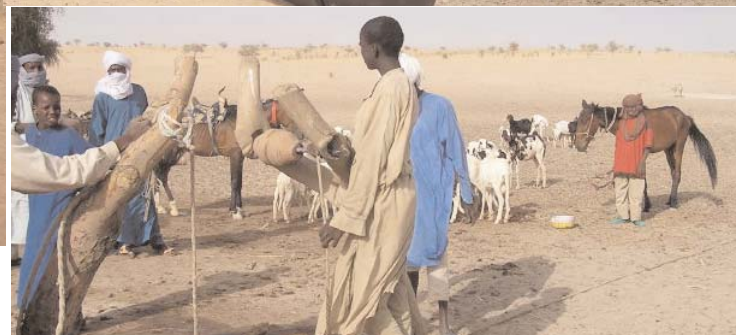


# LABARY

Publication bimensuelle d'information interne de la SNV-Niger N°26 aout 2006

Tesker

L'expérience réussie d'un appui intégré à une commune rurale



Mot d'au revoir de la directrice par intérim de la SNV Niger.

Après trois mois à la tête de la SNV Niger, me voilà à la fin de ma mission. Ces trois mois passés parmi vous m'ont permis d'observer, d'admirer et d'apprécier la qualité des femmes et des hommes de la SNV Niger. J'ai été beaucoup frappée et émerveillée par les dénominateurs communs qui prévalent au sein des différents pays de la SNV, du reste ceux que j'ai eu l'opportunité d'y résider ou de visiter et que j'ai retrouvés au Niger. (Suite page 2)

## Sommaire

- Tesker.....PP 3-4
- SNV-Niger : accompagnement sans frontières.....P 5
- Réunion du groupe GRN..P 6-7
- Courrier des lecteurs.....P 10

Le nouveau Directeur de la SNV-Niger, Pater Nikolaas a pris fonction le 1 er septembre 2006. Il remplace à ce poste Hadizatou Yacouba, promue Directrice de la SNV Burkina Faso

## Mot d'au-revoir (suite de la page 1)



Ces dénominateurs ont pour noms :

- L'engagement, l'enthousiasme et la détermination du personnel SNV ; en effet le personnel ne se limite pas aux heures conventionnelles de travail : j'ai vu fréquemment des gens travailler bien au-delà des heures normales de travail et les week end.
- Le sentiment d'appartenance à une organisation, je dirais même une famille.
- L'orientation vers des résultats de qualité
- L'ambiance au sein de la SNV

Ces différents aspects constituent des paramètres déterminants de la bonne image dont jouit la SNV au Niger.

Nous avons le devoir et la responsabilité, chacun pris individuellement et de façon collective, de développer cette image et de la perpétuer. La

bonne gouvernance prônée par la SNV doit être une sorte de miroir reflétant l'image de la SNV. Je lance un vibrant appel à tous les collègues pour en faire leur credo et leur cheval de bataille dans les conseils qu'ils prodiguent aux clients et partenaires de la SNV-Niger.

Les trois mois passés ici, m'ont paru très brefs parce que bien des choses que je pensais pouvoir finaliser avant de prendre congé de vous, sont encore en chantier, mais c'était sans compter que nous travaillons dans un large environnement avec différents systèmes. Néanmoins de grandes avancées ont été faites et je pars confiante que leur aboutissement n'est qu'une question de jours.

Pour finir, je quitte satisfaite non seulement de ma modeste contribution au programme de la SNV-Niger, mais surtout du fait que je laisse la SNV-Niger en de bonnes mains. J'ai bonne confiance que le programme se développera dans le bon sens, étant donné que je passe le témoin à Niko Pater, est un directeur expérimenté, et qui de surcroît n'est pas étranger à la SNV-Niger.

Je souhaite plein succès à Niko et bon vent à la SNV-Niger.

**Hindatou**

## Réunion du Groupe MAP (suite de la page 8)

**Actions thématiques programmées :** Le groupe a noté la pluridisciplinarité des conseillers qui composent l'équipe et pour mettre à profit ces différents expertises, il a été proposé de solliciter de la part des conseillers et au cours de nos rencontres des interventions spécifiques thèmes portant sur nos activités (micro finance, chaîne d'approvisionnement, qualité, traçabilité, etc. ). Portée à leur connaissance et enrichie par les échanges des collègues, la communication fera l'objet d'une publication dans les principales revues disponibles. Le programme 2006 résumé dans le tableau ci après montre le cadre d'intervention prioritaire arrêté par le groupe lors des différentes rencontres.

**Bassirou SARR**

AXES	ACTIVITES
<b>Axe 1 :</b> Revue des programmes et Redynamisation du GMAP	Révision du programme de Maradi
	Proposition de suivi provisoire des clients de J D Sam et de Mohamed Saydatou au MT
	Le positionnement dans le genre des conseillers MAP dans chaque région : Quelle stratégie
	Echanges et recherche de synergie sur les différentes initiatives dans les différents portefeuilles
<b>Axe 2 :</b> Capitalisation des acquis du MAP	Complément de l'effectif des conseillers MAP
	Revue des différentes publications et rapport spécifiques
	Participation aux Echanges du Dgroup
<b>Axe 3 :</b> Stratégie MAP Niger suivant le document d'accord de SNV world et de la stratégie régionale discutée lors de la dernière rencontre de juin 2006	Actions thématiques programmées (ATP)
	Analyser la nouvelle orientation 2007-2015
	Analyser les minutes de la rencontre de juin de la région
	Résultats du MAP Niger
<b>Axe 4 :</b> Dynamique inter PA réalisé	Proposition d'un draft de stratégie du pays
	Initiative d'une rencontre inter PA avec 2 participants (lettre adresser au CFP et au MT)
	Proposition de suivi provisoire des clients de J D Sam et de Mohamed Saydatou au MT
	Le positionnement dans le genre des conseillers MAP dans chaque région : Quelle stratégie

Tesker

## Appui intégré à une commune en zone pastorale

En vue d'affronter le défi de la décentralisation en zone pastorale, d'enrichir le programme "pastoralisme" de la SNV Niger et d'intégrer davantage les différents domaines de pratique, la SNV Zinder a donné une suite favorable à la demande d'appui de la commune de Tesker. Cet appui concerne une contribution à la mise en œuvre de la décentralisation (RALG), de la mise en place d'une Commission Foncière Communale (Cofocom) (GRN) et la promotion de l'économie locale (MAP). La commune de Tesker est située en zone pastorale (bande nord de la région de Zinder) et fait partie du vaste département de Gouré.

Puisqu'il s'agit d'une première initiative en zone pastorale, la SNV Zinder a approché plusieurs partenaires oeuvrant dans le pastoralisme afin de bénéficier de leurs expériences, de créer des synergies et d'approfondir les réflexions sur la dynamisation d'un développement multisectoriel au niveau communal. La proposition de la SNV d'accompagner la commune a été appréciée par les partenaires car les interventions de ces derniers se basent uniquement sur une approche communautaire (ex. renforcement des capacités des éleveurs, appui au fonçage des puits d'eau, amélioration de la santé animale, élaboration des microprojets).

Deux missions conjointes ont été effectuées dans la commune. La première mission a permis d'identifier les acteurs-clé et les enjeux de la commune et d'élaborer une première stratégie d'accompagnement. La deuxième mission avait comme objectif d'informer et de former le conseil municipal sur le bon fonctionnement d'une commune et de recueillir des données sur sa situation hydraulique (PSSP Z) .

### Les caractéristiques et les contraintes de la commune pastorale de Tesker

La commune de Tesker couvre une superficie de 71.152 km<sup>2</sup> et sa population est estimée à 26 539 habitants. La densité des populations y est très faible (0,37 habitants/km<sup>2</sup>) et l'habitat dispersé. Cette population est composée de cinq communautés pastorales: les Toubou Teda, les Toubou Azza et Dazza, les Peuls, les Touaregs et les Arabes. Ces communautés sont organisées autour de chefs de groupement dont les ressortissants peuvent se trouver sur plusieurs entités adminis-



tratives (communales). Elles vivent essentiellement de l'élevage de chameaux, de gros et petits ruminants. Vues l'hétérogénéité et la variabilité des ressources en pâturage, l'élevage est essentiellement mobile (transhumance).

Les relations au sein et entre les différentes communautés sont troublées par de nombreux conflits, notamment par rapport à l'utilisation des puits d'eau et ses équipements (poulies, abreuvoirs, à l'exploitation des ressources naturelles, (pâturage) et au vol de bétail. Ces conflits menacent la cohésion sociale indispensable au bon fonctionnement de la commune. Comme dans d'autres communes de la zone pastorale, les populations à Tesker ont un faible accès aux services de base. Par exemple, le seul et unique centre de soins basé à Tesker est situé à plusieurs heures, voir à plusieurs jours de chameaux, des différentes localités. Jusqu'à présent l'effectif de la population n'est pas maîtrisé.

Le territoire de la commune de Tesker est identique à celui du poste administratif, ce qui fait qu'il y a deux autorités administratives sur place (le chef du poste administratif et le maire de la commune). Parmi les anciennes tâches du chef de poste, plusieurs ont été transférées au maire. La population comprend insuffisamment les enjeux et les effets de la décentralisation. Le chef de poste jouit encore de la confiance de la population car il garantit la sécurité dans une zone caractérisée par de nombreux conflits et une forte présence des armes. **(Suite page 4)**

Les problèmes de la commune sont multiples. Elle ne dispose pas d'un SG, d'un secrétariat municipal ni d'une commission spécialisée. La gestion communale n'est pas documentée (budget, caisse, autorisations livrées pour le fonçage des puits). Les conseillers sont éparpillés sur le vaste territoire de la commune et les réunions du conseil communal ne se tiennent pas. Le fonctionnement défectueux de la commune s'explique par les facteurs suivants: le manque de connaissance du rôle de la commune, des attributions des conseillers et de la citoyenneté (au niveau des populations), la confusion concernant les responsabilités du poste administratif et de la commune, les différends politiques et la forte concentration du pouvoir, l'insuffisance de ressources financières, le manque d'appui extérieur et de personnel qualifié.



### Méthodologie d'intervention.

Afin d'adresser ces problèmes et d'apporter un appui effectif à la commune de Tesker, une méthodologie spécifique d'intervention est appliquée. Cette méthodologie a un caractère multi-sectoriel (intégration de plusieurs domaines de pratiques) et multi-acteur (élaboration d'un partenariat pour assurer la complémentarité des interventions ainsi que le partage des coûts opérationnels).

Vus l'étendue de la commune et l'éloignement de ses populations, les interventions de la SNV et les partenaires ne se focalisent pas uniquement sur la commune mais comprennent également des séances d'information et de formation des populations sur la citoyenneté. Par rapport à ces activités de proximité, les appuis conjoints avec les partenaires appliquant une approche communautaire offrent des énormes avantages.

La principale intervention jusqu'à présent était l'organisation d'une réunion avec tous les membres du conseil municipal (y compris les chefs de

groupements). Il est à noter que cela était la première réunion du conseil municipal depuis la création de la commune (2004). Cette activité a été possible grâce à l'initiative du partenaire PSSP Zinder qui est allé chercher tous les conseillers dans leurs domiciles très éloignés. La tenue de cette réunion a permis de faire un diagnostic sur la situation hydraulique de la commune, d'identifier les difficultés rencontrées par le conseil, d'échanger sur les rôles et les responsabilités du conseil et les différents acteurs de la commune et de définir quelques activités prioritaires à réaliser. Les principaux résultats de cette rencontre sont :

- Un "pardon collectif" de tous les élus et membres de droit par rapport au blocage du fonctionnement de la commune (principalement dû aux différends politiques);
- La tenue d'une session extraordinaire regroupant 21 conseillers municipaux sur les 22 que compte la commune;
- Le versement des impôts collectés qui ont été bloqués par un des chefs traditionnels;
- L'identification des besoins d'appui par les élus, notamment l'appui à l'élaboration des PDC et à l'élaboration d'une stratégie de mobilisation des ressources financières et humaines ;
- L'engagement des partenaires pour continuer à financer et exécuter des activités.

### Leçons tirées et perspectives

Pour que les interventions dans la commune de Tesker soient effectives, il est nécessaire de renforcer les liens avec les partenaires, d'appliquer une approche neutre et objective (non implication dans les enjeux politiques locaux), d'harmoniser davantage les appuis au niveau communal et communautaire et d'utiliser une logistique appropriée. Un grand défi sera d'adapter les outils d'accompagnement aux spécificités de la zone pastorale, telles que le taux élevé d'analphabétisme, la diversité ethnique et linguistique, la mobilité et le traditionalisme des communautés pastorales.

La SNV Zinder prévoit de continuer les réflexions conjointes avec les partenaires et les autres portefeilles sur l'accompagnement de la commune pastorale de Tesker et d'élargir les appuis à d'autres secteurs, particulièrement celui du développement économique. Les deux pistes d'intervention envisagées par rapport à la promotion de l'économie locale sont : i) l'appui à l'implication des éleveurs dans la gestion des services de la commune et ii) l'appui à la filière bétail et à la commercialisation des produits animaliers (lait, viande, cuirs et peaux) et cela en collaboration avec des organisations d'éleveurs.

**Auteurs : Equipe Zinder**

## SNV-Niger: Accompagnement sans frontières De l'Assemblée Nationale du Niger au Parlement burkinabé

Depuis le 1er juin 2005 la SNV-Niger accompagne l'Assemblée Nationale du Niger en vue du renforcement des capacités et des compétences en genre des réseaux " pauvreté et genre ", des femmes parlementaires et du personnel d'appui au parlement. Ce partenariat a donné naissance à une synergie d'actions avec d'autres partenaires notamment : le projet d'appui à l'Assemblée Nationale (PNUD), le Centre Parlementaire Canadien et l'Assemblée Nationale du Burkina Faso. Des contrats et convention ont été signés avec les deux premiers pour la réalisation des activités au profit du parlement nigérien. L'appui à l'Assemblée Nationale du Burkina Faso, s'est fait via l'Assemblée Nationale du Niger, qui satisfaite de l'accompagnement de la SNV-Niger, a sollicité cette dernière pour appuyer les activités prévues dans le cadre d'un voyage d'étude et d'enrichissement qu'a entrepris le caucus genre de l'assemblée nationale du Burkina Faso dans notre pays.

L'un des objectifs de ce voyage d'étude est de mener des réflexions autour de l'adoption d'une loi sur le quota à l'instar du Niger. La documentation, les informations et les conseils dont a bénéficié la délégation burkinabé (lors de son séjour au Niger) ont permis de faire avancer rapidement le processus avec l'organisation, du 06 au 07 juin 2006 à Ouagadougou, d'un forum national sur la participation et la représentation des femmes en politique (dans les sphères de prise de décision)..

La participation de la SNV comme celle de l'Assemblée Nationale du Niger à ce forum a été sollicitée par le parlement burkinabé. La rencontre a enregistré la participation de quelque 650 personnes (femmes et hommes) provenant de diverses institutions et organisations burkinabé et internationales.

Fort des acquis de la conférence Internationale genre qu'elle a organisée en Février 2005 à Niamey et des expériences de ses conseiller-ères, la SNV-Niger a joué un rôle moteur pendant le déroulement du forum.

### Objectifs du forum et de la participation du Niger:

L'objectif général du forum est d'approfondir les réflexions sur les actions à mener pour une meilleure participation et une représentation équitable des femmes dans les sphères de décision en général et en politique en particulier.

Les objectifs spécifiques de la participation de la délégation du Niger étaient de :

- Partager les expériences du Niger et de son Assemblée Nationale dans les actions initiées et les mesures prises pour une meilleure participation et représentation des femmes dans les instances de prise de décision en générale, et celles du processus d'élaboration, d'adoption et de mise en œuvre de la loi votée en juin 2000 portant sur l'institution d'un système de quota dans l'administration publique et les postes électifs;
- Contribuer à forger un consensus national sur les actions à mener, notamment sur l'idée d'une loi sur le quota.

### Résultats obtenus :

A l'issue de la rencontre plusieurs recommandations ont été adoptées :

**Au caucus genre**, le forum recommande l'élaboration d'une proposition de loi instituant un quota d'au moins 30% au profit de l'un ou de l'autre sexe pour les postes nominatifs et les fonctions électives avec un positionnement alterné sur les listes de plus d'un candidat et la proposition des mesures d'accompagnement afin de permettre une meilleure application de cette loi ;

**La réunion invite l'Assemblée Nationale burkinabé** à prendre des dispositions idoines pour une adoption diligente de la loi sur le quota ;

Un vibrant appel est lancé à son Excellence Monsieur le Président du Faso, pour son implication personnelle, pour l'aboutissement de l'adoption et de l'application de la loi sur le quota ;

**Aux partenaires techniques et financiers** il a été demandé d'apporter leur contribution aux initiatives qui visent à promouvoir une meilleure participation et représentation des femmes dans les sphères de décision ;

**Les partis politiques, la société civile** notamment la chefferie traditionnelle et les communautés religieuses ont été invités à mener activement des actions de plaidoyer et de lobbying pour la levée des barrières socioculturelles

Une motion de remerciements a été adressée à la délégation nigérienne pour " sa brillante contribution ".

**Aï Abarchi**

## 1er réunion du groupe thématique GRN

# Quelle place pour la GRN dans la nouvelle stratégie 2007-2015 de la SNV ?

Les conseillers du groupe GRN de la SNV Niger ont tenu leur première réunion de l'année 2006 les 21 et 22 août 2006, dans la grande salle de réunion de la SNV Niamey. L'objectif de cette rencontre était de faire d'une part le point des réalisations des activités par rapport aux engagements pris au niveau national et régional afin de mettre les nouveaux conseillers au même niveau d'information, et d'autre part d'examiner ensemble la position de la GRN dans la nouvelle stratégie 2007- 2015 en rapport avec les autres domaines de pratiques. Une attention particulière a été faite aux dossiers relatifs à l'accès et le contrôle de la terre par les femmes et à l'accompagnement des communes pastorales.

Au cours de la rencontre, les points suivants ont été traités:

- Rappel des grands axes de la stratégie GRN SNV Niger élaborée en 2005 ;
- Rappel des engagements PA GRN / Niger au niveau de la région (Management Agreement WCA) ;
- Rappel des engagements PA/GRN au niveau national (Management Agreement Niger) ;
- État des réalisations des activités GRN au niveau des différents portefeuilles ;
- Les activités Dry Land Management au niveau régional ;
- Les enjeux GRN de la stratégie de la SNV 2007 - 2015 ;
- Enjeux GRN avec les autres domaines de pratiques ;
- La fiche d'identification des clients GRN ;
- Le plan d'action du groupe d'août à décembre 2006.

La stratégie GRN a été élaborée suite à une analyse d'un certain nombre d'éléments du contexte des ressources naturelles au Niger. Entre autres :

- La demande est supérieure à l'offre en matière de GRN (terre, Ressources Pastorales, eau ; végétales), compte tenu de l'inexistence de terres vacantes ;

- La conséquence de tout cela est la naissance de conflits entre utilisateurs des ressources naturelles ; conflits qui profitent surtout aux riches par rapport aux pauvres, aux sédentaires par rapport aux pasteurs, aux hommes par rapport aux femmes ;

- L'existence du code rural né en 1993, après plusieurs débats et sa mise en application fut progressive à travers des institutions appelées commissions foncières (cofo) ;

- L'existence d'Associations et ONG qui défendent les intérêts des groupes défavorisés ;
- L'existence de plusieurs partenaires techniques et financiers qui s'intéressent au domaine foncier. Compte tenu du contexte qui prévaut, la Vision GRN a été formulée en ces termes : **Accès équitable et durable aux Ressources Naturelles pour les Femmes et les Hommes, les Pasteurs et les agriculteurs, les pauvres et les riches.**

Le positionnement de la SNV Niger dans le domaine GRN est à deux niveaux à savoir l'adhésion à la dynamique régionale à travers les activités transfrontalières, et l'insertion dans la SRP et les OMD au niveau national.

C'est ainsi que les actions de renforcement de capacités contribuent surtout au résultat suivant : Ressources Naturelles restaurées et gérées de manière intégrée et durable (OMD 7)

Les appuis sont orientés vers le secrétariat permanent du code rural ; les Commissions foncières (cofo), et les Associations agro-pastorales, ainsi que les collectifs d'OP.



D'une manière générale, les activités d'appui - conseil se résument à :

- l'appui à la mise en place des commissions foncières communales ;
- l'appui à la vulgarisation des textes du code rural en vue d'une gestion équitable et durable des ressources naturelles;
- l'appui aux femmes pour leur accès à la terre et ou le contrôle de leurs terres ;
- Le renforcement des capacités des organisations pastorales ;

- Le coaching des secrétaires permanents des cofos ;
- L'appui à l'élaboration des plans stratégiques

### Les activités d'appui conseil en GRN

Il ressort des différentes interventions des conseillers que, les commissions foncières départementales (cofodep) partenaires de la SNV ont été appuyées dans la démarche méthodologique pour la mise en place des cofo au niveau des communes.

Plusieurs ateliers regroupant tous les acteurs utilisateurs des ressources naturelles, ainsi que les élus, ont été animés à cet effet. La SNV a appuyé les acteurs à créer et dynamiser des cadres de concertation pour le partage et la circulation des informations. Certaines Organisations d'agro-pasteurs ont été appuyées dans l'organisation de forums de préventions des conflits

Par ailleurs, le dossier femme et foncier a été traité au niveau de tous les portefeuilles, en synergie avec d'autres partenaires. A ce niveau, des enquêtes ont d'abord été menées par les cofodep à travers les cofo de base. L'autre dossier ayant fait l'objet de débats est l'accompagnement des communes pastorales. Les équipes intervenant dans ces zones, appuient ces clients en collaboration avec les autres partenaires. C'est notamment les communes de Tesker(Zinder) et Tillia, Tchintabaraden(Tahoua).

La SNV Niger a contribué à la réalisation des activités du pastoralisme au niveau transfrontalier entre le Mali et le Niger, notamment en appuyant les communes riveraines dans la gestion paisible des ressources pastorales partagées. A cet effet, une étude a été menée sur l'exploitation de ces ressources, suivie des ateliers de restitution aux acteurs qui ont défini eux-mêmes des pistes de solution. Actuellement, les acteurs sont accompagnés dans la mise en œuvre des cadres de concertation et des jumelages intercommunaux. D'autres activités sont en cours au niveau du parc W avec le Benin et le Burkina Faso pour appuyer les populations riveraines.



*Cissé Y. Boubacar, nouveau tireur du groupe GRN*

Aussi, un partenariat est envisagé avec Oxfam Novib dans le cadre de l'appui aux OP exécutant le programme pastoral régional (AREN au Niger) pour la préparation et l'exécution de la deuxième phase

Examinant les différents canaux de la stratégie, les conseillers GRN trouvent qu'elle offre plusieurs opportunités car les deux domaines d'impact sont basés au niveau du GRN sur la production (accès aux revenus) et l'accès aux services de base (santé humaine et animale, scolarité en milieu pastoral)...

Le groupe apprécie également l'opportunité d'aller au delà du niveau méso pour accompagner les partenaires dans leurs actions au niveau micro. C'est ainsi qu'on pourra identifier des LCB et des ONG pour intervenir au niveau de ces services de base, au près des clients à la base.

Concernant la mise en œuvre de la stratégie à travers les groupes thématiques, deux propositions ont été faites :

- créer des nouveaux groupes thématiques : accès aux revenus et accès aux services de base. Ces groupes pourraient lier d'avantage les différentes PA ;
- Ouvrir les groupes thématiques aux conseillers appartenant à d'autres groupes

**CISSE YOUSOUF BOUBACAR**

**Au niveau régional, la gestion des terres arides (Dry Land Management) repose sur quatre thèmes à savoir le Coton, le Pastoralisme, l'Eau et l'assainissement et la Biodiversité. La SNV- Niger s'est inscrite au niveau des thèmes suivants :**

- Pastoralisme (Maïmouna, Roland, Cissé, Manzo, Martina, Herma, Niko)
- Eau (Niko, Martina, Herma, Cissé)
- Biodiversité (Cissé, Roland)

## Réunion du groupe MAP

### La contribution du MAP dans la stratégie 2007-2015

A la suite de la désignation d'un nouveau CFP du MAP en la personne de Monsieur Mamadou Bassirou SARR, les conseillers du groupe ont tenu successivement deux réunions qui leur ont permis de s'informer des différents dossiers jusque là gérés par le CFP sortant Jacques SAM et sur lesquels, reposeront encore l'essentiel de leurs actions durant l'année 2006. La première réunion s'était déroulée le 28 Juillet 2006 à Niamey et la seconde a eu lieu le 14 Août 2006 à Maradi.

Ces différentes réunions ont conduit à l'examen des dossiers en cours au niveau du groupe et des recommandations fermes ont été adoptées en vue d'un meilleur suivi des différents résultats des conseillers. Au cours des rencontres, le groupe après une analyse minutieuse de la note d'orientation 2007-2015 a tenu à apporter sa contribution en terme d'orientation MAP.

Sur la base des dossiers reçus de la part du CFP sortant, les conseillers ont arrêté un plan d'actions qui vise d'avantage à une plus grande visibilité des actions des conseillers MAP et l'adoption des normes d'intervention harmonisée. Ces actions sont regroupées autour de deux (2) principales composantes que sont :

#### A - LES ACTIONS PONCTUELLES

- Matrice d'activités : C'est le tableau de suivi des réalisations des conseillers qui doit faire l'objet d'une information régulière et qui constitue la base du rapport semestriel du groupe.

- Outils de recherche/action : Les outils déjà expérimentés comme le triple A et le positionnement du genre feront l'objet d'une communication plus approfondie lors de notre prochaine rencontre.

- Publications et communications : en matière de publications, sous avons convenu d'une plus grande implication des conseillers à exprimer les réalisations quotidiennes à travers des communications et publications au niveau des supports actuels que sont le Labary, le Dgroup, et autres revues de référence ; pour une meilleure capitalisation de ces données (communication commune envisagée durant les prochaines années de l'expérience du Niger en matière de conseil en MAP), il a été donné mandat au CFP de procéder à l'archivage de l'ensemble des publications (Pays, Labary et autres) des conseillers MAP et autres sujets en rapport avec notre mission.

#### B- LA PROGRAMMATION ET REFLEXIONS PROSPECTIVES

- Stratégie MAP Niger : Elaboration d'une nouvelle stratégie en partant des résultats de 2005-2007 et des orientations du document cadre 2007-2015.

Etant donné que la nouvelle stratégie se focalise fortement sur la mesure d'impact des interventions de la SNV, le groupe réfléchit sur une définition d'outils à mettre en œuvre comme fiche d'évaluation.

En outre la SNV Niger devrait apporter sa contribution à l'élaboration de la stratégie MAP régionale. Dans le cadre de la planification des activités du portefeuille, les conseillers sont invités à engager la réflexion sur les grands axes à dégager avant la prochaine réunion du groupe thématique.

- Initiatives locales : les initiatives sont fortement encouragées surtout si elles concourent à assurer aux clients une meilleure qualité de vie. A ce titre, le groupe salue l'idée d'une mise en commun de certaines initiatives comme celles annoncées à la SNV Tahoua et Zinder à travers le sésame et l'oignon. Il faut aussi noter l'enregistrement d'un autre projet sur le développement des connaissances des conseillers MAP en matière de l'appui aux chaînes de marchés dans la sous-région.

Dans le cadre de la recherche d'une synergie, les conseillers ont également étudié le cas d'actions conjointes autour d'une filière avec l'intervention de conseillers provenant soit de groupes techniques différents au sein d'un portefeuille soit intervenant dans des portefeuilles distincts (le cas par exemple de la filière bétail couvrant les différentes zones d'interventions et les sous produits animaux (lait, cuirs/peaux).

A ce titre effectivement les conseillers MAP seront en mesure de compléter l'appui sur l'ensemble de la filière déjà accompagnée par les collègues GRN et pastoralisme. C'est aussi le cas du genre (positionnement autour de la filière), et du RALG (avec les communes) où des axes de collaboration sont déjà en cours dans d'autres pays.

(suite page 2)

## AVIS DE RECRUTEMENT INTERNE

### Coordonnateur de Portefeuille Maradi

#### 1. La position du Coordonnateur de Portefeuille

Le coordonnateur du portefeuille sera le responsable pour la coordination du portefeuille des activités des partenaires/clients, le positionnement et le développement stratégique du portefeuille. Il fonctionnera comme membre de l'équipe de gestion du pays. Le coordonnateur de Portefeuille doit également consacrer une partie de son temps aux services conseils.

#### 2. Intervention et objectifs de SNV

Les services fournis par la SNV sont orientés vers

- Le renforcement des capacités des clients/partenaires pour atteindre efficacement leurs buts, et pour apprendre et s'ajuster à travers la compréhension de leur contexte et de leur mission.
- Le renforcement des capacités des organisations clientes afin qu'elles agissent collaborent, et établissent et promeuvent des objectifs communs en vue de combattre durablement la pauvreté.
- L'appui aux Clients/partenaires dans leurs efforts d'influencer les politiques et le changement institutionnel afin de créer et améliorer un environnement meilleur.
- Le développement des connaissances sur la pauvreté en général et sur des problèmes spécifiques de développement en diagnostiquant, évaluant l'impact et la recherche innovatrice pour nos clients ainsi que pour d'autres acteurs.

#### 3. Responsabilités:

- Coordonner la pratique de conseil au niveau du portefeuille
- formaliser les accords et contrats de l'équipe du portefeuille
- contribuer au développement de tous les membres de l'équipe de portefeuille à travers le coaching, l'apprentissage dans le travail
- développer, mettre en œuvre, superviser et évaluer la performance de l'équipe du portefeuille
- identifier, initier et formaliser les contrats avec des nouveaux partenaires clients
- coordonner le planning, le suivi et l'évaluation des activités menées par l'équipe du portefeuille ;
- Effectuer régulièrement une analyse du contexte faisant ressortir l'inventaire des processus et potentialités des développements ayant trait aux organisations partenaires/clients.
- activement contribuer activement aux échanges des connaissances et au développement de la pratique de conseil au Niger
- Appuyer et donner des conseils au Directeur du Pays et au Management Team sur le développement et la formulation du positionnement stratégique de

la SNV Niger et sous régionale.

- Assurer la direction et l'encadrement des conseillers et la gestion opérationnelle de l'équipe.
- Développer et entretenir un réseau dans lequel les services de la SNV sont visibles.
- Donner des conseils de haute qualité aux clients / partenaires dans des domaines thématiques et / ou le développement organisationnel et institutionnel.
- Coacher et superviser les conseillers de l'équipe du portefeuille pour assurer l'orientation de résultat et un développement optimal des compétences professionnelles, comme individus et comme l'équipe.
- Conseiller le directeur du pays sur le fonctionnement des conseillers sur la base de l'information de gestion telle que l'enregistrement du temps et la mesure de satisfaction des clients.

#### 4. Profil :

- Niveau universitaire de travail et de réflexion : BAC + 5ans
- Au minimum 10 années d'expérience professionnelle appropriée (domaine thématique/administration de changement, chef d'équipe)
- Connaissances et expérience des pratiques conseils
- Capacités de gestion confirmées.
- Expertise confirmée dans la gestion des professionnels et la gestion de changement dans des organismes opérant dans différents contextes et niveaux d'intervention;
- Minimum 7 ans d'expérience consultative appropriée dans le renforcement des capacités dans des organisations comparables à la SNV et en matière de gestion.
- Connaissance et expérience en matière du développement organisationnel et institutionnel (DODI)
- Expérience dans le domaine de la gestion et du développement des connaissances en genre et en mobilisation des ressources;
- Excellente connaissance du contexte socio-économique et politique du Niger et la sous région.

#### 5. Langues

- Très bonne maîtrise du français
- Maîtrise du haussa
- Bonne connaissance de l'anglais (langue officielle de travail de la SNV).

#### 6. Dossier à fournir

- Une lettre de motivation
- Un curriculum vitae

Les candidat(e)s intéressé(e)s par la présente offre sont invité(e)s à déposer leur dossier uniquement à la Direction de la SNV Avenue des Zarmakoyes, BP 10110 Niamey, Tél : 75 20 52 -75 36 33 ou 75 30 03 ; Fax 75 35 06 ;  
email : niger@snvworld.org

Les candidatures féminines sont vivement encouragées. Les candidat(e)s présélectionné(e)s seront convoqué(e)s pour les tests et/ou les entretiens de recrutement.

## Courrier des lecteurs

### Mes chers amis du Niger,

Je reviens de quelques jours de congé et c'est avec un plaisir renouvelé que je "dévore" Labary. Cette fois encore je ne peux taire ma satisfaction et réagir à certains sujets.

Il y a quelques semaines, de retour d'un voyage d'échange en Espagne, le maire d'une commune cliente me raconta sa découverte : une boisson à base de souchet !!! Pendant plus d'une heure, nos échanges ont porté sur une plante "banale" récoltée à l'état "sauvage" dans sa commune (mais cultivés à petite échelle non loin de là) qui fait l'objet d'exportation. Comment ne pas imaginer une consommation locale plus accrue et en faire une source de revenu pour les populations de la commune et même un aspect d'échange commerciale avec la ville espagnole qu'il a invité ? Apprendre qu'à Maradi (pour me focaliser sur la "la capitale du souchet") des expériences de transformation existent et que des producteurs s'organisent au niveau régional ne peut que nous conforter sur l'idée de sa faisabilité. Ce ci est d'autant plus intéressant que pour un autre produit (la gomme arabique) une organisation inter-professionnelle se met en place avec l'appui de notre équipe. Le montage institutionnel de ce genre de regroupement et les expériences des uns et des autres ne peuvent être que bénéfiques. Je solliciterai de Saratou Malam Goni des documents (production, transformation, organisations, etc) et autres informations sur le souchet qui intéresseraient autant notre commune cliente que mes collègues du MAP.

Je voudrai également féliciter mon cher Niko, pour le choix fait en sa personne pour continuer l'œuvre de Hadizatou et saluer la venue de Roland Hammel (un autre Roland pastoraliste !!!!!). Nous avons ces derniers mois appuyer les fédérations des éleveurs au niveau des trois provinces septentrionale du Cameroun. Les problèmes de sécurisation de la production pastorales et la nécessité de développer la filière lait ont été au centre de nos discussions. Des actions de lobbying au niveau national sont planifiées et ces fédérations se proposent de se regrouper pour constituer un interlocuteur de choix. Les documents de synthèse et rapport seront envoyés dès que finalisés. J'espère que nous ne manquerons de bénéficier de l'appui de notre point focal "Pastoralisme" nouveau directeur de la SNV Niger.

Merci enfin à l'équipe de la rédaction et tout les autres cop's du Niger.

On est ensemble pour utiliser un jargon bien camerounais.

Roland.

### Chers collègues de SNV-Niger

C'est avec un grand intérêt que j'ai parcouru le "labary No. 25". J'ai été particulièrement attiré par l'article relatif à la filière oignon (pages 5-6)

La SNV-Cameroun, région Nord/Extrême-Nord a dans son programme la filière oignon. Plus de 85% de l'oignon produit au Cameroun provient du grand Nord Cameroun, et plusieurs acteurs sont impliqués dans la filière oignon, notamment les producteurs, les communes, les services de Douane, les Transporteurs, les fournisseurs d'intrants, la société civile, les services étatiques...

Nous comptons organiser du 19 au 20 juillet prochain un atelier avec des acteurs de la région sur "l'analyse du dispositif de commercialisation existant" au niveau de cette région. A ce titre nous avons ciblé les acteurs particulièrement impliqués en aval de la filière.

L'idée de cet atelier est de mettre en place un schéma d'acteurs et de définir une stratégie qui permette de rentabiliser ce maillon.

Je souhaite "partager votre expérience" afin de mieux comprendre le cheminement que vous avez utilisé pour développer l'outil de synergie (avec les composantes: activités, cibles, zones d'emprise). Quelle interprétation faites-vous du graphique en lien avec la Filière oignon et par rapport à votre contexte?

Puissent vos éléments m'apporter des idées novatrices dans la préparation de cet atelier.

Je joints en fichier attaché les TdR relatifs à cet atelier.

**BOUM Rodolphe, conseiller MAP, SNV Cameroun\_Nord/Extrême-Nord**

**Tél: (Portable): (+237) 954-34-48**

**(Domicile): (+237) 229-23-50**

**e-mail: rboum00@yahoo.fr**

### Bonjour,

J'étais assistante technique française au Niger de 2000 à 2005, en appui aux organisations paysannes. J'ai notamment travaillé avec Modeste Zihindula, Pierre Gravel, Jacques Sam.

J'avais reçu avec plaisir le n° 23 de Labary. J'aimerais savoir si un nouveau numéro est sorti. Si c'est le cas, serait-il possible de me l'envoyer et de me mettre sur la mailing list. En effet, ça fait du bien de continuer à avoir des nouvelles de ses partenaires.

Merci d'avance

**Anne-Laure ROY, CNEARC  
Centre national d'études agronomiques  
des régions chaudes, 1101, avenue**

**Agropolis, BP 5098**

**34 033 Montpellier cedex 01 FRANCE**

**tél : (00 33) (0)4 67 61 70 07**

**fax : (00 33) (0)4 67 41 02 32**

**anne-laure.roy@cnearc.fr**

## Annonce

Notre collègue Fatchima Siddi, conseillère développement économique Tahoua (Konni) a accouché d'un garçon le dimanche 10 septembre 2006. La maman et le bébé se portent à merveilles. Labary souhaite longue vie au nouveau né.

**Départ** : après un séjour de plus de deux ans au Niger, notre collègue Jacques Donald Sam conseiller développement économique et tireur du groupe MAP a quitté la SNV-Niger en août dernier. Jacques reste tout de même parmi la grande famille de la SNV, d'autant plus qu'il est recruté à la SNV-Bénin pour servir à Kandi. Bonne chance à toi Jacques et gardons le contact.

## La puissance d'une femme

- 11 personnes sont suspendues à une corde, attachée à un hélicoptère, entre ciel et terre : 10 hommes et 1 femme. Le groupe décide qu'une personne doit lâcher, sinon la corde va se casser et les 11 personnes vont alors toutes mourir. Evidemment personne ne peut décider qui devrait lâcher la corde. Finalement la femme y va d'un discours vraiment touchant, disant qu'elle était prête à sacrifier sa vie, car les femmes ayant l'habitude à renoncer à pleins de choses pour leurs maris et leurs enfants, de donner aux hommes sans rien recevoir en retour. Quand elle termina son discours, tous les hommes applaudirent....!!!

**Leçon : il ne faut jamais sous-estimer la puissance d'une femme.**

- La femme c'est aussi l'addition des ennuis, la soustraction du porte monnaie, la multiplication des ennemis et la division des hommes.

- Une femme nue, se regarde debout devant la glace. Elle dit à son époux : 'Je me trouve horrible à regarder, grasse et ridée... J'ai besoin d'un compliment'. Le mari répond : 'Tu as une bonne vue'.

Un père se fait sévère avec son gamin de cinq ans.

- Apprends, mon garçon, lui lance-t-il, que dans cette maison, c'est moi qui commande.

Il marque un temps, puis il ajoute, très inquiet :

- Surtout pas de gaffe ! Ne va pas me faire avoir des histoires en racontant à maman que je t'ai dit cela.

- Abraham a installé devant son magasin une grande pancarte: « Ici, 20% de remise. » Alors Jacob, qui tient un magasin presque à côté, accroche une pancarte un peu plus grande ou il a écrit : « Ici, 30% de remise. » Et puis arrive Samuel, qui est propriétaire du magasin situé entre les deux autres. Il voit les deux pancartes et il se dit Impossible de descendre plus bas.

Alors il met une grande banderole au-dessus de sa porte :

« Entrée principale.

## Faits réels

Louisiane

Un homme entre dans un magasin, pose un billet de \$20 sur le comptoir et demande de la monnaie. Quand l'employé ouvre la caisse, l'homme brandit un revolver et demande à l'employé de lui donner tout le cash, ce qu'il fait. Le voleur prend l'argent et s'enfuit rapidement, laissant le billet de \$20 sur le comptoir. La somme dérobée était de... \$15. Question : si quelqu'un vous menace avec une arme et vous donne de l'argent, y a-t-il crime ?

- Une présentatrice du journal télévisé, le lendemain d'un jour où il aurait dû neiger mais où cela ne fut pas le cas, s'est retournée vers le Monsieur météo pour lui demander :

- " Alors, Laurent, où sont les 20 centimètres que vous m'avez promis hier soir ? "

Non seulement, le monsieur météo a dû quitter le studio, mais également la moitié de l'équipe télévisée était écroulée de rire...