

EFFICACITE

EFFICIENCE

PARTAGE

BULLETIN DE NOUVELLES DU SECAAR

N° 174 1^{er} semestre 2021

DYNAMISME



► ÉDITO

QUEL SECAAR POUR 2024 ?

Alors que le monde entier fait face à une crise sanitaire foudroyante, et dont l'impact est directement perceptible dans la vie des organisations de développements et de ses membres, le Secaar se doit de redoubler d'adresse pour continuer les missions qui sont les siennes. Engagé depuis de nombreuses années dans une lutte sans merci contre la pauvreté, et en initiant il y a peu un nouveau cycle de plan quadriennal, le Secaar a pleinement pris la mesure de son rôle dans l'atteinte des grands objectifs de développement du Continent, et jouera pleinement sa partition.

Conscient de l'impact de l'organisation interne des structures sur leurs performances opérationnelles, le Secaar a fait de cet axe son cheval de bataille pour les quatre prochaines années. Il s'agira de travailler avec nos membres notamment, à la prise de conscience que le fonctionnement interne d'une Organisation impacte fortement ses performances, et partant, sa contribution à la bataille globale dans laquelle nous sommes tous engagés contre la pauvreté et pour un développement holistique des hommes et femmes qui œuvrent au quotidien pour l'accomplissement de nos missions.

Ce chapitre nouveau qu'engage désormais le Secaar et sur lequel nous sommes honorés de rejoindre des Organisations Internationales comme le Centre Africain de Formation et de Recherches Administratives pour

le Développement (le CAFRAD) basé au Maroc, sera une page déterminante et un tournant majeur dans l'optimisation des performances des membres du réseau. C'est donc clairement un Secaar plus innovant, plus offensif et surtout plus performant qui se profile à l'horizon, et le plan stratégique 2021-2024 s'attellera à cette mission cardinale. En s'engageant dès l'année 2021 sur 3 fronts majeurs que sont « le renforcement des capacités organisationnelles, la promotion du développement holistique, et la promotion de l'agroécologie », le Secaar se projette dans une nouvelle ère toujours plus orientée vers l'amélioration de ses performances ainsi que celles de ses membres, à la lumière des divers engagements, agendas et programmes internationaux.

Nous comptons sur la mobilisation de tous et de toutes, car l'effort de chacun et chacune fait la grandeur de notre action.

SYLVIANE BLANCHE DJOU
MEMBRE DU BUREAU DU SECAAR
COORDINATRICE TERRESPOIR CAMEROUN



Secaar

Agir ensemble pour un développement intégral

VIE DU SECAAR

LE COS À NOS PORTES

La rencontre bisannuelle du COS (Conseil d'Orientation et de Suivi) du Secaar qui fait office d'assemblée Générale du Réseau, se tiendra du 17 au 20 mai 2021 au Bénin. Les enjeux de cette rencontre sont multiples. Elle servira à valider de nouvelles approches structurelles et procédurales pour le Secaar eu égard aux recommandations de l'analyse institutionnelle réalisée en 2020. Elle sera aussi l'occasion de nouvelles élections au Bureau du Secaar et permettra aux 22 délégué-e-s des 19 organisations membres du Secaar d'échanger sur la planification stratégique 2021-2024.

La réunion du COS sera précédée de celle du Bureau du Secaar au Bénin. Une conférence sur l'agroécologie aura lieu juste après ces rencontres à l'Université d'Abomey-Calavi au Bénin.

COURS ET SENSIBILISATIONS

La promotion du DH (Développement Holistique) au sein des communautés poursuit son chemin. Une formation en DH s'est tenue à la Faculté de Théologie Protestante et des Sciences des Religions de Ndoungué au Cameroun du 6 au 8 avril 2021. Elle a réuni 29 personnes. Le 20 avril 2021, une formation en ligne sur la Mobilisation des ressources pour un développement intégral a eu lieu. Enfin, du 21 au 23 avril 2021, un atelier de sensibilisation des responsables d'Églises institutions théologiques et ONG d'Afrique de l'Ouest s'est déroulé à Lomé au Togo.

HOMMAGE À KABILA TIMOTHÉE

Notre frère Kikweta Timothée Kabila, Coordonnateur de l'Action Communautaire pour le Développement Intégré (ACDI) de la Communauté Baptiste du Congo Ouest (CBCO) membre du Secaar de 2000 à 2017 n'est plus. Timothée Kabila aura marqué notre réseau de par son hardeur et son sens du travail bien fait. Il a été notamment vice-président du Secaar pendant 10 ans. Toute la famille Secaar présente à sa famille toutes ses condoléances. Que Dieu Tout Puissant apporte la consolation aux cœurs attristés par son rappel à Dieu. Grand homme qu'il a été, il continuera à nous inspirer au quotidien.

Timothée Kabila lors du COS de mars 2015 au Cameroun ►

SOMMAIRE

- ▶ Edito P.1
- ▶ Vie du Secaar P.2
- ▶ Thématique - Vie des organisations* : des pratiques pour être efficace et dynamique P.3
- ▶ A la découverte de quelques pratiques du CIPCRE-BENIN P.6

* Voici le dernier numéro de notre série de trois bulletins consacrée à la vie des organisations de développement. Nous espérons que ces numéros ont été pour vous utiles et que deux ou trois choses retenus vous accompagneront dans votre démarche. N'hésitez pas à nous faire part de vos observations et de vos questions pour des échanges avec nos différentes personnes ressources qui ont contribué à la rédaction des trois derniers numéros.

Si un sujet vous semble pertinent pour développement, n'hésitez pas à nous le dire, nous pourrions y consacrer un numéro du Partage. Au besoin écrivez-nous sur secretariat@secaar.org. Bonne lecture.





THÉMATIQUE

VIE DES ORGANISATIONS : DES PRATIQUES POUR ÊTRE EFFICACE ET DYNAMIQUE

Une standardisation de pratiques pouvant permettre à toute organisation, quelles que soient sa nature, sa taille et sa structure, de réussir son œuvre est une tâche plutôt délicate qui pourrait s'avérer vain. Les organisations ne sont pas les mêmes et leur management varie, d'une institution à l'autre. Néanmoins quelques règles simples, appliquées en interne, pourront aider dans la quête d'efficacité. En voici une liste non exhaustive.

DÉFINITION - PARTAGE DE LA VISION ET DE LA MISSION

La vision de votre institution décrit les changements à long terme que vous souhaitez effectuer et les modalités selon lesquelles les groupes cibles verront leur vie s'améliorer grâce aux programmes de l'institution. La mission constitue le moyen exclusif par lequel l'organisation contribue à transformer cette vision en réalité. La vision et la mission doivent faire l'objet d'un document écrit. La vision et la mission doivent être partagées et diffusées au sein des membres et salariés de l'institution pour une compréhension commune. L'énoncé de vision de l'institution est écrit et traduit en plan stratégique puis décomposé en plans d'activités.

LA BONNE GOUVERNANCE

Dans un cadre général, l'institution met en place un système de réglementation comprenant des textes constitutifs (statuts, règlement intérieur) et un recueil de dispositions réglementaires (manuel de procédure, codes de conduite, etc.). La structure ou l'institution revisite ou amende périodiquement ses statuts pour les rendre plus adaptés et plus souples dans un but de plus grande transparence. La tenue régulière des réunions et rencontres statutaires (réunions du conseil d'administration, les AG, etc.) est nécessaire. Avoir la culture de rendre compte aux membres et les cibles à travers la production de rapports des activités et financiers est aussi important.

LE PLAN STRATÉGIQUE ET L'ÉVALUATION DES ACTIVITÉS ET DE LEUR IMPACT

Approbation des priorités stratégiques et sélection des projets

Les priorités stratégiques approuvées sont traduites en un nombre restreint d'objectifs. Le plan stratégique chiffré est approuvé par le Conseil d'Administration (CA) et adopté en Assemblée Générale (AG). L'ensemble des plans d'activités sont examinés et approuvés par l'équipe de la Direction Exécutive (DE). Le plan stratégique et les plans d'actions doivent être diffusés auprès des membres adhérents et le personnel en vue de solliciter auprès de ceux-ci leur adhésion à la vision, leurs participations actives aux activités et leur contribution financière pour l'atteinte des objectifs définis.

Planification

L'institution établit un plan d'actions annuel qu'elle actualise régulièrement et dans lequel elle se fixe des objectifs quantitatifs. Cette démarche de planification est assurée par l'équipe de la Direction Exécutive et approuvée par le CA.

Dispositif de suivi et évolution des actions

Des évaluations internes régulières sont instituées; elles permettent de mesurer l'impact de l'institution et de contrôler son efficacité. La Direction Exécutive s'assure de l'existence d'un système de suivi-évaluation des plans d'activités. Le système de management des performances de l'institution doit être efficace et permettre d'examiner périodiquement les résultats obtenus par les agents, les équipes et les services au regard des objectifs.

VISIBILITÉ DE L'INSTITUTION : SE FAIRE CONNAITRE

L'institution assure sa notoriété en son sein, au niveau des institutions publiques et de la société civile. Elle développe des actions de lobbying et des actions de communication renforcée. L'institution doit disposer d'un ensemble structuré de documents d'informations qui sont facilement accessibles aux membres.

BONNE GESTION FINANCIÈRE

Les prévisions financières

L'institution prépare un budget prévisionnel annuel en prenant en compte le résultat financier et les orientations du rapport moral de l'exercice précédent. L'institution établit et tient à jour un plan de trésorerie.



Les principes de bonne gestion

L'institution dispose d'un manuel de procédures administratives et financières interne. Elle diversifie ses sources de financement et dispose d'une variété de bailleurs externes; ce qui favorise la continuité de ses activités. Aussi ne doit-elle pas présenter un compte déficitaire durant trois (03) années successives d'exercice. Si le compte est déficitaire, elle met en œuvre un plan de redressement.

Le contrôle dans l'utilisation des fonds

Les frais de gestion et d'administration n'excèdent pas un tiers du total des dépenses. Lors des opérations de collectes de fonds, les dépenses engagées n'excèdent pas un quart des fonds collectés. L'institution respecte la volonté des donateurs et les bailleurs de fonds en terme d'affectation des dons/ subventions et établit des systèmes de suivi des fonds collectés.

La gestion des investissements

Les investissements financiers respectent les critères de prudence relative et sont validés par le CA. L'institution rend compte au mieux de l'utilisation des fonds qui lui sont confiés, selon un cahier de procédures interne et/ou les procédures imposées par le bailleur de fonds.

Les documents financiers

Les états financiers sont établis en conformité avec le plan comptable en vigueur. L'institution prépare un rapport financier annuel. Les résultats financiers sont comparés aux prévisions financières. Les états financiers de l'année N font apparaître les données de l'année N-1 afin de rendre lisible les évolutions. L'institution fait appel à un commissaire aux comptes pour valider les comptes annuels. Le financement de l'institution est basé sur un modèle volontaire, lequel est basé sur les cotisations des membres.

Le cadre fiscal

Un cadre fiscal accepté est mis en place afin d'assurer la pérennité de la structure et favoriser son développement. La structure fait des démarches pour que le gouvernement lui accorde le statut fiscal le plus favorable. La réalisation de prestation de service nécessite la mise en place d'un cadre fiscal adapté pour et dans l'institution.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Législation du travail

L'institution est soumise au cadre général de la législation du travail. Elle s'assure notamment du respect des déclarations à la caisse de sécurité sociale, à la couverture maladie et à la couverture accident de travail. Les questions de sécurité et d'hygiène sont identifiées et gérées ; les règles sont affichées et connues de toutes les personnes impliquées dans les activités de l'institution (salariés, membres volontaires et bénévoles).

La répartition des missions et des compétences

La répartition des missions entre salariés et les membres bénévoles est justifiée. L'institution encourage et favorise le recours à des compétences extérieures rémunérées. Elles sont justifiées et validées par le conseil d'administration.

Les salariés

Si l'organisation a de salariés, elle possède un outil permettant de suivre des indicateurs dédiés à la gestion du personnel. L'organisation dispose d'un référentiel poste-emploi. Les responsabilités des salariés sont définies dans les fiches de poste dont ils possèdent un exemplaire. Le processus et les critères de recrutement des salariés sont définis et suivis. Les démarches légales imposées par le droit du travail sont respectées. Elle dispose d'une politique générale de formation et d'un plan de formation pour ses salariés et ce plan est effectif. Les rémunérations sont justifiées au regard de la fonction occupée, du niveau de recrutement et des standards du secteur. L'institution possède un dispositif de suivi et d'évaluation de la performance de ses salariés. Elle organise régulièrement des réunions d'équipe.

PARTENARIATS ET RELATIONS EXTERNES

L'organisation connaît les principaux acteurs de son secteur et se tient informée de leurs activités. La complémentarité entre la mission et les actions de l'organisation et ceux des autres acteurs de son secteur est justifiée. L'organisation échange régulièrement des informations avec d'autres organisations pertinentes dans son domaine d'activités. L'organisation est membre de réseaux locaux, nationaux et internationaux, cohérents avec sa mission principale. Les relations durables avec les différents partenaires et les actions communes sont réglées par des documents écrits.

OPTIMISER LES REVENUS DE L'INSTITUTION

Le système de cotisation est transparente et perçu par les membres comme équitable. L'institution incite ses membres à payer rapidement les cotisations. Les dispositions en matière de cotisation annuelle favorisent les flux de trésorerie et la planification financière. Les membres connaissent vraiment les services qu'ils sont en droit de recevoir. Lorsqu'il y a plusieurs associations au sein d'un réseau ou d'une fédération, les cotisations sont équitables.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Les principes de non discrimination

L'institution s'est engagée en faveur de la diversité et de la non discrimination (égalité d'accès et de traitement entre les personnes d'âge, de sexe, d'origine, d'apparence et d'état de santé différents). Des initiatives concrètes reflètent la volonté de l'institution de favoriser la diversité et d'adopter des pratiques non discriminantes.

Le respect de l'environnement

L'institution s'est engagée en faveur de la prise en compte de l'environnement : consommation d'eau et d'énergie, tri et recyclage des déchets, politique de transport, etc. Elle sensibilise notamment ses salariés et membres sur la réduction de la consommation d'eau et d'énergie dans les bureaux.

CLAUDE LAMADOKOU
PERSONNE RESSOURCE DU SECAAR



Vue partielle du siège du CIPCRE-Bénin

A LA DÉCOUVERTE DE QUELQUES PRATIQUES DU CIPCRE-BÉNIN

Depuis sa création le 23 mai 1993, le Cercle International pour la Promotion de la Création (CIPCRE-Bénin) s'évertue à maintenir le cap d'une gouvernance démocratique, empreinte à la fois de professionnalisme et de fraternité. Outre, son rattachement aux instances supranationales (Assemblée Générale, Conseil d'Administration et Direction Générale), le CIPCRE-Bénin se rend efficace et dynamique au cours des années grâce à son organisation interne et au fonctionnement régulier de ses organes au niveau pays : (i) l'Assemblée des Membres (AM) qui est la base sociale de l'organisation et qui compte un peu plus d'une vingtaine de membres actifs dont six femmes ; (ii) le Bureau de l'AM dont la 10ème mandature (2020-2023) est dirigée par Mme Antoinette BOSSOU LAWIN-ORE ; (iii) la Direction Nationale qui en est l'organe exécutif.

PARTAGE DES RESSOURCES ET D'INFORMATIONS

Les sessions statutaires qui se tiennent une fois par semestre pour l'AM et une fois par mois pour son Bureau donnent à chaque membre l'occasion de s'informer et de contribuer à la vie de l'organisation. Le renouvellement à bonne date du Bureau est devenu un impératif non négociable. Entre deux sessions de l'AM, le Bureau se concerta avec l'Exécutif à travers une rencontre mensuelle appelée "Tour d'horizon" à l'issue de laquelle une note d'informations dénommée "**Echos du CIPCRE-Bénin**" est apprêtée et diffusée à l'endroit de tous les membres. Depuis l'ère du numérique, des groupes de diffusion sont créés et constituent entre autres des canaux de partage et de diffusion des informations (professionnelles et privées) entre les membres en leur sein, puis entre eux et la Direction Nationale. Tout ceci renforce l'esprit d'équipe et améliore la cohésion entre les différents organes.

CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES

Aux obligations financières statutaires (droits d'adhésion et cotisation annuelle), se sont ajoutées progressivement d'autres pratiques ad hoc ou permanentes : des souscriptions exceptionnelles à l'occasion d'une activité particulière comme la Campagne de Mobilisation Interreligieuse (MIR) ; la mise en place d'une caisse ou d'un fonds de solidarité, etc.

Par ailleurs, à la suite de l'élaboration de son Plan Stratégique septennal 2019-2025 axé sur la promotion du développement holistique, le CIPCRE-Bénin s'est doté d'une Politique de Mobilisation des Ressources articulée autour des quatre orientations suivantes :

- **Renforcement de la base sociale**

Organiser des campagnes d'appel à adhésion de nouveaux membres AM sur la base de leurs capacités à contribuer sur les plans technique, matériel et/ou financier.

- **Captage de Dons (Matériels et Financiers)**

Mettre en place un dispositif complet et formel de mobilisation de ressources matérielles et financières (collecte de fonds, dons et legs)

- **Captage de financements de projets**

Mettre en place un dispositif permettant d'explorer des opportunités de financement et d'assurer l'élaboration des projets et des réponses aux appels à projets.

- **Promotion des Productions et prestations de services**

Formaliser et rendre opérationnel le département "Eco-Services Pluriels" (productions et prestations). Et comme « la charité bien ordonnée commence par soi-même », il est attendu des membres du CIPCRE-Bénin le recrutement de nouveaux adhérents, le parrainage de projets spécifiques locaux et toutes autres contributions ; ce qui, à coup sûr, va contribuer à la vivacité de l'Organisation.

PARTICIPATION À L'ANIMATION

L'animation de la vie du CIPCRE-Bénin sollicite et valorise la participation de tous les membres. En effet, les Commissions Techniques permanentes créées au sein de l'AM, les divers comités ad hoc, les journées champêtres, les visites de terrain par les membres AM permettent aux membres d'être au cœur des activités du CIPCRE-Bénin et de participer à son rayonnement.

ANTOINETTE BOSSOU LAWIN-ORE
MEMBRE DU BUREAU DU SECAAR
PRÉSIDENTE DE L'AM DU CIPCRE-BÉNIN

...SUR LE THÈME :

Pour qu'une organisation gagne en efficacité et en dynamisme, je pense qu'il faut promouvoir la gouvernance politique (relations entre Conseil d'administration et Direction exécutive ; communication entre les organes d'un même niveau ; communication entre les organes de niveaux différents) et la transparence financière.

EDEM SOWU, PERSONNE RESSOURCE DU SECAAR

Au DEFAP nous avons élaborées des fiches de suivi des activités ainsi que des partenariats. Des outils à la fois simples mais aussi multiusages : ça nous permet de tracer l'historique des activités et des relations, ainsi que réunir en un seul lieu les informations d'archivage et les croisements nécessaires avec d'autres dossiers. Dans un temps où nous sommes obligés à réduire les échanges directs et multiplier les appels et les messages écrits, il est pour nous nécessaire d'avoir un lieu de synthèse partagée qui puisse être compréhensible aussi par quelqu'un-e qui n'est pas forcément en charge de l'activité, mais qui pour une raison quelconque pourrait être appelé à intervenir en remplacement d'une absence.

LAURA CAUSARIO, DEFAP (FRANCE)

Toute organisation doit mettre en place et maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et favorise la mise en œuvre de leur code de bonne conduite. Aussi les responsables à tous les niveaux doivent avoir des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

PIERRE KABORE, ODE (BURKINA FASO)

Il faut selon nous deux choses. D'abord, la formation ou le recyclage répété des membres. Ensuite, l'obligation des comptes-rendus à chaque réunion à tous les membres pour que chacun soit au courant de tout ce qui se passe et contribuer efficacement au développement.

PASTEUR MATTHIEU AGOSSOU, EMPB (BÉNIN)

Il faut avoir de bons outils de planification aussi bien pour les finances que pour les activités. Une bonne communication transversale et horizontale est aussi nécessaire pour avoir de bons résultats.

JACOB BADOLO, AMI (BURKINA FASO)

PROCHAINEMENT

LES ACTIVITÉS À VENIR

- ▶ Activités de renforcement institutionnel telles que l'actualisation des textes, l'élaboration d'un mécanisme de suivi évaluation du Plan stratégique 2021-2024 et l'élaboration d'une politique de mobilisation des ressources au sein du réseau.
- ▶ Réunion du Bureau du Secaar à Cotonou au Bénin du (10 au 14 mai)
- ▶ Réunion du Conseil d'Orientation et de Suivi (COS) à Cotonou au Bénin (17 au 19 mai)
- ▶ Conférence sur l'agroécologie à l'Université d'Abomey Calavi au Bénin (20 mai)
- ▶ Poursuite des actions des programmes agroécologiques (recherche action sur les bonnes pratiques, champs écoles et journées champêtres, etc.) au Togo, Bénin et au Rwanda
- ▶ Formation sur le développement holistique à l'UPAO (Université Protestante de l'Afrique de l'Ouest)-Bénin (juin)

Abonnez-vous à la newsletter du Secaar en écrivant à secretariat@secaar.org. Continuez de nous suivre sur notre site internet et sur notre page Facebook :

www.secaar.org |  Secaar

Le Secaar (Service Chrétien d'Appui à l'Animation Rurale) est une Association regroupant dix-neuf Églises et organisations d'Afrique et d'Europe. Fondé en 1988, il constitue un réseau engagé dans la promotion d'un développement intégral.

CONTACT

Secaar

Secrétariat de Lomé

149, rue de l'OGOOU Kodjoviakopé
01 BP 3011 Lomé Togo

Tél : 00228 22 20 28 20 / 92 74 14 58

secretariat@secaar.org

www.secaar.org

LES MEMBRES DE L'ASSOCIATION SECAAR

- ▶ Église Protestante Méthodiste du Bénin (EPMB)
- ▶ Église Évangélique des Assemblées de Dieu (EEAD/BUPDOS)
- ▶ Alliance Missionnaire Internationale (AMI)
- ▶ Cercle International pour la Promotion de la Création (CIPCRE)
- ▶ Groupement d'Initiative Communautaire TerrEspoir (GIC TerrEspoir)
- ▶ Église Méthodiste Unie de Côte d'Ivoire (EMUCI)
- ▶ Service Protestant de Mission (Defap)
- ▶ Union Fraternelle des Églises Baptistes (UFEB)
- ▶ Centre Régional d'Appui et de Formation pour le Développement (CRAFOD)
- ▶ Département Missionnaire (DM-échange et mission)
- ▶ Église Évangélique Presbytérienne du Togo (EEPT)
- ▶ Association des Églises de la Coopération Évangélique Tchadienne (AECET)
- ▶ Solidarité-Entraide-Libéralité (SEL - Bénin)
- ▶ Eglise Protestante du Sénégal (EPS/APES)
- ▶ Église Méthodiste du Togo (EMT/PMDCT)
- ▶ Assemblées Chrétiennes au Tchad / Programme Chrétien d'Animation Rurale (ACT/PCAR)
- ▶ Office de Développement des Églises Évangéliques (ODE)
- ▶ Église Presbytérienne au Rwanda (EPR)
- ▶ Réseau d'Action de Partage et de Solidarité du Mandoul (RAPS-Mandoul) du Tchad

RÉDACTION

Claude Lamadokou, Sylviane Blanche Djou,
Antoinette Bossou Lawin-Ore, Ghislain Alofa-Kponvé

CHEFS DE RÉDACTION

Simplece Agbavon, Ghislain Alofa-Kponvé

RELECTURE

Simplece Agbavon, Marion Delannoy, Thibaud Rossel

IMPRESSION

Partner Conseil (Lomé - Togo)

NUMÉRO 174 Avril 2021

Parution : 2 fois par an