

Stratégie et plan opérationnel

RD CONGO

2022-2026

Promotion de la redevabilité et de l'inclusion dans
les services d'éducation et de santé

Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption (CERC)



Sommaire

Stratégie sectorielle 2022-2026	03
À propos de CERC	04
Introduction	04
Contexte	04
Éducation	04
Santé	05
Le genre et l'inclusion	06
Objectif stratégique	06
Investir dans les capacités des jeunes et structures de jeunes, en les équipant de sorte qu'ils puissent pleinement s'engager dans les processus de développement local, en tant que catalyseurs de la responsabilité sociale et de solutions de développement	06
Identifier les blocages culturels, sociétaux et institutionnels obstruant la participation des jeunes filles aux plates-formes décisionnelles formelles et envisager des approches atténuant ces blocages	07
Soutenir des initiatives de jeunes en matière de transparence et responsabilité gouvernementale, en cherchant à lutter contre la corruption sectorielle, mener des audits sociaux et promouvoir l'accessibilité et l'efficacité plus grandes en matière de fourniture des services sociaux de base	07
Mettre en place des partenariats durables et innovants	08
Théorie du changement et programmation adaptative	08
Suivi, évaluation et mesure du succès	11
Suivi et évaluation	11
Mesure du succès	12
Comprendre notre impact	12

Notre différence	13
Notre approche	14
Notre centre d'intérêt : la jeunesse	14
Rayon d'action	15
Influence des politiques	15
Plan futur	15
Nos principes	16
Notes	16
Plan opérationnel 2022-2026	17
Contexte	18
Le plan opérationnel	18
Apprentissage et impact	19
Collecte des fonds	22
Système de gestion	23
Gestion financière	24
Personnel et ressources humaines	25
Sensibilisation et communication	27

Stratégie sectorielle 2022-2026

Promotion de la redevabilité et de l'inclusion dans la livraison des services dans le secteur de l'éducation et de la santé. Version révisée, janvier 2022, prolongée jusqu'à fin 2026.



À propos de CERC

Basée à Kinshasa, CERC est une association sans but lucratif qui permet aux jeunes, au gouvernement et aux organisations de la société civile, à travers l'éducation et l'engagement civique, à lutter contre la corruption et à renforcer l'intégrité dans la mise en œuvre des projets et services publics en République démocratique du Congo. Avec l'aide des citoyens formés comme moniteurs communautaires, CERC s'assure que les fonds financés par les gouvernements et les agences internationales pour des projets et services au service de la communauté sont correctement décaissés et gérés, afin qu'ils puissent bénéficier aux communautés.

Notre travail thématique se focalise sur plusieurs axes clés directement liés aux perspectives de l'intégrité et la bonne gouvernance.

Nous sommes l'une des ONG les plus importantes en République Démocratique du Congo dans le domaine de la promotion de la transparence, avec une équipe de 13 employés basés à Kinshasa, Uvira et Bukavu et plus de 3000 volontaires dans le pays.

Entre 2017 et 2021, CERC a reçu des financements d'agences gouvernementales, de fondations et d'organisations internationales à hauteur de **251 077,33 dollars américains** pour financer ses opérations et programmes.

Pour un complément d'information sur notre travail et les provinces où nous sommes présents, veuillez visiter notre site web cerc.cd

Introduction

En décembre 2021, CERC a révisé son approche stratégique pour assurer une plus grande viabilité en mettant l'accent sur la prestation des services et l'engagement des jeunes. Dans le cadre de cet effort, CERC a introduit l'approche de Renforcement de l'Intégrité au sein des Communautés (RIC) dans le secteur de l'éducation et de la santé au Sud-Kivu et à Kinshasa.

Ce document présente l'orientation stratégique de CERC dans la période 2022-2026. Il sera accompagné d'un plan opérationnel qui fournit des détails sur les différents intrants organisationnels et les objectifs nécessaires à la réalisation de cette stratégie ainsi qu'un plan de travail annuel, qui fournira les activités programmatiques et les indicateurs correspondant aux objectifs décrits ci-dessous.

Contexte

Éducation

Le manque de transparence et de redevabilité favorise la mauvaise gestion du budget destiné à financer le secteur de l'éducation et fait que la corruption s'infiltrer à tous les niveaux (rapport K4D 2020 du DFID, IRC 2017).

Les plus gros problèmes sont les projets d'infrastructures scolaires mal gérés et la corruption dans le paiement des enseignants.

Seuls 13% des écoles secondaires du Sud-Kivu ont accès à l'eau et 18% ont accès à des toilettes séparées par sexe (Plan d'action opérationnel 2020). Seulement 38% des écoles sont construites en matériaux durables.

Contexte (suite)

28,1% des enseignants au niveau national ne sont pas payés (SECOPE, 2014) tandis qu'on estime que 25% de la masse salariale des enseignants en 2020 est versée à des enseignants fictifs (Brandt et al, 2020).

Les parents doivent payer pour ce manque. Malgré la "politique de gratuité de l'enseignement" inscrite dans la Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025 de la RDC, les ménages consacrent >75 % du budget de l'éducation et 63 % de leurs revenus à l'éducation des enfants (MEPST, 2018).

Les parents et les élèves ont un pouvoir formel mais pas réel pour changer la situation. Le comité des parents (COPA) est censé veiller à ce que les décisions de gestion de l'école soient prises en consultation avec les parents, les enseignants et les élèves. Cependant, en raison de leur faible capacité et du manque d'accès à des informations précises, ils ne sont pas efficaces (International Rescue Committee, 2017).

Il est régulièrement rapporté que les parents siégeant dans de nombreux comités de ce type reçoivent une partie des frais scolaires ou obtiennent des exemptions pour leurs enfants. Le Baromètre de la corruption (Transparency International et LICOCO, 2019) a révélé que 59 % des parents ont déclaré avoir dû payer un pot-de-vin pour l'éducation.

Ce sont les filles qui souffrent le plus, les principaux obstacles étant les installations scolaires non adaptées aux filles, la discrimination de genre à l'école, la violence sexuelle (comme les rapports sexuels pour obtenir des notes), la charge des tâches domestiques et des soins, le mariage et la maternité précoces (Ackerman, 2015, ODI, 2020) ainsi que le manque d'accès aux produits de santé menstruelle. Les parents sont plus susceptibles de retirer les filles de l'éducation que les garçons (Ihebuzor, 2014).

Cette situation est aggravée par des facteurs affectant tous les enfants, tels que la surpopulation, la rareté des fournitures, la faiblesse des liens entre les programmes scolaires et les exigences du marché du travail, le manque de soutien aux plus marginalisés, notamment les enfants souffrant de l'albinisme, les élèves vivant avec un handicap, issus de minorités ethniques et de familles pauvres.

Santé

Le secteur de la santé connaît lui aussi de graves problèmes après plus d'une décennie de conflit ayant affaibli le système de santé et réduit sa capacité à répondre aux besoins de la population.

En 2020, la RDC occupait le 175^e rang sur 189 pays sur l'indice de développement humain¹. Avec 74 % de la population vivant à plus de cinq kilomètres d'un centre de santé², les services de santé sont souvent inaccessibles et les intrants essentiels tels que les médicaments et le personnel sont souvent indisponibles.

Contexte (suite)

Le manque de fonds, ainsi que la mauvaise gestion financière et la corruption, ont conduit à une dépendance à l'égard des coûts élevés des utilisateurs et des paiements non officiels par les utilisateurs pour aider à couvrir les salaires du personnel, les coûts opérationnels et la gestion de la zone de santé. De plus, les patients sont souvent tenus d'acheter les médicaments et les fournitures nécessaires pour les interventions chirurgicales et les autres services de santé. Le coût élevé des soins de santé en limite aussi l'accès, puisque la majorité des ménages peuvent difficilement se les offrir.³ Cela se traduit par de faibles taux d'utilisation.

Le système de santé comporte bien des mécanismes permettant aux usagers de faire des commentaires et d'exiger des améliorations, dont les Comités de développement de l'aire de santé (CODESA)⁴, mais ceux-ci fonctionnent irrégulièrement. Même lorsqu'ils sont fonctionnels, les changements n'ont pas nécessairement lieu. En effet, même si les commentaires des usagers sont transmis aux instances appropriées, les prestataires de services n'ont aucun incitatif pour améliorer leur performance. Dans les faits, la qualité des services de santé, et leur accessibilité, sont très variables et les usagers ont peu d'impact sur leur prestation.

Le genre et l'inclusion

La République Démocratique du Congo jouit d'une mauvaise réputation en ce qui concerne l'égalité de genre et le respect du droit des femmes. A l'Est du pays par exemple, l'inégalité des sexes persiste et les femmes restent à bien des égards désavantagées et vulnérables.

Dans presque tout le pays, les hommes et les femmes ne disposent pas d'un accès égal aux droits, aux opportunités, au pouvoir, aux ressources et à la prise de décisions.

On observe même les inégalités entre les sexes en matière de santé, d'éducation et de situation économique ainsi que d'améliorer considérablement les moyens de subsistance des femmes.

Par exemple, au Sud-Kivu, les données concernant l'éducation des femmes montrent que 28% des femmes sont sans instruction, 29,8% des femmes n'ayant pas terminé l'école primaire, 29,4% n'ayant pas terminé l'école secondaire et seulement 1.7% ayant terminé les études supérieures.⁵

Objectif stratégique

OS1 : Engagement plus inclusif des jeunes dans l'amélioration de services publics.

L'une des principales mesures pour atteindre cet objectif stratégique consistera à :

Investir dans les capacités des jeunes et structures de jeunes, en les équipant de sorte qu'ils puissent pleinement s'engager dans les processus de développement local, en tant que catalyseurs de la responsabilité sociale et de solutions de développement

Cet objectif sera atteint si nous définissons des programmes d'éducation civique et de volontariat pour faciliter les jeunes de se faire entendre et d'assumer une responsabilité dans le suivi de la fourniture de services de base.

Objectif stratégique (suite)

Les jeunes ont besoin de connaître les canaux qui leur permettront d'exercer leurs droits civils et de contribuer aux processus décisionnels qui ont un impact sur leur vie. Les canaux d'engagement comprennent les comités et mouvements locaux comme les Clubs d'Intégrité, les Comité de Santé (CODESA).

Une fois que les jeunes prennent conscience de leurs droits, ils seront en mesure de prendre part à la société civile, aux services publics et ce à tous les niveaux.

Identifier les blocages culturels, sociétaux et institutionnels obstruant la participation des jeunes filles aux plates-formes décisionnelles formelles et envisager des approches atténuant ces blocages

La promotion de l'égalité des sexes est essentielle pour parvenir à un développement durable, équitable et centré sur les personnes. Il est largement admis que des actions qui prennent mieux en compte l'égalité hommes-femmes sont nécessaires pour relever les défis liés au développement. Plusieurs groupes de jeunes des deux sexes doivent faire l'objet d'une attention particulière du fait qu'ils sont confrontés à des problèmes d'exclusion, d'inégalité et de discrimination (sous plusieurs formes). Ces groupes comprennent des jeunes issus de groupes autochtones, ethniques et minoritaires, des migrants, des réfugiés, des personnes déplacées à l'intérieur du pays, des gays, lesbiennes, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI), des jeunes vivant avec le VIH, des jeunes vivant avec handicap ou vivant en situation de pauvreté et/ou conflit, des jeunes victimes de discrimination religieuse, violence conjugale et sexuelle, des jeunes veuves, et des jeunes femmes contraintes au mariage ou exploitées à des fins d'esclavagisme ou de prostitution.

Le Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption (CERC) soutient l'intégration du genre comme un outil essentiel de promotion d'une participation équitable et inclusive des jeunes dans la prise de décision.

Soutenir des initiatives de jeunes en matière de transparence et responsabilité gouvernementale, en cherchant à lutter contre la corruption sectorielle, mener des audits sociaux et promouvoir l'accessibilité et l'efficacité plus grandes en matière de fourniture des services sociaux de base

C'est l'absence de pouvoir et d'influence des citoyens principalement les jeunes dans le domaine de la santé, de l'éducation et dans le processus décisionnel au niveau local, et notre volonté d'améliorer la prestation de ces services, qui nous poussent à privilégier la création de liens solides entre les usagers et les prestataires de services. Par ailleurs, l'existence de prestataires de services connus à l'échelle locale, qui opèrent au sein de systèmes de prestation de services formels et auxquels s'appliquent des normes et des standards nationaux, offre la possibilité de réunir les bénéficiaires (citoyens et usagers) et les prestataires (État, organismes confessionnels, médecins, infirmières, directeurs d'école et enseignants) dans le cadre d'interventions en gouvernance en vue de régler les problèmes mentionnés précédemment.

Objectif stratégique (suite)

Nous allons atteindre cet objectif si seulement nous exigeons la participation des comités des bénéficiaires (Clubs d'Intégrité, Comités Locaux de Développement, Comités de Santé) et des OSC à la conception et à l'exécution des projets de services sociaux de base et au suivi de la qualité de la fourniture des services afin de promouvoir l'inclusion ; Renforcerons les mécanismes de suivi tels que les flux d'informations et la rétroaction entre les fournisseurs et les utilisateurs de service en utilisant l'application FieldApp⁶, les systèmes de règlement de griefs et les enquêtes auprès des bénéficiaires ; Et appuyons les réformes en vue d'améliorer le rapport qualité/ prix de la fourniture transparente des services de santé et d'éducation ;

Mettre en place des partenariats durables et innovants

La participation et l'autonomisation des jeunes dépend largement de la façon dont CERC sera capable de mobiliser des ressources et de la façon dont les partenaires de développement, le système des Nations Unies, les organisations régionales et internationales, les gouvernements, la société civile, les organisations de jeunes, les organisations non gouvernementales, les médias et le secteur privé aligneront leurs activités liées à la jeunesse et au développement et intégreront les perspectives des jeunes dans les politiques et programmes de développement local.

Théorie du changement et programmation adaptative

1. Le Renforcement de l'Intégrité au sein des Communautés

Depuis avril 2017, le Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption, met en œuvre l'approche de Renforcement de l'Intégrité au sein des Communautés dans l'Est de la RDC. Le but de cette approche est de veiller à ce que les priorités et le bien-être de la communauté soient soutenus durablement par un système de gouvernance local compétent et responsable. En RDC, cette approche est actuellement mise en œuvre au Sud-Kivu principalement dans le territoire d'Uvira et dans la ville de Bukavu où des Clubs d'Intégrité ont été mis en place dans différentes communautés pour accroître la participation des jeunes dans la prise de décision et en fournissant un espace de dialogue entre les bénéficiaires et les exécutants, dans le but d'améliorer la qualité de livraison des projets.

Le Renforcement de l'Intégrité au sein des communautés est l'une des nombreuses approches de suivi communautaire possibles. Elle est utilisée à de nombreuses fins et dans un grand éventail de contextes dans 2 provinces de la RDC (Sud-Kivu et Kinshasa). Nous considérons le RIC comme un moyen d'autonomiser les membres de la communauté qui utilisent des services et de les encourager à travailler de façon constructive avec les prestataires de services locaux à la prestation de services dans le domaine du développement, de l'éducation et de la santé.

1. L'intégration du Genre et Inclusion Sociale

CERC a mis en place une nouvelle vision pour promouvoir une participation des jeunes plus inclusive.

L'idée fondamentale que sous-tend cette vision est que **«tout individu, indépendamment de son origine ethnique, sa religion, son sexe ou son âge, son état physique est apte à reconnaître les problèmes de développement auxquels il est confronté, à participer à leur résolution et à profiter du fruit de ses efforts »**.

Par conséquent, CERC :

ENCOURAGE l'égalité de genre au sein des structures scolaires et communautaires qui souvent confinent les jeunes filles, les femmes et les personnes vivant avec handicap dans des postes subalternes et **s'assurer que l'accès aux services de base est équitable**. Les principaux enjeux à relever sont le renforcement des capacités des acteurs concernés afin que le soutien à la gestion de l'information et l'établissement de systèmes de suivi et d'évaluation intègre la dimension de genre et l'inclusion sociale.

ASSURE l'intégration de la dimension de genre, de l'inclusion sociale et de ses composantes dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes et projets dont les objectifs principaux et affichés ne sont pas l'égalité genre, mais qui nécessitent des mesures pour corriger les préjugés sexistes qui peuvent influencer sur la participation des femmes et des jeunes filles.

La théorie du changement, que sous-tend cette approche, tient compte de trois grands facteurs propres au contexte congolais :

- **PREMIEREMENT**, en raison de leur accès limité à l'information, les usagers (et souvent les prestataires de services) ne savent pas toujours en quoi consiste un « service public » et ne connaissent parfois ni les droits ni les responsabilités des usagers et des prestataires en la matière.

Les usagers et les prestataires connaissent mal ou peu, par exemple, les normes nationales congolaises concernant le fonctionnement des services d'éducation et de santé, les personnes et les organismes responsables des différents volets de la prestation de services, les ressources financières disponibles, la façon dont ces ressources sont gérées et la qualité de la performance des prestataires de services. Cette absence généralisée d'information a un impact sur l'attitude des usagers concernant les services de base, de même que sur la façon dont les prestataires de services répondent aux préférences et aux priorités des usagers dans le cadre des contraintes du système public actuel.

- **DEUXIEMEMENT**, la culture de la redevabilité entre les prestataires de services et les usagers est fragile. Cela peut s'expliquer par l'absence de services publics dans bien des régions, où soit les communautés ont trouvé des solutions pour avoir accès aux services de base, ou soit des organismes de la société civile, des organismes confessionnels ou des ONGI se substituent à l'État pour assurer la prestation des services de base. En l'absence de mécanismes efficaces de redevabilité, la décentralisation des services signifie que les prestataires de services locaux peuvent être encouragés à exiger plus d'argent aux usagers au lieu d'assurer un accès équitable à des services de qualité.
- **TROISIEMEMENT**, le point de vue des citoyens est rarement entendu en ce qui a trait à la prestation de services, car il existe peu d'espaces de parole et peu d'exemples de dialogue non partisan et constructif où les usagers peuvent faire entendre leurs préférences et leurs priorités. De plus, les mécanismes de grief et de recours sont rares. Lorsqu'ils existent et qu'ils sont connus, ils sont souvent sous-utilisés ou ne mènent à aucune sanction ou mesures correctives.

Voici, par conséquent, la théorie du changement de cette stratégie :

Notre théorie du changement soutient que les besoins des citoyens sont mieux satisfaits lorsque les autorités publiques sont capables de fournir des services de base qui répondent aux besoins et aux priorités des citoyens et lorsque le grand public peut s'engager dans la prise de décision et à exiger des comptes.

Même si l'on prévoit que le RIC entraînera peu à peu une plus grande transparence dans la prestation de services, une plus grande accessibilité aux services et une plus grande réactivité aux demandes des usagers, il faut s'attendre à ce que ces changements progressent lentement, étant donné la nature actuelle des relations entre les citoyens et l'État congolais⁷. Voici les changements qui devraient résulter de la mise en œuvre de cette stratégie :

CONSCIENTISATION: CERC vise à ce que les usagers et les prestataires de services soient mieux informés et plus conscients des normes et des standards de la prestation de services dans leur secteur.

INCLUSION: CERC vise à offrir les femmes et les groupes marginalisés, des outils, des connaissances et des ressources dont ils ont besoin pour leur permettre de participer effectivement et équitablement dans les structures décisionnelles;

COMPORTEMENTS: CERC vise à ce que les usagers et les prestataires de services modifient leurs comportements (présence accrue du personnel dans les centres de santé, participation des élèves dans les activités de suivi, diminution des absences des enseignants pendant les heures de cours, diminution de cas de corruption à l'école, par exemples) grâce à leur participation au programme et à la mise œuvre des recommandations.

RELATIONS: CERC vise à modifier la façon dont les membres du comité d'élèves, les comités locaux de développement, les comités de santé et les prestataires de services de première ligne interagissent dans le cadre de leurs activités de cogestion et de supervision des services d'éducation et de santé.

INSTITUTIONS: CERC cible principalement les comités d'usagers (les comités d'élèves «**les clubs d'intégrité**», les comités de santé (CODESA), les comités locaux de développement (CLD)) qui sont souvent en dormance dans les communautés de l'Est de la RDC. On s'attend à ce qu'ils deviennent plus actifs et qu'ils commencent à remplir leurs fonctions de représentation, de liaison et de cogestion.

PROCESSUS COMMUNAUTAIRES : CERC vise à ce que les membres de la communauté commencent à utiliser d'autres processus décisionnels du même genre (participatifs, communautaires et transparents), comme tenir des réunions communautaires ou concevoir et mettre en œuvre des plans d'amélioration des services, afin de faire face aux enjeux prioritaires avec le soutien des leaders locaux.

ACCESSIBILITE : On vise à améliorer l'accessibilité physique aux services en rénovant les infrastructures de base. On vise également l'amélioration de la gestion des ressources existantes à l'échelle communautaire (manuels scolaires, fournitures médicales et équipement) afin que les élèves et les patients aient un meilleur accès aux services. De plus, les membres de la communauté devraient mieux comprendre les enjeux liés à l'exclusion et s'y faire face afin d'améliorer l'accès aux services.

Suivi, évaluation et mesure du succès

Suivi et évaluation

Des efforts spéciaux seront déployés afin d'évaluer et d'assurer le suivi, en examinant les cadres, mécanismes ou outils actuels de suivi et/ou d'évaluation et la rareté des ressources consacrées à ces missions. Il est donc fondamental de développer des indicateurs de développement des jeunes, notamment des données ventilées par âge et par sexe.

Ces indicateurs devraient exister en amont et en aval, afin de connecter la Stratégie de CERC à des projets/programmes de Développement pertinents via lesquels il serait possible d'exploiter les résultats au niveau local, provincial et national. La mise en œuvre du Plan stratégique de CERC, des programmes locaux et de leurs cadres de suivi et d'évaluation dotés de nombreux indicateurs fournit un cadre organisationnel permettant de suivre et de mesurer de manière cohérente la participation de la jeunesse.

Plusieurs indices composites doivent être développés et utilisés ainsi que des indicateurs spécifiques par exemple axés sur la participation des jeunes aux processus décisionnels, les inégalités entre les sexes, la sensibilisation de groupes spécifiques de jeunes hommes et femmes tels que les jeunes en période de conflit ou d'après-conflit, et les perceptions et analyses par les bénéficiaires des services.

Le développement de systèmes statistiques est l'une des priorités de CERC, et notamment la mise à disposition de données ventilées par âge et par sexe.

Suivi, évaluation et mesure du succès (suite)

Cela permettrait d'aider à mesurer non seulement la concrétisation de la Stratégie de CERC en actions spécifiques mais également les résultats au sein des territoires.

CERC favorisera un environnement ouvert et permettant de comparer les données relatives aux progrès du développement aux indicateurs clés, et encouragera la mise en place de partenariats en soutien à la jeunesse afin de s'engager de manière plus constructive avec les responsables politiques.

Les approches traditionnelles de suivi et d'évaluation comprennent souvent des examens trimestriels afin de vérifier si les étapes prédéfinies sont suivies. Aussi importantes qu'elles soient, ces approches peuvent ne plus s'avérer suffisantes ou trop lentes pour être en mesure d'influencer les processus décisionnels à temps. Au vu de la montée et de l'accessibilité des TIC, du recueil d'ensembles de données nombreux et complexes et de la responsabilité accrue requise par la société civile et le grand public, notamment par les jeunes, il sera important de trianguler et valider les résultats via des techniques de suivi et d'évaluation traditionnelles, y compris, par exemple, le crowdsourcing, les statistiques participatives, le recueil de données mobiles....

Mesure du succès

Pour nous, le succès est **la satisfaction des citoyens de manière tangible grâce à une plus grande redevabilité et réactivité des fournisseurs de services et exécutants de projets aux attentes des utilisateurs des services et des projets.**

Nous savons que nous nous dirigeons vers ce succès lorsque, entre autres résultats, d'ici 2026:

1. Nous voyons des changements perceptibles dans les croyances, les attitudes et les comportements autour de l'intégrité parmi les personnes avec lesquelles nous travaillons ;
2. Nos moniteurs communautaires créent des exemples et des idées qui influencent les mentalités positives et des actions communautaires dans leurs sociétés ;
3. Les décideurs que nous aurons sensibilisés sont responsables et réactifs aux attentes des citoyens pour améliorer la qualité des services publics et projets de développement ;
4. Nous avons forgé de nouveaux liens entre les secteurs public, privé et la société civile pour appuyer de nouvelles méthodes de réflexion et de mise en œuvre de l'intégrité aux seins de communauté ;
5. Nous avons trouvé de nouvelles façons de générer du savoir et de diffuser ce savoir à ceux qui comptent – les citoyens sur le terrain et les décideurs ;
6. Nos idées influent sur l'élaboration d'approches stratégiques en matière de la promotion de l'intégrité – dans lesquelles les parties prenantes concernées travaillent collectivement pour améliorer la gouvernance – aux niveaux local et national.

Comprendre notre impact

Pour nous, l'impact correspond aux changements que nous créons dans les communautés. C'est un effort pour apprendre continuellement et fournir des preuves de la façon dont nos programmes rendent les fournisseurs de services **redevables et la prestation de services plus transparente, plus accessible et plus réactive aux besoins des usagers.**

Nous recueillons des commentaires pour comprendre notre impact de la manière suivante :

- **ENQUÊTES ANNUELLES SUR L'IMPACT ET APPRENTISSAGE** – qui comprennent des méthodes qualitatives et quantitatives à travers des enquêtes à grande échelle, des groupes de discussion et des entretiens individuels. Ces exercices de collecte de données visent à identifier les changements dans la connaissance, les attitudes et les comportements en rapport avec l'intégrité.
- **SUIVI DES PROGRES REALISES PAR LES MONITEURS COMMUNAUTAIRES** – Nous travaillons avec les moniteurs pour comprendre dans quelle mesure ils estiment que leur travail atteint leurs objectifs et où les éléments de leur travail doivent peut-être être adaptés pour les aider à s'améliorer.
- **RETROACTION INSTANTANEE** – Et ce grâce à la publication en temps réels des résultats de suivi par les moniteurs communautaires sur **EduCheck**.
- **ÉVALUATIONS EXTERNES** – Au-delà de nos propres évaluations internes, nous nous efforçons de faciliter des évaluations d'impact externes et indépendantes.

En ce qui concerne la **communication de notre impact**, nous nous efforçons de suivre les meilleures pratiques en matière de rapports d'impact : clarté, accessibilité, transparence et exactitude.

Nous produirons annuellement des rapports sur l'apprentissage et l'impact ; Organiser des réunions publiques autour des problèmes communautaires ; Actualiser les médias sociaux quotidiennement avec des articles, des photographies, des cas d'études (blogs, vidéos et photos) et les défis auxquels nous sommes confrontés.

Notre différence

Le Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption est bien placé pour développer, apprendre et mettre en œuvre cette stratégie en exécution pour les raisons suivantes :

- Nous **connectons les citoyens** de manière à leur permettre d'interagir avec les prestataires de services et le gouvernement ;
- Nous travaillons à **créer un environnement propice** dans lequel l'intégrité peut être construite à long terme, plutôt que de se concentrer sur des projets à court terme.
- Nous avons la **capacité de renforcer l'intégrité au sein des communautés** et à générer des actions collectives ;
- Nous avons maintenant **quatre ans d'expérience** directe en matière d'élaboration, d'adaptation et de mise en œuvre de ce programme dans certains des contextes les plus difficiles ;
- Nous sommes une organisation compétente, capable de s'adapter rapidement à mesure que le travail évolue. Grâce à notre orientation organisationnelle basée sur l'apprentissage, nous sommes en mesure d'incorporer rapidement les commentaires reçus dans nos programmes sur le terrain ;

Notre différence (suite)

- **Les jeunes s'intéressent davantage aux efforts de la promotion de l'intégrité** lorsqu'ils sont constructifs, collaboratifs et ludiques. Nous avons une expérience significative pour effectuer ce travail de façon positive, développer des solutions et soutenir les changements collectifs ;
- Nous avons **une expérience approfondie dans les lieux où nous travaillons**, nous savons comment rendre chaque dollar en impact social ; Et nous travaillons à mettre en œuvre des solutions à des problèmes difficiles de manière communautaire, collectivement orientée et durable.

Notre approche

La promotion de l'intégrité exige un engagement inclusif et significatif des citoyens - en particulier ceux qui sont les plus exclus dans la prise de décision et dans la gestion des ressources - grâce à un engagement constructif à travers des groupes conjoints de discussion qui représentent leurs intérêts et peuvent agir collectivement pour trouver des solutions à leurs attentes.

La promotion de l'intégrité doit être motivée par des décideurs dynamiques qui ont la compréhension, les idées et l'énergie pour générer des réformes à long terme.

Nos jeunes équipes sur le terrain comprennent profondément leurs communautés et la dynamique qui caractérise les résultats du développement. Ils soutiennent les personnes engagées qui savent le mieux comment transformer positivement les attitudes, et les pratiques dans leurs sociétés de bas en haut.

Notre centre d'intérêt : la jeunesse

La promotion de l'intégrité est un processus intergénérationnel. À CERC, nous nous concentrons sur les jeunes en tant que catalyseurs de changement pour plusieurs raisons :

1. **les jeunes sont plus mobiles et dynamiques.** Nous pouvons développer leur savoir-faire et leur capacité à prendre des décisions afin de générer de nouvelles façons de soutenir la promotion de la transparence;
2. **les jeunes sont souvent marginalisés par des structures décisionnelles hiérarchiques, opaques et inégales** et sont mieux placés pour changer ces systèmes s'ils disposent des outils, des connaissances et des ressources dont ils ont besoin;
3. **Plus de la moitié de la population congolaise a maintenant moins de 35 ans** et il est impératif d'engager ce groupe dans le développement d'un système qui fonctionnent mieux pour eux;
4. **Les jeunes d'aujourd'hui sont plus connectés que jamais grâce aux outils qui leur permettent de discuter, de partager et de collaborer.** Cela offre une perspective comparative sans précédent dans les sociétés et la réplique de bonnes pratiques d'un endroit à l'autre en ligne et hors ligne;
5. **Les jeunes sont moins liés par les modes de pensée traditionnelle.** Ils peuvent utiliser le soutien que nous fournissons pour développer des nouvelles idées favorisant la transparence.

Rayon d'action

Nous travaillons actuellement dans la province de Kinshasa et du Sud-Kivu parce que ce sont des entités où nous avons de solides réseaux et des partenariats. Au cours des cinq prochaines années, nous approfondirons notre engagement dans ces territoires et examinerons si une extension stratégique supplémentaire peut être nécessaire.

Influence des politiques

Grâce au travail autour de cet objectif stratégique, nous canaliserons nos connaissances et nos compétences dans les domaines politiques nationaux afin d'influencer la prise de décisions fondée sur des données probantes de l'intégrité, la transparence et la gouvernance. Nous sommes bien placés pour extraire des idées de bas en haut qui peuvent éclairer les décisions politiques prises de haut en bas.

Plan futur

Le Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption va maintenant travailler à mettre en œuvre cette stratégie – en partenariat avec des donateurs – et mettre en place les systèmes nécessaires pour assurer son succès.

Au cours des cinq prochaines années, nous étendrons notre travail, en approfondissant notre engagement dans les domaines dans lesquels nous opérons déjà ; Et en s'étendant à des nouveaux territoires où cela a un sens stratégique comme expliqué ci-dessus.

Au fur et à mesure que CERC expérimente l'approche, apprend et grandit, nous chercherons à accroître la capacité dans des domaines clés, y compris les opérations, le développement et l'apprentissage.

Ce document sera accompagné d'un plan opérationnel de cinq ans qui définit la structure organisationnelle, les ressources, et les indicateurs pour atteindre notre stratégie. Au-delà des activités décrites ci-dessus, au cours des cinq prochaines années, nous nous engageons en tant qu'organisation à :

- **Des examens réguliers et continus de notre approche organisationnelle**, de nos valeurs et de nos structures, et, lorsque cela doit être modifié ;
- **Assurer un engagement constructif avec les gouvernements à tous les niveaux** autour de ces questions ; Et un plus grand partenariat avec les organisations de la société civile ;
- **Mieux partager des idées et allouer des ressources dans toutes les équipes et nos communautés** afin de contribuer à l'apprentissage ;
- **Renforcer l'intégration des femmes, des communautés marginalisées, exclues et autrement moins entendues** dans notre travail afin d'assurer que le processus de la promotion de l'intégrité soit inclusif ;
- **Coordonner les stratégies dans les territoires dans lesquels nous travaillons** à l'appui de cette stratégie organisationnelle et une compréhension approfondie des contextes locaux ;
- **Mobiliser les fonds pour soutenir notre travail ;**

- **Continuer à recruter des jeunes dans l'organisation à tous les niveaux** pour diriger le changement générationnel que nous voulons voir;
- Continuer de fournir aux membres de notre équipe toutes les occasions de **développer leurs compétences et leurs connaissances** aux niveaux national et international.

Nos principes

Au-delà de notre travail programmatique, nous cherchons à intégrer nos principes dans tout ce que nous faisons. Le fonctionnement de notre organisation incorpore les valeurs décrites tout au long de cette stratégie, et nous espérons donner l'exemple à d'autres organisations dans le domaine de la promotion de l'intégrité.

Nous le faisons par:

- **Transparence financière**
- **Ouverture opérationnelle** (par le biais de documents de gouvernance interne publiés sur notre Siteweb);

Notes

1. PNUD. Rapport sur le développement humain 2020 : La prochaine frontière – Le développement humain et l'Anthropocène. New York : Programme des Nations Unies pour le développement ; 2020.
2. République Démocratique du Congo Ministère de la Santé Publique, Secretariat General . Plan National de Developpment Sanitaire (PNDS) 2011-2015. Kinshasa: Mars; 2010.
3. Africa Region Human Development & The Ministry of Health, Democratic Republic of Congo . Democratic Republic of the Congo. Health, Nutrition and Population. The World Bank: Country Status Report. Report No. 35626-ZR; 2005.
4. Le Comité de Développement des aires de Santé (CODESA) est une structure communautaire dont les membres sont bénévoles et élus par les membres de la communauté. Ces derniers sont censés, en théorie, veiller à la fréquentation du centre de santé, à la qualité des traitements dispensés, au respect des référencement. Ils ont aussi la charge de la prévention (en relayant notamment de l'information sur des campagnes de vaccination) et de la promotion de la santé (par la diffusion de messages en relation avec les problèmes sanitaires locaux).
5. Deuxième enquête démographique et de santé (EDS-RDC II 2013-2014)
6. FieldApp est une plateforme en ligne développée par TrueFootprint qui permet les citoyens à surveiller la livraison des projets et des services vitaux mise en œuvre au sein de leurs communautés- et à résoudre les problèmes qu'ils découvrent.
7. Les attentes modestes du programme à cet égard tiennent compte de la fragilité de l'État congolais, de son attitude souvent prédatrice, de la faiblesse du contrat social entre les citoyens et les décideurs et de l'absence de mesures incitatives dans **le programme** pour améliorer la performance des prestataires de services.

Plan opérationnel 2022-2026

Les cibles et les ressources de la stratégie sectorielle 2022-2026, par année, de 2022 à 2026.



Contexte

Le Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption (CERC) fait des progrès significatifs dans la promotion de l'intégrité en République Démocratique du Congo. Basé à Kinshasa, CERC est enregistré localement et développe des équipes locales énergétiques et dédiées à la cause de la promotion de l'intégrité, en engageant directement 13 membres du personnel et plus de 3 000 volontaires, et bien d'autres personnes par le biais de nos campagnes et émissions radios. CERC a mis en place des systèmes de gestion et d'apprentissage pour améliorer ses efforts et informer le public plus largement ; et a reçu des financements d'agences gouvernementales, de fondations et d'organisations internationales à hauteur de 251 077,33 USD entre 2017 et 2021 pour financer ses programmes et projets.

Mais il y a plus à faire. À la fin de l'année 2021, l'équipe de CERC a révisé sa stratégie du Renforcement de l'Intégrité au sein des Communautés en prenant en compte les leçons apprises à ce jour, intégrant l'apprentissage dans cette nouvelle approche stratégique et indiquant l'orientation future de l'organisation au cours de la période 2022-2026.

La stratégie décrit l'importance de redevabilité ; expose nos idées autour des théories du changement et de la programmation adaptative ; explique notre approche et ce à quoi le succès ressemble ; et la manière dont nous comprenons et partageons notre impact et notre apprentissage.

Le plan opérationnel

Ce plan opérationnel correspond à cette stratégie et fournit des informations sur les cibles clés et les ressources nécessaires pour que l'organisation atteigne ses objectifs stratégiques.

Les matrices ci-dessous fournissent des informations à haut niveau sur: **l'apprentissage et l'impact; collecte de fonds; gestion financière; systèmes et gestion; personnel et ressources humaines; et la sensibilisation et les communications.** Ce plan correspond à un cadre de résultats d'activités et de programmes convenu avec notre équipe.

Ce plan établit des augmentations et des améliorations ciblées dans chaque territoire pour les cinq prochaines années, mais nous reconnaissons également qu'il faudra probablement réévaluer et adapter ces objectifs en fonction des circonstances changeantes et des leçons apprises au cours de cette période.

Apprentissage et impact

L'apprentissage est au cœur de notre approche. Nous opérationnalisons cet apprentissage dans notre travail en temps réel et nous cherchons à utiliser cet apprentissage pour façonner le renforcement de l'intégrité de manière plus générale dans des domaines spécifiques. Cela signifie que nous essayons de nouvelles choses et découvrons ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, nous documentons et partageons les apprentissages et nous assurons qu'ils informent notre prochain cycle d'expérimentation. D'ici à 2026, nous visons à recueillir des données de base et finales sur toutes les activités pour informer la stratégie et les objectifs et mener des enquêtes annuelles sur l'impact et l'apprentissage. Nous allons également organiser des enquêtes d'impact indépendantes dans toutes nos activités. Pour partager notre apprentissage, nous organiserons un déjeuner interne, des événements d'apprentissage public et des conférences publiques trimestriels quatre fois par an. Tout cela nous aidera à adapter notre stratégie au fil du temps à mesure que nous apprenons et améliorons.

Do- maine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Col- lecte des don- nées	Données pré et post pro- jet sont collectées de manière ponctuelle pour la plupart des activités et des formations. Com- mençant à utiliser KoBo- Toolbox pour obtenir des données plus larges de manière plus systématique.	Données pré et post recueillies sur toutes les activités et forma- tions en 2 provinces, atteignant plus de 100 personnes dans chaque province ;	Processus de collecte des données pré et post projet sont conçus et mis en œuvre par les équipes locales et collectés sur toutes les acti- vités et formations dans 3 provinces ; atteignant plus de 150 personnes dans chaque territoire.	Processus de collecte des données pré et post projet sont conçus et mis en œuvre par les équipes locales et collectés sur toutes les acti- vités et formations dans 4 provinces ; atteignant plus de 200 personnes dans chaque territoire.	Données pré et post pro- jet collectées sur toutes les activités et forma- tions dans 4 provinces, avec les applications de CERC ; plus de 200 per- sonnes atteintes dans chaque province.	fin de période : données pré et post sur toutes les activités, dans 4 pro- vinces, plus de 200 personnes chacune
Buts organi- sation- nels	Le Bureau Principale de CERC travaille pour la mise en œuvre des objec- tifs planifiés dans la ville province de Kinshasa.	Le Bureau Principale de CERC a mis au point des objectifs spéci- fiques pour d'autres provinces, mais tra- vaille toujours pour la mise en œuvre des ob- jectifs planifiés pour Kinshasa	Les équipes des bureaux pro- vinciaux de CERC fixent des objectifs organisationnels et achèvent 80% de ces objectifs.	Les équipes des bureaux pro- vinciaux de CERC fixent des objectifs organisationnels et achèvent 100% de ces objectifs.	Les équipes des bureaux provinciaux de CERC fixent des objectifs or- ganisationnels et achèvent 100% de ces objectifs.	fin de période : 100 % des ob- jectifs atteints

Apprentissage et impact (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Objectifs Programmatiques Planifiés	1 formation nationale avec 2 membres du gouvernement provincial et 2 membres du gouvernement national et 5 membres des OSC. 50% des participants contribuent pour atteindre l'objectif stratégique.	50% des participants contribuent pour atteindre l'objectif stratégique.	1 formation nationale avec 5 membres du gouvernement provincial et national et 10 membres des OSC. 50% des participants contribuent pour atteindre l'objectif stratégique.	50% des participants contribuent pour atteindre l'objectif stratégique.	1 formation nationale avec 5 membres du gouvernement provincial et national et 10 membres des OSC. 50% des participants contribuent pour atteindre l'objectif stratégique.	3 formations nationales (39 participants)
Clubs d'Intégrité et formations	5 Formations organisées en faveurs des Chefs d'Etablissement, Enseignants et les élèves. 75 Clubs d'Intégrité établis bénéficiant 1125 jeunes élèves dont 50% sont des filles.	5 Formations organisées en faveurs des Chefs d'Etablissement, Enseignants et les élèves. 90% des Clubs créés l'année précédente sont actifs.	5 Formations organisées en faveurs des Chefs d'Etablissement, Enseignants et les élèves. 70% des Clubs créés les années précédentes sont toujours actifs. 100 nouveaux Clubs d'Intégrité établis bénéficiant 1500 jeunes élèves dont 50% sont des filles.	5 Formations organisées en faveurs des Chefs d'Etablissement, Enseignants et les élèves. 80% des Clubs créés les années précédentes sont actifs. 150 nouveaux Clubs d'Intégrité établis bénéficiant 2250 jeunes élèves dont 50% sont des filles.	5 Formations organisées en faveurs des Chefs d'Etablissement, Enseignants et les élèves. 80% des Clubs créés les années précédentes sont actifs et suivent leurs écoles avec EduCheck.	25 formations ; 325 nouveaux Clubs d'Intégrité ; 4 875 élèves, dont 50 % de filles
Suivi des écoles	20% des écoles secondaires + projets de développement sont suivis dans les provinces ciblées et 50% améliorées.	20% des écoles secondaires + projets de développement sont suivis dans les provinces ciblées et 50% améliorées.	25% des écoles secondaires + projets de développement sont suivis dans les provinces ciblées et 50% améliorées.	30% des écoles secondaires + projets de développement sont suivis dans les provinces ciblées et 50% améliorées.	30% des écoles secondaires + projets de développement sont suivis dans les provinces ciblées et 50% améliorées.	fin de période : 30 % des écoles secondaires suivies, 50 % améliorées

Apprentissage et impact (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
CODESA et centres de santé	50 CODESA (Comités de Développement des aires de Santé) formés et soutenus sont actifs dans la surveillance de structures sanitaires au Sud-Kivu et à Kinshasa. 30% structures sanitaires sont suivis dans le territoire d'Uvira et 50% améliorées.	100 CODESA formés et soutenus sont actifs dans la surveillance de structures sanitaires au Sud-Kivu et à Kinshasa. 50% structures sanitaires sont suivis dans le territoire d'Uvira et 50% améliorées.	150 CODESA formés et soutenus sont actifs dans la surveillance de structures sanitaires au Sud-Kivu et à Kinshasa.. 60% structures sanitaires sont suivis dans le territoire de Walungu et 50% améliorées.	250 CODESA formés et soutenus sont actifs dans la surveillance de structures sanitaires au Sud-Kivu et à Kinshasa.. 80% structures sanitaires sont suivis dans le territoire de Kabare et 50% améliorées.	250 CODESA formés et soutenus restent actifs ; les structures sanitaires suivies avec Health-Check et 50% améliorées.	fin de période : 250 CODESA actifs
Clusters de l'Éducation et de la Santé	Mise en place des Clusters de l'Éducation dans 75 écoles secondaires et 50 Clusters de Santé dans 50 structures sanitaires. Les membres des Clusters se réunissent activement et sont capable de résoudre au moins 55% des problèmes identifiés.	80% des Clusters mise en place l'année précédente sont actifs. Mise en place des Clusters de l'Éducation dans 75 nouvelles écoles secondaires et 50 Clusters de Santé dans 50 nouvelles structures sanitaires. Les membres des Clusters se réunissent activement et sont capable de résoudre au moins 55% des problèmes identifiés.	80% des Clusters mise en place l'année précédente sont actifs. Mise en place des Clusters de l'Éducation dans 100 nouvelles écoles secondaires et 50 Clusters de Santé dans 50 nouvelles structures sanitaires. Les membres des Clusters se réunissent activement et sont capable de résoudre au moins 55% des problèmes identifiés.	80% des Clusters mise en place l'année précédente sont actifs. Mise en place des Clusters de l'Éducation dans 150 nouvelles écoles secondaires et 50 Clusters de Santé dans 50 nouvelles structures sanitaires. Les membres des Clusters se réunissent activement et sont capable de résoudre au moins 55% des problèmes identifiés.	80% des Clusters mis en place les années précédentes sont actifs et résolvent au moins 55% des problèmes identifiés.	Clusters de l'Éducation dans 400 écoles secondaires et 200 Clusters de Santé dans 200 structures sanitaires
Enquêtes Annuelles	Enquête annuelle sur l'impact et l'apprentissage, avec 100% des principales leçons apprises intégrées dans les opérations et les programmes.	Enquête annuelle sur l'impact et l'apprentissage dans toutes les provinces avec 80% des données réintégrées dans la conception des programmes.	Enquête annuelle sur l'impact et l'apprentissage dans toutes les provinces avec 90% des données réintégrées dans la conception des programmes.	Enquête annuelle sur l'impact et l'apprentissage dans toutes les provinces avec 100% des données réintégrées dans la conception des programmes.	Enquête annuelle sur l'impact et l'apprentissage dans toutes les provinces avec 100% des données réintégrées dans la conception des programmes.	5 enquêtes annuelles



Apprentissage et impact (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Enquêtes Indépendantes	Enquête semi-indépendante du projet EOL OC2 10122	Enquête d'impact indépendante du projet EOL OC2 10122	Enquête d'impact indépendante du projet EOL OC2 10122	Enquête d'impact indépendante du projet EOL OC2 10122	Évaluation de la stratégie 2022-2026 et de ses projets.	1 enquête semi-indépendante, 3 enquêtes d'impact indépendantes et l'évaluation de la stratégie
Enquête de Satisfaction des Bénéficiaires et autres parties prenantes.	Une enquête de satisfaction organisée. Le niveau de satisfaction n'est pas calculé.	2 enquêtes (à mi-parcours et finale) organisées. Niveau de satisfaction est de 70 % positif.	2 enquêtes (à mi-parcours et finale) organisées. Niveau de satisfaction est de 80 % positif.	2 enquêtes (à mi-parcours et finale) organisées. Niveau de satisfaction est de 100 % positif.	Une enquête de satisfaction finale organisée. Niveau de satisfaction est de 100 % positif.	8 enquêtes de satisfaction

Colonne « Total » : la somme des prévisions annuelles ; pour un niveau à atteindre (pourcentage, nombre d'abonnés ou de donateurs), la valeur de fin de période.

Collecte des fonds

Notre objectif d'ici 2026 est de réunir un budget organisationnel de 500 000 dollars, avec un financement sans restriction de 30 % sur ce montant. Nous prévoyons que 85% de ce financement sera fourni par les principaux donateurs institutionnels (fondations et gouvernements), avec 10% fournis par des particuliers et 5% fournis par des revenus générés.

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Budget	Budget annuel Organisationnel de 150,000 \$	Budget annuel Organisationnel de 250,000\$	Budget annuel Organisationnel de 350,000	Budget annuel Organisationnel de 500,000 \$.	Budget annuel Organisationnel de 500,000 \$.	1 750 000 \$
Financements sans restriction	Financement sans restriction est de 10 % du Budget.	Financement sans restriction est de 15 % du Budget.	Financement sans restriction est de 25 % du Budget.	Financement sans restriction est de 30 % du Budget.	Financement sans restriction est de 30 % du Budget.	fin de période : 30 % du budget

Collecte des fonds (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Donateurs Institutionnels	1 Donateur Institutionnel finance plus de 35,000\$ (IREX, OXFAM)	1 large Donateur Institutionnel.	2 larges Donateurs Institutionnels.	2 larges Donateurs Institutionnels.	2 larges Donateurs Institutionnels.	fin de période : 2 larges donateurs institutionnels
Donateurs Individuels	Donations individuelles équivalent à 10% du budget total (exclu des promesses de financement et donations des employés.)	Donations individuelles équivalent à 10% du budget total généré.	Donations individuelles équivalent à 12% du budget total généré.	Donations individuelles équivalent à 15% du budget total généré.	Donations individuelles équivalent à 15% du budget total généré.	fin de période : 15 % du budget

Système de gestion

D'ici 2026, le Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption aura tous les systèmes et processus de gestion en place pour fonctionner au plus haut niveau. Le Conseil d'Administration sera mis en place et fonctionnera efficacement ; les risques contextuels seront bien pris en compte ; les processus de planification locale seront en place; et des systèmes d'information et de gestion robustes permettront une gestion efficace du personnel, la mise en œuvre de programmes et la collecte de fonds.

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Conseil d'Administration	Le Conseil d'Administration a 7 membres actifs.	Un Conseil d'Administration actif focalisé sur les systèmes financiers.	Un Conseil d'Administration actif focalisé sur la collecte de fonds.	Un Conseil d'Administration actif focalisé sur le Développement Organisationnel.	Un Conseil d'Administration actif focalisé sur l'évaluation de la stratégie 2022-2026 et la préparation de la stratégie 2027-2030.	fin de période : un Conseil d'Administration actif de 7 membres
Gestion de Risque	CERC a complété une stratégie de Gestion de Risque, qui sera partagée avec les équipes basées en provinces.	La stratégie de Gestion de Risque en place pour 75% des équipes basées en provinces avec les risques locaux révisés annuellement.	La stratégie de Gestion de Risque en place pour 100% des équipes basées en provinces avec les risques locaux révisés chaque semestre.	La stratégie de Gestion de Risque en place pour 100% des équipes avec les risques locaux révisés chaque trimestre.	La stratégie de Gestion de Risque en place pour 100% des équipes avec les risques locaux révisés chaque trimestre.	fin de période : 100 % des équipes, risques revus chaque trimestre

Système de gestion (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Révision Stratégique	La révision de la stratégie (2022-2026) et partagée avec les Donateurs.	Examen annuel de la stratégie intégrant l'apprentissage et les leçons apprises disponibles	Examen annuel de la stratégie intégrant l'apprentissage et les leçons apprises disponibles	Examen annuel de la stratégie intégrant l'apprentissage et les leçons apprises disponibles.	Évaluation de la stratégie 2022-2026. Préparation de la stratégie 2027-2030.	4 examens annuels ; évaluation de la stratégie et stratégie 2027-2030 préparée
Politiques et Procédures	CERC est doté d'un Manuel de Procédures de Gestion Administrative, Financière et Comptable et autres politiques recommandées par nos Conseillers Juridiques. CERC est doté d'un Document Procédures et politiques de Gestion Financière requises mais nécessite des efforts additionnels pour sa mise en œuvre.	Le Manuel de Procédures et Politiques de Gestion Administrative, Financière et Comptables requis sont en place.	Le Manuel de Procédures et Politiques de Gestion Administrative, Financière et Comptables requis sont en place dans 3 Bureaux de CERC. Les Politiques sont révisées et adaptées sur une base annuelle.	Le Manuel de Procédures et Politiques de Gestion Administrative, Financière et Comptables requis sont en place dans 3 Bureaux de CERC. Les Politiques sont révisées et adaptées sur une base annuelle.	Le Manuel de Procédures et Politiques de Gestion Administrative, Financière et Comptables requis sont en place dans 3 Bureaux de CERC. Les Politiques sont révisées et adaptées sur une base annuelle.	fin de période : manuel en place dans 3 bureaux, révisé chaque année

Gestion financière

D'ici 2026, le siège du Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption et les Bureaux Territoriaux disposeront de la documentation et des systèmes de gestion financière nécessaires, et fonctionneront d'une manière stricte recommandant la transparence financière et la redevabilité. Chaque bureau subira un audit annuel et disposera des logiciels de gestion financière en place.

Gestion financière (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Audits	Les opérations d'audits pour la période 2017-2021 effectués.	Les comptes de tous les bureaux sont audités annuellement. Tous les problèmes mis en évidence dans l'Audit sont traités dans les 6 mois.	Les comptes de tous les bureaux sont audités annuellement. Tous les problèmes mis en évidence dans l'Audit sont traités dans les 3 mois.	Les comptes de tous les bureaux sont audités annuellement, sans problèmes mis en évidence dans l'audit.	Les comptes de tous les bureaux sont audités annuellement, sans problèmes mis en évidence dans l'audit.	5 audits annuels
Netsuite / Quick-Books	Le siège de CERC utilise QuickBooks.	Les Bureaux provinciaux de CERC utilisent QuickBooks pour la gestion financière.	Les Bureaux provinciaux de CERC utilisent QuickBooks pour la gestion financière.	Les Bureaux provinciaux de CERC utilisent QuickBooks pour la gestion financière.	Les Bureaux provinciaux de CERC utilisent QuickBooks pour la gestion financière.	fin de période : tous les bureaux sur QuickBooks

Personnel et ressources humaines

Nous espérons faire du Centre de Recherche sur l'Anti-Corruption (CERC) l'un des meilleurs endroits pour travailler. Pour ce faire, d'ici 2026, nous mettrons en place un système de gestion du personnel et des ressources humaines transparent, efficace et équitable. Nous veillerons à ce qu'au moins 50% de l'ensemble du personnel et des bénévoles soient des femmes; et qu'au moins 75% des stagiaires proviennent de milieux moins privilégiés et diversifiés. Nous veillerons à ce que des systèmes soient en place pour mesurer les objectifs et les performances du personnel; et leur fournir le temps et les ressources nécessaires pour essayer de nouvelles idées et développer leurs compétences et leurs connaissances. Nous allons accroître l'équipe en apportant plus de personnel et de bénévoles et en créant un programme appelé « **Congo Integrity Leadership Fellowship.** »

Do- maine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Diversité	50% du membre du personnel sont des femmes et 70% diverses origines.	50% membres du personnel et volontaires sont des femmes/de diverses origines.	50% membres du personnel et volontaires sont des femmes/de diverses origines.	50% membres du personnel et volontaires sont des femmes/de diverses origines.	50% membres du personnel et volontaires sont des femmes/de diverses origines.	fin de période : 50 % de femmes

Personnel et ressources humaines (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Conseil d'Administration	2/7 membres du Conseil d'Administration sont des femmes.	50% de membres du Conseil d'Administration sont des femmes.	50% de membres du Conseil d'Administration sont des femmes et représentent la diversité géographique.	50% de membres du Conseil d'Administration sont des femmes et représentent la diversité géographique et socio-politique.	50% de membres du Conseil d'Administration sont des femmes et représentent la diversité géographique et socio-politique.	fin de période : 50 % de femmes
Stagiaires	Les stagiaires limités, choisis selon le niveau d'intérêt sur l'intégrité et ayant des compétences pertinentes.	25% des stagiaires sont issus des communautés marginalisées.	50% des stagiaires sont issus des communautés marginalisées.	75% des stagiaires sont issus des communautés marginalisées.	75% des stagiaires sont issus des communautés marginalisées.	fin de période : 75 % issus des communautés marginalisées
Performance	Tout salarié développe des objectifs et planifie l'évaluation du personnel de fin d'année.	Révision annuelle des attentes et objectifs de performance du personnel pour l'année à venir.	Révision semestrielle des attentes et objectifs de performance du personnel pour les mois à venir.	Révision trimestrielle des attentes et objectifs de performance du personnel pour les mois à venir.	Révision trimestrielle des attentes et objectifs de performance du personnel pour les mois à venir.	fin de période : révision trimestrielle
Apprentissage et Développement	Tous les membres du personnel sont encouragés à développer des objectifs. Un support en développement professionnel significatif fournit mais par requête ou suggéré pour certaines personnes selon les opportunités futures.	Tous les membres du personnel développent un plan de développement individuel et sont dotés de 100\$ pour le développement professionnel.	Tous les membres du personnel développent un plan de développement individuel et sont dotés de 250\$ pour le développement professionnel.	Tous les membres du personnel développent un plan de développement individuel et sont dotés de 750\$ pour le développement professionnel.	Tous les membres du personnel développent un plan de développement individuel et sont dotés de 750\$ pour le développement professionnel.	1 850 \$ par membre du personnel
Bourses et Cours	Les cours en ligne sur l'intégrité, l'anti-corruption, le fundraising, la conception et la gestion de projet, gestion de finance, suivi et évaluation sont très encouragés, mais le progrès ne peut être mesuré.	Le personnel complète au moins 3 cours en ligne au total.	Le personnel complète au moins 4 cours en ligne au total.	Le personnel complète au moins 5 cours en ligne au total.	Le personnel complète au moins 5 cours en ligne au total.	17 cours en ligne

Personnel et ressources humaines (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Temps créatifs	Autorisé informellement.	Les membres du personnel encouragés à consacrer 5% de leur temps pour des nouvelles idées sur l'Intégrité.	Les membres du personnel encouragés à consacrer 7% de leur temps pour des nouvelles idées sur l'Intégrité.	Les membres du personnel encouragés à consacrer 10% de leur temps pour des nouvelles idées sur l'Intégrité.	Les membres du personnel encouragés à consacrer 10% de leur temps pour des nouvelles idées sur l'Intégrité.	fin de période : 10 % du temps
Conférences Internationales	Recherche et planification d'un large plan des Bourses.	Congo Integrity Leadership Fellowship piloté avec 1 Université et 1 boursier.	Congo Integrity Leadership Fellowship avec 1 Université et 3 boursiers.	Congo Integrity Leadership Fellowship avec 3 Universités et 6 boursiers.	Congo Integrity Leadership Fellowship avec 3 Universités et 6 boursiers.	3 universités et 16 boursiers

Sensibilisation et communication

La sensibilisation et la communication autour de nos idées, approches et apprentissage sont essentielles à ce que nous faisons. D'ici 2026, nous allons développer notre engagement dans le cadre de développer un mouvement pour l'Intégrité - à plus de 50 000 followers des réseaux sociaux et 5 millions de personnes impliquées dans nos campagnes, avec plus de 5 000 visiteurs par mois sur nos sites. Nous partagerons notre apprentissage et nos idées grâce à une sensibilisation continue aux événements mondiaux et à travers des articles, des publications, des blogs, des films et des bulletins d'information.

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Medias Sociaux	10,000 followers sur tous les réseaux sociaux.	25,000 followers sur tous les réseaux sociaux.	35,000 followers sur tous les réseaux sociaux.	50,000 followers sur tous les réseaux sociaux.	50,000 followers sur tous les réseaux sociaux.	fin de période : 50 000 followers
Présence sur Web	Le site web reçoit plus de 1,500 visiteurs par mois	Le site web reçoit plus de 2,500 visiteurs par mois	Le site web reçoit plus de 3,000 visiteurs par mois	Le site web reçoit plus de 5,000 visiteurs par mois	Le site web reçoit plus de 5,000 visiteurs par mois	204 000 visiteurs (5 000 par mois en fin de période)
Campagnes		1 million de personnes engagées à travers nos campagnes sur la TV, Radio et en ligne.	2,5 millions de personnes engagées à travers nos campagnes sur la TV, Radio et en ligne.	5 millions de personnes engagées à travers nos campagnes sur la TV, Radio et en ligne.	5 millions de personnes engagées à travers nos campagnes sur la TV, Radio et en ligne.	13,5 millions de personnes

Sensibilisation et communication (suite)

Domaine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Conférences et ateliers internationaux	Partager notre travail dans différentes conférences et événements, mais sans calcul du nombre.	2 Conférences, forums/événements dans lesquels nous partagerons notre travail, inclut à l'OCHA, Integrity Action Workshop, OECD, UNODC. Partage des apprentissages avec les membres du personnel et/ou avec le public via blogs...	5 Conférences, forums/événements dans lesquels nous partagerons notre travail	7 Conférences, forums/événements dans lesquels nous partagerons notre travail	7 Conférences, forums/événements dans lesquels nous partagerons notre travail	21 conférences, forums et événements
Blogs	5 Blogs sur notre site web 2 Blogs à propos de l'Apprentissage. 3 Blogs par les Moniteurs Communautaires, Stagiaires, Boursiers.	10 Blogs sur notre site web 5 Blogs à propos de l'Apprentissage. 5 Blogs par les Moniteurs Communautaires, Stagiaires, Boursiers.	15 Blogs sur notre site web 7 Blogs à propos de l'Apprentissage. 8 Blogs par les Moniteurs Communautaires, Stagiaires, Boursiers.	20 Blogs sur notre site web 10 Blogs à propos de l'Apprentissage. 10 Blogs par les Moniteurs Communautaires, Stagiaires, Boursiers.	20 Blogs sur notre site web 10 Blogs à propos de l'Apprentissage. 10 Blogs par les Moniteurs Communautaires, Stagiaires, Boursiers.	70 blogs, dont 34 sur l'apprentissage et 36 par les moniteurs, stagiaires et boursiers
Bulletins/Journaux	Les bulletins mensuels envoyés à tous les membres du personnel et partenaires. 250 Abonnés.	Les bulletins mensuels envoyés à tous les membres du personnel et partenaires. Taux de Souscription Annuelle de 50 %	Les bulletins mensuels envoyés à tous les membres du personnel et partenaires. Taux de Souscription Annuelle de 75 %	Les bulletins mensuels envoyés à tous les membres du personnel et partenaires. Taux de Souscription Annuelle de 100 %	Les bulletins mensuels envoyés à tous les membres du personnel et partenaires. Taux de Souscription Annuelle de 100 %	250 abonnés ; fin de période : taux de souscription de 100 %

Sensibilisation et communication (suite)

Do- maine	2022	2023	2024	2025	2026	Total 2022-2026
Presse	Notre travail est mentionné dans 1 média dont 1 média connu au niveau international : Medium, HuffPost, OGP, WashingtonPost, the Guardian, BBC.	Notre travail est mentionné dans 2 médias dont 1 connu au niveau international.	Notre travail est mentionné dans 3 médias dont 1 connu au niveau international.	Notre travail est mentionné dans 5 médias dont 2 connus au niveau international.	Notre travail est mentionné dans 5 médias dont 2 connus au niveau international.	16 mentions dans les médias, dont 7 internationaux
Films	Des Films de Haute Qualité produits pour les Clubs d'Intégrité, CLDs et CODESA.	Au moins 500 personnes ont visionné les Films.	Au moins 1000 personnes ont visionné les Films.	Au moins 2500 personnes ont visionné les Films.	Au moins 2500 personnes ont visionné les Films.	6 500 personnes



f [cerccongo](#)

X [cerccongo](#)

in [cerccongo](#)

 [cerccongo](#)

www.cerc.cd

32, Avenue CPA, Quartier CPA Mushi, Commune de Mont-Ngafula, Kinshasa, RDC

info@cerc.cd · +243 977 757 227

CERC est une organisation non gouvernementale (ONG) enregistrée (numéro d'enregistrement : F.92/42579) dotée de la personnalité juridique par le Ministère de la Justice : JUST/SG/20/21311/2021.

CERC dispose du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) depuis 2021.

