



REFED

RESEAU FEMME ET DEVELOPPEMENT « REFED » SUD-KIVU



RAPPORT DE L'ATELIER DE DIAGNOSTIC ET D'IDENTIFICATION DES THEMATIQUES PRIORITAIRES POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DES ORGANISATIONS FEMININES MEMBRES DU RESEAU FEMME ET DEVELOPPEMENT SUD-KIVU « REFED » ET DES OP PARTENAIRES DE MEDICA MONDIALE



Bukavu, le 16 octobre 2025

Table de matières

| | | |
|------|---|----|
| I. | <i>INTRODUCTION</i> | 3 |
| | 1. <i>Objectifs</i> | 3 |
| | 2. <i>Résultats attendus</i> | 4 |
| II. | <i>DÉROULEMENT</i> | |
| | 1. <i>Etat de lieux des organisations féminines en province du Sud-Kivu et celle membres du REFED</i> | 4 |
| | a. <i>Forces</i> | 5 |
| | b. <i>Faiblesses</i> | 6 |
| | c. <i>Opportunités</i> | 6 |
| | d. <i>Menaces</i> | 6 |
| | 2. <i>Expression des besoins en renforcement des capacités des organisations féminines</i> | 7 |
| | a. <i>Besoins organisationnels et gouvernance et leadership</i> | 7 |
| | b. <i>Besoins stratégiques et techniques</i> | 7 |
| | 3. <i>Choix des thématiques communes</i> | 7 |
| | <i>Elaboration d'une feuille d route</i> | 9 |
| III. | <i>CONCLUSION</i> | 12 |
| IV. | <i>ANNEXES</i> | 13 |

I. INTRODUCTION

Le projet de renforcement des capacités et de mécanisme de réseautage des organisations féminines du Sud-Kivu pour la promotion du leadership féminin et la lutte contre les violences basées sur le genre est un projet qui a pour objectif de renforcer les capacités des organisations membres du REFED dans la lutte contre les violences sexuelles basées sur le genre et mise en place des opportunités de réseautage avec d'autres organisations.

Le projet est mis en œuvre par le REFED Sud -Kivu avec l'appui financier de Medica Mondiale. Il consiste à renforcer les capacités des organisations féminines membres du REFED et de 4 OP partenaires de Medica Mondiale pour qu'elles s'engagent dans la prévention et la réduction des violences sexuelles basées sur le genre et mettre en place des opportunités de réseautage avec d'autres organisations du Sud Kivu.

C'est dans le cadre de ce partenariat que le REFED/Sud-Kivu a organisé un atelier de diagnostic et d'identification des thématiques prioritaires pour le renforcement des capacités des organisations féminines membres du Réseau Femme et Développement Sud-Kivu « REFED » et des OP partenaires de Medica Mondiale.

L'atelier s'est déroulé en date du 16 octobre 2025, dans la salle Munzihirwa de la cathédrale Notre Dame de la Paix à Bukavu. Il a connu la participation de 30 représentantes des organisations membres du REFED venues de la ville de Bukavu et des territoires ruraux de Kalehe, Kabare et Walungu.

1. Objectifs de l'atelier

- Analyser la situation actuelle des organisations féminines du Sud-Kivu du REFED et les 4 organisations partenaires (OP) de medica mondiale (forces, faiblesses, opportunités, défis).
- Identifier collectivement les besoins prioritaires en matière de renforcement des capacités (organisationnel, technique, stratégique, plaidoyer, gouvernance interne, etc.).
- Favoriser l'échange d'expériences et de pratiques entre les différentes organisations présentes.
- Construire une vision commune sur les axes de renforcement nécessaires pour mieux contribuer à la promotion des droits des femmes et à la lutte contre les violences basées sur le genre.
- Poser les bases d'un plan de renforcement des capacités adapté aux réalités locales et aux priorités des bénéficiaires.

2. Résultats attendus de l'atelier

2.1. Elaborer une cartographie participative des capacités actuelles et des besoins spécifiques des organisations féminines.

2.2. Etablir une liste claire et priorisée de thématiques de renforcement des capacités validée par les participantes (ex. gestion financière, leadership féminin, suivi-évaluation, mobilisation de ressources, communication, accompagnement psychosocial, plaidoyer, etc.).

2.3. Partager de bonnes pratiques et leçons apprises entre les organisations, favorisant la synergie.

2.4. Elaborer une feuille de route ou plan d'action préliminaire pour le renforcement des capacités (qui fait quoi, dans quel délai, avec quels appuis).

II. DEROULEMENT DE L'ATELIER

Sous la modération de l'équipe du REFED/Sud-Kivu, la mise en place de l'atelier a été faite par Madame Emma CIZUNGU secrétaire permanente du REFED par l'accueil des participantes venues de Kalehe, kabare, Walungu et Bukavu. Cet accueil a été suivi par la présentation, l'expression des attentes et l'élaboration d'un code de bonne conduite par les participantes.

S'en est suivi le mot de bienvenue prononcé par Madame Adeline Nsimire, présidente du REFED. Elle a remercié les participantes de leur disponibilité et leur détermination manifeste pour soutenir les droits des femmes à travers les REFED en dépit de la situation actuelle peu favorable. Elle a invité ces dernières à une participation active pour que les activités prévues les aident à comprendre d'où viennent les organisations des femmes en général et celles regroupées au sein du REFED en particulier, où est ce qu'elles sont actuellement, et où est-ce qu'elles veulent aller à travers un travail collectif, en synergie et à travers le REFED. Madame Adeline les a invitées à une réflexion objective pour parvenir à identifier leurs besoins et le bon choix des thématiques qui contribueront au renforcement de leurs capacités d'actions collectives pour le leadership et la lutte contre les violences basées sur le genre à travers le réseautage.

Elle a indiqué les points essentiels sur lesquels est focalisé l'atelier à savoir :

- L'état des lieux de la situation actuelle des organisations féminines en province, des organisations membres du REFED et de 4 OP partenaires à MM, qui sera fait à l'aide d'une analyse FFOM.
- L'expression des besoins en renforcement des capacités pour améliorer le réseautage et les alliances stratégiques entre organisations féminines locales.
- L'identification des thématiques clefs en lien avec les besoins exprimés.

Ce mot d'accueil a été suivi immédiatement par une brève présentation de l'objectif de l'atelier ainsi que la présentation du projet « Renforcement des capacités et des mécanismes de réseautage des organisations féminines du Sud-Kivu pour la promotion du leadership féminin et la lutte contre les violences basées sur le genre ».



Les participantes travaillent en groupe

1. Etat des lieux de la situation actuelle des organisations féminines en province

C'est le premier point d'échanges de l'atelier. C'est le mot de bienvenue de la présidente qui a servi d'introduction à son développement. Il a porté sur l'état des lieux /la situation actuelle des organisations féminines et en particulier les organisations membres du REFED. D'une manière générale, les participantes ont peint la situation actuelle des organisations féminines en province du Sud-Kivu et celle des organisations membres du REFED en particulier.

L'analyse FFOM (Forces-Faiblesses –Opportunités-Menaces) effectuée à cet effet a présenté les résultats suivants :

a) Forces

- Présences des femmes engagées et compétences appartenant aux organisations féminines et au REFED,

- Existence du REFED et des organisations féminines toujours actives,
- Existence des documents administratifs du REFED et certaines organisations féminines
- Collaboration et partenariat stratégiques avec les différents acteurs (d'autres réseaux, les autorités locales, les communautés, les organisations nationales et internationales),
- L'existence d'instruments juridiques favorables aux droits des femmes en RDC,
- Appartenance du REFED à un Comité National Femme et Développement, le CONAFED.

b) Faiblesses

- Faible collaboration et insuffisance d'action en synergie entre les organisations féminines,
- Faible mobilisation des ressources par les organisations féminines,
- Non tenue régulière des réunions des assemblées générales des membres du réseau et des organisations membres faute des moyens,
- Faible usage des réseaux sociaux et du numérique par les organisations féminines et le REFED,
- Faible capacités de communication et d'information sur les activités du REFED et ses membres,
- Manque des stratégies d'autofinancement pour le REFED et les organisations membres,
- Dépendances aux financements extérieurs,
- Insuffisances des documents administratifs pour certaines organisations féminines,
- Faible communication entre les organisations féminines,
- Faibles visibilités des activités des organisations des femmes et du REFED,
- Non maîtrise des normes administratives et financières au sein de certaines organisations membres du REFED,
- Querelle de leadership au sein des organisations des femmes.

c) Opportunités

- Existence du réseau REFED et des organisations féminines,
- Présences des femmes engagées et compétentes au sein du REFED et des organisations membres,
- Présence de certains bailleurs des fonds dans la province du Sud-Kivu,
- Bonne collaboration entre le REFED et le ministère du genre, famille et enfant.

d) Menaces

- Disparition progressive des organisations féminines,
- Lourdeur administratif dans les services étatiques,
- Situation des conflits armés dans la région et l'insécurité,
- Substitution des ONG internationales aux tâches des organisations locales,
- Persistance des us et coutumes discriminatoires à l'égard de la femme au sein de la communauté,
- Accès difficiles aux financements des bailleurs,
- Création des organisations propres aux bailleurs des fonds et partialité des ONG dans l'octroi des financements,
- Les opérations retours, conditions pour obtenir des financements chez certaines ONG.

2. Expression des besoins en renforcement des capacités des organisations féminines

Aussitôt l'état de lieux des organisations féminines réalisé, les participantes ont été réparties en 4 groupes différents pour réfléchir sur les besoins réels en renforcement des capacités (organisationnelles, techniques, stratégiques, plaidoyer, gouvernance interne, etc.) en tenant compte de trois piliers du projet dont le travail le renforcement d'un travail en réseau, le leadership féminin et la lutte contre les VBG. A l'issue des travaux en groupe, il a été dressé une liste résumant les besoins identifiés. Notamment :

a. Besoins organisationnels ,gouvernance et leadership

- Organisation régulière des rencontres statutaires du réseau et des organisations membres,
- Appui institutionnel au REFED
- Renforcement des capacités administratives et financières au sein du réseau et des organisations féminines,
- Disponibiliser un cadre approprié pour abriter les différentes rencontres des femmes.

b. Besoins stratégiques et techniques

- Renforcement de la communication par l'usage des réseaux sociaux et du numérique,
- Elaboration d'un plan stratégique du REFED pour 2026-2030
- Mobilisation des fonds,
- Mise en place d'un pool des formatrices sur les VBG et le leadership féminin au sein du REFED (organiser des formations des formatrices)
- Renforcement du cadre d'action et d'opportunités d'échange d'expériences et d'apprentissage entre les membres du REFED (en présentiel, en ligne, etc.)
- Développement des mécanismes locaux de mobilisation des ressources par la création des AGR au sein du REFED (ex : tenir un restaurant, gérer une boutique,...) pour son indépendance financière,
- Spécialisation des femmes des organisations membres du REFED dans divers domaines d'expertise liés aux droits des femmes (un pool des expertes des différents domaines liées aux droits de la femme est disponible au sein du REFED pour offrir des services aux autres organisations)
- Apprentissage des métiers et activités génératrices des revenus pour l'autonomie financière des organisations et du réseau,
- Soutenir l'émergence du nouveau leadership féminin par des programmes axés sur les jeunes filles-femmes
- Renforcement de la présence du REFED et la redynamisation des noyaux des femmes leaders dans les territoires.

c. Choix des thématiques communes

L'expression des besoins a été immédiatement suivie par l'identification des thématiques en lien avec le réseautage et les alliances stratégiques entre les organisations féminines.

Les participantes reparties en binôme avec des post-it à la main, ont réfléchi deux à deux, pendant 30 minutes, sur des thématiques clefs communes et prioritaires susceptibles de renforcer des actions collectives sur lesquelles devraient porter les activités de renforcement des capacités. Les résultats de concertation, après la combinaison des cas de similitude, ont retenu 9 thématiques à savoir :

- Leadership, la gouvernance, participation et coordination au sein d'un réseau,
- Les techniques de communication organisationnelle interne, externe au sein du réseau,
- L'utilisation des réseaux sociaux et autres plateformes numériques pour l'interconnectivité des membres et autres partenaires d'un réseau,
- Le réseautage et management d'un réseau,
- L'élaboration d'une planification stratégique et opérationnelle collective,
- La mise en place des plans de mobilisation interne et externe des ressources
- Le plaidoyer, lobbying,
- La gestion administrative et financière,
- La formation des formatrices en genre, leadership féminin et VBG.

Après la présentation des thématiques, un débat a été ouvert dans une plénière pour porter des analyses objectives sur chaque thématiques proposées. Le débat terminé, il a été ensuite demandé aux participantes d'en choisir les plus prioritaires. Les post-its ont été de nouveau remis aux participantes pour en sélectionner les 5 prioritaires par un vote secret. Le résultat du vote s'est présenté de la manière suivante :

| | Thèmes retenus | Nombre de votants | Voix accordées à chacune des thématiques | Priorisation |
|---|--|--------------------------|---|---------------------|
| 1 | Leadership, gouvernance, participation et coordination d'un réseau, | 30 | 30 | 1 |
| 2 | Utilisation des réseaux sociaux et autres plateforme numériques pour l'inter connectivité des membres et autres partenaires du réseau, | 30 | 27 | 3 |
| 3 | Mise en place des plans de mobilisation interne et externe des ressources | 30 | 24 | 5 |
| 4 | Réseautage et management d'un réseau | 30 | 25 | 4 |
| 5 | Elaboration d'une Planification stratégique et opérationnelle d'un réseau | 30 | 22 | 6 |
| 6 | Plaidoyer, lobbying | 30 | 19 | 7 |
| 7 | Gestion administrative et financière d'un réseau | 30 | 18 | 8 |
| 8 | Formation des formatrices en genre, leadership féminin et VBG, | 30 | 29 | 2 |

Observations :

Comme l'indique le tableau ci-dessus, la thématique sur le Leadership, gouvernance, participation et coordination d'un réseau est en tête avec 30 voix. Elle a été suivie par la formation des formatrices en genre, leadership féminin et VBG qui a récolté 29 voix, L'utilisation des réseaux sociaux et autres plateformes numériques pour l'inter connectivité des membres et autres partenaires du réseau a eu 27 voix, Le Réseautage et management d'un réseau avec 25 voix, la mise en place des plans de mobilisation interne et externe des ressources avec 24 voix, L'élaboration d'une Planification stratégique et opérationnelle d'un réseau avec 22 voix, Le Plaidoyer, lobbying avec 19 voix et la Gestion administrative et financière d'un réseau 18 voix.

A l'issue de ce classement, les participantes ont retenu et validé les 5 thématiques prioritaires pour le renforcement des capacités tout en précisant que les 3 autres thématiques sont de grande importance et ne sont pas à rejeter.

Pour les participantes, ces thématiques constituent le levier principal d'un réseau fort. Leur satisfaction permettra au réseau et à ses membres d'agir efficacement en synergie et d'une manière coordonnée sur les autres thématiques en lien avec les droits des femmes. Le renforcement des capacités en ces thématiques feront en sorte que les membres agissent au sein du réseau et en dehors du réseau, sur des institutions et des communautés afin que celles-ci restent toujours plus favorables aux activités des réseaux et des organisations de droits des femmes.



Restitution en plénière lors de la validation des thèmes de renforcement des capacités

c. Elaboration d'une feuille de route

A l'issue de ce classement validé par toutes les participantes et d'une manière participative, une feuille de route a été élaborée par ces dernières pour permettre aux participantes de prendre des engagements dans le temps et assurer un suivi dans leur mise en place.

| N° | Activité de renforcement des capacités | PERIODE/ANNEE | | | RESPONSABLE | MOYENS |
|----|--|---------------|---------|----------|------------------|-------------|
| | | 2025 | 2026 | 2027 | | |
| 1 | Atelier de renforcement des capacités en leadership féminin, gouvernance, participation et coordination d'un réseau | Décembre | | | REFED et membres | Appui de MM |
| 2 | Réseautage et management d'un réseau | | | Avril | REFED et membres | Appui de MM |
| 3 | Atelier de renforcement des capacités sur la communication à travers des réseaux sociaux et autres plateformes numériques pour l'inter connectivité des membres et autres partenaires du réseau, | | Juillet | | REFED et membres | Appui de MM |
| 4 | Atelier de renforcement des capacités La mise en place des plans de mobilisation interne et externe des ressources | | Mai | | REFED et membres | A chercher |
| 5 | Formation des formatrices en genre, leadership féminin et VBG et prise en charge holistique des victimes, | | Mars | | REFED et membres | Appui de MM |
| 6 | Atelier de renforcement des capacités sur l'élaboration d'une Planification stratégique et opérationnelle intégrant | | | Février | REFED et membres | A chercher |
| 7 | Atelier de renforcement des capacités en Plaidoyer, lobbying | | | Novembre | REFED et membres | A chercher |
| 8 | Atelier de renforcement des capacités en Gestion administrative et financière | | Aout | | REFED et membres | A chercher |

C'est par cette feuille de route que les échanges ont été clôturés. Elles ont été suivies par l'évaluation des activités de la journée. La modératrice avec toutes les participantes sont passées en revue l'atteinte des objectifs de l'atelier et les attentes des participantes. Globalement, les objectifs de l'atelier et les attentes des participantes ont été atteints d'une manière satisfaisante.

Sur base de cette satisfaction, chaque participante a évalué, par écrit sur un papier individuel, le déroulement global de l'atelier en faisant un choix parmi les mentions suivantes:

- Très satisfaite,
- Satisfait,
- Moyennement satisfaite,
- Non satisfaite.

L'explication suivante leur a été fournie pour justifier le choix de l'une ou l'autre mention :

| N° | Eléments à évaluer | Observations |
|----|-------------------------|--|
| 1 | Le temps | Sur les 30 participantes, 20 se sont dites satisfaites et 10 autres non satisfaites par le fait que les modératrices ont récupéré 30 minutes de travail lors de la 1ere journée à cause de certaines participantes venues en retard. |
| 2 | La modération | 30 participantes ont été satisfaites de la modération appréciant la méthodologie participative |
| 3 | Le contenu de l'atelier | Toute les participantes ont été satisfaites du contenu de l'atelier |
| 4 | Le repas | 28 ont été satisfaites, 2 non satisfaites parce qu'elles n'ont pas trouvé leurs régimes spéciaux, |
| 5 | La logistique | Toutes les participantes étaient très satisfaites par la salle très confortable, les installations sanitaires appropriées, les frais de transport adaptés.... |

III. CONCLUSION

D'une manière générale, l'atelier s'est bien déroulé à la grande satisfaction des participantes qui ont trouvé l'occasion de s'exprimer et d'échanger leurs expériences. C'était un moment favorable d'échange d'idées et d'expérience collective entre les déléguées des organisations membres du REFED. La capacitation dans les thématiques identifiées renforcera, certes, la synergie et l'efficacité d'action du côté du REFED et de ses membres.



Vue des participantes à l'atelier pendant les exposés

REFED/SUD-KIVU, octobre 2025