2013

Thomas WILONDJA IKEMO

Facilitateur et Consultant en Développement

# ETUDE COMPARATIVE DES STRUCTURES ASSOCIATIVES EN RDC

Etude basée sur la documentation, l'analyse des faits et l'observation libre du monde associatif au Sud-Kivu en République Démocratique du Congo.

Du même auteur

Le service de développement de l'Eglise du Christ au Congo : Analyse structuro-fonctionnelle du GTER au DDD, Mémoire, Inédit, ISDR Bukavu, Octobre 2003 ;

Collection des modules de formation à la citoyenneté. Atelier de formation du 4 mai au 28 décembre 2004, Paroisse Mater Dei Muhungu, Inédit, Bukavu, 2004.

**SIGLES ET ABBREVIATIONS**

ONGD : Organisation Non Gouvernementale de Développement
ONG : Organisation Non Gouvernementale
OA : Organisation d'Appui
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique
RDC : République Démocratique du Congo
OB : Organisation de Base
ILD : Initiative Locale de Développement
ASBL : Association Sans But Lucratif
CA : Conseil d'Administration
CC : Comité de Contrôle
AG : Assemblée Générale
MUSO : Mutuelle de Solidarité
MUSA : Mutuelle de Santé
NOSOMU : Noyau de Solidarité Mutualiste
COPMUSA : Coordination Provinciale des Mutuelles de Santé
FOSA : Formation Sanitaire
COGES : Conseil de Gestion
IMF : Institution de Micro Finance
OP : Organisation Paysanne
PAF : Participation Aux Frais
OAIB : Organisation d'Appui aux Initiatives locales de la Base
ROI : Règlement d'Ordre Intérieur
CAMS : Cellule d'Appui aux Mutuelles de Santé

**Préface**

Consacrer une étude à la comparaison des structures associatives dans la diversité de leur nature, de leur fonctionnement et de leurs différents modes opératoires est, assurément, une œuvre utile en République Démocratique du Congo (RDC).

En effet, la contribution des associations et autres organisations non gouvernementales à la résolution des problèmes socio-économiques, surtout au niveau des populations à la base en milieu rural et urbain, n'est plus une question à démontrer dans le contexte de la RDC. L'Etat ne parvient pas à assurer même certaines de ses fonctions sociales de base par rapport aux populations. Il suffit alors de côtoyer les associations paysannes, les mutuelles, les ONG, etc. pour se rendre compte du dynamisme associatif dans le pays, dans un élan aussi bien de survie que de développement.

Parallèlement à ce dynamisme, il y a aussi des incertitudes, des confusions et des tâtonnements dans le chef de plusieurs structures qui ne savent pas clairement se définir ou bien aligner leurs actions sur leur identité. Le cadre légal d'organisation de ces structures associatives est parfois aussi soit inadapté, soit incomplet si bien que c'est en définitive par leurs actions et leurs objectifs que la plupart d'associations se font connaître.

C'est fort d'une conscience et d'une connaissance aussi bien professionnelle que pratique de ces réalités, que l'auteur de cette publication offre aux lecteurs et aux utilisateurs une comparaison très utile des principales structures associatives qui opèrent dans le monde du développement en RDC. Le contenu de cette étude, tel que présenté dans cet ouvrage, répond bien aux objectifs que s'étaient assignés l'auteur, à savoir : construire une bonne connaissance du cadre associatif congolais et clarifier la spécificité de chaque type de structure associative en RDC. Le lecteur attentif trouvera dans cette publication des éléments éminemment enrichissants pour distinguer la nature, la mission, les valeurs, les principes d'opération et le genre d'activités qui correspondent à différents types de structures associatives qu'on rencontre couramment sur le terrain. Une telle connaissance est très utile pour améliorer le travail et le succès du mouvement associatif dans l'œuvre exigeante de développement.

Ce travail est une première production dans un domaine très dynamique et mouvant. Les structures associatives se transforment vite et de nouvelles formes d'associations naissent au contact avec les réalités d'action et les besoins d'intervention.

Il sera donc utile que cette production soit mise à jour régulièrement et complétée périodiquement pour garder actuel et pertinent son contenu par rapport au contexte de la RDC.

J'encourage donc fortement les acteurs de développement, les décideurs socio-politiques et les acteurs du monde associatif à lire et faire usage de cet ouvrage car, comme le disait le Révérend Père Georges Defour, paraphrasant un proverbe africain : ' l'oiseau ne fait pas son nid sur un arbre qu'il ne connaît pas'. Il est bon de mieux connaître les structures associatives pour mieux les gérer, mieux les appuyer, mieux les accompagner et mieux les développer au profit des populations bénéficiaires de leurs actions.

Professeur Sadiki Byombuka, PhD.

## INTRODUCTION

### Problématique de l'étude :

L'impulsion associative en République Démocratique du Congo en général et dans la Province du Sud-Kivu en particulier n'est plus à démontrer. L'élan associatif serait même parti de la province du Sud-Kivu, à en croire les rapports de leaders et autres intervenants de Solidarité Paysanne à l'époque pour ce qui est des Associations Sans But Lucratif, et aussi bien les coopératives d'épargne et de crédit. Et récemment, nous notons les mutuelles de santé, les mutuelles de solidarité, les Associations villageoises d'épargne et des crédits, …

Cependant, les réalités sur le terrain, nous révèlent un certain amateurisme dans la façon de faire des acteurs des structures associatives en RDC ; quelques faits sont visibles presque partout dans la province, à savoir :

- ✓ Beaucoup d'ASBL sont créées dans les poches de gens sans aucune adresse, aucun document officiel et pourchassent seulement le financement au bénéfice de leurs promoteurs ; facilement, vous entendez les gens dire « mon ONG, mon Eglise, son ILD, … ;
- ✓ Une confusion est visible dans les types des structures associatives. Par exemple, vous lisez quelque part « Fondation tel » mais quand vous entrez dans une telle fondation, vous ne trouvez même pas une chaise, comprenez-y quelque chose ? ;
- ✓ Les ASBL sont de nature apolitique, il est remarqué dans plusieurs cas des écrits « Tous pour…ASBL) et vous remarquez vraiment qu'il s'agit d'un homme politique pour qui l'association a pour objectif de faire la campagne électorale ;
- ✓ Les mutuelles de santé, les mutuelles de solidarité, les associations villageoises d'épargne et de crédit,sont comme des structures sans un cadre légal à jour,~~,~~ peut être les projets de lois existent déjà au parlement ;
- ✓ Les COOPEC sont confondues aux autres types de Coopératives alors que les lois qui les régissent sont largement différentes ;…. Les exemples sont nombreux.

Dès lors, nous nous posons la question de savoir si tout cela est dû à l'ignorance ou tout simplement les gens sont déterminés à agir de la sorte ? Cet ouvrage se fait le souci d'éclairer l'opinion sur toutes ces zones d'ombres pour un avenir meilleur du monde associatif en RDC et plus précisément dans la province du Sud-Kivu.

### Objectifs de l'étude :

- Construire une connaissance du cadre associatif congolais, ses points de ressemblance et ses points de dissemblance ;
- Clarifier la spécificité de chaque type de structure associative existante en RDC.

### Aspects méthodologiques :

Cette étude est basée sur la documentation, l'analyse des faits et l'observation libre du monde associatif au Sud-Kivu en République Démocratique du Congo

**TABLEAUX DE PRESENTATION DES STRUCTURES ASSOCIATIVES**

| **CRITERES** | **ORGANISATION DE BASE (OB)/INITIATIVE LOCALE DE DEVELOPPEMENT (ILD)** |
|---|---|
| NATURE | Les ILD peuvent être soit « mutuelle », « association », « syndicat d'initiative », « syndicat professionnel », « syndicat paysan », « coopératives », « clubs », « alliances »,…. Il s'agit de toute organisation répondant à la définition générale d'ONGD dont les activités circonscrites dans les limites d'un groupement, d'une localité ou d'une collectivité, sont initiées, animées et gérées par la population cible bénéficiaire. Elles sont régies par **la loi n°004/2001 du 20 juillet 2001.** |
| MISSION | -L'autopromotion des populations bénéficiaires ;<br>-Résoudre les problèmes communs et améliorer les conditions de vie-résolution des besoins |
| BUT | Œuvrer pour l'épanouissement des couches démunies avec l'approche participative (Développement communautaire). |
| BENEFICIAIRES | Les populations marginalisées |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | Les organes sont : AG, CA, CC et Secrétariat Exécutif. Les modalités de fonctionnement de ces organes sont reprises dans les statuts et ROI. |
| SOURCES DE FINANCEMENT | Cotisations de membres, Dons et legs, Subsides octroyés par les tiers, revenus générés par les activités. |
| VALEURS/SUCCES | -Souplesse dans l'intervention car non bureautique ;<br>-La stratégie d'approche participative et stimulante ;<br>-La réalisation des actions à des coûts moindres ;<br>-Réflexion sur les causes de sous-développement, injustices, domination, S'attaquer au pouvoir public en place ;<br>-Facilité du contrôle pour la population locale. |
| PRINCIPES | -L'autopromotion : la participation des bénéficiaires aux actions, autonomie en vue d'atteindre une auto-détermination, auto-organisation, auto gestion, auto- suffisance, auto contrôle des activités ; |
| ACTIVITES | Alphabétisation-formation, la sécurité alimentaire, l'animation-organisation, la promotion de la femme, de l'artisanat, de l'habitat, de l'information et de la communication, de la santé, l'appui juridique, les microcrédits, etc. |
| DEFIS/LIMITES | -Des actions saupoudrées ;<br>-Faible concertation entre les ILD ;<br>-Le manque de collaboration avec les services étatiques ;<br>-L'insuffisance des moyens ;<br>-L'opportunisme. |

| CRITERES | ORGANISATIONNELLE NON GOUVERNEMENTALE DE DEVELOPPEMENT (ONGD) |
|---|---|
| NATURE | Association sans but lucratif doté de la personnalité civile dont l'objet concourt au développement socio-économique des communautés locales (art 36 de la loi n°195 sur les ASBL du 29/1/1999).<br>Par ONGD, il faut entendre « tout regroupement des personnes qui s'est constitué dans le seul but d'aider une population cible bien identifiée à maîtriser ses conditions de vie sur le plan économique et socio-culturel (Rapport final, 1988). Elles sont régies par **la loi n°004/2001 du 20 juillet 2001.** |
| MISSION | Une association de personnes qui vise l'amélioration durable, participative et consciente des conditions de vie des populations et dont la création ne résulte pas de la décision d'une institution étatique (Article n°1 Code de Conduite des ONGD) |
| BUT | La promotion de la personne humaine dans toutes ses dimensions culturelles, sociales, économiques, politiques, sans discrimination de sexe, d'idéologie, de race, de religion, ni d'ethnie. |
| BENEFICIAIRES | Les organisations de base. |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | Les textes de base d'une ONGD sont : les statuts et le règlement d'ordre intérieur ;<br>Les textes de référence d'une ONGD sont : la loi 004/2001, le code de conduite et la charte des ONGD membres ;<br>Les outils de gestions d'une ONGD sont : les statuts du personnel, la liste des tâches du personnel, les textes de procédures administratives et/ou financières, les conventions avec les partenaires, le contrat de travail.<br>Les organes sont : AG, CA, organe de contrôle et l'exécutif. |
| SOURCES DE FINANCEMENT | Cotisations de membres, Dons et legs, Subsides octroyés par les tiers, revenus générés par les activités. |
| VALEURS/SUCCES | L'ONGD doit promouvoir les valeurs morales et démocratiques, les vivre et fonctionner sur cette base.<br>Les valeurs morales sont : l'humanité, l'honnêteté, l'intégrité, l'esprit de partage, la probité, la vérité, …<br>Les valeurs démocratiques sont : l'égalité, la justice, la liberté, la responsabilité, le partage et se concrétisent par le dialogue, la transparence, l'alternance, la participation et la tolérance. |
| PRINCIPES | -Le bénévolat des membres des organes de décision et de contrôle ;<br>-Le volontariat des animateurs des organes d'exécution ;<br>-La transparence dans le contenu et la circulation de l'information sur la gestion ;<br>-La séparation des compétences et des pouvoirs entre les organes ;<br>-l'harmonisation des relations inter personnelles ;<br>-La cohésion entre les animateurs des organes ;<br>-La participation des partenaires communautaires dans la |

| | |
|---|---|
| | planification, l'organisation, la prise de décision et le contrôle (principe de partenariat) ;<br>-Principe de l'apolitisme et l'engagement politique. |

| **CRITERES** | **ORGANISATION PAYSANNE (OP)** |
|---|---|
| NATURE | Groupes des producteurs ruraux qui se sont mis ensemble pour fonder des organisations basées sur le principe de liberté des membres, poursuivre des intérêts communs spécifiques pour leurs membres, le développement des activités techniques et économiques qui sont bénéfiques à leurs membres, ainsi que pour la maintenance des relations avec les partenaires opérant dans leur environnement économique et institutionnel.<br>Les OP sont des organisations basées sur l'adhésion et créées par des agriculteurs (ou par d'autres groupes) pour fournir des services à leurs membres.<br>Types :<br>- **Organisations appendices.**<br>- **Organisations rurales institutionnalisées**<br>- **Organisations rurales autonomes**<br>- **Organisations rurales citoyennes** |
| MISSION | L'approvisionnement, la gestion du crédit, la gestion de l'environnement et de l'espace, la gestion du foncier, la gestion d'équipements (moulins, décortiqueuses, etc.), la production collective, la commercialisation, les conseils aux producteurs et la représentation des producteurs. (DIAGNE, 1994) |
| BUT/OBJECTIFS | • Mieux gérer les ressources naturelles et leurs biens (c'est par exemple le cas des associations d'utilisateurs d'eau et des associations pastorales) ;<br>• Élargir l'accès aux ressources naturelles et aux moyens de production de base (terres, forêts, pâturages et ressources en eau).<br>• Améliorer l'accès aux services, au crédit et aux débouchés commerciaux par le biais de leurs activités de représentation et de défense des intérêts de leurs membres, ou par leur poids financier combiné.<br>• Faire entendre leur voix dans les mécanismes de décision qui déterminent l'affectation des biens et les politiques ayant une incidence sur l'environnement dans lequel elles produisent, commercialisent, transforment et exportent leurs produits. Regroupés dans ces organisations, les producteurs ont une plus forte capacité de négociation et peuvent faire valoir plus efficacement leur point de vue dans les processus décisionnels qui influent leur vie. |
| BENEFICIAIRES | Les paysans. |

| | |
|---|---|
| PRINCIPES | Le **principe d'utilité**. Quelle que soit son origine ou sa taille, toute organisation peut être considérée comme une OP si a) elle est utile à ses membres ; et b) si ses membres ont la réelle volonté de la faire fonctionner pour atteindre les objectifs qu'ils ont fixés.<br><br>Le **principe d'identité propre**. L'identité d'une OP se fonde sur: a) une histoire et une aire géographique dans lesquelles les membres se reconnaissent ; b) des règles de fonctionnement (un mode d'administration) auxquelles obéissent les relations au sein de l'organisation et avec l'extérieur; c) une vision de l'avenir et des finalités recherchées. Sans une telle identité, une OP devient un groupe informel que les autres utilisent pour atteindre leurs propres objectifs. |
| DEFIS/LIMITES | • Représentativité/légitimité, procédures démocratiques et aptitude à rendre compte à leurs membres ;<br>• Capacités à rendre des services ;<br>• Les droits et obligations des membres ;<br>• La communication entre les membres et les responsables ;<br>• La gestion financière (qu'elle soit transparente et efficace) ;<br>• Les connaissances techniques internes.<br>Pour beaucoup d'OP, la construction de partenariats techniques, économiques et politiques équilibrés constitue un défi central. |

| CRITERES | COOPERATIVE |
|---|---|
| NATURE | Une association des personnes (**Décret du 23 mars 1956**). |
| MISSION | Promouvoir les intérêts communs de membres sans perdre de vue l'intérêt général de l'entreprise (tous les associés). |
| BUT | Satisfaire des besoins individuels et collectifs des membres : besoin d'ordre économique et d'ordre social. |
| BENEFICIAIRES | Les membres ont doublé qualité, à la fois propriétaires et usagers de leur entreprise. |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | -AG : organe souverain, la source de toute autorité et de tout pouvoir ;<br>-Le Conseil de gestion : Conseil d'administration d'une société ;<br>-Les organes de contrôle (Commissionnaires aux comptes) ;<br>-Le Gérant (qui exécute et fait exécuter les tâches). |
| SOURCES DE FINANCEMENT | -Le capital social ;<br>-Le capital constitué (Les réserves légales) statutaire ;<br>-Le capital d'emprunt. |
| DROITS ET DEVOIRS | -Egalité des droits fondamentaux (avoir un mot sans tenir compte des apports des capitaux) ;<br>-Les acceptations des responsabilités. |
| VALEURS/SUCCES | -Le respect de la personne humaine ;<br>-L'esprit de solidarité ;<br>-L'acceptation des responsabilités. |
| PRINCIPES/ACTIVITES | -Devise : « A chacun selon son travail » ;<br>-La porte ouverte ou adhésion libre ;<br>-Le principe démocratique ;<br>-L'intérêt limité du capital ;<br>-La neutralité politique et religieuse ;<br>-Achat et vente au comptant ;<br>-L'éducation coopérative ;<br>-La dévolution désintéressée de l'actif net en cas de dissolution ;<br>-La ristourne au prorata des transactions ;<br>-L'inter coopération. |

| CRITERES | SYNDICAT PAYSAN |
|---|---|
| NATURE | Organisation des paysans et des travailleurs agricoles |
| MISSION | -Améliorer les conditions de travail ;<br>-Accéder au marché ;<br>-Accéder aux intrants ;<br>-Etre protégé contre la concurrence étrangère ;<br>-Assurer un accompagnement juridique des membres auprès des instances judiciaires. |
| BUT | -Améliorer les conditions économiques et sociales des paysans en augmentant leur capacité de négociation avec les autres acteurs socio-professionnels ;<br>-Défendre les intérêts professionnels des paysans et travailleurs agricoles vis-à-vis du pouvoir public de l'objet défini à l'article 224 ci-dessous. |
| BENEFICIAIRES | Les paysans et les travailleurs agricoles |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | Congrès ou Assemblée générale (AG), Véranda centrale ou Conseil d'Administration (CA), Comité de contrôle (CC), Fédération agricole (par filière), secteur agricole (Centres agricoles/rayons géographiques), Centre agricole (Comités locaux : membres physiques), Secrétariat. |
| SOURCES DE FINANCEMENT | -Les cotisations de membres en espèces ou en nature-Vivres ;<br>-La vente des cartes ;<br>-Autres services (publications) ;<br>-Les dons, legs et les négociations de certaines taxes publiques. |
| DROITS ET DEVOIRS | Article 224 du Code du travail : « les travailleurs et les employeurs tels que définis à l'article 4 du présent code, ainsi que les personnes occupées dans l'agriculture ont le droit de se constituer en organisations ayant exclusivement pour objet, la défense et le développement de leurs intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leur membre. |
| VALEURS/SUCCES | -Les faibles sont forts grâce à leur nombre ;<br>-Types : le syndicalisme illégal, agonistique ou de combat, contractuel, de participation ;<br>-Selon les professions, le syndicat salaire, le syndicalisme patronal, artisanal, agricole, étudiant, des professions libérales (médecins, avocats,…) |
| PRINCIPES/ACTIVITES | -Marketing agricole ;<br>-Accompagnement agricole et formations professionnelles ;<br>-Animation et formation syndicale ;<br>-Information et communication ;<br>-Cellule femme ;<br>-Service administratif et financier ;<br>-Action syndicale : information-Communication-Echange-Négociation-Conciliation-Dénonciation-Revendications-Lobby. |

| CRITERES | MUTUELLE DE SANTE (MUSA) |
|---|---|
| NATURE | Les mutuelles de santé sont des organisations communautaires autonomes, administrées librement par leurs membres dans le respect des principes de démocratie et de liberté vis-à-vis du pouvoir public et toutes les considérations idéologiques et ou religieuses. |
| MISSION | Se proposer de mener les activités dans l'intérêt des membres ou de leurs familles une action de prévoyance, d'entraide et de solidarité. |
| BUT | — Assurer la prise en charge de tout ou partie des soins de santé ;<br>— Assurer l'amélioration des conditions de santé de ses bénéficiaires ;<br>— Faciliter l'accès pour tous à des soins de santé de qualité ;<br>— Stimuler l'amélioration de la qualité des soins ;<br>— Participer aux activités de promotion et d'éducation à la santé ;<br>— Promouvoir et de développer leurs propres services de santé. |
| BENEFICIAIRES | Les membres cotisants : L'unité d'adhésion est le ménage sauf chez les étudiants. Le taux de cotisation varie entre 2$ et 7$ par an selon les mutuelles de santé et les réalités du milieu. |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | Les organes de la mutuelle de santé sont :<br>— l'assemblée générale ;<br>— le conseil d'administration ;<br>— le bureau exécutif ;<br>— la commission de contrôle.<br>Les participants à la mutuelle de santé se réunissent en Assemblée générale, au moins une fois par an, à l'effet notamment de se prononcer sur le compte rendu de la gestion morale et financière du Conseil d'Administration et de procéder à l'élection des administrateurs et des membres de la commission de contrôle, dans les conditions prévues par les statuts. |
| SOURCES DE FINANCEMENT | Les ressources des mutuelles de santé sont constituées des :<br>— cotisations des membres ;<br>— emprunts ;<br>— dons, legs et subventions.<br>Les recettes dégagées par les mutuelles de santé à travers les cotisations des membres sont investies de trois manières : 1) 75% sont utilisés dans le paiement des soins de santé des membres ; 2) 15% le sont sous forme de « réserves » en cas de difficulté future rencontrée par la mutuelle ; 3) 10% sont investis dans un « fonds de solidarité » servant à pallier les déficits rencontrés par d'autres mutuelles. |
| DROITS ET DEVOIRS | La demande d'une mutuelle de santé est émise par la population et soumise à l'appréciation de la Cellule d'Appui aux Mutuelles de Santé, un des services du BDOM qui analyse et diligente une étude de faisabilité. Cette dernière dégage le taux de cotisation en rapport avec les services que les futurs membres attendent de leur mutuelle de santé. Suivent alors les séances de |

| | |
|---|---|
| | sensibilisation, les signatures des conventions de collaboration avec les prestataires des soins et le remboursement des soins.<br>Le remboursement se fait à concurrence de 80% contre 20% à payer par le membre en cas d'hospitalisation sur base d'une tarification négociée. Dans les mutuelles de santé où les soins ambulatoires sont remboursés, la mutuelle paie 50% de la facture, le reste étant à sa charge. |
| VALEURS/SUCCES | En 2012, le Sud-Kivu compte 21 mutuelles de santé réparties sur 14 zones de santé (sur les 34 zones que compte la Province du Sud-Kivu). Les mutuelles de santé totalisent à ce jour 108 833 membres, ce qui représente un taux de pénétration de 5% pour l'année 2012. Le taux de fidélisation des membres pour l'année 2011 est de 74% (CAMS, 2011). En 2012, les mutuelles de santé du Sud-Kivu ont dépassé la barre symbolique des 100.000 adhérents. En moins de 5 ans, le nombre d'adhérents aux mutuelles de santé a triplé dans la province en passant de 29.648 membres en 2007 à 109 908 en 2012.<br><br>Eléments favorables<br>• La longue expérience dans la conduite des mutuelles de santé: capitalisation de l'expertise. Cet aspect fait actuellement des mutuelles de santé du Sud-Kivu pour plusieurs étudiants nationaux et étrangers. D'autres mutuelles de santé nationales et étrangères viennent apprendre les bonnes pratiques qui ont fait leurs preuves au sein des mutuelles de santé. C'est là une responsabilité qui doit pousser à toujours mieux faire.<br>• Un projet de loi sur les mutualités est en examen au niveau national tandis qu'un édit a été promulgué au niveau provincial pour protéger l'outil mutuelliste au Sud-Kivu ;<br>• En 2008, les mutuelles de santé ont été reconnues comme mode privilégié de financement de la santé au Sud-Kivu ;<br>• Les mutuelles de santé arrivent à couvrir les soins de santé grâce aux cotisations perçues ;<br>• La population comprend de mieux en mieux les principes des mutuelles de santé ;<br>• Implication progressive et visible des autorités provinciales aux mutuelles de santé ;<br>• Forte demande d'implantation des mutuelles de santé dans les contrées non encore couvertes. |
| PRINCIPES/ACTIVITES | Les mutuelles de santé sont tenues de respecter les principes mutualistes suivants :<br>— la solidarité ;<br>— la liberté ;<br>— la démocratie ;<br>— l'indépendance.<br>Les futurs membres participent à toutes les étapes de l'étude de faisabilité de la mise en route de leur mutuelle de santé et ce |

| | |
|---|---|
| | compris la définition des services, la cotisation nécessaire, les conditions d'accès aux soins, mettent en place les instances de gestion définissent les fonctions et tâches de ces dernières ; adoptent en assemblée générale les statuts et règlement d'ordre intérieur …<br>Elles établissent des conventions avec les prestataires de soins et les remboursent selon les termes du contrat. Par ailleurs les mutuelles de santé s'appuient aussi bien sur un réseau d'animateurs permanent ainsi sur un réseau des bénévoles pour sensibiliser la communauté en vue de l'adhésion et la fidélisation d'un plus grand nombre aux mutuelles de santé<br>Grâce aux animateurs permanents, la collecte des cotisations, la gestion quotidienne des ressources collectées sont assurées avec un suivi de proximité des conseils de gestion, des commissions de contrôle et de la Cellule d'Appui aux mutuelles de santé. Ces derniers ont l'obligation de maintenir la transparence et la traçabilité des différentes opérations bancaires et de caisse. C'est un impératif par ce que l'obligation de « redevabilité » est de mise. Il faut rendre compte aux membres.<br>- La période des cotisations<br>Présentement, cette période est de trois mois et va d'octobre à décembre pour que la prise en charge de soins commence en janvier de l'année suivante. Cette période de cotisation est suivie de la période de stage pour les nouveaux membres qui va de janvier à Mars période à laquelle le nouveau membre peut avoir accès aux soins.<br>- L'accès aux soins<br>Le membre en ordre de cotisation est détenteur d'une carte des membres avec ses personnes à charge. Il accède aux soins chez les prestataires des soins partenaires des mutuelles aux conditions suivantes :<br>1. Il demande par lui-même ou par un membre de sa famille un bon des soins à l'animateur de sa mutuelle de santé,<br>2. L'animateur vérifie la validité de la demande et livre le bon des soins et le membre se dirige vers une formation sanitaire ayant signé une convention de collaboration,<br>3. Ce bon est présenté au prestataire des soins conventionnel qui ne peut exiger une caution avant les soins suivant les dispositions de la convention de collaboration signée. Ce bon doit être présenté à la structure de soins dans les 48h qui suivent l'admission du membre aux soins. En cas d'urgence, la carte du membre est valable pour son accès aux soins ;<br>4. Le membre s'engage et paie son ticket modérateur avant sa sortie de l'hôpital<br>au niveau des villages et institutions avec membres de la mutuelle de santé.<br>Compte tenu de la nécessité de favoriser la sensibilisation des |

| | |
|---|---|
| | membres et non membres par les pairs et ainsi enraciner les valeurs mutualistes au sein de la communauté ; dès 2003 des **noyaux de solidarité mutualiste** sont mise en place. Ces noyaux sont des petites structures qui regroupent les membres d'une mutuelle de santé selon qu'ils habitent un même village, un quartier ou travaillant dans une même institution mais pas les membres d'une même famille. Seuls les titulaires y sont invités à raison de 15 à 50 personnes par Noyau.<br>Objectif global du NOSOMU: enraciner les valeurs mutualistes dans la communauté<br>Objectifs spécifiques:<br>- Augmenter la solidarité entre les membres et créer des centres d'intérêts (socioéconomiques)<br>- Promouvoir les comportements, attitudes et pratiques basés sur les valeurs mutualistes<br>- Aider à la sensibilisation des membres et non –membres aux valeurs mutualistes- Soutenir la fidélisation des membres<br>- Participer au contrôle social et visites des malades<br>- Servir de pépinière pour les futurs dirigeants de la mutuelle de santé.<br>Ces noyaux sont pilotés par des petits comités. Les membres actifs dans ce regroupement sont ceux qui se présentent en qualité des candidats membres des conseils de gestion<br><br>**Au niveau de la Zone de santé**<br>Une ou deux mutuelles de santé peuvent coexister, cependant chacune d'elle à ses organes de gestion et peuvent établir des conventions de collaboration distincte avec les prestataires de soins. Les organes de gestion sont l'assemblée générale qui élit un conseil de gestion et une commission de contrôle indépendants l'un de l'autre ; un bureau permanent recruté par le conseil<br>de gestion et qui peut compter un à trois membres. Les animateurs participent à toutes les réunions de soins de santé primaires où se retrouvent les prestataires des soins partenaires ou non des mutuelles de santé. Les questions du partenariat entre les deux structures y sont souvent évoquées.<br><br>**Au niveau des prestataires de soins**<br>Une personne relais, généralement le gestionnaire de la structure de soins est en lien avec la mutuelle de santé pour le suivi du respect des conventions signées entre la ou les mutuelles de santé avec la structure sanitaire. Depuis peu les mutuelles de santé tentent d'ouvrir un bureau de représentation des mutuelles de santé au sein de la structure sanitaire. C'est le cas avec l'hôpital provincial de Bukavu en attendant de généraliser la pratique là où les bureaux des mutuelles de santé ne sont pas proche de ces structures. Cette personne est chargée d'orienter |

| | |
|---|---|
| | les membres mutualistes et d'assurer le suivi de la facturation.<br><br>**Au niveau de la Cellule d'Appui aux Mutuelles de santé**<br>Dès leur lancement, les mutuelles de santé ont eu à bénéficier d'un appui technique du Bureau Diocésain des œuvres Médicales pour favoriser leur mise en place et leur consolidation. Une Cellule d'Appui aux Mutuelles de santé pour apporter aux mutuelles de santé l'appui technique nécessaire.<br>L'appui technique apporté par la Cellule d'appui aux mutuelles de santé « CAMS » s'articule sur les axes ci-après :<br>- Les supervisions administratives et financières. Elles sont trimestrielles et sont menées par les superviseurs de la CAMS en lien avec les membres du COGES désignés à cet effet par le président du COGES<br>- Les formations suivant les besoins identifiés et repris dans le plan d'action, les réunions techniques entre la CAMS et les bureaux permanents (chaque mois) ;<br>- Les réunions techniques entre la CAMS et les COGES (une fois le semestre)<br>- L'évaluation et planification annuelle des activités communes<br>- L'appui à la sensibilisation (production des outils, et des émissions à travers les médias…)<br>- L'appui de deux médecins conseils pour accompagner en lien avec le COGES, la contractualisation avec les FOSA partenaires des mutuelles de santé et le respect des conventions.<br>Cette Cellule compte actuellement deux médecins conseil à temps partiels, une chargée de finances, une conseillère, deux superviseurs et un coordonnateur.<br><br>**Au niveau de la division provinciale de la santé** (Pas de relation hiérarchique)<br>Depuis un temps, une Coordination provinciale des mutuelles de santé existe au niveau de la division provinciale des mutuelles de santé « COPMUSA » qui est un organe de régulation mis en place par le pouvoir public. Aucune relation hiérarchique n'existe entre les mutuelles de santé et cette structure qui se veut plus un outil du pouvoir public pour mettre de l'ordre dans ce secteur d'accès financiers aux soins de santé. |
| DEFIS/LIMITES | **Eléments défavorables**<br>• Les Conditions de travail au sein des mutuelles de santé restent difficiles à cause d'un sous équipement criant dans plusieurs mutuelles de santé. La gestion y est manuelle tandis que les infrastructures font défaut en quantité et qualité ;<br>• La gestion des plusieurs mutuelles est confiée à des personnes sous qualifiées et des bénévoles dont la survie est souvent la priorité ;<br>• Le fonctionnement est encore pris en charge par les bailleurs de |

| | |
|---|---|
| | fons étrangers en l'absence de toute subvention du gouvernement Congolais ;<br>• La perception de certains membres qui estiment normal que le fonctionnement des mutuelles de santé fasse toujours objet d'un financement entièrement pris en charge par des subventions extérieures. C'est ainsi que l'idée de percevoir une cotisation administrative pour pallier à cet état, même en partie ne passe pas encore chez ces membres qui représente une tranche assez importante.<br><br>**Eléments de menace**<br>• La politique de gratuité « non cadrée » des soins prônée par certaines ONG internationales et dont la pérennité ne peut être garantie. Tout en reconnaissant l'importance de cette gratuité dans les conditions de précarité en situation d'urgence, elle ne s'explique pas en phase du développement.<br>• L'insécurité tarifaire dans les structures de soins qui sévit dans la province depuis la mise en place des mutuelles de santé jusques à ce jour sans que les mutuelles ne soient pas capables de toujours adapter le niveau de leurs cotisations.<br>• L'insuffisance de la régulation de l'offre et de sécurité tarifaire.<br>• Faible connaissance des mutuelles de santé par les prestataires de soins qui considèrent les MUSA comme des « vaches à lait » (surfacturation).<br>• Emergence de structures médicales privées aux tarifs élevés.<br>• Fraudes pratiquées au sein des structures sanitaires non détectées (chez les prestataires et les adhérents)<br>• La forte dépendance des mutuelles de santé des subventions extérieures pour leur fonctionnement<br>• Le poids des indigents : le nombre d'indigents est important dans certaines contrées qu'il est difficile de les absorber au niveau des mutuelles de santé pour leur prise en charge de soins au niveau des mutuelles de santé. Si ce nombre devient important au-delà de 25%, les mutuelles de santé courent le risque de surconsommation des soins qui mettrait leur équilibre financier en danger ;<br>• Qualité de soins faible dans certaines zones, ce qui n'est pas de nature à encourager l'adhésion aux mutuelles de santé dans ces zones par ce que si les gens avaient besoins d'accéder aux soins aujourd'hui elles recherchent aussi la qualité de soins ;<br>• Mutuelles professionnelles qui brisent en grande partie la nécessité de solidariser avec les personnes dont le revenu est inexistant ou instable. Les mutuelles communautaires concerneraient dès lors les seuls indigents avec conséquence ce qui vient d'être évoqué dans les lignes qui précèdent. |

| CRITERES | SYNDICAT PROFESSIONNEL |
|---|---|
| NATURE | Une association stable et libre des travailleurs pour leur enseigner leurs droits et leurs devoirs, et pour défendre leurs intérêts légitimes au point de vue social. |
| MISSION | -Protéger les travailleurs contre les attitudes de certains patrons et de certaines autorités du pays ;<br>-Améliorer les conditions de vie de toute la classe laborieuse. |
| BUT | Etudier, défendre et promouvoir les intérêts professionnels et sociaux de membres du syndicat. |
| BENEFICIAIRES | Les travailleurs membres cotisant du syndicat (1% du salaire). |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | Le syndicat sert de charnière entre le patron et les travailleurs ;<br>L'adhésion et la sortie sont libres (la campagne). |
| SOURCES DE FINANCEMENT | Les cotisations des membres, les contributions de membres, les impôts, les dons, les collectes de fonds, vente de publications et autres articles. |
| DROITS ET DEVOIRS | -La patience du travailleur ;<br>-Vous êtes un homme, conduisez-vous comme un homme (obligation morale des travailleurs) ;<br>-Le sens de dignité, de responsabilité, de respect ;<br>-Cotisation par prélèvement à la base ;<br>-Après 3 mois de retard, on cesse d'être membre du syndicat. |
| VALEURS/SUCCES | -Le syndicat étudie les besoins ;<br>-Le syndicat examine ce qui est possible de réaliser ;<br>-Pas de réclamations violentes ;<br>-Protection des travailleurs ;<br>-Un travailleur est un homme ;<br>-Le syndicat, un organisme vivant (respect des lois) ;<br>-La solidarité entre les travailleurs. |
| PRINCIPES/ACTIVITES | Socialisme : « union fait la force », le syndicalisme, le communisme, le coopératisme.<br>-Devise : « Prolétaires du monde entier, unissons-nous » : Grève-revendication et négociations comme moyens..<br>-Etude : observation-jugement-action ;<br>-Eclairer, informer et convaincre par des paroles et des actes les travailleurs membres du syndicat ;<br>-Force : groupement ;<br>-Combattra l'ignorance professionnelle, économique et sociale. |

| CRITERES | MUTUELLE DE SOLIDARITE (MUSO) |
|---|---|
| NATURE | La mutuelle de solidarité, en sigle MUSO, est un groupe de personnes qui se connaissent (vivent ensemble) qui ont les mêmes préoccupations et qui décident ensemble de cotiser en vue d'atteindre certains objectifs communs (bien être de ses membres) ou de transformer ces cotisations en crédits pour ces membres. |
| MISSION | Lutter contre la pauvreté par accès aux services financiers adaptés aux membres. |
| BUT | -Rapprocher le système financier aux exclus du crédit ;<br>-Permettre aux populations pauvres de s'organiser et d'échanger sur leurs problèmes ;<br>-Renforcer la solidarité au sein de la communauté des personnes démunies. |
| BENEFICIAIRES | Les membres solidaires (les paysans). |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | Le système de fonctionnement de la MUSO repose sur trois piliers dits pédagogiquement « caisses » :<br>-La caisse verte qui reçoit les cotisations que les membres transforment en crédit pour ses membres ; fonds récupérable utilisé pour le crédit et la constitution d'un capital « retraite ou vieillesse » ;<br>-La caisse rouge qui reçoit les cotisations qui servent aux besoins sociaux et/ou aux urgences au sein de la MUSO : fonds non récupérable ;<br>-La caisse bleue est une caisse de connexion avec l'extérieur, c'est-à-dire qu'elle peut être alimentée par des ressources externes.<br>Principes de gestion de la MUSO<br>-La gestion de la MUSO est collégiale et participative chaque membre a une voix ;<br>-Il y a séparation des clés : les clés et les documents sont gardés séparément ;<br>-Toutes les décisions se prennent en assemblée ;<br>-Octroi de prêt, remboursement et assistance en AG. |
| SOURCES DE FINANCEMENT | -Les cotisations en caisse verte et rouge ;<br>-Les ressources externes |
| VALEURS/SUCCES | Le volume des MUSO permet le développement des milieux ruraux suite à l'accumulation rapide des fonds, favorisant alors la disponibilisation des capitaux qui suscitent à l'emploi et l'entrepreneuriat. Ce qui restaure la paix sociale dans les villages. La MUSO prend en compte les difficultés de ses membres, ce qui oblige la solidarité.<br>Les éléments forces de la MUSO sont :<br>• La constitution des capitaux par les paysans eux-mêmes : initiative de la population ;<br>• Disponibilisation des capitaux dans les villages ;<br>• La gestion collégiale et participative ; |

| | |
|---|---|
| | • L'éducation qui entraîne des changements de mentalité ou de transformation sociale ;<br>• L'auto-organisation des membres aux villages ;<br>• La redistribution de la PAF ;<br>• Le système solide de la caution solidaire ;<br>• L'existence à la fois de l'épargne, crédit et de l'assistance sociale. |
| PRINCIPES/ACTIVITES | -La caisse verte appuie les petites activités génératrices de revenus des membres, prêts remboursables avec PAF après 4-6 mois ;<br>-La caisse rouge donne une assistance sociale à ses membres (cas d'événement heureux et malheureux) ;<br>-La caisse bleue renforce la caisse verte pour les activités génératrices de revenu (fonds en espèces) et pour le crédit leasing (location-vente) des matériels à un membre cautionné par le MUSO. Le crédit matériel est à court et moyen terme.<br>Tout cela repose sur 3 principes à savoir : l'appropriation, l'accumulation et la structuration du milieu. |
| DEFIS/LIMITES | -Une nouvelle pratique de développement non encore maîtrisée par bon nombre d'acteurs de développement ;<br>-Un système non encore connu par les autorités administratives ;<br>-Un cadre juridique imprécis. |

| CRITERES | COOPERATIVE D'EPARGNE ET DE CREDIT (COOPEC) |
|---|---|
| NATURE | Les coopératives d'épargne et de crédit sont des groupements de personnes dotés de la personnalité juridique, qui poursuivent principalement un objectif social à travers les services rendus à leurs membres. Cet aspect les distingue des sociétés commerciales dont les activités ont pour but premier la réalisation du profit.<br>En outre, le législateur a, par souci d'efficacité, structuré le système coopératif dans une architecture d'ensemble comportant les trois niveaux qui suivent :<br>-La coopérative primaire d'épargne et de crédit, en sigle COOPEC ;<br>-La coopérative centrale d'épargne et de crédit, en sigle COOCEC ;<br>-La FEDERATION des coopératives centrales d'épargne et de crédit, en abrégé Fédération. Elle est régie par la **Loi n°002/2002 du 02 février 2002.** |
| MISSION | Assurer l'encadrement et l'éducation coopérative des membres, en même temps qu'elles devraient servir de relais pour favoriser une supervision efficiente de la Banque Centrale sur l'ensemble du réseau. |
| BUT | -Collecter l'épargne ;<br>-Consentir le crédit. |
| BENEFICIAIRES | -Personnes physiques ;<br>-Personnes morales. |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | Les organes de la COOPEC sont : AG, CA, Conseil de surveillance et Commission de crédit. Au nombre des principes retenus par le législateur dans ce cadre, il y a lieu d'indiquer :<br>-L'interdiction de cumul des fonctions de gestion et de contrôle par un même organe ;<br>-Tous les dirigeants sont élus pour un mandat renouvelable de trois ans qu'il exerce à titre gratuit, excepté le gérant qui est salarié. Le législateur fixe également les critères stricts de moralité et de compétence que doit remplir un membre pour prétendre devenir dirigeant d'une COOPEC. |
| PRINCIPES/ACTIVITES | **Les principes d'union, de solidarité et d'entraide mutuelle.**<br>La coopérative d'épargne et de crédit est régie par le principe de la coopération et ses valeurs centrales d'égalité, d'équité et d'entraide, d'autodétermination et contrôle démocratique.<br>Elle agit selon les règles d'action coopérative suivantes :<br>-L'adhésion est libre et volontaire ;<br>-Le nombre des membres n'est pas limité ;<br>-Les membres jouissent du même droit de vote selon le principe « une personne, une voix », sans égard au nombre des parts sociales qu'ils détiennent ;<br>-Un membre ne peut voter par procuration ;<br>-L'intérêt sur les parts sociales est limité ;<br>-Les trop perçus annuels sont d'abord versés à la réserve |

| | |
|---|---|
| | générale dans les limites prévues aux statuts, ensuite le solde est distribué aux membres au prorata des opérations effectuées par chacun d'eux avec la coopérative d'épargne et de crédit ;<br>-Les actions visant l'éducation coopérative des membres sont privilégiées. |
| DEFIS/LIMITES | -La COOPEC ne se retrouve pas dans les villages ;<br>-Les paysans ne sont pas propriétaires du système COOPEC ;<br>-La solidarité est moindre dans la COOPEC ;<br>-La COOPEC exclue tous les démunis ;<br>-La COOPEC ne prête pas les Mutuelles en général ;<br>-La COOPEC n'a pas un volet éducation. |

| CRITERES | ASSOCIATION VILLAGEOISE D'EPARGNE ET DE CREDIT (AVEC) |
|---|---|
| NATURE | Les Associations Villageoises d'Épargne et de Crédit (AVEC) sont basées dans la communauté et *complètent* les Institutions de Micro Finance(IMF), car elles ont plutôt tendance à servir les plus pauvres, ceux dont les revenus sont irréguliers et moins fiables et dont les activités commerciales ne sont peut-être pas à plein temps. Ils ont surtout besoin de services qui les aident à gérer les liquidités de leur ménage et offrent des sommes en espèces pour des événements typiques de la vie, produisant des revenus ou pas. Il s'agit de personnes probablement plus vulnérables d'un point de vue économique et qui vivent pour la plupart dans des zones rurales desservies irrégulièrement par les marchés locaux, à la périphérie de l'économie nationale.<br>Disons que les membres des AVEC peuvent aussi être clients d'une IMF et *vice versa* |
| MISSION | Assurer un soutien économique des hommes et femmes dans les communautés qui ont des difficultés d'accéder aux services offerts par les banques et autres IMF. .<br>• Renforcer la capacité des groupes communautaires de mobiliser leur épargne ;<br>• Augmenter la sécurité des ménages par l'épargne ;<br>• Offrir des opportunités de prêts pour des investissements et autres besoins ;<br>• Créer une Caisse de solidarité pour fournir une aide d'urgence aux membres. |
| BUT | Améliorer le bien-être des femmes et filles et mitiger les conséquences des violences basées sur le genre. |
| BENEFICIAIRES | Hommes et Femmes majeurs habitants les milieux ruraux. |
| ORGANISATION/ FONCTIONNEMENT | Les Associations se composent d'une Assemblée générale et d'un Comité de gestion. Les membres du Comité de gestion sont élus par l'Assemblée générale. Chaque membre de l'Assemblée générale dispose d'une voix.<br>Le Comité de gestion est composé de neuf personnes : un Président, un point focal, un Secrétaire, un Trésorier et deux Compteurs et trois détentrices des clés. Le Comité de gestion doit être élu au début de chaque cycle.<br>Tous les dirigeants sont élus pour un mandat renouvelable une fois qu'il exerce à titre bénévole. Chaque Association élabore un Règlement intérieur qui est signé par chaque membre. La durée d'un cycle ne peut être inférieur à neuf mois, ni supérieur à un an.<br>Les membres peuvent acheter entre 1 et 5 parts à chaque réunion.<br>L'Association fixe la valeur de la part à un niveau qui permet aux |

| | |
|---|---|
| | membres les plus pauvres d'acheter de façon fiable et régulière au moins une part à chaque réunion. Les prêts sont décaissés toutes les quatre semaines. Tous les membres de l'Association jouissent du même droit d'emprunter au Fonds de crédit qui se compose du montant correspondant à la valeur des achats des parts par ces mêmes membres, des frais liés au service des prêts et des amendes. L'Association fixe la durée de remboursement des prêts, qui ne doit jamais dépasser un mois.<br><br>Le prêt accordé à un membre ne peut pas être supérieur à un montant égal à trois fois le montant total des parts qu'il a achetées.<br><br>L'Association fixe le taux des frais liés aux prêts et l'indique dans son Règlement<br><br>Les frais liés aux prêts sont dus à intervalles de quatre semaines.<br><br>Les Associations peuvent créer une Caisse de solidarité. Les Associations conviennent d'une cotisation égale et régulière due par tous les membres à cette Caisse de solidarité.<br><br>La Caisse de solidarité reste séparée du Fonds de crédit et n'est pas incluse dans le partage de fin de cycle.<br><br>A la fin du cycle de fonctionnement, le montant est partagé entre les membres proportionnellement au nombre de parts détenues par chaque membre. |
| SOURCES DE FINANCEMENT | Les cotisations des membres de l'association. |
| DROITS ET DEVOIRS | Présences obligatoires des membres aux réunions<br>Contribution à la caisse de solidarité opposable à tous<br>Bénéficier de l'assistance sociale en cas d'urgence<br>Achat des parts par chaque membre dans chaque réunion<br>Accès aux crédits |
| VALEURS/SUCCES | Accès aux crédits en vue de la création ou développement d'une AGR<br>Renforce la cohésion sociale entre les membres<br>Favorise les épargnes dans un lieu sécurisant<br>Garantie les épargnes des membres |
| PRINCIPES/ACTIVITES | • Principes de base<br>– 15 à 25 membres, auto-sélectionnés<br>– Réunions hebdomadaires<br>– Chaque membre contribue à la caisse de solidarité, pour faire face aux urgences<br>– Chaque membre épargne 1 à 5 parts<br>– Chaque membre peut accéder à un crédit de 3 fois la valeur de ses épargnes<br>– Les crédits sont remboursés avec un frais d'intérêt<br>– Fin du cycle et partage de fonds après 9 à 12 mois<br>• Principes transversaux |

| | |
|---|---|
| | – La solidarité et la cohésion sociale<br>– La confiance mutuelle<br>– L'indépendance et l'autonomie<br>– L'appropriation<br>– La redevabilité et la transparence |
| DEFIS/LIMITES | • Les abandons en cours du cycle ;<br>• Manque des moyens financier pour les cotisations ;<br>• L'analphabétisme ;<br>• Manque de dynamisme des membres des comités de gestions ;<br>• Mauvaise volonté des membres ayant des crédits à rembourser dans le temps et d'autres ne remboursent pas jusqu'à la fin du cycle ;<br>• Nombre réduit des marchés pour l'approvisionnement et l'écoulement des marchandises ;<br>• Insuffisance de la clientèle ;<br>• Incapacité des membres de créer et de développer les AGR,… |

**COMMENTAIRES SUR LES POINTS DE RESSEMBLANCE ET DE DISSEMBLANCE ENTRE LES STRUCTURES ASSOCIATIVES**

La loi n°004/2001 du 20 juillet 2001 régit beaucoup d'autres types et niveaux d'Associations Sans But Lucratif ci-après :

- **ORGANISATION NON GOUVERNEMENTALE (ONG) :** Est réputée Organisation Non Gouvernementale « ONG » en sigle, l'association sans but lucratif dotée de la personnalité juridique dont l'objet concourt au développement social, culturel et économique des communautés locales. Toute organisation créée sans injonction de l'Etat et gardant son autonomie de gestion (un club de football, une mutualité, un groupe musical, une société caritative, ….Une association sans but lucratif (ASBL) ;
- **UNION :** Regroupement de plusieurs Organisations de base (OB) avec une structure organisée et fonctionnelle ;
- **FEDERATION :** Regroupement de plusieurs unions ;
- **POOL :** Regroupement de quelques OB défini par leur proximité géographique ;
- **RESEAU :** Une plate-forme des ONG, ONGD, OB ou OP autonomes dans leur gestion, mais s'y retrouvant ensemble pour des concertations et pour se renforcer en vue de résoudre certains problèmes communs. Un réseau ne doit pas se comporter comme une ONGD ou une OP. Les principes suivant doivent le caractériser : il doit laisser l'autonomie d'action aux organisations membres, il doit servir de cadre organisationnel pour la promotion, l'échange d'expériences et l'expression des ONGD, il est le porte-parole des membres auprès de la Division du Plan et de toutes les autres institutions étatiques, il est facilitateur, à la demande des membres vis-à-vis des institutions étatiques et privées chargées du développement, il se chargera de la collecte et de la diffusion des informations nécessaires à la promotion des ONGD, ses membres sont les OAIB (Organisations d'appui aux initiatives locales de base) et les ILD (Initiatives locales de développement) ;
- **ORGANISATION D'APPUI (OA) ou ORGANISATION D'APPUI AUX INITIATIVES LOCALES DE BASE (OAIB) :** c'est toute ONGD dont les activités consistent à assister et à encadrer une population cible ou une initiative de la base à laquelle elle ne s'identifie pas ;
- **SYNDICAT D'INITIATIVE :** Une organisation des originaires d'un milieu qui s'occupe des routes, l'agriculture et autres actions communautaires et défend les intérêts de la contrée ;
- **ETABLISSEMENT D'UTILITE PUBLIQUE/FONDATION :**

En France, un **établissement d'utilité publique** est un organisme régi par le droit privé dont la création a été officialisée par décret.

En Belgique, les établissements d'utilité publique, personnes morales de droit privé, étaient régis par la loi du 27 juin 1921 qui leur accordait la personnalité juridique. À l'occasion de la refonte fondamentale de la loi du 27 juin 1921 par la loi du 2 mai 2002, l'appellation **établissement d'utilité publique** a été remplacée par **fondation d'utilité publique**. Le terme "fondation" permet de mieux distinguer ces personnes morales de droit privé des personnes morales de droit public dénommées "établissements publics". Pour bénéficier de la personnalité juridique, les anciens établissements d'utilité publique et les actuelles fondations d'utilité doivent avoir été reconnus par un arrêté royal, ce qui les distingue des fondations privées également régies par la loi du 27 juin 1927.

La loi du 23 juillet 1987 dans son article 18 définit la fondation comme "l'acte par lequel une ou plusieurs personnes physiques ou morales décident l'affectation irrévocable de biens, droits ou ressources à la réalisation d'une œuvre d'intérêt général et à but non lucratif".
- les fondations à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel
- celles qui concourent à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel, à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises

- **ASSOCIATION CONFESSIONNELLE :** Association de type religieux.

- **MUTUELLE :**

- Décret du 15/04/1958-Un système d'entraide spontanée basée sur l'entraide des membres ;
- Union contre les risques par la solidarité ;
- Organisation des personnes

Principes
- La coopération des membres selon le principe d'identification ;
- L'entente ;
- Le désir de s'entraider ;
- La confiance entre les membres ;
- Le choix par les membres de leurs responsables et décisions prises par l'ensemble des membres.

La MUSO n'est pas une sorte de décentralisation d'une banque. Elle est encore une fois un système d'auto-organisation des personnes qui vivent ensemble pour relever leur niveau de vie par des cotisations qu'elles transforment en crédit pour ses membres. La MUSO n'est pas aussi une coopérative, car elle appartient à ses membres qui assurent la gestion quotidienne au moment où dans la coopérative financière, les membres clients ne participent pas à sa gestion quotidienne. (Félix MATABARO, 2007, p11).

Dans le langage courant, on confond souvent ONG et ONGD. Pourtant, il existe une grande différence entre les deux concepts. Si une ONGD est une ONG, le contraire n'est pas toujours pas vrai, car toutes les Organisations Non Gouvernementales (ONG) n'ont pas pour préoccupation principale le Développement (ONGD) et ne sont pas toutes créées dans un « but philanthropique déterminé et soutenues par des contributions volontaires ». (…) La dénomination ONG est large et peut « englober des organisations à but lucratif, des

fondations, des établissements d'enseignement, des Eglises et d'autres missions et groupes religieux, des unions professionnelles, des associations commerciales, des coopératives et des groupes culturels ». (OCDE). Malheureusement, en RDC, La loi n°004/2001 du 20 juillet 2001 ne distingue pas une ONGD d'une ONG.

**Rapprochement ILD (loi n°004/2001 du 20 juillet 2001) et OP (Pas de loi spécifique en RDC)**

**CLASSIFICATION DES OP (2001, MBONYINKEBE SEBAHIRE Déo, Rwanda)** : Le vocable « organisations paysannes » recouvre des réalités multiples, ainsi elles peuvent se différencier de plusieurs manières. Selon FERAILLE et ROSSIN, les organisations paysannes se distinguent par :

- Leur taille, pouvant aller du simple groupement villageois à la fédération nationale ;
- Leurs statuts : coopératives, associations de producteurs, syndicat, communauté de développement villageois…;
- Leur domaine d'intervention : épargne et crédit, organisation du travail, défense ou regroupement d'intérêt catégoriel, développement technique, vulgarisation ;
- Leurs modes de financement : cotisations, crédits, subventions nationales ou internationales ;
- Leur niveau de professionnalisation mesuré à partir de leur maturité (dont à titre indicatif la définition des objectifs, la prise de décision, planification) et de leur degré d'autonomie (FERAILLE, et ROSSIN, 1992) .

Par ailleurs, d'après PROD'HOMME, d'autres critères peuvent servir à différencier les organisations paysannes comme l'origine du groupement. Le classement des groupements par l'origine permet de les grouper en « grandes familles » dites aussi « mouvances ». On distingue 3 sortes :

- Groupements de la mouvance étatique, il s'agit des anciennes coopératives et des comités villageois ;
- Groupements de type para-étatique, il s'agit des groupements crées par des sociétés de développement ou des projets de développement ;
- Groupements d'initiative privée, on parle ici de l'action des ONGs, des Eglises, et initiatives locales (PROD'HOMME, 1992).

Daouda DIAGNE de sa part, distingue les familles de groupements ou mouvance comme suit :

a. Les groupements suscités par l'administration ou mouvance étatique ;

b. La mouvance « communautaire » ;

c. La mouvance économique ;

d. La mouvance représentative.

Ainsi donc, à partir de leur origine ou genèse dans leur création, les groupements sont classés dans les mouvances différentes. Dans ce cadre, nous pouvons distinguer :

a. **Les groupements initiés ou contrôlés par une instance externe administrative ou une ONG ou une Eglise**

Il s'agit ici des anciennes coopératives, les comités villageois de développement (surtout dans les pays de l'Afrique de l'Ouest), organisations des jeunes et toutes les organisations dont la création a été impulsée par l'administration. Comme nous le souligne Daouda DIAGNE, l'échec fréquent de ces formes d'organisations et plus généralement des modes d'intervention dirigiste, a contribué à discréditer l'idée de la coopérative auprès des paysans (DIAGNE, 1995 : 16) .

b. **La mouvance communautaire**

Il s'agit ici des groupements à vocation générale enracinés localement et animés par des leaders villageois. Ce sont en général des initiatives locales issues de la rencontre entre le charisme d'un leader local et la volonté d'action d'un groupe. Ces groupements prônent souvent l'auto promotion et pour la plupart ils intègrent à leurs activités une forte composante sociale (santé, éducation, …) .

c. **La mouvance économique**

Celle-ci comprend surtout les groupements créés par des sociétés de développement qui sont en fait des sociétés commerciales ; pour le cas du Rwanda on peut y rattacher les différentes coopératives et groupements de producteurs de café ou de thé pour faciliter des liaisons avec l'OCIR Thé ou l'OCIR Café. Les organisations de cette mouvance sont en général engagées dans la gestion directe d'opération (commercialisation primaire, approvisionnement en intrants, …).

d. **La mouvance représentative ou « syndicale » ou de négociation**

Cette mouvance se constitue pour la défense des intérêts des paysans. D'émergence plus récente comme nous l'indique Daouda DIAGNE (1995), cette mouvance peut recouper celles déjà citées. Ces organisations souhaitent défendre des intérêts des producteurs et les représenter face à leurs interlocuteurs comme l'Etat, les bailleurs de fonds, … Cependant, les organisations de la mouvance représentative sont surtout présentes dans les filières de cultures de rente (coton, café, cacao, …). On les trouve surtout dans les pays de l'Afrique de l'Ouest comme le Syndicat des Cotonniers et Vivriers (SYCOV) au Mali, aussi récemment au Rwanda (cas de la Fédération Rwandaise des Producteurs du Thé (FERWATHE). Par ailleurs, les organisations de la mouvance représentative peuvent aussi avoir une assise territoriale.

Les organisations paysannes en général remplissent trois grandes fonctions :

*Une fonction politique et de défense des intérêts des paysans* : ce sont des syndicats ou des « Chambres d'agriculture ». Ces institutions représentent les intérêts de leurs membres et constituent des forces de pression.
*Une fonction économique :* Les coopératives, les groupements d'intérêt économiques (GIE) ou autres formes d'organisations économiques rendent directement des services à leurs membres ou facilitent l'accès de leurs membres à des services tels que : l'approvisionnement en intrant, le crédit agricole, le stockage, la transformation ou la commercialisation des produits agricoles, l'information, voire la vulgarisation.

*Une fonction* d*éveloppement local* : il arrive souvent que des associations ou des organisations de base multifonctionnelles mettent en place des processus de développement local pour améliorer les conditions de vie dans les villages. Ces organisations se substituent dans ce cas aux gouvernements locaux dans les pays où la décentralisation n'est pas encore en place (Agriterra, p7)

Il existe un grand nombre de domaines dans lesquels on peut contribuer à des gains d'efficacité. On peut notamment :

- Permettre aux producteurs d'apprendre à lire, écrire et compter
- Assurer une formation en comptabilité et en gestion financière
- Mettre en place un système d'information efficace
- Faire en sorte que les producteurs aient accès aux produits et services nécessaires pour accroître la productivité agricole : intrants, marchés, institutions financières et transformation des produits
- Fournir des services ou conseils techniques aux producteurs ou veiller à ce que les producteurs aient accès aux services publics et privés existants
- Améliorer la capacité de gestion interne en intervenant dans les domaines

suivants :

- ✓ Définition des besoins et capacités des producteurs, qu'ils soient ou non membres des OP
- ✓ Hiérarchisation des besoins, contraintes et demandes des producteurs
- ✓ Formulation des demandes des producteurs
- ✓ Gestion des conflits internes
- ✓ Conception, exécution et évaluation du travail effectué en interne ou sous-traité
- ✓ Aptitude à dire non aux membres et à expliquer les raisons du refus
- ✓ Inciter les producteurs à participer aux réunions des conseils d'administration et des autres organes de direction des institutions publiques ou privées qui sont chargées de leur fournir des services techniques ou financiers. (Agriterra p 17-18)

Quelle est la différence entre une mutuelle et la sécurité sociale ?

Au contraire de la sécurité sociale, qui est obligatoire, l'adhésion à une complémentaire santé est facultative. Les montants des cotisations à la Sécurité Sociale dépendent des revenus et sont déterminés par l'État, en collaboration avec le patronat et les syndicats. En revanche, ce sont les adhérents qui prennent les décisions dans une mutuelle, par le biais d'une Assemblée Générale et d'un Conseil d'Administration élus.

**Comparez les offres de mutuelles** pour bien choisir votre complémentaire santé.

Quelle est la différence entre une mutuelle et une société d'assurance ?

Les assurances santé ne sont pas des compagnies d'assurance. Il s'agit d'une part de sociétés de personnes et non de sociétés de capital. Les décisions sont prises de manière égalitaire, chaque adhérent ayant le même nombre de voix. Par ailleurs, aucun profit n'est possible, tout excédent est réinvesti au sein de la mutuelle santé. Enfin, le montant des cotisations pour les complémentaires est le même pour chaque adhérent, quel que soit son âge ou son état de santé. Pour ces raisons, les mutuelles de santé sont très prisées et couvrent bien plus de personnes que les sociétés d'assurance.

La fondation se distingue de l'association par le fait qu'elle ne résulte pas d'un regroupement de personnes morales ou physiques pour réaliser un projet commun, mais d'un engagement financier irrévocable de ses fondateurs en vue de réaliser une œuvre d'intérêt général à but non lucratif. Elle ne comporte pas de membres, mais elle est dirigée soit par un conseil d'administration, soit par un directoire et un conseil de surveillance.

Au-delà de l'aspect financier, contrairement aux associations, la création d'une fondation n'est pas libre. La fondation n'a pas d'existence tant qu'elle n'a pas été reconnue, soit par le 1er Ministre pour les fondations reconnues d'utilité publique, soit par le préfet du département de leur futur siège pour les fondations d'entreprise.

Une analyse succincte du fonctionnement des organisations agricoles et rurales au Maghreb permet de distinguer quatre types d'organisations rurales.

-Le premier type renvoie à ce que l'on peut dénommer des « organisations appendices ». De nombreuses organisations sont perçues aujourd'hui comme le prolongement de l'administration ou des collectivités territoriales. Ces organisations sont qualifiées d'appendice parce qu'elles ne sont en fait que des structures de services installés pour gérer ou exploiter un projet en lieu et place de l'Etat ou de ses institutions décentralisées. Elles sont crées « ex-nihilo », avec le soutien public, et permettent

d'accomplir des activités que les organismes publics ne veulent accomplir pour diverses raisons. Nombreuses ont été crées à l'initiative de bailleurs de fonds internationaux qui ont exigé de l'administration leur création pour financer des projets de développement. Ces associations se distinguent par un fonctionnement assuré par des salariés ou des professionnels, les membres ne s'impliquant que pour répondre à des besoins très ciblés. Ces organisations restent sous le contrôle étroit de leurs initiateurs et disparaissent du paysage organisationnel dès lors que les soutiens humains ou matériel leur sont retirés.

- Le deuxième type repéré renvoie essentiellement aux « organisations rurales institutionnalisées ». Ce groupe se compose d'associations ou d'ONG (locales ou nationales) institutionnalisés de plusieurs point de vue : leur financement est issu de subventions externes, les organismes financeurs font partie du conseil d'administration et dictent les grandes orientations, et leur fonctionnement est assuré par des salariés permanents. Ces organisations, dont le domaine d'activité est généralement diversifié, bénéficient d'une grande expertise dans la gestion des projets de développement ; elles jouissent par ailleurs d'une reconnaissance comme partenaire à part entière par les autres acteurs. Si certaines d'entre elles sont restées sous le contrôle des pouvoirs publics, d'autres cherchent à s'ouvrir, via leur fonctionnement et leurs activités, vers des populations et/ou des groupes ciblés (femmes rurales, jeunes sans emploi…).

- Un troisième type renvoie aux « organisations rurales autonomes ». Celles-ci sont faiblement dépendantes de l'extérieur : elles comptent sur leur capacité d'auto-financement (cotisations, souscriptions, produits de leurs services ou de leurs activités) et la principale ressource reste la forte motivation de leurs membres ainsi que leur mobilisation autour de leur objet social. Les activités sont centrés sur les besoins propres des adhérents et les bénéfices sont dédiés exclusivement aux sociétaires, ce qui en fait des organisations auto-centrés. Les organisations (formelles ou informelles) de ce type sont généralement de taille modeste. Elles sont fondées sur la confiance, la convivialité, la proximité géographique ou sociale (famille, voisins, amis) et leur fonctionnement est peu formalisé. Du point de vue institutionnel, ces organisations structurées sur des bases coutumières ou communautaires (Djemâa de villages ou douars) sont peu reconnues et ne sont impliquées dans les interventions publiques ou les projet de développement que de façon marginale et occasionnelle ; ce qui ne signifie pas qu'elles ne sont pas acteurs du développement à leur niveau, ou qu'elle ne peuvent s'impliquer davantage dans des projets de plus grande

envergure si des contraintes (financières, disponibilité des membres) sont levées, ou si les membres le souhaitent.

- Le quatrième type est constitué « d'organisations rurales citoyennes ». Ces organisations sont l'expression de la société civile qui souhaite s'impliquer et prendre en charge le développement de leur territoire, en apportant leur contribution dans des domaines aussi divers que les nouvelles technologies, l'environnement, la promotion de l'emploi, la promotion des femmes, du patrimoine culturel…Elles sont le résultat de démarches d'un groupe de leaders d'opinion populaire, d'une élite villageoise, de personnalités politiques, de néo-ruraux, d'anciens fonctionnaires à la retraite ou d'émigrés. Les adhérents sont motivés pour dynamiser leur milieu d'origine et partagent leur pratique de l'action collective ou de la vie associative. La qualité de la ressource humaine se traduit par un dynamisme dans la recherche de sources de financement pour financer des projets, pour identifier ou contribuer à réaliser des programmes profitant généralement à un large public. Ce type d'organisations rurales – de taille relativement importante- constituent des partenaires très efficaces pour les autres acteurs du développement ; il essaye souvent de conserver son autonomie vis-à-vis des institutionnels qui sont tentés – dans le cadre de la concurrence politique que ces organisations rurales citoyennes leur imposent- de les instrumentaliser ou de les contrôler politiquement. Ces organisations citoyennes servent comme vivier dans lequel se recrutent la nouvelle élite politique et/ou des candidats aux élections locales, régionales ou nationales. (Omar p1)

On entend par organisations professionnelles, tout groupement d'agents économiques ayant des intérêts en commun, regroupés et menant des activités en commun pour l'amélioration des conditions de travail et de revenu de leurs membres et de leur catégorie socioprofessionnelle. Ces organisations professionnelles sont les partenaires indispensables de l'État pour le développement des secteurs productifs comme d'agriculture. Bien qu'il soit très difficile d'avoir une idée précise de la situation actuelle en RDC dans ce domaine, il semble bien que le taux de structuration professionnelle dans le secteur agricole soit très faible en RDC. Les organisations de base ont fortement souffert du délitement de l'action de l'Etat depuis de nombreuses années en matière d'appui aux groupements. Au niveau national, la Fédération des Entreprises du Congo (FEC) représente les grandes entreprises du Congo et les principaux secteurs agricoles y sont représentés (café, palmier à huile, hévéa…)

ainsi que les autres secteurs d'activité (transport, …). La FEC est très active au niveau national pour représenter les intérêts du secteur privé formel vis-à-vis de l'Etat, globalement (fiscalité, environnement des affaires). Elle est aussi représentée dans chacune des provinces et ou l'efficacité de ses actions varie en fonction des hommes qui la composent, des intérêts et monopsones locaux et des relations qu'elle noue avec les autorités locales.

Les groupements de paysans et les diverses formes d'associations d'opérateurs économiques ont pris beaucoup d'importance en RDC au cours des deux dernières décennies. Dans certains domaines, ces organisations sont les seules entités qui défendent des intérêts locaux d'ordre général ou ceux des petits producteurs, étant donné le manque d'efficacité des structures Gouvernementales. Dans l'agriculture, ce sont en général des organisations créées par des notables locaux, des missions religieuses ou des ONG internationales qui mènent des activités d'appui à la production (distribution de semences sélectionnées, encadrement technique), beaucoup plus rarement d'appui à la commercialisation, souvent servant de courroies de transmission à des projets de développement. Le nombre de groupements/associations est très variable en fonction des provinces et des secteurs. Il en existe de très nombreux par exemple dans le Kivu (beaucoup moins dans le Bandundu ou la Province Orientale), et dans les secteurs vivriers et du café (peu dans le secteur hévéa ou thé). En règle générale, sauf dans le cas où ces associations de producteurs bénéficient de l'appui de projets ou de partenaires du Nord, les associations locales ne bénéficient d'aucun appui de l'État et n'ont que très peu de moyens. Il faut également souligner que, par rapport au nombre total d'exploitants agricoles existant dans le pays, le nombre de ceux ayant adhéré à ces organisations est marginal.

**CONCLUSION**

Le monde associatif congolais reste une thématique en essai dans la majorité des cas ; la plupart des structures associatives sont créées sur base des initiatives des gens avec moindre référence juridique. Il y a des lois qui sortent avec les évaluations de structures en présence (Les cas des ASBL, COOPEC,...), d'autres sont seulement désuètes et ne s'adaptent plus à l'évolution actuelle du monde (cas d'autres types de Coopératives) et sans pour autant citer les ASBL qui fonctionnent des années sans pour autant disposer des documents juridiques quoique la loi existe. La RDC reste un chantier du cadre associatif (Les mutuelles de santé, les AVEC,…fonctionnent sans aucune loi). Aucune structure associative ne peut se stabiliser sans un cadre juridique approprié. Ce qui fait que nous vivons de confusion terrible entre les différents types de structures associatives et les services étatiques qui sont censés les encadrer.

L'évolution des associations est plus rapide que la réforme du texte juridique qui encadre ce secteur. Dans la pratique la difficulté d'accès, de connaissance, de compréhension et d'application des textes législatifs et réglementaires existants, constitue une réelle pression sur le travail associatif, et nécessite de la part des associations une réactivité continue et une adaptation.

La RDC doit alors recadrer son cadre associatif en initiant des lois qui organisent chacune de structure associative présente et en se conformant à l'évolution du cadre associatif actuellement dans le monde entier en général et en Afrique en particulier. Voilà le travail de plus donné à nos parlementaires et sénataires.

BIBLIOGRAPHIE

## I. OUVRAGES


1. KAMBAZA Sylvestre, La vie associative : organisation, structuration, gestion et fonctionnement des ONG, Kinshasa, Août 2006, 82p ;
2. OCDE, les partenaires dans l'action pour le développement : les ONG, 1988 ;
3. Pierre Rondot et Marie-Hélène Collion, Organisations paysannes, leur contribution au renforcement des capacités rurales et à la réduction de la pauvreté, Département de Développement Rural, Banque Mondiale, Washington, 2001, 86p ;
4. Daouda DIAGNE et Denis PESCHE, Des organisations paysannes et rurales. Des acteurs de développement en Afrique Sub-Saharienne, Paris, Mars 1995


## II. BROCHURES, RAPPORTS ET DIVERS


1. CNONGD, Code de conduite des ONGD de la RDC, Kinshasa, Centre Lassalien, 24 février au 1er mars 2003, 22p ;
2. CRONGD SUD-KIVU, Loi n°004/2001 du 20 juillet 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique, Bukavu, décembre 2003, 28p ;
3. Félix MATABARO, La dynamique de la MUSO dans l'économie sociale et solidaire en RDC, Forum social congolais, 1ère édition Kinshasa, su 24 au 28 juin 2007, 35p ;
4. Journal Officiel de la RDC, Loi n°002/2002 du 02 février 2002 portant dispositions applicables aux coopératives d'Epargne et de Crédit, 43ème Année, Numéro Spécial, mai 2002, 69p ;
5. Rapport final de la Table ronde des organisations non gouvernementales de développement du Kivu, tenue du 27 au 29 juin 1988 au centre Amani à Bukavu, Août 1988, 48p ;
6. Vital CISHIMBI, Etat des lieux des Mutuelles de Santé au Sud-Kivu et Leçons apprises, 2012, 16p ;
7. Loi n° 2003-14 du 4 juin 2003 relative aux mutuelles de santé au Sénégal ;
8. Etude sur les associations Marocaines de développement : Diagnostic, Analyse et Perspectives ; Rapport III, Synthèses et Recommandations ;
9. Omar BESSAOUD, Les organisations rurales au Maghreb : un essai d'évaluation de leur rôle dans le développement agricole et rural, Communication séminaire SFER- 7-9 Novembre 2005 ;
10. République démocratique du congo, Ministère du commerce, petites et moyennes entreprises, Programme cadre intégré renforce (CIR) étude diagnostique sur l'intégration du commerce Préparée par la Banque mondiale-Département en charge de la Réduction de la Pauvreté et de Gestion Economique 3, Région Afrique, Document du Gouvernement de la République Démocratique du Congo Kinshasa, juillet 2010 ;

11. MUNYANKUSI Laurent, Innovations agricoles et au développement rural au Rwanda : Cas de l'IMPUYAKI ; Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de Licencié en Sciences Sociales, Butare, 2001

III. SITES INTERNETS

1. http://www.mutuellesante.org/
2. www.générosité.org
3. http://fr.wikipedia.org/wiki/Etablissement_d'utilité_publique
4. http://fr.wikipedia.org/wiki/Fondation_(institution);
5. www.worldbank.org/producer-organizations

L'impulsion associative reste la caractéristique première de la province du Sud-Kivu en RDC. L'élan associatif y serait même parti ; nous notons les Associations Sans But Lucratif, et aussi bien les coopératives d'épargne et de crédit. Et récemment, les mutuelles de santé, les mutuelles de solidarité, les Associations villageoises d'épargne et des crédits,… Cependant, le monde associatif congolais reste une thématique en essai dans la majorité des cas ; la plupart des structures associatives sont créées sur base des initiatives des gens avec moindre référence juridique. D'où La RDC reste un chantier du cadre associatif.
Cet ouvrage s'inscrit comme un plaidoyer auprès des parlementaires et sénataires pour éditer des lois qui couvrent les gaps constatés et mettre la RDC au diapason des pays émergents avec l'**économie sociale et solidaire** au centre d'actualité.

Né en 1975, **WILONDJA IKEMO Thomas** compte une dizaine d'années dans la gestion des programmes et projets de développement, la consultation auprès des organisations nationales et internationales. Diplômé du 2ème cycle en Développement Rural à L'Institut Supérieur de Développement Rural ; ISDR Bukavu, il s'est spécialisé dans la gestion du Cycle des projets basé aux urgences et moyens de subsistance, la planification axée sur les résultats, l'intégration transversale du VIH Sida, la protection humanitaire, le diagnostic organisationnel et institutionnel ainsi que le suivi et évaluation des projets. Il est marié et père de trois enfants.