

ABN

Le Réseau africain pour la biodiversité est un réseau régional d'individus et d'organisations cherchant des solutions africaines aux défis écologiques et socio-économiques auxquels est confronté le continent.

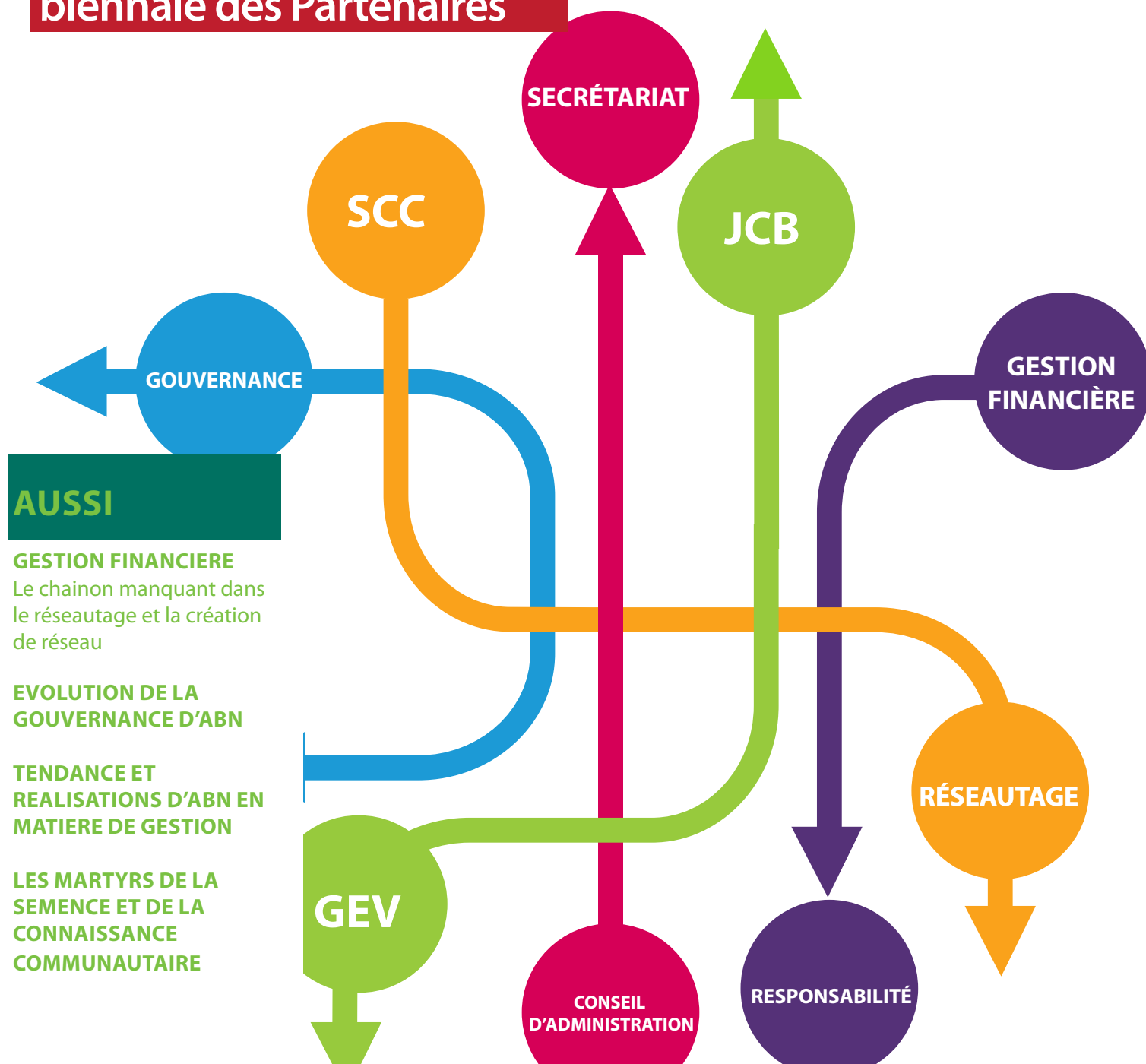
ACTUALITÉS

JUILLET 2015

Devenir un réseau

Un aperçu de la Réunion

biennale des Partenaires



“Nous avons la capacité de fournir de l’eau potable à chaque homme, femme et enfant de la planète. Il nous manque la volonté collective qui nous permettrait d’accomplir cela. Qu’attendons-nous ? Il s’agit là de l’engagement que nous devons prendre maintenant à l’égard du monde entier”

-Jean-Michel Cousteau



CONTENU

PAGE 4

Extrait:

Importance du réseau

Indications pour diriger une organisation de manière efficace

Gouvernance pour les partenaires, par les partenaires



Page 14

Les martyrs de la Semence et Connaissance Communautaire

PAGE 6

Le chaînon manquant dans le réseautage et la création de réseau

PAGE 7

Evolution de la gouvernance d'ABN

Page 18

Le chemin parcouru:

Réflexions des Partenaires d'ABN

PAGE 8

Devenir un réseau

PAGE 12

Tendances et Réalisations d'ABN en matière de gestion



PAGE 14

Les martyrs de la Semence et Connaissance Communautaire

MOT DE L'ÉDITEUR

Un réseau est une toile de valeurs et de principes partagés par différents Partenaires vers un objectif commun. Dans le contexte d'ABN, il s'agit d'une incarnation vivante de la vie, enfilant ensemble l'environnement, les sites sacrés, les semences, la culture et toutes les autres choses sacrosaintes.

Cette édition vient célébrer le réseau, à l'intérieur et à l'extérieur d'ABN. Elle reconnaît le sacrifice de beaucoup qui ont développé ABN en champion de la biodiversité afin de protéger la vie des africains et leurs moyens de subsistances. La newsletter retrace le parcours d'ABN jusqu'à maintenant et ce qui le fait avancer, comme par exemple les structures en place qui garantissent son bon fonctionnement. Ces structures incluent la bonne gouvernance et une gestion financière prudente, entre autre. Nous avons également le récit émouvant de ce que cela implique d'être un martyr de la semence et de la connaissance communautaire.

Au nom du Secrétariat, je prends cette opportunité pour remercier tous ceux qui ont permis le succès d'ABN au fil des ans, d'une façon ou d'une autre. Je souhaite également exprimer notre sincère reconnaissance au Conseil d'ABN qui s'est impliqué sans limites et nous ont toujours soutenu d'un point de vue technique. Un grand merci aux Partenaires qui ont réussi à participer à la Réunion biennale des Partenaires 2015.

L'un des thèmes récurrents de la réunion était le manque de communication et de documentation au sein du Conseil. Nous demandons aux Partenaires d'améliorer cela en se référant à la discussion que nous avons eu à Bantu Lodge puisque cela aidera à l'amélioration de notre Réseautage et Création de réseau. Les Coordinateurs thématiques et l'équipe du Secrétariat sont disposés à fournir le soutien nécessaire tant que nous nous souvenons de partager à tout moment et de se tenir mutuellement responsables.

Enfin, nous demandons instamment à nos Partenaires d'aider à dépister les organisations ayant les mêmes valeurs afin d'obtenir un soutien plus large et profond au travail unique mais très important que nous faisons. Nous sommes disponibles pour continuer le débat et nous nous réjouissons d'accueillir votre soutien et partenariat.

Comme convenu, mettons le investissons internet avec notre travail et menons ABN vers de nouvelles sphères Bonne lecture.



Karen Nekesa Samukoya
Responsable communication et Plaidoyer, ABN

EXTRAITS

QUAND VOUS CROYEZ



Quand vous croyez en une cause, quand vous y croyez vraiment, quand vous y croyez vraiment, vraiment ... alors vous êtes prêts à tout reconsidérer, même votre vie, pour la cause en laquelle vous croyez. Et quand vous le faites, vous devenez un martyr. Un Martyr des semences.

L'IMPORTANCE DU RESEAU

Au cœur de tout réseau sérieux se trouve un sentiment d'appartenance et de camaraderie partagé par tous les partenaires. Cela se manifeste par le partage d'informations, l'harmonisation de la « profondeur » avec la « diffusion », les partenaires étant la personnification du réseau, de l'inclusion des jeunes et de la documentation.

INDICATIONS POUR DIRIGER EFFICACEMENT UNE ORGANISATION

D'un point de vue de gestion financière, voici ce qui indique le bien-être d'une organisation: une politique financière et un cadre de procédures appropriés, un conseil d'administration approprié et fonctionnel, du personnel financier compétent, et enfin une information financière opportune, exacte et intelligible.

DE LA PRISE DE DECISION ET LE BESOIN D'UN SECRETARIAT

La prise de décisions exige une approche coordonnée de la part des partenaires concernés. Il est nécessaire de miser sur l'expérience passée des partenaires ainsi que sur le besoin de garantir une prise de décision collective et l'étude régulière du progrès et des feedbacks par ou pour les partenaires. Le Secrétariat est donc en mesure d'accomplir le mandat du réseau.

GOVERNANCE POUR LES PARTENAIRES, PAR LES PARTENAIRES

Représentation, plus de représentation et encore de la représentation - discutablement, il n'existe pas de surreprésentation en matière de gouvernance. Une gouvernance évolutive, en principe, est celle qui se fonde sur l'exploitation de synergies en utilisant la représentation et la participation de tous les partenaires afin de concrétiser sa vision.

Financé par:



Norad





POUR VOTRE INFORMATION

Le Quinoa [keen-wah, kee-noh-uh] ou la "mère des graines", comme l'appelaient les Incas, est une graine provenant d'une plante de la famille des Amarantacées, principalement cultivée au Pérou, en Bolivie et au Chili pour ses graines comestibles. Plante possédant un ratio élevé de protéines par rapport aux glucides, le quinoa ne contient pas de gluten mais regorge de fer, de vitamine B, de magnésium, de phosphore, de potassium, de calcium, de vitamine E et de fibres. Le quinoa est l'un des rares aliments d'origine végétale considéré comme une protéine complète du fait qu'elle possède les neuf acides aminés essentiels.

COUP D'OEIL SUR L'ETHIOPIE

L'Éthiopie est la plus ancienne nation indépendante d'Afrique et la deuxième plus importante d'un point de vue démographique. Elle est l'un des deux pays africains (l'autre étant le Liberia) à n'avoir jamais été colonisé, bien qu'elle ait été brièvement occupée par l'Italie de Mussolini.

Le pays a servi de symbole pour l'indépendance africaine tout au long de la période coloniale et est l'un des États fondateurs des Nations Unies et accueille le siège des représentations africaines de nombreuses organisations internationales. L'Union africaine (précédemment, l'OUA) y a son siège.

L'Éthiopie est l'unique pays d'Afrique à avoir son propre alphabet, abugida, un alpha syllabaire composé de 209 symboles et 25 lettres variantes



65% de la population africaine a moins de 35 ans. Les prévisions indiquent que d'ici 2020, 3 habitants du continent sur 4 auront moins de 20 ans en moyenne. Il s'agit là d'un argument fort pour l'inclusion des jeunes dans la gouvernance, les prises de décisions et la biodiversité.



Les OGM sont-ils sûrs?

La plupart des pays développés ne considèrent pas les OGM comme étant bons pour la santé. Dans plus de 60 pays dans le monde, dont l'Australie, le Japon, et tous les pays de l'Union européenne, il existe des restrictions importantes voire même des interdictions totales de production et vente d'OGM.

<http://www.nongmoproject.org/>

COMMENTAIRES

Avez-vous des questions à poser ou des commentaires à formuler? Nous aimerions beaucoup les recevoir! Envoyez-nous un courriel à abnsecrariat@africanbiodiversity.org ou écrivez-nous à African Biodiversity Network P.O. Box 6271-01000 Thika, Kenya. Vous pouvez aussi communiquer avec nous sur notre page facebook african biodiversity ou nous suivre sur twitter @africanbiodiv



Le chaînon manquant dans le réseautage et la création de réseau

JANE KINYA est de l'avis que la gestion financière prudente est la clé d'un réseau durable. Les facteurs clés pouvant le plus probablement empêcher le succès d'une organisation incluent la corruption et les conflits d'intérêts. Son remède pour changer tous ces maux comprend le développement d'une politique financière générale.

Une gestion financière efficace n'est pas seulement une condition préalable pour des bonnes relations, il s'agit d'une condition primordiale pour le bon fonctionnement d'une organisation.

Les conditions préalables nécessaires pour atteindre une gestion financière efficaces sont: une politique financière et un cadre de procédures appropriés, un conseil d'administration approprié et fonctionnel, du personnel financier compétent, et enfin une information financière opportune, exacte et intelligible.

Malheureusement, nombreuses sont les organisations à but non lucratif qui ont des difficultés avec les questions de gestion financière. Dans ce problème, nous trouvons deux contributeurs clés: le premier obstacle provient de l'utilisation de lignes directrices/cadres politiques qui ne répondent pas aux besoins de l'organisation et ne reflètent pas les changements organisationnels. En d'autres termes, les politiques financières n'ont pas été comprises et internalisées par toutes les parties prenantes telles que le conseil, le personnel et les membres.

En effet, il n'est pas surprenant parfois de trouver des politiques qui ont été « empruntées » à d'autres organisations « similaires ». On ne peut que se demander à quel point ces organisations sont-elles similaires sans posséder chacune quelque chose d'unique ! Bien que l'on puisse emprunter les Meilleures pratiques, étant donné que l'on ne peut pas réinventer l'eau chaude, il est tout de même important que ces pratiques soient acclimatées/personnalisées par rapport au caractère unique de chaque organisation.

En relation avec ce qu'il vient d'être mentionné, parfois le développement de ces politiques n'est pas une initiative propre à l'organisation mais plutôt la réponse à une demande extérieure de conformité - des bailleurs de fonds et/ou de la législation gouvernementale. Les politiques sont donc rédigées dans la hâte afin de respecter les délais etc. Cependant, les politiques sont des documents vivants que l'on utilise pour nous guider dans les opérations quotidiennes. Les politiques sont de véritables sources de références pour tous ceux impliqués dans les questions financières.

Le deuxième obstacle est le manque d'une relation de travail efficace ou d'intégration du service financier avec les autres

services/fonctions clés de l'organisation; le principal coupable étant la gestion de programme. La plus grande partie des ressources des ONG est utilisée par le personnel de programme, et bien souvent les organisations ne développent pas un lien clair entre la gestion financière et la gestion de programme.

Le manque de liens véritables entre la gestion financière et la gestion de programme a mené à ce que les organisations ne respectent pas les accords contractuels, les rapports sont soumis en retard, il existe des retards dans la communication, que l'information ne soit pas partagée étant donné que le « qui doit savoir quoi » n'est pas clair, les paiements sont retardés, une grande partie des fonds n'est pas utilisée, les rapports ne sont pas harmonisés entre la gestion financière et la gestion de programme, fraude, mauvaises pratiques d'acquisitions, et parfois, des conflits ou des rapports difficiles.

Lors de la réunion biennale des Partenaires de l'ABN, le Secrétariat et les Partenaires ont convenu de renforcer les questions concernant les finances et les opérations afin d'améliorer notre efficacité. Certains éléments concernant les politiques et pratiques n'ayant pas bien fonctionné et pouvant être améliorées ont été soulignées. Tous les partenaires se sont engagés à partager leur manuel de politique financière avec le Secrétariat. Pour résumer : existe-t-il un manuel des politiques financières, comment y traite-t-on les conflits d'intérêts, qu'en est-il de la corruption, qu'en est-il de la conformité avec des réglementations statutaires, l'audit des comptes, la durabilité, le S&E et la représentation des genres ?

Il est nécessaire pour toutes les organisations de suivre et de respecter toutes les procédures et lignes directrices en matière de gestion financière afin de fonctionner et de réaliser le mandat de leur organisation. Un réseau dont les partenaires et alliés ne respectent pas ces lignes directrices est voué à la mauvaise gestion de chacune des ressources.

Les procédures et les lignes directrices garantiront que les organisations seront responsables, transparentes et justes, quelle que soient les actions qu'elles entreprennent. Cela appelle à la bonne gouvernance à tous les niveaux et à l'inclusion lors de la prise de décision.

Jane Kinya est la Directrice financière et administrative d'ABN

Evolution de la gouvernance d'ABN

NJOROGE KARANGATHI résume brièvement l'histoire d'ABN-de son commencement jusqu'à aujourd'hui. Il met l'accent sur l'importance de définir clairement les structures pour le bien-être et le succès du réseau. Le cœur de son article porte sur le besoin d'une participation active et d'intégration dans la gouvernance, et plus encore, la représentation des genres dans les prises de décisions.

L'origine et la gouvernance d'ABN ne sont pas faciles à comprendre sans un coup d'œil à son évolution depuis sa création. Au départ, le concept d'ABN était basé sur le besoin d'avoir des voix africaines s'élevant pour des sujets portant sur la biodiversité. Les pionniers d'ABN étaient des collègues qui se rencontraient lors de travaux de conversation dans différents pays en Afrique mais également en Europe avec par exemple la Fondation Gaia et Grains.

Initialement, la Fondation Gaia a joué un rôle central dans la coordination, la mobilisation des ressources et le service de secrétariat. Plus récemment en 2012, les Partenaires d'ABN (SwedBio et Hivos) ont facilité une évaluation menée par un évaluateur extérieur. Le rapport d'évaluation a recommandé au Secrétariat d'ABN d'avoir son siège sur le continent africain. Les initiateurs d'ABN ont délibéré, dialogué et finalement convenu que le Kenya accueillera ABN. Le besoin d'enregistrer ABN en tant qu'entité a été discuté lors du processus de dialogue et après consultation d'experts juridiques. Une résolution a été adoptée pour enregistrer ABN en tant que Trust sous l'égide du Ministère du territoire du Kenya. En tant que Trust, les décisions finales sont prises par le Conseil d'administration

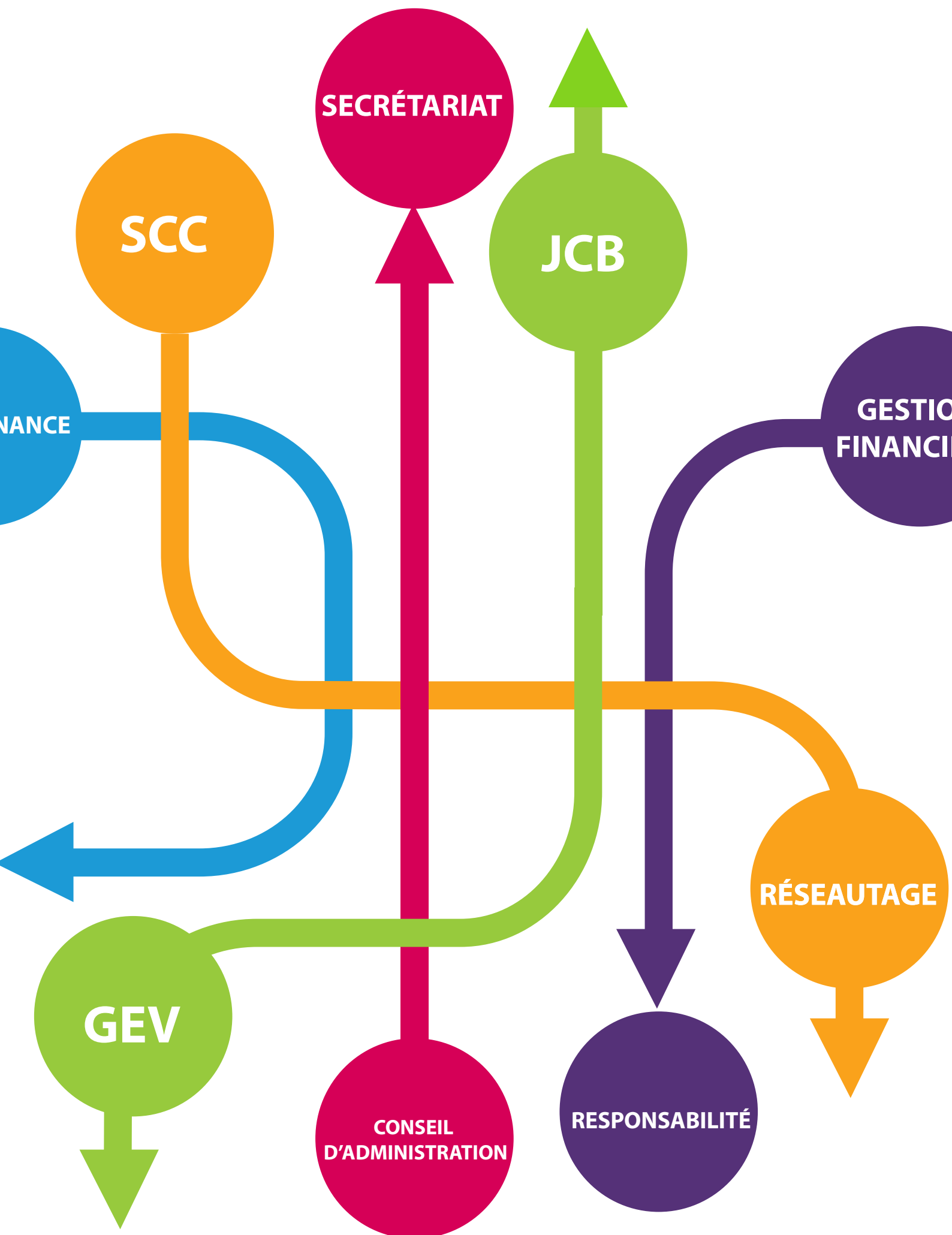
Afin de poursuivre l'esprit d'ABN qui est ancré dans la participation et prise de décision collectives, le Conseil d'administration a encouragé les partenaires d'ABN à dialoguer sur les modalités afin de garantir leur participation dans la prise de décisions et la direction d'ABN. Les administrateurs ont également cherché un conseil juridique sur la question et, ultérieurement, se sont résolu à créer un

espace pour les Partenaires afin qu'ils participent à la direction et prise de décisions concernant la croissance d'ABN.

Lors de la réunion biennale des Partenaires de 2013, les Partenaires ont nommé quatre représentants au Conseil qui ont été formellement invités au Conseil d'administration par les administrateurs. Les représentants des partenaires sont nommés selon des considérations géographiques et de genre. Le Conseil, maintenant composé des administrateurs et des représentants des Partenaires, compte également un Comité exécutif qui soutient le Secrétariat à travers des approches innovantes qui incluent Skype, les téléconférences et les réunions en personne. Le Conseil se réunit dans son intégralité une fois par trimestre. Aussi, afin d'améliorer le soutien du Conseil au Secrétariat et faciliter les opérations, un Groupe principal a été formé, composé des représentants du Conseil et des cadres supérieurs d'ABN. Le Groupe principal se réunit une fois par trimestre et a pour mandat de développer et étudier des plans de travail et apporter leurs connaissances

La gouvernance d'ABN s'est améliorée au cours des deux dernières années depuis que le Conseil est disponible et travaille de près avec le Secrétariat. Le Conseil a créé les politiques et instruments nécessaires pour renforcer le contrôle financier, garantir les résultats et établir les rapports en temps opportun ainsi que les commentaires entre les Partenaires et bailleurs de fonds. Le Conseil travaille de près avec des réseaux similaires, tels que l'AFSA, afin de garantir que l'ordre du jour d'ABN soit réalisé grâce aux synergies pertinentes.

Joseph Karangathi Njoroge - Directeur exécutif, Maendeleo Endelevu Action Programme (MEAP)



Devenir un réseau

Avec 'Devenir un réseau', John Wilson donne un aperçu de la réunion biennale 2015 d'ABN. Il remarque que, à part les rapports rendus par les différents organes formant ABN, la réunion a été le moment opportun pour établir le cadre de travail permettant de développer un manuel de politique de S&E permettant de suivre efficacement ABN dans son rôle de réseau de plaidoyer œuvrant pour la diversité et la culture. Le rôle de la jeunesse dans le réseau possède une place importante dans les discussions.

ON
ÈRE

Le groupe s'est assis en grand cercle en plein soleil mais avec pullovers sur le dos. A cette altitude le soleil était faible. En toile de fond, se trouvait le pic du Mont Kenya, une montagne sacrée pour tous ceux qui vivent dans son ombre et pratiquent encore leurs héritages et valeurs traditionnelles.

Les membres de ce groupe étaient tous des représentants des 19 partenaires faisant partie du Réseau africain pour la biodiversité (ABN).

C'était un mercredi et ils étaient au milieu de l'étude du travail et de la programme d'ABN. Les chaises étaient placées de manière plutôt non conventionnelle étant donné que les réunions ne sont jamais organisées en forme rectangulaire comme cela est le cas avec la plupart des conférences.

Cela est dû au fait qu'au cœur du travail d'ABN se trouve cette croyance que nous ne nous soucions de notre environnement que si nous rétablissons notre connexion profonde avec Mère Nature. Nous ne pouvons faire cela qu'en vivant l'expérience, d'où notre réunion près du pic du Mont Kenya. En outre, au cœur de l'œuvre d'ABN est la reconnaissance du fait que les cultures africaines ont toujours respecté la Nature comme base de la vie; et que cela a largement été perdu à travers le continent, d'abord lors de la colonisation puis la mondialisation.

Pendant ce mercredi au pied du Mont Kenya, les participants ont tenu des discussions cruciales autour des rôles des différents organes du Réseau africain pour la biodiversité : les Partenaires, le Conseil, le Secrétariat et la Réunion biennale des Partenaires. Après 7 ou 8 années dynamiques, au cours desquelles le réseau s'est forgé une réputation de voix de plaidoyer et pendant lesquelles les Partenaires ont développé des moyens de travailler avec les communautés ayant adopté sa philosophie, ABN a perdu sa capacité d'être, dans une certaine mesure, un réseau. Une grande réflexion, par ailleurs bien documentée, a mené à la décision de vraiment devenir un Réseau - non pas un réseau de longue portée avec un grand nombre d'adhérents, mais toutefois un Réseau dans lequel tous les partenaires ont un sentiment d'appartenance à leur réseau.

Cela est réellement un processus en cours et au premier jour de cette réunion, un certain nombre de participants, ainsi que le Président du Conseil, ont exprimé leur espoir de voir les participants quitter la réunion avec un sentiment d'appartenance au Réseau plus fort. Il a très vite été compris que le fait d'être clair sur les rôles des différentes parties du Réseau était une étape primordiale de la réunion.

La réunion a accueilli des rapports du Secrétariat et des représentants des Partenaires qui ont tiré des enseignements et soulevé des questions sur le travail fait avec ABN. Le groupe a également étudié les principales tendances dans notre contexte et ce que cela signifie pour ABN. Ils ont développé un ensemble de principes, avec le souhait que cela puisse faire partie de la procédure de Suivi & Evaluation d'ABN. Ils ont établi 5 objectifs stratégiques ainsi que les grandes idées directrices permettant de les atteindre et de jeter les bases d'un manuel de S&E. Voici les cinq principaux thèmes ayant émergé tout au long de la réunion:

Flux d'information

Le partage d'information est un élément clé pour qu'un réseau soit efficace. L'évaluation de 2012 d'ABN avait accentué ce point et souligné que cela n'était pas fait avec assez de fréquence. Elle avait urgemment demandé aux membres d'ABN de développer une culture de récits. Il avait été remarqué que cela était une des faiblesses d'ABN. Bien qu'arrivant à petite échelle, lors des visites d'échange par exemple ou lors des formations éco-cartographie, avec les Communautés de pratique diffusant du savoir pour les publications, le flux constant d'informations nécessaire à un réseau devait encore être atteint.





Le domaine de travail stratégique précédemment appelé « Création d'un réseau » a été remplacé par « Réseautage et création de réseau » afin d'accentuer ce point. Les participants, dirigés par le Président, a demandé aux membres du Secrétariat de partager des histoires sur ce qu'ils ont vu à chaque fois qu'ils ont rendu visite à un Partenaire ou ont été invité à un événement. Le partage doit également se faire sur le développement des méthodologies en cours et des enseignements tirés.

En même temps, il était convenu que si ABN devait fonctionner comme un Réseau, les Partenaires devaient alors partager plus souvent leurs histoires. La liste email d'ABN devrait couler sous les histoires arrivant sans cesse. Les réseaux sociaux d'ABN devraient déborder de mises à jour.

«Profondeur» par rapport à «diffusion» ou Profondeur et diffusion

« Pour vraiment comprendre la philosophie d'ABN il faut du temps, de l'engagement, de la pratique et de la transformation. » Voici là l'un des points clés d'apprentissage énoncé par les Partenaires lors du partage de leurs expériences. « Comment harmonisons-nous les processus sur le plus long terme, plus lents d'ABN avec le besoin de montrer l'impact des donateurs dans un plus court terme ? ». Là est une question dans la même veine.

Les partenaires ABN ont longuement débattu du besoin d'aller en « profondeur »: développer des méthodes bien pensées et des centres communautaires d'apprentissage qui ont totalement adopté l'approche défendue par ABN avant de diffuser plus largement les pratiques. La peur est de devenir superficiel. A la fin de la réunion, il y avait le sentiment qu'ABN était maintenant prêt à se répandre de manière plus consciente. En outre, bien que la création des centres communautaires soit sur la bonne voie, les communautés de Pratique doivent être plus actives.

Il a été convenu que la stratégie de diffusion plus large de la philosophie et de la pratique d'ABN lors de la prochaine phase se fera à travers des partenariats stratégiques afin d'atteindre ceux sympathisant avec ABN et ce qu'il représente.

Les partenaires "profonds" d'ABN

« ABN doit devenir une partie du visage des Partenaires. » Voilà ce qu'à déclaré l'une des participantes d'Afrique de l'ouest. Les Partenaires ont la responsabilité d'incarner ABN tout en étant des organisations distinctes. Leur travail est aussi celui d'ABN et cela devrait apparaître comme tel. Concernant le renforcement d'ABN, cela donne aux Partenaires une plus grande portée sur le continent. Cela garantira que non seulement ils font leur travail mais qu'ils contribuent à des actions/développement plus important(e)s via ABN.

Pour que cela ait lieu, il est nécessaire que tout le monde, Conseil inclus, comprenne ABN et ressente un sentiment d'appartenance à travers chaque organisation partenaire.

Jeunesse

Au fur et à mesure de la réunion, la question de travailler avec les jeunes est devenue très importante. Il a été ressenti que nombreux sont les jeunes en Afrique qui se sentent perdus et sans sentiment d'identité. Ils sont déconnectés de leur passé et adoptent peu à peu la manière de penser occidentale. Les participants ont convenu que l'inclusion des jeunes devait se faire dans tous les domaines thématiques d'ABN et que les Partenaires devraient adopter le thème « Jeunesse, Culture et Biodiversité » dans leur travail en 2018. Les personnes âgées devraient aussi avoir une place importante dans le travail d'ABN, renforçant ainsi l'apprentissage intergénérationnel.

Documentation

Lors de la réunion il a été souligné que le Réseau doit prêter plus d'attention aux documents. Il a été remarqué que des « manuels d'apprentissage » (guides élémentaires) étaient en cours pour chaque domaine thématique et que la publication devait être accélérée étant donné qu'ils sont en constante évolution et n'ont donc pas besoin d'être parfait.

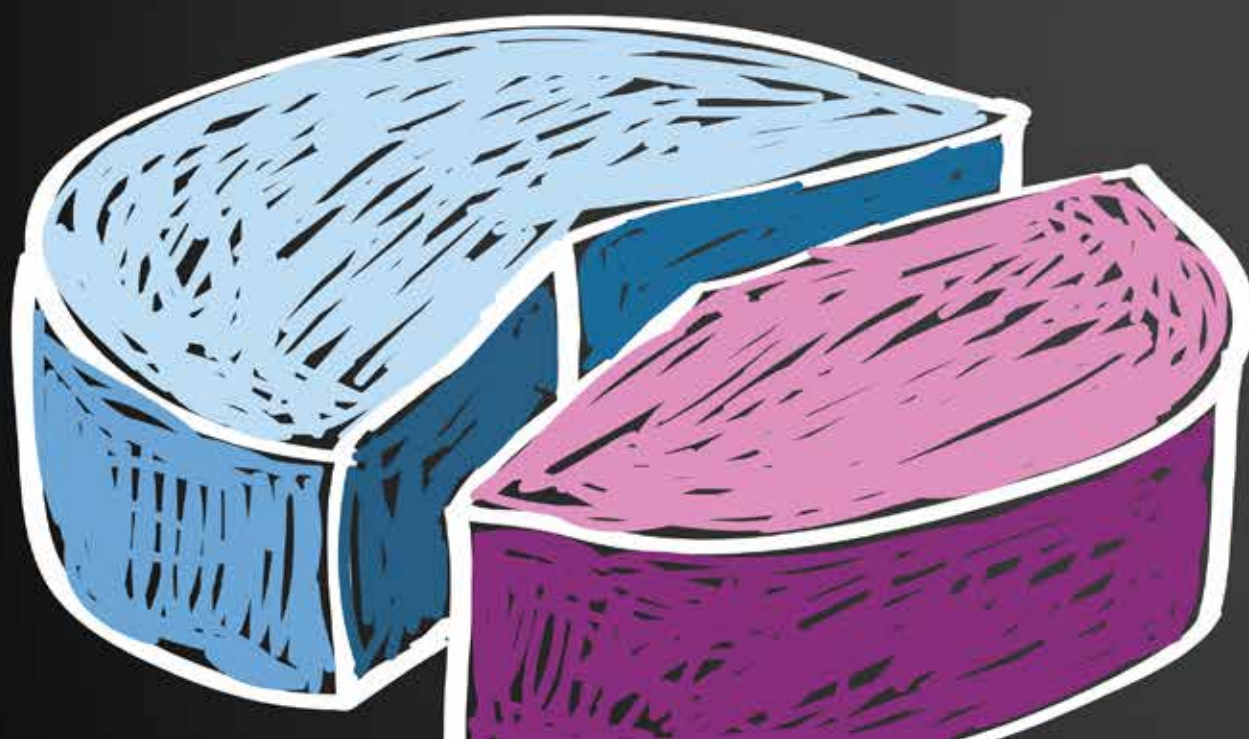
Il a été convenu qu'ABN produise des documents clairs et précis expliquant sa position et son approche en ce qui concerne la question du genre, son point de vue sur les moyens de subsistance, sa philosophie globale, mentionnant ici trois domaines où ce genre de document aurait dû être fait depuis très longtemps.

Conclusion

Cela fait deux ans qu'ABN est dans sa deuxième décennie. Il demeure un réseau pionnier avec un message et une approche claire à l'égard de la relation de la population africaine avec sa terre et son écosystème, qui peut garder ces terres vibrantes, productives et en bonne santé. En même temps, ce réseau se dynamise afin d'atteindre ce but dans les années à venir, tel que discuté au cours de la réunion.

Le Réseau africain pour la biodiversité devrait être de plus en plus reconnue comme une autorité pionnière dans la gouvernance écologique et la diversité bio-culturelle en Afrique d'ici 2018.

Cela ne sera pas une reconnaissance obtenue par elle-même mais plutôt durement acquise grâce au partage des expériences d'ABN, de ses pratiques et apprentissages, de manière plus large et de diverses façons. La réunion a reconnu que cela n'aura lieu que si les Partenaires et le Secrétariat forment une relation de travail solide basée sur le partage constant d'informations.



Les tendances et réalisations d'ABN en matière de gestion

La gestion est un composant clé pour n'importe quel réseau. NJORGE KARANGATHI expose le besoin d'un Secrétariat afin de gérer et coordonner de manière appropriée les nombreuses activités entreprises par le Réseau africain pour la biodiversité

Pourquoi un Secrétariat?

ABN a évolué avant, pendant et après 2002 jusqu'à ce jour. Pendant le processus, les fonctions du Réseau a pris différentes formes au gré du contexte et des priorités. Le travail de semences, la sécurité biologique, la propriété intellectuelle et les droits communautaires ont formé domaines prioritaires initiaux. Tout le long, les pionniers d'ABN ont tenté d'affiner les idées afin de répondre aux menaces pesant sur la préservation de la biodiversité en Afrique. Pendant ce processus, des axes thématiques ont été développés, dont la Biodiversité culturelle, Plaidoyer et communication, la Gouvernance écologique communautaire. Ces axes étaient initialement coordonnés depuis différents pays; par exemple, la biodiversité culturelle était coordonnée depuis l'Ethiopie tandis que Plaidoyer et Communication l'était depuis l'Afrique du sud.

Au fur et à mesure que ces axes thématiques sont devenus plus clairs et concrets, le besoin d'avoir un centre de coordination est devenu une évidence afin de soutenir le Réseau et en améliorer la coordination. Après consensus sur l'enregistrement d'ABN en tant que trust, le besoin d'établir un Secrétariat s'est fait ressentir en 2007. Une structure de travail ou fonctionnelle, peu importe, a vu le jour là où le Conseil d'administration était en charge de prendre des décisions finales concernant la croissance d'ABN. Le Secrétariat devait être l'instrument de mise en œuvre des décisions prises par le Conseil d'administration. Malgré le fait que le Conseil

d'administration était chargé de prendre les décisions cruciales concernant la croissance d'ABN, ils se sont résolus à créer un espace pour les Partenaires afin que ces derniers participent à la prise de décision à travers l'envoi de représentants au Conseil et à travers leur participation à la Réunion biennale au cours de laquelle les Partenaires contribuent à la direction stratégique d'ABN.

Pour un fonctionnement sans heurts, le Conseil a des personnes de liaison pour chaque axe thématique identifié au long de leur expérience et expertise. Cet arrangement permet la prise de décision éclairée au niveau du Conseil grâce aux mises à jour des personnes de liaison. Au fil des années, certains coordinateurs thématiques ont renoncé à leurs responsabilités à cause d'autres engagements et ont donc été remplacés.

La Direction d'ABN est actuellement composée du Coordinateur général (CG) et de cinq coordinateurs thématiques pour la Gouvernance écologique communautaire (GEV), Jeunesse, Culture et Biodiversité (JCB); Semence et connaissance communautaire (SCC); Pratique de la création de réseau (PCR) et Plaidoyer et Communication. Idéalement, chaque axe exige un Coordinateur thématique; cependant, au vu des restrictions financières, certains coordinateurs thématiques ont la responsabilité de coordonner plusieurs domaines.

Récemment, le besoin de recruter un Responsable de la Mobilisation des

ressources et du Suivi & évaluation a été évident, et depuis, il a été recruté. Par ailleurs, puisque le Directeur financier est impliqué dans le travail administratif, un assistant-comptable a également été recruté afin d'aider dans les sujets financiers et administratifs.

De nouveaux arrangements pour améliorer la gestion du Secrétariat ont été développés de la manière suivante: le Coordinateur général sera également le Coordinateur GEV, le Directeur financier sera l'adjoint du coordinateur général et le enfin, le Coordinateur Plaidoyer et Communication coordonnera aussi Pratique de la création de réseau. Un Comité de gestion de cinq personnes a été constitué et est composé du Coordinateur général, du Directeur Financier, du Coordinateur JCB et SCC, du Coordinateur Plaidoyer et communication et du Responsable de la Mobilisation de Ressources.

Le Comité de gestion a pour mandat de superviser les opérations quotidiennes du Secrétariat et de guider la mise en œuvre du Plan stratégique d'ABN avec le soutien du Conseil. L'idée d'établir un Comité de gestion a été le fruit de l'expérience de passé et du besoin de garantir la prise de décision collective ainsi qu'un examen régulier du progrès et des feedbacks par et pour les partenaires d'ABN. Le Comité de gestion poussera donc le Secrétariat à réaliser son mandat.

Joseph Karangathi Njoroge - Directeur exécutif, Maendeleo Endelevu Action Programme (MEAP)

Les Martyrs de la semence et de la connaissance communautaire

Qu'est-ce-qu' un Martyr de la Semence et de la connaissance communautaire? Simon Mitambo tisse une riche tapisserie, tirée de sa culture Tharaka, afin d'expliquer ce phénomène. En effet, il raconte une histoire comportant de grandes leçons pour tous ceux qui sont prêts à se sacrifier et devenir des martyrs modernes de la Semence et de la connaissance communautaire au nom de la postérité.





e Réseau africain pour la biodiversité (ABN) travaille avec les communautés indigènes et locales à travers le continent africain afin d'améliorer leurs écosystèmes et résistances communautaires.

Pour améliorer leurs semences et la diversité bio-culturelle ainsi que leurs options de moyens de subsistance, le travail d'ABN avec les partenaires sur les semences aide à connecter des perspectives communautaires holistiques, profondes et diversifiées sur la souveraineté alimentaire. Cela inclut la spiritualité des gens, la gouvernance, les relations, l'identité culturelle et l'héritage. Il s'agit des différentes valeurs que les communautés attachent aux semences. Bien que les semences fournissent une option de moyen de subsistance, elles transcendent aussi les limites physiques d'être une matière première à vendre afin de gagner de l'argent ou un aliment pour nourrir les exigences nutritionnelles. C'est un symbole à la fois de vie et de mort.

La semence est au cœur de toutes les communautés et elle touche tous les aspects de la vie et des moyens de subsistance. Par exemple, certains rituels ne peuvent être faits sans une semence particulière – en effet certaines semences sont très importantes dans la conduite de rituels pour célébrer les bonnes récoltes, la guérison, la paix et la cohésion communautaire. Pour ces communautés-là, les semences ne peuvent pas être remplacées par n'importe quelle autre semence, même par des semences génétiquement modifiées parce que les ancêtres ne comprendront pas la semence et cela faussera le rituel et la cérémonie. La semence est aussi un symbole de partage (une vertu qui tend à disparaître dans la société moderne), de construction de cohésion communautaire et de maintien de l'ordre et de la justice.

Les semences définissent les relations entre les individus, avec la terre et le territoire, notamment les sites sacrés. Par exemple le clan Gankuyu ya Bwairi de Tharaka ne peut pas

partager de semences, quelles qu'elles soient (végétales ou animales) avec un individu des clans de Kagunda ou de Kanyaki. Cela est le signe d'une forte fraternité ancestrale entre nos clans. Cela illustre d'autant plus comment la semence définit l'histoire de l'origine d'un peuple et des lois coutumières qui renforcent le système de gouvernance des semences au sein de la communauté.

La semence détient la connaissance profonde et les pratiques traditionnelles d'une communauté. Elle enrichit le langage des gens, leurs chants et d'autres traits culturels d'une communauté donnée. La perte d'une semence peut mener à la perte immense de riches connaissances et de pratiques traditionnelles associées à la semence. Il est donc très important pour les communautés de conserver leurs semences et de les protéger à tout prix. La compréhension de ce système et de ce réseau communautaires quand il est question des semences est primordial pour améliorer la diversité bio-culturelle, la qualité et la vitalité de la gouvernance écologique de la communauté.

Les gardiens des semences traditionnelles sont les hommes et les femmes qui sont allés jusqu'à offrir leur vie pour la survie de la semence. Ils sont ceux que j'appelle « les martyrs de la semence, des connaissances et des traditions communautaires. »

Penser à ces martyrs me mène à me rappeler d'une histoire que Fassil Gebeyehu Yelemtu, un collègue de la communauté éthiopienne Masha – au Nord du pays – m'a raconté. Depuis lors, j'aime raconter cette histoire dans mon contexte propre de la grande famine de Kathothi qui avait ravagé Tharaka dans les années 1890. Cela a eu lieu bien avant que le « fœtus » ou « l'homme non-cuit » n'arrive à Tharaka. La communauté de Tharaka se référait à l'Homme blanc en tant que « fœtus » tandis que les Amazoniens d'Amérique latine l'appelaient « l'homme non-cuit » du fait de sa couleur et de son caractère.

La Grande Famine de Kothithi

La grande famine de Kothothi est bien connue de tous, jeunes et moins jeunes, à Tharaka. Cette famine représente un véritable moment historique pour cette communauté composée de bergers et d'agriculteurs ; une communauté où la faim est un phénomène commun dû aux pluies faibles et irrégulières. La famine a été baptisée ainsi parce que la population se nourrissait des feuilles de tamariniers, après avoir épuisé les fruits et les plants. Ils moulaient ces feuilles et ces plants qu'ils mélangeaient à d'autres ingrédients provenant de végétaux non comestibles afin de donner du goût à la nourriture et survivre jusqu'au jour d'après.

Il est raconté que pendant cette famine, les habitants de la communauté faisaient bouillir des pierres tendres afin de créer une soupe qu'ils mélangeaient aux feuilles et plants pour leur consommation. A cette époque-là, les individus, les animaux et les plantes ne survivaient que grâce à la chance.

Comme il n'avait pas plu pendant deux saisons consécutives, la famine avait touché Tharaka et s'était répandue comme un feu de forêt. Cela avait ravagé les habitants, les animaux et la végétation. Par exemple, l'un de mes ancêtres maternels appelé Caguambi, du clan Kanjogu, a vu tous ses enfants mourir. On raconte qu'il les a ensuite mangés afin de survivre à la famine. Il était marié à une dame appelée Ntugu; dont ma mère a hérité du nom. Ntugu était la fille de Cangene, du clan Kithuri, le clan gardien de la direction spirituelle de la communauté de Tharaka.

Cangene et sa famille n'ont pu survivre que grâce à leur ingéniosité. Après avoir vu tout son bétail dépérir, Cangene n'avait pu garder qu'un seul taureau. Il l'a abattu et caché la viande qu'il a mangé petit à petit jusqu'à la prochaine saison des pluies. Comme il ne voulait pas que les gens sachent qu'il avait abattu son taureau, il avait gardé les sabots afin de les utiliser pour tromper son monde.

Cangene se levait tous les matins avant tout le monde dans le village. Il marchait jusqu'à la rivière avec les sabots du taureau et prétendait qu'il l'amenait à la rivière pour le faire boire. Les sabots servaient à marquer le chemin de traces de pas de l'animal. En voyant ces traces, les autres habitants pensaient que le taureau était encore vivant. Bien qu'ils ne le voyaient pas, ils pensaient juste qu'il était attaché dans un endroit où ils ne pouvaient pas le voir. Cangene continuait de jouer ce petit jeu tandis qu'il consommait la viande. Une fois celle-ci terminée, il s'attaqua aux sabots. Lorsque les gens avaient remarqué qu'il n'y avait plus de traces de sabots sur le chemin de la rivière, et se donc sont dit que Cangene avait tué l'animal. Ils se sont alors tous précipités vers la maison de Cangene pour avoir un peu de viande, mais à leur grande surprise, Cangene était déjà en train de manger le dernier sabot du taureau !

Le Martyr de la Semence

Malgré cette grande famine qui balayait tout le village, une vieille dame vivait toujours dans sa petite hutte. Elle était si

âgée que sa peau avait changé de couleur. Elle aimait s'asseoir près du feu et les cendres l'avait rendue plus blanche. Ceux qui se liaient d'amitié avec elle lui apportaient toujours du bois pour son feu. Elle ne s'aventurait que rarement dans le village à cause de son grand âge et donc peu de personnes la remarquaient.

Comme c'est souvent le cas avec les femmes – gardiennes en Afrique, la vieille dame conservait religieusement ses semences traditionnelles. Elle les plantait autour de chez elle et dans les endroits qu'elle pensait appropriés. Elle racontait des histoires sur le fait que certaines de ces semences lui avaient été données par sa mère le jour de son mariage. Elle expliquait comment elle sélectionnait avec soin les semences de sa ferme et comment elle les conservait dans des gourdes spéciales; parfois elle fumait certaines semences afin de mieux les préserver. La vieille dame aimait ses semences parce qu'elles avaient un très bon goût. Elle disait que ses semences pouvaient survivre dans des conditions météorologiques défavorables parce qu'elles étaient plus adaptées à l'environnement. Cela étant dit, elle possédait un grand nombre de semences diverses qu'elle connaissait en profondeur. Elle expliquait quelles semences étaient utilisées pour les rituels et les cérémonies, comment ces rituels et cérémonies ne pouvaient avoir lieu sans les bonnes semences. Elle était attachée et connectée à ces semences étant donné qu'elle les cultivait depuis si longtemps.

La vie de cette dame a culminé lorsqu'elle est devenue un "martyr de la semence". Cela s'explique par l'« héritage » laissée derrière elle alors qu'elle était sur le point de mourir à cause de cette famine qui disséminait le village. D'un ton lent et faible, elle a dit à son héritière qu'elle se sentait faible. Elle n'avait rien mangé depuis des jours. Elle lui disait qu'elle savait que la faim allait la tuer. Toutefois, elle avait laissé une poignée de semences indigènes dans un pot sous son lit. Elle demanda à son héritière de les conserver et de les protéger. Elle lui expliqua que ses semences ne pouvaient pas être mangées et qu'elles devaient être plantées lors des prochaines pluies. C'est alors que la vieille dame s'est éteinte.

Pour tous ceux qui respectent la valeur des semences indigènes, vous conviendrez que cette dame est un vrai "martyr" des semences de la communauté. Elle est morte pour les semences de la communauté et s'élèvera pour les semences. Vous conviendrez également que cette petite femme était connue dans son petit village mais elle vivra dans nos cœurs comme une icône de l'héritage qu'elle laisse derrière elle : l'héritage de la connexion avec les semences et tout ce qui va avec. Aujourd'hui, il n'existe que peu de personnes en Afrique et dans le monde qui peuvent décrypter le mystère. Le mystère de la vieille dame qui a préféré se laisser emporter par la famine alors qu'elle possédait une poignée de semences dans son pot qu'elle aurait pu manger pour se sauver la vie, ne serait-ce que pour survivre un jour de plus. Au lieu de cela, elle a choisi la mort afin de laisser ces semences pour la génération suivante.

Les semences ne sont-elles pas plus que de la nourriture et une matière première à vendre ?

Simon Mitambo est le Coordinateur général intermédiaire d'ABN.

LE CHEMIN PARCOURU

ABN au fil des ans

2012

Sortie du film
'Graines de
liberté'

2002

Naissance du Réseau
africain pour la
Biodiversité
(ABN)

2004

ABN soutient des
partenaires qui
entreprennent des
campagnes contre
les OGM

A graphic timeline with a winding black line. It features four colored circles: a blue circle at the top left, an orange circle at the top right, a large orange circle in the middle left, and a blue circle in the middle right. A red circle is partially visible on the far left edge. The years 2014, 2015, 2009, and 2007 are written in white inside their respective circles, followed by a brief description of the event in French.

2014

Sortie du film 'La
malédiction des
mines'

2015

Réunion
biennale des
Partenaires
d'ABN

2009

Lancement de
l'AFSA

2007

Le Secrétariat
ouvre au Kenya

Le Réseau africain pour la biodiversité (ABN) est un réseau régional d'individus et d'organisations souhaitant trouver des solutions africaines aux défis écologiques et socio-économiques auxquels est confronté le continent.

L'ABN a d'abord été créé en 1996 en réponse aux préoccupations grandissantes dans la région concernant les menaces pesant sur la biodiversité en Afrique et le besoin de développer des positions africaines solides ainsi que des instruments juridiques aux niveaux national, régional et international.

L'ABN travaille dur pour déclencher un réseau d'agents travaillant avec passion à tous les niveaux, face aux injustices et destructions résultant du modèle de développement industriel actuel, afin de permettre aux communautés locales de gouverner leurs propres vies et moyens de subsistance, qui sont enracinées dans leur propre diversité sociale, culturelle et écologique.

Le chemin parcouru Réflexions des Partenaires d'ABN

Un voyage de mille lieux commence toujours par un seul pas. Voilà l'histoire d'ABN ; de sa naissance, aux défauts de jeunesse, les premiers pas... jusqu'au réseau qui a rassemblé des partenaires ayant une vision commune afin d'offrir des solutions africaines à des défis africains. Et le voyage ne fait que commencer



ne fois tous les deux ans, le Réseau africain pour la biodiversité (ABN) organise une réunion des Partenaires. La dernière réunion a été organisée par le Secrétariat d'ABN, basé au Kenya, à Bantu Lodge, à 2h de route de Nairobi.

Tout au long de la semaine, les 19 représentants des Partenaires, "gardiens" du Réseau venant des quatre coins de l'Afrique, se sont rencontrés pour faire le point sur l'état d'avancement et les défis concernant le travail dans lequel ils sont impliqués aux niveaux communautaire, national et international.

En effet, les participants ont convenu de la nature persistante des défis qu'ABN, à travers les organisations membres, a eu du mal à contrer tant au niveau national qu'au niveau du continent, et malgré l'effort commun. Les dynamiques du contexte et les tendances autour de ces défis n'ont cessé de changer en Afrique. C'est pourquoi il est important de rester vigilant afin de maintenir l'élan d'ABN face aux obstacles croissants. Un fait que tous les Partenaires ne connaissent que trop bien!

Malgré ce contexte évolutif, les 'gardiens' des philosophies et méthodologies ont vraiment fourni des efforts pour faire avancer le réseau. Ils travaillent dur afin d'atteindre une

Afrique pouvant offrir des solutions locales écologiques et socio-économiques aux défis locaux. Dès la deuxième moitié du deuxième jour et la première du troisième jour, les participants ont entrepris une réflexion sur le parcours d'ABN au fil des ans. A travers le continent, en particulier les pays et les sous-régions où les Partenaires d'ABN sont actifs, il existe une prise de conscience progressive sur le besoin de protéger les semences adaptées aux conditions locales, les pratiques agro-écologiques, la gouvernance, la culture et la biodiversité

écologiques, la protection des sites naturels sacrés, entre autres.

Cela permet de construire une résistance au changement climatique, à l'urbanisation, à la croissance démographique et à d'autres tendances. Cela sert également à créer des communautés informées sur ces diversités sans précédents et sur le niveau de menace pesant

sur la biodiversité, en particulier à travers l'action d'acteurs puissants dans l'économie mondiale, soutenus par des acteurs locaux. Comme l'a remarqué une participante, « le niveau de conscience doit maintenant se traduire par la résistance et l'action coordonnées des individus face à la destruction de la biodiversité, comme nous avons pu le voir en Amérique du sud ». Les membres ont, cependant, reconnu que cette prise de conscience progressive représente l'atteinte d'une étape essentielle.



Les Partenaires ont mis en œuvre avec succès les méthodes d'ABN dans leurs régions et ont indiqué qu'il était nécessaire de montrer les changements apportés dans les vies des communautés impliquées en Afrique afin de soutenir une action de plaidoyer plus large et importante.

De manière spécifique, les Partenaires ABN ont utilisé les résultats de la mise en œuvre des méthodologies dans

L'engagement des Partenaires et des Communautés des Partenaires et l'utilisation de processus endogènes de développement, pour engager les communautés, a été primordial pour soutenir les partenaires dans leurs communautés respectives

les efforts de plaidoyer au niveau local. Ils ont également approfondi leurs travaux sur la restauration des sites sacrés dans de nombreuses communautés, sur la promotion de l'agriculture durable, la résurgence de la connaissance indigène, la protection de la biodiversité. Ils œuvrent aussi à combler le fossé entre les personnes âgées et les jeunes à des fins d'apprentissage intergénérationnel.

A travers le partage d'histoires et d'expériences en rapport avec ces processus, il a été convenu qu'il est nécessaire de continuer

à approfondir la compréhension des méthodologies d'ABN. Les participants continuent à réfléchir sur le travail effectué au cours des deux dernières années tandis qu'ils ont dû gérer deux situations climatiques opposées: trop froid (si vous choisissez de s'asseoir à l'ombre du figuier) ou trop chaud (si vous décidez de prendre un bain de soleil).

L'engagement des Partenaires et des Communautés des Partenaires et l'utilisation de processus de développement endogène, pour engager les communautés, a été primordial pour soutenir le travail des partenaires dans leurs communautés respectives. Selon un participant « Cela a été instrumental pour construire les systèmes de connaissances des communautés; un moyen clé pour ABN de travailler au niveau communautaire. ». L'implication des 'personnes âgées' a permis de soutenir le processus de travail en ce qui concerne la renaissance des connaissances indigènes et de l'apprentissage intergénérationnel. Lors de la session plénière, il a également été remarqué que les Partenaires ont reçu un très grand soutien de la part du Secrétariat d'ABN. Ce soutien s'est traduit sous la forme de renforcement des capacités – organisation d'initiatives de formations et octroi de subventions de démarrage.

Selon un participant, les ressources du Secrétariat ont pu apporter l'énergie nécessaire pour soutenir certains Partenaires dans leur dialogue avec les communautés sur les méthodes d'ABN.



Avons-nous connu des facteurs ayant freiné notre travail ? En effet, au cours des sessions de partage il a été noté pendant les discussions que certains facteurs avaient limité la capacité des Partenaires à atteindre plus d'objectifs. L'un des facteurs était la 'résistance' à la facilitation et mise en œuvre des méthodes ABN par les agences gouvernementales et même au sein de certaines organisations.

Deux participants ont observé que: "au sein de mon organisation, certains membres ont perçu l'implication de personnes âgées dans notre travail comme un retour en arrière, au début..." et que « les autorités scolaires ne comprennent pas pourquoi des heures d'apprentissage doivent être réservées pour des activités culturelles ». Le facteur limitant de la « Résistance » a provoqué des discussions très intéressantes. « Cela peut-il être dû aux connaissances limitées de certains Partenaires en matière de facilitation de dialogues – et qui fait partie de nos engagements ? » Cette question a été posée par un participant qui a mis l'accent sur le fait que la bonne application des méthodes ne devrait pas rencontrer de résistances d'une part ou d'une autre.

Au fur et à mesure des discussions, il a été remarqué que des organisations membres n'ont pas su s'apporter un « soutien moral » inconditionnel mutuel pendant la période couverte alors qu'elles rencontraient des difficultés spécifiques avec les communautés de leur propre pays. Une organisation membre, qui a rencontré beaucoup d'obstacles lors de la restauration de SNS, a remarqué que, parfois, elles se sentaient seules dans leurs difficultés. Elles ont appelé à une plus grande solidarité parmi les membres qui ne doit pas se limiter aux simples opportunités de rencontre.

Pour un autre participant : "Sommes-nous capables de totalement démontrer que les résultats de nos pratiques sont la voie à suivre étant donné que nos pratiques ne sont présentes que dans quelques communautés ?" Cette déclaration a suscité un débat intermittent autour de la "profondeur" ou "diffusion" du travail. Une question que l'on pourrait poser est « dans quelle mesure les membres d'ABN

ont-ils appris de leur travail de facilitation des processus et pratiques des méthodologies? »

Les participants ont passé du temps à réfléchir en groupe et à partager, pendant les sessions plénières, les enseignements cruciaux tirés au cours des deux dernières années. De manière intéressante, le partage des connaissances et des documents était encore au cœur de la discussion, après avoir été discuté de nombreuses fois lors d'autres réunions de Partenaires. La leçon, comme appréhendée par de nombreux participants, est que le travail de plaidoyer des Partenaires peut être amélioré s'il est soutenu par une documentation systématique et appropriée des connaissances générées. Selon une participante d'Afrique de l'est « Nous n'avons pas été en mesure de documenter les enseignements tirés de façon à aider au partage des connaissances et à nos efforts de plaidoyer. ». Peut-être faut-il soutenir les Partenaires afin qu'ils améliorent leurs compétences en matière de documentation et de partage des connaissances ?

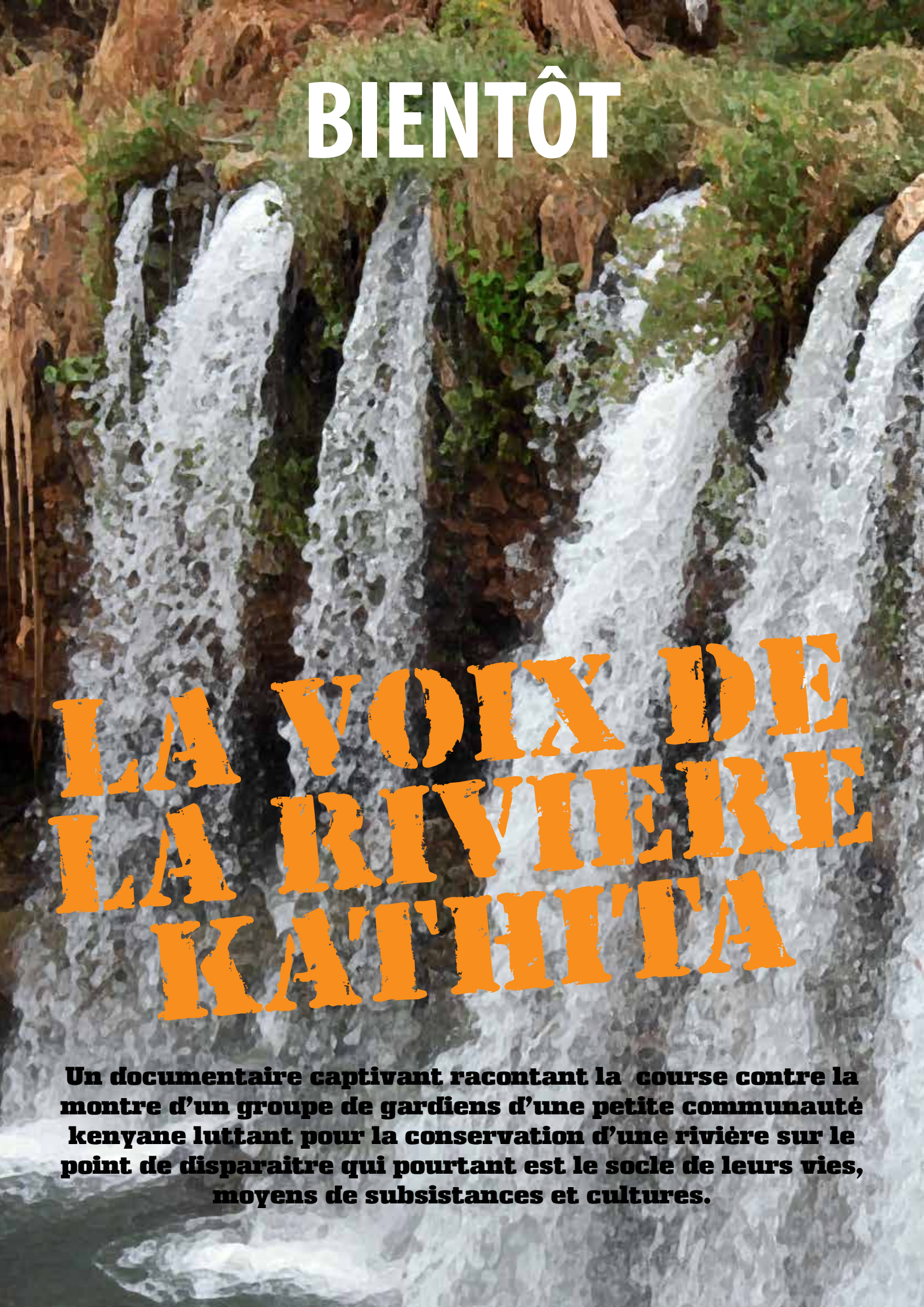
Autre leçon clé mise en avant est l'opportunité de construire un soutien local solide pour nos actions. Certains participants sentent que les Partenaires pourraient atteindre beaucoup plus s'il existait de réels efforts pour construire des alliances spécifiques entre des pays stratégiques. Il n'était donc pas surprenant de discuter du besoin d'identifier et de construire des « amitiés » avec d'autres individus dans nos pays d'origine mais aussi aux niveaux continental et mondial si cela pouvait aider à promouvoir les méthodes d'ABN dans notre prochaine phase de travail. Les membres ont discuté et ont reconnu ce qui a fonctionné et ce qui doit être approfondi dans notre travail pour aller plus loin. « Nous devons accentuer notre rôle d'accompagnement des communautés au lieu de les diriger. Cette approche est au cœur des principes d'ABN », a mentionné un participant. Enfin, des suggestions ont été faites sur le besoin de renforcer les capacités des Partenaires sur le concept de "dialogues communautaires".

Hardi Tijani est le Directeur exécutif de Regional Advisory Information Network Systems (RAINs), Ghana

16 octobre Journée mondiale de l'alimentation



La biodiversité est essentielle pour la sécurité alimentaire et la nutrition. Des milliers d'espèces interconnectées constituent un tissu essentiel de la biodiversité au sein des écosystèmes et dont dépend la production alimentaire mondiale



BIENTÔT

LA VOIX DE LA RIVIÈRE KATHITA

Un documentaire captivant racontant la course contre la montre d'un groupe de gardiens d'une petite communauté kenyane luttant pour la conservation d'une rivière sur le point de disparaître qui pourtant est le socle de leurs vies, moyens de subsistances et cultures.