

CROIX- ROUGE DU BURUNDI

EVALUATION DE L'AUTONOMISATION PROGRESSIVE ET PROFESSIONNELLE DES BRANCHES, AOUT 2011

A. CONTEXTE

Au cours de la 2^{ème} quinzaine du mois de juillet et 1^{ère} quinzaine du mois d'août, des descentes tous azimuts ont été organisées à travers toutes les Branches de la Croix-Rouge du Burundi. Il s'agissait de s'enquérir de la situation dans laquelle les Branches vivent et voir dans quelle mesure redresser la barre pour celles en arrière. Une expérience à rééditer pour autant que les gestionnaires des Branches au quotidien ont, entre autres, besoin de soutien moral pour développer leurs Branches respectives. Le grand soUCi est d'imprimer à ces Branches une nouvelle dynamique qui leur permette de parvenir à être réellement leaders dans l'humanitaire.

Cette période n'a pas été choisie au hasard. En effet, les Coordinations Régionales disparaissent avec le mois d'août. C'étaient pourtant celles-ci qui avaient en charge la coordination des Branches rassemblées au niveau des régions. Il faut donc inventer une nouvelle stratégie de coordination des Branches. Et pour cela, un travail préalable de diagnostic de la santé de celles-ci s'impose. Par ailleurs, deux ans après la mise en œuvre du nouveau Plan Stratégique 2010-2013, il est important que l'Exécutif de la Croix-Rouge du Burundi, au plus haut niveau, sache où les Branches en sont. Qui plus est, l'organisation de la prochaine Réunion des Partenaires nécessite que l'on ait une vision claire sur la vie de ces structures décentralisées de la Croix-Rouge du Burundi. L'assistance des plus vulnérables dépend largement de la santé de la Branche. Utopique que de penser qu'une Branche sous perfusion vole au secours des plus vulnérables dans la communauté alors qu'elle est elle-même désailée.

Des équipes composées du Secrétaire Général, de la Cheffe des Programmes et des Chefs de Départements se sont dispatché les Branches.

B. METHODOLOGIE

L'approche participative a été utilisée comme méthodologie afin de parvenir à bien cerner ces thèmes. Le SP de chaque Branche concernée prenait la parole et faisait le tour de toutes ces questions qui font la vie de sa Branche. Les échanges qui s'en suivaient venaient jeter un coup de projecteur sur l'une ou l'autre zone d'ombre. Dans quelques Branches comme Cankuzo, Ruyigi et Rutana par exemple, la Gouvernance a été rencontrée bien qu'elle n'ait pas été la cible de la descente.

C. DOMAINES D'EVALUATION

Comme le titre de ce document l'indique, l'entretien portait sur l'autonomisation progressive et professionnelle, la vision de la Branche et l'implication de la gouvernance dans les activités de la Branche. Par autonomisation progressive et professionnelle des Branches, nous entendons le leadership, la mobilisation des ressources ainsi que les partenariats stratégiques.

D. ETAT DES LIEUX DANS LES BRANCHES

Avant d'entrer en profondeur par rapport à l'état des lieux dans les Branches, nous les avons d'abord regroupées selon l'état d'avancement dans ces différents domaines en analyse. Ainsi, le premier groupe des Branches les plus avancées est constitué des Branches de Muramvya, Ruyigi, Karuzi et Gitega. Le deuxième groupe des Branches moyennement avancées comprend les Branches de Cibitoke, Bubanza, Ngozi, Bururi et Cankuzo. Les moins avancées à savoir Makamba, Rutana, Mwaro, Bujumbura Mairie, Bujumbura rural, Muyinga, Kirundo et Kayanza ont été classées dans le dernier groupe.

1. Branches qui sont avancées

a. Leadership

Dans ces quatre Branches, le leadership au niveau de l'Exécutif et de la Gouvernance est perceptible. Les SP font montre d'une maîtrise de tous les programmes que la Croix-Rouge met en œuvre dans leurs Branches et les coordonnent autant que faire se peut. La planification des activités se fait régulièrement et en présence de tous les staffs dont disposent les Branches excepté Ngozi où le SP ne parvient à coordonner tous le corps de l'Exécutif des projets.

Le SP et les membres de la Gouvernance à tous les niveaux collaborent bien. La Branche de Muramvya se trouve au stade de la mise en place des conseillers au niveau du comité provincial et les encadreurs communaux et zonaux (volontaires bénévoles) pour l'encadrement et la coordination des UC. Certaines Branches comme Muramvya et Ruyigi ont développé le système de parrainage et des conseillers au niveau des Comités Provinciaux.

Toutes ces Branches ont la vision pour s'auto développer bien qu'elle ne soit pas écrite sur papier. Les SP et les membres des différents comités entendent développer les structures à la base en IGR's et monter progressivement vers la Branche. Ils sont convaincus qu'une fois les UC fortes, il n'y aura pas de problèmes à développer leurs Branches toutes entières. Bien que la vision de ces Branches telles décrite par les SP ne coïncide pas exactement avec celle de la CRB telle que tracée dans le Plan Stratégique (Devenir Leader dans l'humanitaire). Elles se propose de renforcer les capacités de la Branche pour pouvoir donner des réponses de qualité à toute forme de catastrophe en mobilisant beaucoup de fonds par le recrutement des membres jusque dans les milieux urbains.

b. Partenariats stratégiques

Toutes les quatre Branches ont pu nouer des partenariats avec les Structures de l'Administration comme la Province, le DPE, la DPAE, le BPS et les Districts Sanitaires. En plus de ces partenariats, toutes les quatre Branches ont des partenariats avec les Organisations Internationales et/ou Onusiennes à savoir:

FLM (Fondation Luthérienne Mondiale) pour la Gestion des Catastrophe dans la Branche de Ruyugi, Global Fund à travers le PNILP pour l'exécution du projet de lutte contre le paludisme, RBP+ pour l'exécution du projet PRIDE (prise en charge des personnes vivant

avec le VIH/SIDA), ainsi que le FAO dans le cadre de la sécurité alimentaire dans la Branche de Muramvya.

Global Fund à travers le PNILP pour l'exécution du projet de lutte contre le paludisme, RBP+ pour l'exécution du projet PRIDE (prise en charge des personnes vivant avec le VIH/SIDA) dans la Branche de Karusi.

L'ONG CIALCA, la Protection Civile, la Radio Communautaire Ijwi ry'umukenyenzi et Radio Maria dans la Branche de Gitega.

La Croix-Rouge dans ces quatre Branches est membre des différents comités de coordination de secours aux vulnérables (comités de gestion des épidémies, de catastrophes, protection civile, etc.) positionnant ainsi la CRB à la tête des intervenants dans le domaine humanitaire. Les activités exécutées via ce partenariat permettent à ces Branches de mobiliser des fonds et progressent dans le processus d'autonomisation.

c. Mobilisation des ressources

Les fonds mobilisés dans la Branche de Ruyigi proviennent des adhésions et cotisations des volontaires et membres de la Croix-Rouge, l'exploitation des locaux (location de la salle et gestion de service de restauration). Les activités exécutées dans le cadre du partenariat laissent aux Branches une certaine somme d'argent. C'est notamment le projet PRIDE exécutées dans Karusi, Projet de lutte contre le paludisme exécutée dans les quatre Branches, les activités de secourisme commercial dans la Branche de Ruyigi où les associations de football ont accepté de verser un montant de 50 000Fbu à la Branche.

Ces quatre Branche disposent des comptes d'autonomisation à côté d'autres comptes destinés notamment aux avances opérationnelles.

A titre d'exemple,

La Branche de Ruyigi disposait jusqu'au mois d'août de près de 2 millions de Fbu sur son compte ; la Branche de Muramvya disposait de 486.000FBu et prévoit recevoir 6.000.000FrSBu à la fin de chaque année à travers ses activités IUCratives comme l'exploitation d'un comptoir d'objet d'art et prévoit aussi l'exploitation d'un atelier de prodUCtion sérigraphique.

La Branche de Karusi avait déjà entamé la campagne de collecte de cotisation et le rapport disponible montrait qu'en 2011, elle enregistre 4000 membres. Les frais d'adhésion jusque fin juin 2011 étaient de 2.000.000 FBU. Le SP a signalé qu'il allait verser encore 1.000.000 FBU d'autres frais d'adhésion, sur le compte du siège. Quant aux cotisations, le SP a dit que la Branche a déjà collecté 500.000 BIF jusque fin juin.

Ces fonds générés permettent à ces Branches de couvrir certaines dépenses liées au fonctionnement comme le paiement des indemnités du volontaire chauffeur, le paiement du volontaire secrétaire comptable à Muramvya.

d. Niveau d'appropriation des programmes

Le niveau d'appropriation des programmes CRB dans ces Branches est très satisfaisant. On retrouve au niveau collinaire des programmes CRB qui s'y réalisent (présence des secouristes, des BU, couverture des événements provinciaux, les pairs éducateurs santé, les PF diffuseurs),... avec une capacité de réponse face à certaines vulnérabilités qui est appréciable.

Une bonne volonté est perceptible chez les SP et les secrétaires comptables de ces Branches pour travailler.

Avec toute l'équipe de l'Exécutif là où il existe, les SP font régulièrement les planifications des activités dans les différents domaines et les réalisations sont partagées avec le Siège.

e. Implication de la Gouvernance

La Gouvernance à tous les niveaux est active notamment dans la mobilisation et la sensibilisation des volontaires. Les membres du Comité Provincial se sont divisés les communes pour bien coordonner et faire le suivi des activités développées par les volontaires. Une bonne entente règne entre la Gouvernance et l'Exécutif des ces quatre Branches. En l'absence du SP les activités sont réalisées comme prévues, la gouvernance prend facilement la relève.

Les comités provinciaux et les comités communaux sont actifs et impliqués dans l'encadrement des Unités collinaires. Le système de parrainage ainsi que l'implication de fonctionnaires (en les prenant comme conseillers dans leurs domaines) qui est très développé dans Muramvya devrait être le modèle dans toutes les autres Branches.

f. Actions à mener

➤ Leadership

- Envoyer les SP et les volontaires sans oublier quelques membres de la Gouvernance dans d'autres Branches encore en arrière afin de pouvoir leur partager l'expérience de leurs Branches.
- Effectuer quelques missions de terrain ensemble avec l'Exécutif de la Branche pour encouragement dans les efforts qu'il fournit.

➤ Partenariats stratégiques

- Acquérir les titres de propriétés des terrains accordés par l'administration.
- Développer le partenariat stratégique en vue de permettre à la CRB de rester Leader dans l'humanitaire dans toutes les Branches.

➤ Mobilisation des ressources

- Suivre et appuyer la Branche pour consolider les acquis.
- Développer beaucoup de partenariats qui génèrent de revenus.

- Recruter beaucoup plus de membres et organiser systématiquement des campagnes de collectes de cotisations.

➤ **Niveau d'appropriation des programmes**

- Donner un appui technique et des conseils à l'Exécutif de la Branche
- Elaborer et suivre leurs plans d'action en tenant compte des priorités et de la mission de la CRB tracée dans le Plan Stratégique 2010-2013

➤ **Implication de la Gouvernance**

- Soutenir et encourager les actions de l'exécutif et de la gouvernance
- Demander au Comité National de déléguer des membres à Karuzi, lors des événements importants, pour soutenir et encourager les volontaires

2. Les Branches moyennement avancées

La deuxième catégorie est composée des branches de Bubanza, Cibitoke, Bururi, Cankuzo et Ngozi. Ces branches diffèrent de celles du premier groupe par certaines compétences non améliorées par rapport à l'autonomisation.

a. Leadership

Au niveau du leadership, on remarque que ces Branches ont atteint la couverture en UC ou qu'il en reste peu de collines sans UC. Elles maîtrisent le nombre de membres et de volontaires de leur branche respective. Les secrétaires provinciaux de ces Branches ont sous les yeux les Termes de Référence du poste qu'ils occupent et se réfèrent aussi au Plan Stratégique 2010-2013 de la CRB. Ils attachent aussi une attention à l'encadrement des UC surtout en ce qui concerne la mise en place des IGRs et la mobilisation des ressources. Nous ne pouvons pas oublier leur bonne collaboration avec la gouvernance à tous les niveaux, cela par différentes réunions qu'ils organisent avec les différents comités.

Cependant, ces branches présentent des lacunes que nous ne pouvons pas ne pas signaler ici. En effet, ils n'ont pas encore de vision de leur branche d'ici 2013. Cette vision est encore à l'état d'expression d'intention. Une autre lacune à signaler est que ces branches n'ont pas encore terminé la campagne de collecte de cotisations alors que la planification faite pour cette activité a déjà expiré. Signalons en fin que les SP de ces branches présentent une certaine faiblesse quant à la coordination du staff œuvrant dans leurs Branches.

b. Partenariats stratégiques

En rapport avec les partenariats stratégiques, ces branches se sont déjà engagées dans la recherche de partenariats. Elles en ont, toutes, noué avec les services de l'administration publique. L'on peut citer les administrateurs communaux, les services spécialisés comme la DPAE, la DPE, le BPS, etc. Elles ont aussi conclu des partenariats avec d'autres intervenants dans ces branches comme les ONGs et ASBLs locales.

Cependant, même si certains avantages sont tirés de ces partenariats, elles ne sont qu'insignifiants. La tendance générale de ces branches est d'être donneuses de services au lieu d'un partenariat gagnant/gagnant (couverture des événements provinciaux gratuitement et d'autres services rendus gratuitement). De plus ces partenariats sont verbaux, il n'y a pas de textes écrits qui les concrétisent.

c. Mobilisation des ressources

Les ressources gérées par ces branches proviennent en général des cotisations et adhésions des membres. Or, ces campagnes n'ont pas encore été faites pour percevoir ces fonds. De plus les unités collinaires de ces branches n'ont pas encore d'IGR's pouvant générer les ressources aux Branches. Le peu de fonds qu'elles ont en dehors des cotisations proviennent d'un pourcentage prélevé aux appuis du siège ou des partenaires (cas de FONDS PRIDE).

Une autre lacune constatée dans ces Branches est qu'elles ne maîtrisent pas les situations des différents comptes (des UC, CC et CP). Bref ces Branches ne sont encore à mesure de prendre en charge certaines dépenses de leurs propres frais alors qu'elles ont beaucoup d'atouts non exploités.

d. Appropriation des Programmes

Pour ce qui est de l'appropriation des programmes, on constate que les staffs de ces Branches en particulier les SP manifestent une bonne volonté de travailler. Ils font aussi une coordination des activités du staff et de la gouvernance. Cependant, une lacune dans l'intégration des programmes à partir des unités collinaires reste à corriger.

e. Implication de la Gouvernance

La gouvernance de ces 4 Branches s'implique dans différentes activités de la CRB et cela à tous les niveaux. En effet, nous avons constaté que les membres des comités communaux parrainent les unités collinaires dans les activités d'encadrement. Il en est de même des comités provinciaux. Leurs membres parrainent les comités communaux dans le suivi de l'encadrement des UC, la sensibilisation des membres à l'adhésion et aux cotisations.

Cependant, même si la gouvernance est manifestement impliquée, ce sont surtout les présidents et vice-présidents qui sont plus dynamiques et qui appuient les SP.

f. Actions à mener

Face à toutes ces lacunes constatées, il est nécessaire d'arrêter des stratégies ou entreprendre des actions concrètes afin de permettre à ces Branches de s'engager parfaitement dans la voie de l'autonomisation caractérisée par la présence d'une vision, l'intégration de tous les programmes appuyés par des partenariats forts et générant des appuis à la Branche.

➤ **Leadership**

- Soutenir et encourager les actions de l'exécutif et de la gouvernance
- Accompagner de façon rapprochée la Branche pour développer une vision claire de la Branche à partager avec tous les intervenants tant internes qu'externes (gouvernance, volontaires, staffs, ONGs, ASBLs, etc).
- Organiser des formations sur le leadership, la mobilisation et gestion des ressources sont à prioriser dans les UC ayant déjà des IGRs et des comptes.
- Assurer l'appui du Siège dans l'encadrement des AGRs initiées par les partenaires dans ces Branches à la fin du projet.

➤ **Partenariats stratégiques**

- Organiser des formations sur la gestion d'un projet et les relations de partenariat
- Organiser des formations sur la rédaction d'un projet à soumettre aux partenaires
- Renforcer les capacités de l'Exécutif et de la Gouvernance dans le domaine de partenariats stratégiques

➤ **Mobilisation des ressources**

- Multiplier les appuis techniques pour encourager les initiatives de l'Exécutif de la Branche
- orienter la Branche dans la mise à contribution des projets pour son autonomisation
- Organiser des formations sur l'organisation et la gestion d'une IGR

➤ **Niveau d'appropriation des programmes**

- Renforcer l'encadrement de la Branche en prévoyant des échanges d'expérience dans des communes et Branches en avance.
- Encourager les responsables des Branches à privilégier l'intégration des programmes dans leurs activités

➤ **Implication de la Gouvernance**

- Responsabiliser davantage le CP. Même à distance il peut travailler à condition que les membres mettent en place un planning des réunions et activités.
- Organiser des formations sur le rôle et responsabilité de la Gouvernance dans les activités de la Branche
- Organiser des séances de diffusion à l'endroit de la gouvernance à tous les niveaux

3. Les Branches les moins avancées

Après les descentes de suivi effectuées au cours des mois de juillet-août dans toutes les Branches, le constat a été tel que quelques-unes étaient beaucoup moins avancées que d'autres compte tenu de certains critères d'évaluation. Il s'agit notamment des Branches de Bujumbura-Mairie, Bujumbura-Rural, Kayanza, Kirundo, Makamba, Muyinga, Mwaro et Rutana. Toutefois, cette situation ne signifie pas qu'elles ne sont pas capables d'atteindre un bon niveau de développement. Loin de là. Les Secrétaires Provinciaux ont de bonnes idées pour les développer mais manquent la concrétisation de ces idées en termes d'activités. Pour relever ces Branches, il faudrait que le Siège apporte une assistance technique pour renforcer les capacités des staffs soit en matière de mobilisation des ressources, soit en matière d'encadrement des UC, en faisant aussi un suivi régulier des activités menées par les Branches.

Voici de manière globale l'état de santé actuelle de ces branches ci-haut citées.

a. Leadership

Toutes ces différentes Branches ont visiblement un problème de coordination des activités. Cela est essentiellement dû à un problème de manque de vision des SP et de la Gouvernance, une gouvernance qui a certainement besoin d'un renforcement des capacités en termes de vision CRB et d'encadrement des UC. Certains SP ont plutôt invoqué un problème de moyen de déplacement (Bujumbura-Mairie et Rural) pour aller dans les UC éloignées, d'autres ont soulevé une insécurité presque permanente, ou un relief très accidenté. Dans tous les cas, ils ne peuvent pas faire seuls tout le travail si la gouvernance n'est pas impliquée. L'implication de celle-ci résoudrait en partie ces deux problèmes. Les SP doivent se pencher sur cette question très cruciale de l'implication de la gouvernance dans les activités de la Branche.

L'autre problème non négligeable est que les SP de ces Branches naviguent pratiquement à vue à cause de l'absence d'une planification des activités. Même là où ces planifications sont faites, elles ne sont pas régulières. La conséquence du peu d'implication de la gouvernance, surtout communale, est que les SP coordonnent les unités collinaires par communication téléphonique avec le risque de ne pas connaître la réalité sur l'existence et le fonctionnement de ces structures à la base. Une lacune sérieuse s'observe aussi du côté de la diffusion des principes et valeurs du Mouvement alors qu'elle est plus que nécessaire. Les comités provinciaux et communaux doivent enfin être complétés là où ils ne le sont pas. C'est l'un des signes qui démontre le dynamisme des SP et le respect des statuts.

b. Partenariats Stratégiques

Quoique les opportunités pour nouer des partenariats stratégiques avec d'autres organisations soient nombreuses, on constate malheureusement que dans la plupart des cas, l'administration est parfois le seul partenaire de ces structures décentralisées de la SN. Toutefois, on peut dénombrer dans ces 8 branches une demi-douzaine de partenaires comme le RBP+ à Mwaro et Bujumbura Rural, PTLPC, le PAM à Kirundo et à Rutana dans le cadre du Food for work, le PNILP à Kirundo dans le cadre de la lutte contre la malaria. Le

reste des activités tourne autour des actions menées par les UC dans l'assistance des vulnérables ou consiste en la mise en œuvre des projets financés en majeure partie par les différents partenaires du Mouvement comme le projet Santé Intégrée à Kayanza. On constate donc que cette absence de partenariat va à l'encontre de la vision de la Croix-Rouge du Burundi qui est d'être leader dans le domaine humanitaire. La Branche de Bujumbura mairie qui a le privilège d'être à proximité de la plupart des sièges de presque toutes les organisations n'a paradoxalement aucun partenaire. La diffusion ciblée des principes fondamentaux pourrait, selon un des SP rencontré, être la solution à ce problème de manque de partenaires. Cependant, nous savons que dans toutes les Branches, il existe au moins deux diffuseurs formés et capables de faire ces diffusions. Il vaut mieux que les Branches commencent à compter sur leurs propres capacités au lieu d'attendre une intervention du Siège. Cela montre de la part des gestionnaires des Branches qui sont en arrière qu'il y a plutôt un problème de vision par rapport à l'autonomisation.

c. Mobilisation des ressources

Contrairement à une recommandation générale émise par le Comité National selon laquelle les cotisations doivent être collectées dès le mois de Juillet, pratiquement beaucoup de Branches parmi celles-ci n'avaient pas encore commencé cette levée de fonds à la mi-août. Quant aux IGR's, on peut dire que l'activité la plus lucrative pour certaines de ces branches concerne la location des salles de réunion (Bujumbura-Rural et Kayanza) avec les services connexes comme la restauration des participants. Il y a aussi un certain pourcentage perçu sur les fonds du projet PRIDE la où ce partenariat existe. Les volontaires ont pu aussi mobiliser pour le compte de la Branche de Bujumbura-Rural un pourcentage sur les perdiems qu'ils ont perçus mais cette source particulière de fonds est loin d'être systématique pour toutes les branches. Les UC de la Branche de Bujumbura rural ont été très dynamique car elles ont quand même pu déposer sur leurs comptes en guise de cotisation un montant non négligeable qui oscille autour de 9 millions. Seulement il persiste un problème de répartition de ces fonds conformément aux statuts. Dans la Branche de Makamba par exemple, il ya une ressource non exploitée. Il s'agit de l'ancien site de transit des expulsés. Ce terrain pourrait être utilisé pour le développement des IGR's et être un centre de rayonnement de la CRB à l'instar du centre polyvalent en chantier. Il suffirait que l'on encadre les volontaires des UC vivant aux alentours pour mettre en valeur ce site. Bref, les cotisations restent la principale ressource pour ces branches mais il faudrait que les SP songent à d'autres stratégies de mobilisation des ressources pour atteindre un certain degré d'autonomie.

d. Appropriation des Programmes

Le constat est vraiment très amer. Presque toutes ces branches ont un faible niveau d'appropriation des programmes malgré une bonne volonté affichée ici et là (Kayanza). La Branche de Makamba parvient quant même à toujours mobiliser les volontaires pour préserver les acquis laissés après les projets. A Rutana, le SP a une vue d'ensemble de tous les programmes développés dans sa Branche. La coordination se fait aussi. Mais la planification des activités n'est pas régulière.

e. Implication de la Gouvernance

Le constat est que dans toutes ces Branches, la gouvernance est globalement un peu laxiste sauf quelques exceptions où seuls les Présidents sont très actifs et collaborent étroitement avec les SP. Il est ressorti des entretiens eus avec les SP qu'il était nécessaire de renforcer davantage les capacités de la Gouvernance en termes de vision CRB et d'encadrement des UC. Les bureaux devraient aussi être construits là où il n'y en avait pas encore pour permettre à la gouvernance d'avoir un local pour travailler quand ils le souhaitent. Mais ce problème est presque résolu partout. C'est plutôt un problème de collaboration entre l'exécutif et la gouvernance ou un problème de disponibilité de cette dernière. A Kayanza, on peut tout de même signaler que la Gouvernance joue un rôle important dans la sensibilisation des volontaires à devenir membre et les membres des comités communaux participent activement dans la collecte des cotisations. La situation est entrain de s'améliorer aussi à Makamba car la Gouvernance a désormais compris son rôle et s'implique de plus en plus dans les activités. La Branche de Rutana doit revoir comment redynamiser les comités, surtout le comité provincial. La conséquence est que les réunions statutaires convoquées sont rarement tenues faute de quorum. L'important est qu'il y ait un échange régulier d'informations.

f. Action à mener

➤ Leadership

- Renforcer les capacités des SP et de la Gouvernance
- Organiser des formations et des échanges d'expérience où les Branches avancées viendraient partager leur expérience aux moins avancées
- Renforcer l'encadrement et assurer le suivi au quotidien
- Doter la Branche de Kayanza d'un SP titulaire
- Rappeler aux SP les termes de référence actualisés et faire plus de suivi dans ces Branches les moins avancées.

➤ Partenariats stratégiques

- Régler la question relative au Centre de Santé de Rutana
- Multiplier les partenariats stratégiques
- Inciter les Branches à exploiter toutes les potentialités en rapport avec les partenariats

➤ Mobilisation des ressources

- Organiser des formations sur comment canaliser les cotisations
- Inciter les SP à ouvrir les comptes des cotisations là où ils ne le sont pas encore
- Proposer un canevas de rapport des cartes et vignettes tel que demandé par les Secrétaires comptables
- Inciter la Branche de Makamba à entreprendre des actions pour la mise en valeur du site de Musenyi

➤ **Niveau d'appropriation des programmes**

- Développer des plans de diffusion ciblée
- Inciter les Branches à planifier leurs activités de façon régulière
- Renforcer des capacités des Branches dans la planification des activités liées à la réduction des risques de catastrophes
- Organiser des séances de formations des UC en gestion et leadership et aux principes du Mouvement

➤ **Implication de la Gouvernance**

- Planifier des visites du siège qui vont au-delà du chef-lieu de la Branche pour vérifier le fonctionnement des structures à la base
- Organiser des séances de diffusion à l'endroit des membres du Comité Provincial surtout à Rutana et Mwaro afin de redynamiser les comités
- Remplacer systématiquement les comités CR qui ne sont pas opérationnels
- Organiser des séances d'explication sur le rôle et responsabilités des membres des différents comités Croix-Rouge

Conclusion générale

Comme conclusion, on a constaté que les Branches visitées n'avancent pas au même rythme. Il y en a qui sont plus avancées que d'autres, qui se cherchent encore. Le siège devrait assurer le suivi à travers OD pour renforcer l'encadrement et le suivi pour que tous les SP aient une même vision et même langage sur l'avenir de leurs Branches et de la CRB à long, moyen et à court terme. Les parrains devront également faire un effort supplémentaire afin que la situation de chaque branche soit régulièrement connue. Il y a de la part des SP un problème d'harmonisation des vues par rapport aux différents documents de référence (plan stratégique 2010-2013, plans d'action annuels, stratégie de renforcement des UC, etc.). Les SP devraient mettre par écrit leur vision par rapport à ce qu'ils veulent que leurs Branches soient d'ici 2013. Une réunion d'explication et d'harmonisation des vues s'impose.