble avançons » dans le CTM	1			Voir Guide qualité
	3) Utiliser dans ce sens (et sur condition d'une bonne gestion) les potentialités énormes du centre (parc photovoltaïque, groupe électrogène, presse huile, combiné, scie etc., ateliers mécanique et menuiserie complets, palmeraies, plantation de cacao et café, véhicules dépôts etc...) surtout dans le cadre des revenus (qu'on peut investir pour des activités sociaux). Mais surtout dans le cadre de la vulgarisation, apprentissage des métiers, distributions des plantules de filières prometteuses etc. etc.	1			Suite: identifier le potentiel (compétences et logistique) de chaque PL dans l'identification des stratégies (individuelles des PL) pour le prochain programme/ Booster le BL pour suivre l'efficacité d'utilisation de ce potentiel.
	4) Assainissement au niveau du personnel ce qui demande un encadrement extraordinaire et ralentit les activités.	1			Suite: * Monitoring - par le BL- du fonctionnement organisationnel de chaque PL- chef de projet : GRH, gestion financière et gestion logistique) * Evaluation partenariale en fin de programme et prise de décision
	5) Intensifier la sensibilisation auprès d'AS (cfr différence étonnante entre la dynamique communautaire à Mokili par rapport à Iyembe.	1			Suite: * Capitisation/Diffusion des bonnes pratiques * Valorisation du Monitoring de résultat entre les Aire de santé
	6) Mettre dans les activités des CODESA et COPA plus d'accent sur la qualité (des services de santé, enseignement) que seulement à travers un appui matériel.	1			Voir Guide qualité

7) Développer, ensemble avec le curé et vice-président du CA une collaboration structurelle avec les groupes d'inspiration chrétienne catéchistes CEV , bilenge Ceci afin de les joindre à vous efforts de changer des mentalités de la main tendue et de concrétiser des actions concrètes. Documentez bien les expériences afin de faciliter les échanges avec d'autres PL.

1