

LABARY

Publication bimensuelle d'information interne de la SNV-Niger N°37 Aout 2008

Accra

Le Forum parallèle des OSC, prélude au 3ème Forum de Haut Niveau

Le Forum parallèle des OSC, en prélude au 3ème Forum de Haut Niveau d'Accra sur l'évaluation de la déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide, s'est tenu à Accra du 31 Août au 1er septembre 2008. La SNV Afrique de l'Ouest et du Centre était représentée par des conseillers de la région, du Bénin, du Burkina et du Niger accompagnés des représentants de partenaires Social Watch/Bénin, Confédération Paysanne du Faso (CPF) et l'Association Nigérienne pour la Défense des Droits Humains (ANDDH).

(Lire pages 3 et 4)



Etes-vous Néerlandais ?

Editorial

La SNV se prétend être une organisation internationale. Est-ce vrai ? J'affirme que non ! Il reste beaucoup à faire pour y arriver. Nous faisons partie d'une institution avec un personnel international et avec un siège à 99% néerlandais. Par ailleurs, ce personnel international s'appelle dans notre propre terminologie le personnel local, à l'exception des expatriés. Certes, à la SNV-Niger seulement 3% du personnel est de nationalité néerlandaise, mais la culture organisationnelle est pour 97% de cette origine. Non seulement les Nigériens se sentent parfois mal à l'aise avec cette culture, mais aussi les autres conseillers non néerlandais, qu'ils viennent des pays africains, américains, asiatiques, européens ou océaniques. Même les Sud-Africains, les Belges et les Surinamiens néerlandophones rencontrent cette difficulté. Alors, c'est quoi le problème ?

Je vous dessine la culture d'une personne néerlandaise. Un Néerlandais ou une Néerlandaise est assez féminin. C'est-à-dire, ce n'est pas un type qui veut aller droit au but sans scrupules. Il essaie de trouver des consensus et il accepte des sentiments comme argument pour le choix d'une stratégie. Pour cacher sa féminité, il peut organiser une mission Berenschot, mais au fond il reste féminin. Avec cette déclaration je ne diminue aucunement l'importance de cette mission, mais je précise que ce bureau d'étude est aussi néerlandais et, par conséquent, de la même culture. Cette féminité se manifeste aux personnes des deux sexes, même si les femmes sont encore plus féminines que les hommes. Cependant, dans la description de la féminité dans ce paragraphe, un homme néerlandais est par exemple plus féminin qu'une femme nigérienne.

Le Néerlandais n'aime pas de grandes distances entre les couches hiérarchiques. Tout le monde doit agir selon ses responsabilités.

(Suite page 2)

Editorial (suite de la page 1)

La plupart de mes collègues ont compris que je n'apprécie pas qu'on m'appelle Monsieur le Directeur, mais que Niko convient. Je déteste les demandes d'audience. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'hierarchie. Vu nos antécédents publics, elle est même assez forte.

Le Néerlandais n'a pas trop peur de prendre des risques. Son origine commerciale l'en oblige. Spirituellement ou socialement il peut être très conservateur, tandis qu'il bouge dans les affaires. L'on pourrait dire qu'un Néerlandais a un peu l'esprit d'un El Hadj commerçant. Il peut être très attaché à sa religion ou couleur politique sans conditions et pourtant être en bonne relation avec ceux qui ont une autre conviction. Un bon exemple dans l'histoire est le commerce entre les Néerlandais et les Japonais pendant des siècles au moment où le Japon était hermétiquement fermé vers l'extérieur. Même si le Néerlandais est très convaincu de sa raison, il peut accepter que son client en ait une autre (tant qu'il paye).

Enfin, il est individualiste. L'intérêt de l'individu généralement prévaut. Je n'assiste pas au mariage du voisin parce que c'est l'anniversaire de mon fils.

En bref, j'ai expliqué ci-dessus l'esprit de notre siège, puisqu'il est pour 97% néerlandais. Je prends un petit risque en le disant, mais cela n'est pas grave, parce que je suis de la même culture. Le pire qui peut m'arriver est que l'on me vire.

La culture est un point de départ, une réalité. Elle n'est pas bonne ou mauvaise. Elle est tout simplement réelle. Pour ceux et celles qui sont là-dedans, elle est normale. Si un ukase tombe, je ne me soucie pas trop sur l'application, mais je le regarde dans l'esprit : que puis-je faire avec pour que le programme s'améliore ?

Les normes et valeurs au sein de la SNV sont déterminées par les contribuables Néerlandais. Il ne faut pas que nous nous faisons des illusions par rapport à cela. Seule l'internationalisation du siège changerait cette situation. Le jour où le siège intégrera des Vietnamiens, des Nigériens, des Népalais, des Péruviens et des Allemands à son sein, la SNV risque de devenir une organisation internationale. En attendant, nous sommes ce que nous sommes. Cela n'est pas mauvais, mais reconnaissons qu'au travail, en termes culturels, tous les employés de la SNV sont néerlandais.

Niko

Sommaire

La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide et le Forum Parallèle des OSC à Accra

Le Forum parallèle des OSC, en prélude au 3ème Forum de Haut Niveau

PLC : Un trajet spécifique pour des conseillers_ères SNV?

Trajet 2008 du PLC : sous le sceau du up-scaling.

Frameworks, results & accountability, la "fejjoada"

Code d'éthique SNV

LABARY

Avenue Zarmakoye Niamey
Tel 20 75 36 33 / 20 75 20 52
Fax 20 75 35 06

E.mail : niger@snvworld.org
Site web : www.snvniger.org

Coordonnateur de la rédaction

Souleymane Anza

Conception et mise en page

Souleymane Anza

Ont collaboré à ce numéro

Niko Pater

Laouali Sadda

Abdoulaye Barro

Bagué Hima

Rahila Arma

Rakia Gazibo

Tomas SERNA

La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide et le Forum Parallèle des OSC à Accra



Le Forum parallèle des OSC, en prélude au 3ème Forum de Haut Niveau d'Accra sur l'évaluation de la déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide, s'est tenu à Accra du 31 Août au 1er septembre 2008. La SNV Afrique de l'Ouest et du Centre était représentée par des conseillers de la région, du Bénin, du Burkina et du Niger accompagnés des représentants de partenaires Social Watch/Benin, Confédération Paysanne du Faso (CPF) et l'Association Nigérienne pour la Défense des Droits Humains (ANDDH).

C'est quoi la déclaration de Paris ?

La Déclaration de Paris est un ensemble d'engagements adoptés par 22 pays donateurs en mars 2005 à Paris. C'est une initiative novatrice qui a pour ambition de reformer les pratiques d'aides des donateurs et des bénéficiaires. A ce titre, cette réforme porte sur cinq principes majeurs: i) l'appropriation ou la maîtrise des politiques, stratégies et de la coordination des actions de développement; ii) l'alignement avec les stratégies nationales de lutte contre la pauvreté; iii) l'harmonisation des actions des donateurs auprès des bénéficiaires; iv) la gestion axée sur les résultats des ressources et des processus de décisions; v) la responsabilisation mutuelle des donateurs et des pays partenaires.

Pourquoi sommes-nous allés au Forum Parallèle des OSC d'Accra ?

Manifestement, en sa qualité d'acteur spécialisé dans la fourniture des services de renforcement

de capacités dans le monde du développement, la SNV est soumise à cet engagement et à ces principes. La SNV au niveau corporate s'est engagée dans ce sujet à travers des rencontres au niveau mondial, et a élaboré une feuille de route pour la participation à Accra. Ce podium devrait servir de piédestal pour la mise œuvre du canal de livraison 'advocacy'. C'est dans cette logique que la SNV Afrique de l'Ouest a pris le relais en prenant part à cette rencontre internationale. Cette participation visait à promouvoir la SNV et ses partenaires, à travers un cadre de rencontre et d'échanges et à prospecter des partenariats éventuels aussi bien pour la SNV que pour ses partenaires. C'est dans cette dynamique que le Niger a identifié les acteurs devant participer aux activités parallèles et au Forum et prospecté les opportunités de connexion commune des OSC Nigériennes pour Accra. Pour la participation à ce Forum, le choix s'est porté sur l'ANDDH au regard de l'expérience de collaboration et de son expertise, autour de la question du contrôle citoyen sur l'action publique. Ce sujet qui a fait l'objet de production commune de deux guides, a un lien intime avec certains principes de la Déclaration. Cette organisation a honoré sa présence au plus haut niveau de sa représentation en la personne de son vice président, qui a activement contribué à la réalisation des objectifs visés.

Que pouvons-nous retenir du Forum Parallèle des OSC d'Accra ?

Cette concertation des OSC en prélude au High Level Forum, se révèle être un cadre d'expression propice des OSC, des pays bénéficiaires d'aides et des partenaires au développement. A cet effet, la plupart des OSC et ONG étaient représentées, parfois au plus haut niveau. Plusieurs d'entre elles ont sans ambages mis à profit cette tribune pour communiquer et distiller des messages importants individuels ou communs. Des résolutions importantes ont été adoptées pour être présentées au Forum de Haut Niveau. Cette rencontre est non seulement un espace idéal pour nouer des partenariats mais aussi pour imprimer son image dans l'arène des organisations internationales. Pour cela, le canal de livraison advocacy devrait être d'avantage mis à profit et doté d'un contenu pour booster la notoriété et le leadership de la SNV.

Enfin, on serait tenté de dire SNV et OSC 'same fight' pour une aide plus efficace

Abdoulaye Barro

SNV-Niger/ANDDH

Partenariat sur le contrôle civique de l'action publique

Initiatives et perspectives

- La participation au Forum National sur la responsabilisation citoyenne

Le partenariat SNV /ANDDH a commencé en 1996, date à laquelle, la SNV a placé un conseiller technique auprès de l'ANDDH dans le but de contribuer à bâtir son armature organisationnelle et institutionnelle. Même si en 2003, la stratégie d'intervention de la SNV a changé avec le retrait des conseillers techniques des organisations partenaires, ce premier appui a été l'un des plus déterminants dans le développement organisationnel de l'ANDDH qui s'est positionné comme la structure de promotion et de protection des droits de l'homme de référence.

En 2007, la SNV et l'ANDDH ont participé au Forum National sur la responsabilité citoyenne, organisé par le Ministère du Développement communautaire. Y avaient pris part les organisations de la société civile, les partenaires techniques PNUD, Banque Mondiale, Bureau de la Coopération suisse, les organisations communautaires, les communes, etc.

Organisé par le Ministère du développement communautaire en partenariat avec le Collectif des Organisations des Droits de l'Homme et de Promotion de la Démocratie (CODDHD), sur financement du PNUD et de la Banque Mondiale, ce premier Forum a permis d'abord d'aider les participants à s'approprier le concept de la responsabilité citoyenne et d'identifier les stratégies et les domaines d'intervention aux niveaux national, régional et local. Il s'agissait de voir dans les différents domaines de la santé, de l'éducation, pour ne citer que ceux-là, ce que les citoyens organisés individuellement et ou collectivement peuvent entreprendre pour contribuer au développement communautaire et à la lutte contre la pauvreté.

- L'idée du Guide d'un Contrôle Citoyen de l'action publique et son élaboration par les deux partenaires

Suite à ce Forum National, la SNV a décidé de poursuivre cette initiative de renforcement de la démocratie et de la décentralisation, en élaborant des outils pratiques à même d'être utilisés par les différents acteurs.

C'est ainsi que l'ANDDH a été identifiée pour élaborer deux Guides de contrôle citoyen : le Guide du contrôle Citoyen de l'Action Publique édité en 2007 et le Guide du Contrôle Citoyen de l'Action Communale en cours d'édition en 2008.

Pour ce faire une équipe de trois personnes de l'ANDDH a été mis en place pour la conception et l'élaboration de ces deux outils. Il s'agit de Badié HIMA, Moussa Tchida et Moussa Ousseini. Côté SNV, la coordination a été assurée d'abord par Pierre Gravel, ensuite, par Kimba Amadou et Barro Abdoulaye. Il est cependant important de noter que toute l'équipe de la SNV (au niveau central tout comme au niveau déconcentré) a contribué à l'enrichissement et à l'amendement des deux guides. De même que l'atelier de validation du Guide du Contrôle Citoyen de l'Action Publique a vu la participation des organisations de la société civile et des ministères techniques sensibles tels que le ministère des enseignements secondaire, supérieur, de la recherche et de la technologie, le ministère de la justice, le ministère de la promotion de la femme et de la protection de l'enfant.

Le premier Guide est assez général et donne les outils conceptuels que les acteurs du Contrôle



Citoyen doivent adapter à chaque contexte (national, régional, départemental ou communal), à chaque domaine (agriculture, élevage, éducation, santé, eau, etc.). Dans le Guide Citoyen de l'Action Communale, il s'agit d'appliquer à la vie démocratique communale les outils conceptuels déjà élaborés dans le premier Guide.

- L'objectif d'un Guide du Contrôle Citoyen de l'Action Publique
A travers la conception et l'élaboration de ces

Guides les deux partenaires SNV/ANDDH entendent participer ainsi à l'approfondissement de la culture démocratique, de la promotion d'une citoyenneté responsable et de la gouvernance locale. La première expérience de la décentralisation à travers des organes élus s'achève bientôt avec des résultats plus ou moins mitigés, du désenchantement par-ci et de l'espérance par-là, mais des acquis tout de même indéniables. Il est alors important de capitaliser ces acquis, de tirer les leçons des échecs enregistrés en vue de jeter les bases d'une nouvelle mandature balisée et mieux cadrée pour éviter certains dérapages constatés et apporter des mesures correctives nécessaires. Le but ultime est de placer le citoyen au centre de la démocratie et de la décentralisation, en tant qu'acteur et bénéficiaire.

- Un atelier de formation/test de l'opérationnalité du Guide à Maradi

En vue de tester l'opérationnalité du Guide une première formation a été organisée par la SNV/Maradi à l'intention des conseillers municipaux, des organisations de la société civile et des acteurs des médias de la région. Organisé par Mainassara Chékaraou, le Conseiller Société Civile de la Région, la formation a été animée par les deux formateurs du partenaire ANDDH, en l'occurrence Badié HIMA et Moussa Ousseini. Ainsi, ces Guides Pratiques, les premiers du genre seront un outil dans la promotion du contrôle citoyen de l'action publique à l'usage des citoyens individuellement et collectivement pris. Il servira de boussole aux acteurs locaux dans la conduite des affaires locales à travers une gouvernance locale fondée sur un partage des rôles et des responsabilités.

- La participation au Forum d'Accra sur l'efficacité de l'aide :

L'ANDDH vient de participer aux côtés de la SNV, et de ses partenaires locaux du Bénin (Social Watch) du Burkina Faso (Plate Forme des producteurs), au Forum parallèle des Ongs sur l'Efficacité de l'aide à Accra. Cette participation a été préparée depuis le Niger avec la SNV-Niger, qui a contribué à la préparation des contributions et a permis de contribuer à la réflexion sur les conditions de l'efficacité, à travers des contributions écrites. Cette participation avait pour objectif, de contribuer à la visibilité des actions de la SNV et de ses partenaires, mais également de nouer des contacts qui pourront jeter les bases d'un partenariat futur avec plusieurs participants de l'Afrique et du monde. C'est ainsi que l'ANDDH a eu des contacts avec le le Directeur Exécutif de

Social Watch international, le Directeur international de IBON Fondation INC qui publie le Rapport Annuel sur l'aide, le représentant de la European Network on Debt and Development ,(EURODAD) le représentant de l'Agence Canadienne de développement international, le représentant de European Solidarity towards Equal Participation (Euro step), le représentant de la Canadian Coalition to end global poverty (CCIC), le représentant de Euro AID, et plus d'une vingtaine d'ongs africaines de l'Afrique du Nord , de l'Ouest et du centre.

Les échanges ont permis de comprendre les zones d'intervention de chacun et d'apprécier les points communs et ou complémentaires à même de jeter les bases d'un partenariat futur. Avec l'Agence canadienne de développement international, l'idée de publier les rapports annuels de l'ANDDH sur le site web de l'institution a été conclue. Avec le Directeur exécutif de Social Watch, les échanges ont permis de jeter les bases de la création de Social Watch au Niger. Notre participation à la cérémonie du lancement du Rapport Mondial sur l'aide de ROA a été l'occasion d'un échange avec le staff du ROA sur le rapport sur l'aide, ses modalités d'élaboration et de diffusion et surtout sur la nécessité de consacrer des études de cas spécifiques sur les pays africains. Des promesses ont été formulées de part et d'autres sur un échange permanent d'informations et de communication des rapports périodiques de nos deux organisations mais également la contribution de l'ANDDH à faire connaître le Rapport Annuel de ROA et contribuer à sa diffusion au Niger et ailleurs. Enfin, en ce qui concerne Eurodad qui va engager une concertation l'année prochaine pour aider à donner la vision du sud sur l'aide de l'Union Européenne, l'ANDDH s'est engagée à remplir le formulaire quand la concertation sera lancée.

Quelles perspectives de partenariat et de développement du Contrôle Citoyen, entre la SNV et l'ANDDH?

Après tout ce processus, des actions s'imposent pour aller de l'avant.

- La restitution en collaboration avec les OSC du Niger présents au forum et la contribution à l'animation du réseau des OSC sur l'efficacité de l'aide au Niger
- La poursuite de la collaboration SNV-ANDDH autour des questions de gouvernance à travers le renforcement du contrôle citoyen sur l'action publique: le partenariat doit aller au-delà de l'élaboration des guides,

- La finalisation de l'édition et la diffusion du second Guide,
- Une diffusion plus large auprès de l'ensemble des partenaires, les Ongs internationales, les structures communautaires locales, les structures des medias, les organisations de la société civile et les communes,
- Un plaidoyer auprès des autres partenaires de l'ANDDH et de la SNV pour la dissémination des outils du guide,
- L'organisation de sessions de formations de proximité au niveau régional et local
- L'organisation de fora régionaux d'échanges d'expériences sur les meilleures pratiques en matière de contrôle citoyen de l'action communale au Niger,
- Perspective de développement du CCAP dans les autres pays SNV,
- Appui à la création de Social Watch Niger. Le partenaire ANDDH avait déjà pris part à la rencontre Social WATCH Bénin à Cotonou en 2007.
- L'Appui au renforcement de la section Social Watch Niger et sa spécialisation dans le rapportage et le suivi évaluation de la SDRP du Niger à partir de 2009. Ce qui permettra à la future section du Niger de contribuer dans l'élaboration du rapport annuel 2009 de Social Watch international.

Dr Badié HIMA

Vice Président de l'ANDDH
 badiehima@yahoo.fr
 Cellulaires 00227 94850643/00227 93917080
 anddh@intnet.ne
 Siège ANDDH : Tel 00227 20732261

Témoignage officiel de satisfaction
 La SNV PF Zinder et divers partenaires ont reçu un témoignage de satisfaction du Collectif des Syndicats du Secteur de l'Education de Zinder. La cérémonie a eu lieu au DREN le vendredi 8 août sous le haut patronage du Gouverneur de la région de Zinder



Code d'éthique SNV

(Suite de la page 10)

Les employés qui occupent des postes qui les habilitent à recruter du personnel doivent appliquer cette règle.

Tout écart de conduite à l'endroit des femmes doit être signalé au Directeur National ou à la personne de confiance désignée conjointement par le VD et le CE.

Le harcèlement sexuel* est l'écart de conduite le plus flagrant, mais toute autre comportement insultant, blessant ou irrespectueux envers les femmes (et les hommes) aura de graves conséquences pour son auteur.

* Le harcèlement sexuel se définit comme étant des avances sexuelles malvenues, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle, directement lié ou pas à l'octroi ou au refus d'une rémunération, ledit comportement ayant pour effet d'interférer de façon déraisonnable dans la performance professionnelle des individus ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou agressif.

SIGNALEMENT DES INFRACTIONS

Si un agent a des raisons de croire qu'il peut y avoir ou avoir eu infraction au présent Code d'éthique, il lui faut signaler ces faits au Directeur National ou à son supérieur hiérarchique direct. Son rapport sera traité de façon confidentielle. S'il le souhaite et s'il en ressent le besoin, il peut contacter un responsable spécial ("vertrouwenspersoon") au niveau du Siège de La Haye, et éviter ainsi de devoir passer par ses supérieurs hiérarchiques de la SNV Niger. C'est ce responsable qui traitera sa plainte, remarque ou question.

Le non respect des dispositions du présent Code d'Ethique professionnel peut avoir des conséquences pour l'agent de la SNV. Cependant il lui sera donné l'occasion de s'expliquer.

Proposé par Rakia Gazibo, SNV Tahoua

Lisez et faites lire Labary, source d'informations sur la vie de la SNV-Niger, de ses clients et ses partenaires

Programme Leadership pour le Changement (PLC)

Un trajet spécifique pour des conseillers_ères SNV?

Pourquoi pas ? C'est une question qu'on peut bien se poser pour deux raisons majeures : 1) une implication encore insuffisante des conseillers et PC dans le déroulement du programme leadership et 2) une ambition légitime de "vendre" le PLC.

1. Depuis toujours, l'implication des conseillers et conseillères dans la mise en oeuvre du programme leadership a été recherchée ; d'abord en tant qu'accompagnateurs des leaders, à travers le coaching, pour concrétiser leur volonté de changement personnel et celui de leur organisation respective. Le remplissage du 360° feedback et l'exploitation des informations qui en résultent, les missions de supervision organisées par les facilitateurs_trices en direction des portefeuilles et la recommandation selon laquelle il est nécessaire d'aider les leaders à préparer les ateliers et ensuite à en partager les résultats avec leur staff sont autant d'initiatives pour renforcer cette implication des conseillers dans le PLC. Mais force est de constater que, après trois trajets effectifs, les résultats de cette implication sont encore en deçà des espérances. Toute analyse faite, nous estimons que cela est principalement dû à une insuffisance d'information sur la substance du programme lui-même. En outre, dans un portefeuille, il peut se trouver de conseillers_ères qui n'ont pas encore exercé le rôle de coach_e compte tenu du fait que les conseillers points focaux des organisations sont automatiquement les coaches des leaders ; à cela s'ajoute les départs et arrivées de nouveaux conseillers_ères, mouvements affectant pratiquement tous les PF. En somme, il se dégage cette impression que le PLC reste surtout l'affaire d'un nombre limité de personnes, sinon des seuls_es facilitateurs_trices.

Pour donner une réelle impulsion à cet important programme et maximiser les effets qu'on peut en attendre, il faudrait en partager davantage le contenu avec tous ceux et celles qui sont censés en assurer la fonctionnalité. Une formation ou un trajet spécifique doit être organisé au profit au moins d'un noyau de conseillers et conseillères réellement intéressés_es par le sujet et qui pourraient désormais prendre en charge l'accompagnement des clients au sein de leurs PF respectifs. De ce fait, il en résulterait une internalisation réelle mais ciblée, focalisée sur un groupe restreint (en lieu et place d'une internalisation voulue tous azimuts, généralisée mais qui reste superficielle). Qui plus est, l'existence d'un tel groupe serait un ressort important pour porter le programme leadership en dehors de la SNV. Sans compter que cela évit-

erait de se retrouver un jour totalement au dépourvu, comme en Guinée Bissau où tous les deux facilitateurs ayant reçu la formation de base en 2006 ont aujourd'hui quitté la SNV.

2. Le PLC est une initiative novatrice très importante dans laquelle la SNV a engagé beaucoup de moyens humains et financiers ; c'est un programme dont on peut être vraiment fier et qu'on peut valablement "vendre" aux autres organisations de développement. Au Niger, pour le moment, nous en sommes au up-scaling, comme l'a recommandé l'atelier de capitalisation tenu à Niamey en septembre de l'année passée. C'est à cet effet que:

- Nous avons mis au point un programme de formation de formateurs_trices (six personnes identifiées) avec lesquels nous déroulons le trajet 2008. Chaque atelier des leaders est précédé d'une formation de ces formateurs sur le même contenu, ce qui permet de mieux asseoir leur apprentissage.
- Nous projetons l'organisation en octobre d'un atelier d'information des PTF sur le PLC et sa valeur ajoutée dans l'appui au développement.
- Nous avons besoin également de peaufiner la préparation matérielle des ateliers. Il s'agira ici de finaliser et éditer les agendas et plans de séance des ateliers, valider l'agencement des modules compte tenu de toutes les réactualisations intervenues entre temps et constituer une valise de formation PLC incluant une caméra pour capturer et archiver certains moments exceptionnels au cours des ateliers.

Jusque là nous parlons de up-scaling c'est-à-dire rendre disponible un groupe de personnes (LCB) qui pourraient, avec notre accompagnement au début, organiser des trajets au profit d'autres PTF. Mais il se peut très bien que la SNV, propriétaire du programme Leadership, assure directement cette prestation aux autres bailleurs, moyennant finances (mobilisation des ressources).

En somme, promouvoir l'appropriation du contenu du PLC par un plus grand nombre de conseillers_ères s'avère important pour garantir la pérennité de ce programme à l'interne et assurer une plus grande qualité de notre travail ; cela devient une nécessité dès lors qu'on ambitionne de "vendre" ce programme à d'autres institutions qui accompagnent le développement à travers le renforcement des capacités des acteurs clés.

Laouali Satta – PF/PLC NE

Trajet 2008 du PLC : sous le sceau du up-scaling.

L'une des principales recommandations de l'atelier de capitalisation du Programme Leadership pour le Changement (PLC), tenu à Niamey en septembre 2007, était de "procéder à son up scaling" compte tenu de l'état de maturation et de consolidation des supports et outils qui lui sont liés. C'est ce à quoi, au Niger, nous nous sommes attelés à travers la mise en place d'un groupe de formateurs-trices. Plusieurs étapes ont marqué le déroulement de ce processus.

1. D'abord, il a été demandé à chacun des cinq (5) portefeuilles (PF) d'identifier trois personnes répondant à un certain nombre de critères et intéressées de devenir des facilitateurs_trices du programme leadership, de leur soumettre une note d'information sur les tenants et aboutissants du PLC et de s'enquérir de leur intérêt. Douze dossiers ont été ainsi réceptionnés et analysés. Nous (l'équipe de facilitation PLC) avons privilégié deux critères (un niveau d'études supérieures et au moins cinq ans d'expériences en matière de formation/facilitation des ateliers) pour finalement retenir six candidats (dont deux femmes parmi lesquelles une leader de la promotion 2005). Puis, une rencontre d'information a été organisée avec les intéressés pour discuter davantage des objectifs et modalités de cette collaboration.

2. Après cette étape, nous nous sommes attachés à finaliser le programme de travail ; ce qui a consisté à élaborer des plans de séance pour le premier atelier (leadership de soi) et à préparer la documentation y afférente. Il faut préciser que nous avons retenu comme option de travail d'organiser, pour chacun des trois ateliers qui composent un trajet, une formation des formateurs (FdF) avant de recevoir les leaders la semaine suivante et dérouler l'atelier comme d'habitude. C'est-à-dire que les formateurs, constitués en groupes de deux, se répartissent les modules, exploitent la documentation disponible et simulent une présentation. Une telle démarche permet d'asseoir l'apprentissage des formateurs_trices sur une pratique préalable et donc de lui assurer une meilleure assise. C'est donc ainsi que le premier atelier des leaders s'est tenu à Maradi du 25 au 29 Août, après la formation des formateurs intervenue la semaine d'avant. Il importe d'ajouter que chaque journée s'était achevée avec une séance de feedback sur les prestations, d'abord de nous facilitateurs à eux formateurs



(pendant la semaine de la FdF) et inversement (pendant l'atelier des leaders). Beaucoup de suggestions constructives avaient été échangées à l'occasion, ce qui a considérablement renforcé notre satisfaction mutuelle. Ainsi, c'est sur une note d'optimisme et d'engagement que nous nous sommes donnés rendez-vous pour le deuxième atelier (leadership de l'organisation) à compter du 17 Novembre, selon le même schéma.

3. En plus des trois ateliers prévus, il a été convenu de réfléchir sur la forme organisationnelle et fonctionnelle que les formateurs_trices vont mettre en place pour assurer la gestion des partenariats avec d'autres bailleurs intéressés au programme. Le principe de les accompagner pendant une année a été retenu pour assurer la qualité des premières prestations qu'ils vont réaliser. D'ailleurs, l'atelier d'information des PTF sur le PLC que nous comptons organiser en novembre 2008 se présente comme une excellente opportunité de créer les contacts entre ces formateurs et les potentiels bailleurs que pourrait intéresser le programme.

Tel est en ce moment "l'état des affaires" pour ce qui concerne le up scaling du PLC. Nous pouvons légitimement fonder beaucoup d'espoir sur un succès de ce processus qui a encore du chemin devant lui. Et pour rendre à César ce qui lui appartient, il faut savoir que Aïchatou Assane (du CS FEMAC, cabinet engagé comme LCB depuis les formations de base) constitue le moteur de ce processus. C'est sous son lead que la FdF a été pensée, organisée et mise en œuvre ; cela a été pour nous autres facilitateurs une expérience de plus et pas la moindre. Nous lui en savons gré.

Laouali Satta – PF/PLC NE

Frameworks, results & accountability, la "feijoada"

Niamey 23 juin, nous sommes venus de Bissau pour travailler quelques jours avec les collègues du Niger sur la santé, l'éducation, le cajou et l'oignon à l'hôtel Homeland où je vous écris. Gilbert, Roger et Kim, nos consultants, nous ont aidés à améliorer nos strategic choice frameworks, dans un effort supplémentaire qui vise optimiser nos pratiques et les orienter « for results ». J'ai partagé avec eux quelques propos et je vous envoie quelques lignes sur l'objet de ce défi, à savoir, être « accountable for results ».

Si nous étions des business men, nous serions venus à Niamey pour définir des produits pour le marché. Si nous étions des hommes politiques, nous serions en train d'affiner notre programme électoral. Dans le premier cas, plus tôt ou plus tard nous allons recevoir un feedback du marché : notre produit sera bien vendu ou non. Dans le deuxième cas nous allons recevoir le feedback des électeurs : nous allons gouverner ou bien nous enfoncer dans l'opposition. Si notre produit ne se vend pas, notre entreprise risque de fermer, si nous perdons les élections, notre parti aura des problèmes. Mais nous qui travaillons pour réduire la pauvreté, d'où recevons nous ce feedback ? du ministère néerlandais ? du contribuable néerlandais ? des populations touchées par la pauvreté qui sont l'objet de notre travail, notre « marché »?

En fait nous ne recevons pas de feedback. Nous ne sommes pas accountabilitys. C'est la particularité de travailler dans la lutte contre la pauvreté. Nous appartenons à une grande famille d'éléments qui ont tous le même énorme but. La responsabilité de nos résultats est donc collective. Nous partageons cette responsabilité avec toutes les autres agences qui travaillent et gèrent des fonds destinés à la même chose. Et elles sont nombreuses ! J'ai compté une dizaine d'ONGs et d'institutions d'appui au développement seulement dans le court chemin entre l'hôtel où nous sommes et le bureau de la SNV Niger.

J'emprunte un exemple sympathique pour illustrer cette idée. Connaissez vous la feijoada ? C'est un plat guinéen très savoureux à base de riz, de porc et d'haricots. Certainement ça vous est arrivé de manger trop de niébé. Et vous connaissez les effets d'un tel abus. Ça vous est aussi arrivé de prendre un ascenseur. Voici l'exemple d'un consommateur de feijoada: « Imaginez un enfant grossier. Il est dans un ascenseur avec un autre enfant, doit-il réprimer son ventre ? La réponse est oui, pour éviter l'extrême désapprobation de l'autre enfant. Maintenant imaginons

qu'il est dans un ascenseur plein d'enfants. La motivation de se réprimer ne sera pas si forte, puisque les autres enfants de l'ascenseur ne sauront qui blâmer ». Si vous étés seul avec votre camarade, il vous indexera automatiquement. Voici l'accountability.

Dans l'ascenseur des institutions d'appui au développement et pour la réduction de la pauvreté nous sommes très nombreux. « C'est pourquoi quand les objectifs ne sont pas atteints, personne ne peut être jugé accountable.

Les citations, et l'exemple de l'ascenseur sont de *The white man's burden*, de William EASTERLY un éminent économiste dont je vous recommande fort la lecture. Pour éviter la responsabilité partagée, pour être accountable for results, comment faire concrètement ? Il faut certainement prendre un ascenseur avec moins de monde.

Pensons ici, à nos processus de validation des frameworks par secteur (éducation, santé, cajou, coton, oignon,...) que nous avons affiné ces jours à Niamey. Imaginons les autres grandes agences comme Plan, Oxfam, UNICEF, les Ministères de la santé, de l'éducation, et tant d'autres en train d'élaborer leurs propres frameworks. Eux tous ont mené des démarches dans ce sens. A l'intérieur de l'ascenseur des intervenants de l'éducation chacun a son framework, ainsi que dans celui de la santé, et celui du coton, des produits maraichers, etc. Et curieusement, tous les frameworks de l'ascenseur des intervenants du secteur ont le même objet. Par contre chacun a sa façon de le designer, de l'organiser et de le présenter. Nos consultants aussi y ont créé le leur. Il y en a même des frameworks qui ont leur propre langage ou jargon spécialisé. La famille des organisations et des consultants est vaste et diverse. Elle partage peu.

Imaginons maintenant que -d'après notre diagnostic des acteurs -, nous choisissons celui ou ceux qui mènent vraiment le leadership dans le secteur. Par exemple, que dans la santé je choisisse le Ministère de la Santé, et peut-être l'OMS. Je pars les rencontrer et j'étudie leur Framework. Imaginons que je prends mes priorités, les outcomes que nous voulons atteindre à travers l'effort de nos clients, les outputs que j'envisage, les clients, etc., et que je les croise avec leur Framework. Imaginons que nous arrivons à partager et travailler au quotidien avec le même. Nous arrivons à des compromis : je me porte responsable de cet outcome et de cet autre...

(Suite page 10)

Faisons connaissance avec notre code d'éthique

Le Code d'Ethique énonce un ensemble de règles de comportement, de principes, de normes, de valeurs éthiques régissant la conduite individuelle et collective pour l'ensemble des employés de la SNV Niger dans le cadre de leur mission au sein de la SNV. Le code d'éthique contribue à développer une culture d'entreprise basée sur la confiance, la transparence et l'équité mais également de consolider et de renforcer l'image positive de la SNV Niger. Cette image ne peut être atteinte que par la participation de tous les employés de la SNV Niger à travers le respect et l'application des principes du code d'éthique dans leurs activités quotidiennes.

QUELQUES EXTRAITS DU CODE D'ETHIQUE

Conflit d'intérêt

Il se peut, dans le cadre de l'exécution de nos activités, qu'un conflit d'intérêts surgisse entre un projet et son groupe cible, ou encore entre différents groupes cibles. Dans ces cas de figure, les projets doivent tenter d'identifier les conflits d'intérêts potentiels et les éviter dans la mesure du possible.

Si malgré tout, un conflit d'intérêt survient de façon inévitable, la considération majeure sera de s'efforcer de traiter équitablement tous les groupes cibles concernés. Les projets SNV ne devront jamais placer injustement leurs intérêts au-dessus de ceux de leurs groupes cibles.

Intérêt personnel

Nous nous engageons:

- à ce que nos intérêts personnels n'entrent pas en conflit avec nos devoirs vis-à-vis de la SNV ou les devoirs de la SNV vis-à-vis de sa clientèle;
- à ne jamais être impliqués dans aucune transaction, négociation ou contrat au nom de la SNV dans lesquels nous mêmes, un parent ou un ami a des intérêts, sans l'avoir pleinement exposé par écrit et avoir obtenu au préalable une autorisation expresse du Directeur National ou du Responsable de Programme SNV concerné;
- à ne jamais accepter tout emploi, consultation, tâche consultative ou partenariat en dehors de la SNV ou de ses projets, sans avoir obtenu au préalable une autorisation expresse du Directeur National ou du Responsable de Programme SNV concerné ;
- La SNV s'engage à tenir compte de ses obligations contenues dans les contrats et le statut du personnel.

Présents et gratifications

Afin de préserver l'indépendance de notre Organisation, nous nous engageons:

- A ne jamais solliciter, accepter ou encore offrir à tout groupe cible, homologue, organisation partenaire, fournisseur ou contractant, actuels ou potentiels de la SNV ou d'un de ses projets, toute faveur, présent, réception ou toute autre forme d'avantages dont l'importance et la fréquence sortent du cadre normal du contact professionnel;
- A ne pas recevoir ou offrir quoi que ce soit qui puisse fausser notre indépendance de jugement ou nuire à la réputation de la SNV;
- A respecter scrupuleusement en toutes circonstances et en tous lieux les normes ci-dessus édictés.

Toutefois, à condition de nous y conformer, nous pourrions accepter (mais non solliciter) ou même offrir des réceptions normales dans le cadre des relations professionnelles et lors de célébrations traditionnelles, accepter et offrir des présents pécuniaires ou non monétaires de modeste valeur conformément aux us et coutumes en vigueur dans notre lieu d'emploi.

Tout avantage personnel qu'un agent ou sa famille offrira ou recevra, qui sort du cadre normal, professionnel devra être signalé par écrit dans un délai de trois jours ouvrables à la personne qui reçoit ses rapports en temps normal. Cette dernière devra rapidement en accuser réception.

En tout état de cause, nous nous engageons à ne pas accepter des avantages quels qu'ils soient des fonds ou unités d'investissement créés par un groupe cible, des fonds ou unités d'investissement dont la SNV ou un de ses projets est l'exécutif, l'administrateur ou le mandataire, sans autorisation écrite préalable du Directeur National de la SNV Niger. Ladite autorisation a peu de chances d'être accordée à moins qu'il ne s'agisse d'un avantage sans valeur pécuniaire.

Sensibilité aux questions du genre

La réduction des inégalités dans les rapports hommes-femmes et le renforcement des capacités des femmes sont parmi les objectifs principaux de la SNV. Le genre est un axe transversal dans toutes les actions de la SNV.

La SNV défend et promeut le rôle de la femme au sein de l'organisation.

La SNV est un employeur en faveur de l'égalité des chances. Toutefois, à qualifications égales entre candidats, préférence sera accordée aux candidats de sexe féminin.

(Suite page 6)

Annonces

Recrutement

C'est avec joie que je vous informe qu'à l'issue du test de sélection interne organisé le 25/07/2008 à Maradi, les candidates retenues sont les suivantes

- Rakiatou Gazibo, conseillère medior Fruits & Légumes, portefeuille Tahoua
- Salamitou Dioffo, conseillère medior Fruits & Légumes, portefeuille Maradi

Je leur souhaite plein de succès et de courage dans l'accomplissement des nouvelles fonctions.

Naissance

Fille de Ouma Kaltoume Moustapha conseillère portefeuille Niamey 1, née le 28 juillet 2008.

Mariage

Je vous informe que

- Hassane Issa GSO Tahoua
- Kimba Amadou, conseiller, portefeuille Tahoua

ont convolé en justes noces en août 2008. Aux noms de tous et toutes, je souhaite heureux ménage aux jeunes mariés.

Décès

Nos sincères condoléances à :

- Rahila Arma, HRO, suite au décès de son fils le 25/07/2008
- Ibrahim Ousmane, suite au décès de son père le 11/09/2008
- Mahamane Idrissa, suite au décès de sa belle mère le 21/09/2008

Que l'âme des disparus repose en paix – Amen

Rahila Arma HRO, SNV/Niger

Frameworks, results & accountability, la "feijoada" (Suite de la page 9)

Nous indexons certains indicateurs du Framework du secteur (bien cernés géographiquement s'il le faut bien sur). Nous partageons nos choix et nos compromis. Si nous avons besoin de ces mêmes acteurs pour notre cycle d'action (notre deuxième A), alors ces compromis deviendront facilement des MoU.

Imaginons que effectivement nous utilisons tous le même Framework dans notre secteur stratégique, nous avons partagé nos choix, nous avons pris connaissance des défis des autres, nous sommes arrivés à des compromis. Les autres acteurs en font de même. Nos choix sont connus et nos engagements reconnus. Nous pouvons alors quitter l'ascenseur de la responsabilité collective et prendre enfin notre propre ascenseur. Et nous concentrer à l'intérieur !

Tomas SERNA Guinée Bissau

Rions-en

Un prêtre dit à son copain rabbin :

- J'ai un truc pour manger gratuit...
 - Super ! Dis-moi comment tu fais ?
 - Je vais au restaurant, assez tard, je commande entrée, plat de résistance, fromages, dessert, et ensuite je prends mon temps avec un café, un cognac et un bon cigare, et j'attends la fermeture. Comme je ne bouge pas, quand presque toutes les chaises sont déjà sur les tables, le garçon vient vers moi pour me demander s'il peut encaisser; alors je lui réponds que j'ai déjà payé à son collègue qui est parti ! Et le tour est joué !

le rabbin :

- Génial ! on essaie demain ?
 - Ok

Le lendemain les deux compères vont au restaurant : entrée, plat de résistance fromage etc... Le moment de la fermeture arrive, le garçon demande s'il peut encaisser, le prêtre lui répond - Désolé, mais on a déjà payé l'addition à votre collègue qui est parti... et le rabbin rajoute :
 - Et puis d'ailleurs j'aimerais bien qu'on nous rende la monnaie...

Deux routiers arrivent devant un tunnel... Le chauffeur dit à son collègue :

- Attends, on a un camion de 3,50 m et le tunnel n'en fait que 3,40...

L'autre fait:

- Mais non, c'est bon, une fois, on passera !! Et il appuie un grand coup sur l'accélérateur. Evidemment, le toit du camion se coince dans le tunnel. Au bout de 10 heures après, un immense bouchon se forme derrière le camion. Un français passe et double tout le monde, puis, en voyant les routiers bien embêté, il leur dit:

-Dégonflez les pneus et ça passera...

Et les 2 routiers s'écrient en coeur :

-Mais non, couillon ! C'est pas en bas que ça coince, c'est en haut !!!

C'est un général qui inspecte différents régiments .Il arrive devant celui des fantassins.

- Soldat ! A quoi sert ce fusil ? hurle le Général.

- A fusiller, mon Général !

Le Général continue sa ronde et passe devant un régiment d'artilleurs.

- Soldat ! A quoi sert ce canon ?

- A canonner, mon général !

Notre général continue son inspection. Il déboule devant le régiment de blindés.

- Soldat ! A quoi sert ce tank ?

- A tankuler mon général !