



Dynamique Paysanne Féminine (DPF)

Tél. : +243993855552

| E-mail : fem.dyna@yahoo.fr,

info@dpf-developpement.org

Web: <https://dpf-developpement.org/>

| Facebook et Twitter: [@ONGDPE](#)

LA POLITIQUE DE LA REDEVABILITE DE LA DYNAMIQUE PAYSANNE FEMININE/DPF



RÉSENTATION DE LA DPF

La Dynamique Paysanne Féminine, en sigle **DPF** est une organisation non gouvernementale de droit congolais de développement et de promotion des droits humains. Créée en 2009 sous l'initiative de Madame Michaël Buhendwa, c'est alors qu'en date du 01 Mars 2011, que la DPF a obtenue reconnue officiellement par le Gouvernement Congolais en notariant ses statuts, et en 2018, elle a obtenu sa reconnaissance au niveau national, sous l'arrêté n° 197/CAB/MIN/J&GS/2018 portant personnalité Juridique.

Elle a son siège social à dans le territoire de Masisi, Chefferie Bahunde, Groupement Mupfunyi Shanga, localité de Bweremana, village Nyabibale, et son Bureau National de Coordination, se situe dans la ville de Goma/Province du Nord-Kivu.

La principale motivation de la création de cette structure était d'améliorer le secteur agricole à travers des actions pratiques et accompagnatrices des initiatives locales. D'où son slogan : « **PRIORITE A L'AGRICULTURE** ».

Avec ses fonds propres et des financements extérieurs, la DPF a déjà exécuté plusieurs programmes et projets dans ses champs d'actions.

Tel que définis par ses statuts la DPF intervient dans 6 domaines clés : Sécurité Alimentaire, Santé, Éducation, Protection, Genre, et EHA (Eau Hygiène et Assainissement).

Avec une vision internationale, la DPF cherche à étendre ses champs d'actions en nouant des partenariats avec d'autres organisations locales, nationales, et internationales.

Aujourd'hui, les actions de la DPF ont déjà touché plus de 10.000 bénéficiaires (femmes, hommes).

LA REDEVABILITÉ

La Dynamique Paysanne Féminine est une organisation qui œuvre pour un monde juste. Plus nous demandons des comptes aux autres en terme de redevabilité, plus nous devons nous attendre à devoir en rendre à notre tour.



Pour la DPF, la redevabilité veut dire la possibilité d'être tenus pour responsables de nos actions en garantissant aux personnes et aux communautés avec lesquelles nous travaillons, un accès à des mécanismes pertinents par lesquels ils puissent nous demander des comptes vis-à-vis de nos actions.

En tant qu'organisation, de nombreuses parties prenantes s'intéressent à notre travail. Parmi celles-ci, on compte les communautés et les individus avec lesquelles nous travaillons, les organismes locaux avec lesquels nous sommes en partenariat, des bailleurs de fonds qui investissent dans notre travail, notre personnel et les membres de notre conseil d'administration. Nous nous efforçons d'être ouverts et transparents avec toutes ces parties prenantes.

Nous reconnaissons que la redevabilité a des incidences sur tous les aspects de notre organisation, qu'il s'agisse de la finance, de la communication, des ressources humaines, de la programmation, de la collecte de fonds et du marketing, ainsi que de la gouvernance. La redevabilité est donc une composante essentielle de notre organisation tout entière.

La redevabilité présente des avantages pour notre organisation. Elle permet à tous ceux qui sont concernés par nos actions et nos programmes de disposer d'un espace pour exprimer leurs opinions sur nos activités. Une boucle d'avis reçu, sous forme de commentaires, est ainsi créée pour nous permettre de distinguer ce qui est efficace de ce qui ne l'est pas. La redevabilité constitue une synergie de changement institutionnel qui renforce la performance de notre organisation. Ses retombées bénéficient non seulement aux parties prenantes, mais également à toute notre organisation.

En reconnaissant la valeur de redevabilité, la DPF met en place une nouvelle unité pour les normes et la conformité. Cette unité veillera à garantir que l'importance que nous accordons à la redevabilité transparait dans l'intégralité de notre travail. Elle contribuera à maintenir les comportements éthiques au sein de toute l'organisation, ainsi que les normes organisationnelles dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.

Cependant, si la redevabilité figure depuis longtemps dans les valeurs fondamentales de la DPF, elle s'est principalement manifestée dans des procédures et des mécanismes de gestion efficace. Cette manifestation s'est faite à travers une gestion financière rigoureuse,



un système de rapports et de surveillance, ainsi que dans tous les systèmes, les politiques, les procédures et contrôles qui régissent.

Comment la redevabilité auprès de nos acteurs clés doit-elle être réalisée

Dans nos interventions, procédures et méthodes, il y a quatre dimensions de la redevabilité qui sont prises en compte :

✚ Partage de l'information et transparence: Fournir des informations pertinentes en temps voulu aux parties prenantes et veiller à ce que les communautés et les personnes touchées par la crise soient informées de leurs droits, y compris de ce qu'elles peuvent attendre de la DPF en matière d'exécution de programmes et du comportement du personnel ;

✚ Participation et l'engagement des parties prenantes: Permettre aux principales parties prenantes de jouer un rôle actif dans les activités et les processus de prise de décision qui les concernent directement ;

✚ Mécanismes d'avis et de plaintes : Fournir à nos parties prenantes des mécanismes qui leur permettent de donner des avis ou déposer des plaintes, et d'avoir l'assurance que ces informations seront examinées comme il se doit et qu'on y donnera suite ;

✚ Évaluation et apprentissage : Surveiller et évaluer la progression et les résultats par rapport aux buts et aux objectifs ; intégrer de manière continue l'apprentissage dans l'organisation afin d'améliorer notre travail.

Ce document présente comment les différentes dimensions de la redevabilité peuvent être mises en pratique avec nos différentes parties prenantes, et notamment :

- Les personnes et les communautés ;
- Nos partenaires locaux ;
- Nos bailleurs de fonds, bénévoles et nos militants ;
- Notre personnel.

La redevabilité auprès des personnes et des Communautés

La redevabilité auprès des communautés et des personnes est essentielle pour les organisations comme la DPF qui supportent ou agissent au nom des personnes victimes de pauvreté, de catastrophes naturelles ou de conflits. La DPF et ses partenaires locaux



jouent un rôle important à travers des interventions pour la sauvegarde des vies, la réduction de la souffrance, le respect des droits, la réduction de la pauvreté et créer des moyens de subsistance. En revanche, les personnes les plus vulnérables ou en situation de crise n'ont souvent aucun accès aux mécanismes pour exercer un contrôle et ont peu d'influence sur notre organisation. En Conséquence, il est très difficile pour ces personnes de nous demander des comptes sur les interventions que nous réalisons en leur nom. Ce déséquilibre des pouvoirs nous confère une grande responsabilité. Renforcer notre redevabilité à l'égard de ces personnes et améliorer les mécanismes de redevabilité dans notre organisation, c'est donc un moyen de rétablir un équilibre des pouvoirs.

Rendre des comptes aux personnes touchées par la pauvreté ou les crises nous aide à mettre en place des programmes de qualité qui répondent aux besoins et aux priorités des gens et réduisent la probabilité d'erreurs, d'abus ou de corruption. Des mécanismes de redevabilité gérés de manière efficace nous permettent d'évaluer et d'améliorer la qualité de notre travail, ce qui profite à la fois à notre organisation et aux personnes affectées.

Les sept piliers du cadre de redevabilité envers les populations affectées



Redevabilité auprès de nos partenaires

La DPF collabore avec un réseau renforcé et diversifié de partenaires qui partagent la vision d'un monde juste et qui obtiennent des retombées pour les programmes et



l'influence politique d'une manière efficace et responsable. La DPF œuvre en partenariat avec des **organismes** nationaux qu'internationaux, tant religieux que laïcs, afin de lutter contre la pauvreté, répondre aux crises et susciter un changement observable. Le travail en partenariat consiste à apporter un soutien aux organismes afin qu'ils puissent mettre en place des projets en collaboration avec les communautés locales. Nos partenaires apportent des capacités, une connaissance approfondie du contexte local, de la langue et de la culture, tandis que nous apportons l'expérience, l'appui technique et le personnel et aidons beaucoup de nos partenaires à développer et renforcer leur rôle en tant qu'acteur de la société civile dans leurs communautés respectives.

Les partenariats équitables sont caractérisés par une redevabilité mutuelle entre partenaires. Pour y parvenir, nous devons nous efforcer de partager la prise en charge, le pouvoir et l'engagement au sein du partenariat. Parvenir à une redevabilité mutuelle implique de définir les principes selon lesquels nos partenaires et nous assumons nos responsabilités. Notre Politique de partenariat décrit ces principes et les met également en pratique lors d'accords formels conclus avec les partenaires, ce qui constituent un engagement envers des objectifs, des valeurs et des façons de travailler communes. En les définissant, chacun de nous accepte la responsabilité partagée de leur réalisation.

Redevabilité envers nos bailleurs de fonds, bénévoles et militants

Aujourd'hui, les actions de la DPF ont déjà touché plus de 10.000 personnes qui ont déjà bénéficié soit indirectement ou directement. Ce chiffre ne prend pas en compte ceux qui prennent part à nos campagnes d'action, de même que les parties prenantes du programme. Nous nous efforçons d'être ouverts et transparents avec tous nos bailleurs de fonds, bénévoles et militants, de les tenir au courant de notre travail et de les informer des retombées de leur soutien au moyen de mises à jour régulières sous format papier, par courrier et sur internet, notamment sur notre site internet et les médias sociaux. Nous rédigeons également de nombreux rapports pour nos bailleurs de fonds, bénévoles et militants, comme par exemple notre rapport annuel et les brochures de mises à jour pour les bailleurs de fonds.

Le comité de gestion et de coordination de la DPF a mis au point différentes stratégies pour mobiliser ses bailleurs de fonds, bénévoles et militants sur les questions de pauvreté et d'injustice sociale à l'échelle nationale. Il s'agit d'un aspect important de notre travail. Nous



informons régulièrement les militants qui ont pris part à nos actions, ou participé à des événements de lobbying, des résultats de notre travail lors des débats ou réunions techniques.

Les sondages menés auprès des bailleurs de fonds permettent de recueillir leurs avis afin d'identifier les expériences clés qui comptent pour eux dans les domaines suivants : missions, services aux bailleurs de fonds, collectes de fonds, gouvernance, transparence et communication, campagnes. Ces sondages fournissent donc des avis de la part des bailleurs de fonds sur nos interventions positives et celles que nous devons améliorer.

Redevabilité envers le personnel

Les membres du personnel sont habilités dans leur rôle à être responsable de leur performance et de leur perfectionnement professionnel et leurs managers les soutiennent lors de l'établissement d'objectifs clairement alignés et SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporels). La DPF s'assure que le personnel comprend les valeurs de la DPF, qu'il est guidé sur les compétences, les politiques et les procédures de l'organisation, et enfin qu'il est encouragé à traiter les autres avec dignité et respect. Les ressources humaines élaborent des politiques et des procédures conformes aux pratiques exemplaires en matière de Ressources humaines (principes de justice naturelle, d'équité et d'égalité), en partenariat avec la direction et qui sont conformes aux valeurs de l'organisation. La direction s'efforce de mettre en œuvre les politiques et procédures de l'organisation de manière équitable et cohérente, en travaillant en partenariat avec les Ressources humaines, tout en tenant compte des problèmes de sous-performance et de conduite du personnel. Le personnel est informé des mises à jour, des modifications et décisions pertinentes qui peuvent le concerner, de façon régulière et dans un cadre approprié et il est également consulté à ce sujet. Par exemple, les décisions ou les changements qui touchent le personnel sont communiqués lors de réunions individuelles avec la direction, de réunions d'équipe, des mises à jour de l'équipe de direction ou des séances d'information avec les RH.

La DPF s'efforce d'encourager la participation du personnel et cherche à construire un rapport de confiance solide entre les cadres, les employés et les représentants (qu'il s'agisse d'associations partenaires). Durant la mise en place du Plan stratégique, une consultation



générale se tient à tous les niveaux de l'organisation. Le personnel est incité à participer à la définition de l'orientation stratégique des activités avant même leurs mises en œuvre en participant à des groupes de travail tel que le groupe de pilotage sur la redevabilité, le groupe de travail sur l'innovation, etc. pour que chacun ait une politique globale et l'orienter à ce qui lui concerne.

La DPF a intégré un système de gestion de la performance qui offre aux employés la possibilité de recevoir régulièrement un avis sur leurs performances et leurs perspectives, et d'apporter ensuite leurs propres avis aux cadres. Le personnel est encouragé à exprimer ses préoccupations auprès de ses managers hiérarchiques qui, le cas échéant, les aideront à résoudre les problèmes de manière informelle.

Le personnel peut également demander conseil auprès des RH lorsque les problèmes n'ont pas pu être résolus de manière informelle. Lorsque les questions ne peuvent être résolues de façon informelle, le personnel a accès à des mécanismes de traitement des plaintes et d'appel en vertu de la politique appropriée, comme par exemple mesures disciplinaires, dignité au travail, dénonciation, fraude, corruption ou de pot-de-vin.

Chaque année, La DPF évalue la satisfaction et l'engagement du personnel. Les principaux résultats de cette évaluation sont analysés puis la direction entame une réflexion sur les changements à effectuer sur la base de ces résultats.

Nos engagements en matière de redevabilité

L'un des moyens d'encourager la redevabilité consiste à s'assurer que nous respectons des normes standards garantissant aux parties prenantes une qualité de service professionnelle acceptable. Un certain nombre de standards, de codes et de chartes ont été publiés pour améliorer de manière tangible et mesurable l'exécution des programmes humanitaires et de développement. Certains de ceux adoptés par la DPF sont énumérés ci-dessous. Consultez le site internet de DPF pour une liste complète : <https://dpf-developpement..org>

➤ La norme humanitaire fondamentale (NHF/CHS) sur la qualité et la redevabilité est certes une norme « humanitaire », mais elle s'applique à l'ensemble des actions de la DPF et constitue une base crédible pour évaluer les politiques et pratiques actuelles, détecter les lacunes, développer et élaborer un plan d'amélioration qui permettra de renforcer la qualité et la redevabilité.



➤ Charte humanitaire et standards minimum dans la réponse en cas de catastrophe – les « SPHERE standards », www.sphereproject.org. Cette Charte nous engage à respecter des standards minimums en matière d’approvisionnement en eau et d’assainissement, nutrition, aide alimentaire, abris et de services de santé. Elle fournit également des indicateurs nous permettant de mesurer notre performance dans les situations d’urgence.



Mouvement pour la Dynamique Paysanne Féminine
Bureau de coordination de programmes

Avril 2022