Die 1156

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

Point sur l'exécution

des Décisions et Recommandations

des derniers Conseils et Réunions techniques

POINT D'EXECUTION DES DECISIONS ET RECOMMANDATIONS DES DERNIERS CONSEILS ET REUNIONS TECHNIQUES

XXXIEME CONSEIL D'ADMINISTRATION (juillet 1998)

- **Décision n° 02/EIER/ETSHER/1998**

Relative à la fréquence des inventaires physiques des immobilisations dans les deux Ecoles : la procédure est opérationnelle depuis 2000.

- **Décision n° 03/EIER/ETSHER/1998**

Relative à un audit financier et organisationnel de l'EIER et de l'ETSHER : les études ont été faites. La réforme organisationnelle est terminée. La réforme institutionnelle est l'objet des conseils de 2004.

- **Décision n° 23/EIER/1998**

Relative au recrutement d'un gestionnaire des ressources humaines : décision mise en œuvre.

- **Recommandation n° 01/EIER/1998**

Relative à l'élaboration des documents d'application des statuts des enseignants et des personnels ATS :

- reclassement des enseignants en application des statuts de 1997 réalisé ;
- suivi des plans de charge des enseignants réalisé.

- **Recommandation n° 02/EIER/1998**

Relative à la promotion et au marketing de l'Ecole : il a été réalisé et poursuivi les actions suivantes :

- programme de missions dans les Etats membres entamé en 1999 ;
- réalisation effective d'une cassette vidéo sur l'Ecole en 1999 ;
- réalisation de la plaquette de présentation de l'Ecole réalisé, puis projets de plaquettes par activités spécifiques ;
- réalisation d'objets publi-promotionnels ;
- publication de communiqués de presse lors de chaque événement médiatisable ;
- participation à des émissions télé et radiophoniques au Burkina Faso ;
- organisations régulières de réunion d'anciens élèves ;
- journées portes ouvertes ;
- diffusion de plaquettes, de la revue Sud Sciences et Technologies, etc...

- **Décision n° 15/ETSHER/1999**

Relative aux indemnités de logement :

- Fixer les indemnités de logement du personnel Administratif, Technique et de Service de l'ETSHER, conformément à la grille existante à l'EIER : réalisé.

- **Autres points identifiés relatifs :**

■ **Aux paiements des contributions des Etats :**

Le Conseil a recommandé que des actions de sensibilisation envers les Etats soient entreprises :

- courriers du Président du BURKINA FASO : réalisé ;
- tournée du Président du Conseil d'Administration : engagées.

■ **A l'éxécution des décisions du 30ème Conseil d'Administration (1997) :**

Les statuts des personnels adoptés au cours du 30ème Conseil d'Administration ont été entièrement appliqués à l'ETSHER et partiellement à l'EIER. Finaliser, dans le courant de la prochaine année scolaire, les outils nécessaires à leur application effective à l'EIER : réalisé.

■ **A la pédagogie :**

Le Conseil a invité les Ecoles à tenir compte de la diversité des programmes scolaires et universitaires entre les pays, lors de l'élaboration des épreuves des concours : réalisé.

■ **Aux livres blancs :**

A propos de la retraite complémentaire et de la participation aux frais de scolarité des enfants, le Conseil a recommandé d'étudier les solutions les plus appropriées :

- retraite complémentaire : étude en cours
- frais de scolarité : réalisé

Le Conseil a recommandé au Directeur de réfléchir aux améliorations à apporter aux conditions de stage des étudiants : réalisé.

POINT D'EXECUTION DE LA REUNION TECHNIQUE

(juillet 1999 - Dakar)

- **Décision n° 20/PCA/EIER/1999**

Relative à la nomination du directeur administratif et financier des deux Ecoles : mise en œuvre à la rentrée 1999-2000.

POINT D'EXECUTION DE LA REUNION TECHNIQUE

(juillet 2000 - Dakar)

Situations financières des Ecoles et dispositions à prendre pour la rentrée 2000-2001 : trois Etats seulement étant à jour de leur contribution, des mesures de sanctions seront appliquées à l'encontre des plus importants retardataires à la rentrée 2000-2001 : selon les cas, les étudiants nouveaux et/ou en cours de formation ne seront admis que contre paiement effectif des contributions : mesure appliquée, efficacité constatée.

CONSEIL DES MINISTRES DU GROUPE EIER-ETSHER

(janvier 2001 - Dakar)

- **Décision n° 1/CM/EIER-ETSHER/2001**

Relative à la création du Groupe EIER-ETSHER : décision mise en application et devenue effective.

- **Décision n° 2/CM/EIER-ETSHER/2001**

Relative à l'application des mesures de non admission des candidats des pays débiteurs : mise en application lors des rentrées 2001-2002, 2002-2003 et 2003-2004. Relativement efficace mais le cumul des arriérés au 31 décembre 2003 est encore de 1 000 000 000 FCFA.

- **Décision n° 3/CM/GROUPE EIER-ETSHER/2001**

Relative à l'annulation de la contribution des Etats frappés par la mesure de non admission des étudiants : décision appliquée.

- **Décision n° 4/CM/EIER-ETSHER/2001**

Relative à l'évolution institutionnelle du Groupe des Ecoles inter-Etats de Ouagadougou : le projet de nouveau dispositif institutionnel a fait l'objet d'informations auprès des Etats-membres et d'une réunion des bailleurs de fonds en mai 2003. Le projet final est proposé au présent Conseil des ministres.

- **Recommandation :**

Relative à l'actualisation du Conseil d'orientation, du Conseil scientifique et pédagogique : les instances suivantes ont été créées en 2001-2002 :

- Conseil scientifique du Groupe des Ecoles, réuni en 2002 et en 2003 ;
- Conseil pédagogique de l'EIER : réuni en 2002 et 2003.
- Conseil pédagogique de l'ETSHER : réuni en 2002 et 2003.

A4
EXACOMPTA

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

XXXIIème Conseil d'Administration du Groupe EIER-ETSHER 26 avril 2004 (Douala - CAMEROUN)

Rapport d'activités

Présenté par le Directeur général
Philippe MANGE

Avril 2004

I. CONTEXTE GENERAL

Le Groupe des écoles EIER-ETSHER poursuit sa dynamique de mise en œuvre des réformes organisationnelle et institutionnelle avec, pour objectifs, de répondre le mieux possible aux attentes de ses Etats membres tout en gardant la confiance de ses bailleurs de fonds et en cherchant à en élargir le cercle.

Ce rapport d'activités a valeur de synthèse finale au terme de six années de fonction de directeur de notre institution d'enseignement supérieur professionnel, consacrées à renforcer la qualité de ses missions d'appui au développement, à promouvoir et faire reconnaître son standard de niveau international dans les secteurs de l'eau, de l'environnement et de l'équipement rural et urbain.

La réforme organisationnelle qui m'avait été confiée en 1998 avait pour but de :

- rapprocher l'EIER et l'ETSHER tout en renforçant leurs spécificités pédagogiques propres dans leurs activités de formations initiales diplômantes de 1er , 2ème et 3ème cycle,
- améliorer la gestion, maîtriser, voire réduire les coûts de fonctionnement au travers d'une mutualisation et d'une utilisation optimum des moyens humains et matériels.

Cette réforme a été menée à son terme dans un très bon climat social.

L'organisation actuelle du Groupe des écoles EIER-ETSHER repose sur :

- la direction générale unique depuis le 1er octobre 1998,
- la direction administrative et financière unique, résultant de la fusion de chacun des deux services initialement propres à chaque école (services comptable et financier, service technique et de la sécurité, service informatique, intendance) intervenue depuis le 1er octobre 1999,
- les directions d'activités correspondant aux quatre missions d'appui au développement statutairement assignées au Groupe EIER-ETSHER :
    - formation initiale,
    - recherche,
    - formation continue,
    - expertise, ingénierie,

Ces directions d'activités sont confiées à cinq directeurs :

- deux directeurs des études :
    - le directeur des études de l'ETSHER (1er cycle),
    - le directeur des études de l'EIER (2ème cycle et 1ère année de 3ème cycle),
- le directeur de la recherche,
- le directeur de la formation continue (CEFOC),
- le directeur de la formation professionnelle à l'ingénierie (CFPI).

Cette organisation est transposée aux procédures internes et à l'ensemble des nouveaux textes relatifs à la constitution du Groupe des écoles EIER-ETSHER.

Quand à la réforme institutionnelle, elle est apparue nécessaire et urgente à la suite des graves situations financières que les écoles ont traversées en 1993 puis à nouveau en 1999, où elles se sont trouvées en quasi cessation de paiement. En 1994, la dévaluation du FCFA avait entraîné une appréciation des subventions des bailleurs de fonds soulageant d'autant la trésorerie des écoles. En mars 1999, ces ressources étaient épuisées et, à la rentrée 1999-2000, des sanctions concrètes ont été prises à l'encontre des trois Etats membres les plus mauvais payeurs. Cette fragilité illustre la situation précaire du Groupe des écoles de Ouagadougou, propre à beaucoup d'institutions interafricaines, compte-tenu des difficultés de tous ordres que connaissent beaucoup de leurs Etats membres, si elles ne sont pas adossées à des structures solides et fiables (ex : CESAG – BCEAO / EAMAC - ASECNA).

Cette réforme institutionnelle, souhaitée par les bailleurs de fonds et financée en grande partie par la coopération danoise avec l'accord de tous les partenaires du Groupe des écoles, a été étudiée de

2001 à 2003. Elle a été présentée lors d'une table ronde des bailleurs de fonds organisée à Paris en mai 2003 par le ministère français des affaires étrangères et validée lors des missions effectuées auprès des ministres de tutelle. Le relevé de conclusion est joint en annexe au présent rapport d'activités.

Ces deux réformes connaissent leur aboutissement en 2004.

1. LES FORMATIONS INITIALES

1.1. la formation des techniciens supérieurs (ETSHER)

L'année 2002-2003 se caractérise par :

- la prise de fonction de Monsieur Kouassi KOUAME ex chef de département à l'ETSHER comme directeur des études,
- la reconduction de l'application de la décision de surseoir aux admissions en 1ère année des étudiants ressortissants de pays n'ayant pas respecté leurs obligations de versement des contributions financières (cas de la Mauritanie).

Effectifs :

- FI1 (27ème promotion) : 42
- FI2 (28ème promotion) : 58
- **Total** : **100**

repartis en 89 garçons et 11 filles (11 %)

- le stage polyvalent qui s'est déroulé au Ghana.
- résultats scolaires en FI 2 :
  - 38 élèves ont obtenu le diplôme de techniciens supérieurs (taux de réussite 88 %),
  - deux élèves ont redoublé la 2ème année,
  - deux n'ont pas été admis à redoubler
- résultats scolaires en FI1 :
  - 52 élèves ont été admis en FI2 (taux de réussite 90 %),
  - 3 élèves ont redoublé la 1ère année,
  - 3 élèves n'ont pas été autorisés à redoubler.
- Concours d'entrée :
  - déroulement normal les 7 et 8 avril 2003, sauf au Congo où ils n'ont pas été organisés,
  - candidats : 2362 dont 168 filles.

L'année scolaire 2003-2004 présente les caractéristiques suivantes :

- rentrée effective au 1er octobre 2003,
- 3 désistements pour cause de maladie,

Effectifs :

- FI1 (29ème promotion) : 58
- FI2 (28ème promotion) : 53
- **Total** : **111**

repartis en 90 garçons et 21 filles (19 %)

- le stage polyvalent se déroule au Mali.

Les faits marquants sont les suivants :

- le référentiel pédagogique rénové du BTS ETSHER est maintenant complètement mis en œuvre, avec succès,
- le Groupe EIER-ETSHER a signé une convention de coopération avec l'ISTOM (Ecole Supérieure d'Agro-économie Internationale) en 2002 qui porte essentiellement sur des échanges d'étudiants et d'enseignants et dont les premières retombées sont les suivantes :
  - accueil de 15 étudiants ISTOM de janvier à avril 2003 et 2004 sur le site de Kamboinsé pour y suivre un module d'hydraulique villageoise dans le cadre de leur cursus de formation. Les enseignements sont assurés par les professeurs de l'EIER et de l'ETSHER,
  - accueil par l'ETSHER d'un enseignant ISTOM en février 2004 et prestations d'enseignement (programme AUF),
  - accueil par l'ISTOM en mars 2004 du directeur des études de l'ETSHER et prestations d'enseignement (programme AUF),
- grève des étudiants en mai 2003 pour une cause de retard de versement des frais de stages de vacances.

1.2. La formation des ingénieurs (EIER)

L'année scolaire 2002-2003 se caractérise par :

- prise de fonction de Monsieur Hamma YACOUBA, ex enseignant de l'EIER comme directeur des études en janvier 2003,
- reconduction de l'application de la décision de surseoir aux admissions en 1ère année des étudiants ressortissants de pays n'ayant pas respecté leurs obligations de versement des contributions financières (cas du Gabon et de la Mauritanie).

Effectifs :

- FI1 : 31
- FI2 : 30
- FI3 : 35
- **Total : 96**

repartis en 80 garçons et 16 filles (16,5 %)

- l'EIER a poursuivi la démarche d'harmonisation du programme du concours direct avec ceux du 1er cycle des universités, pour les Etats dont les représentants ont répondu (7 réponses) :
- résultats scolaires en FI1 :

  31 élèves admis sur 31,
  soit un taux de succès de 100 %.
- résultats scolaires en FI2 :

  27 élèves admis à passer en FI3,

  3 sont autorisés à redoubler (tous des garçons)
- résultats scolaires en FI3 :

  les 35 élèves ont réussi leur examen de fin d'année, et ont tous obtenu le diplôme,

  soit 100 % de succès.
- concours d'entrée

  déroulement normal les 16, 17, et 18 avril 2003.

L'année scolaire 2003-2004 présente les caractéristiques suivantes :

- rentrée effective le 1er octobre 2003

Effectifs :

- FI1 : 37 élèves dont 6 filles
- FI2 : 34 élèves dont 4 filles et 3 redoublants
- FI3 : 27 élèves dont 6 filles

Total : 98

repartis en 82 garçons et 16 filles (16, 35%)

Les faits marquants sont les suivants :

- Monsieur EL GAZRI enseignant en informatique et mathématiques, a remplacé Monsieur LEDEME en novembre 2002,
- Monsieur Babacar DIENG ex directeur des études a réintégré le département « ressources en eau et aménagements hydro-agricoles » le 17 janvier 2003. Il a été remplacé par Monsieur Hamma YACOUBA.
- Monsieur François CRES, enseignant et chef de département « ressources en eau et aménagements hydro-agricoles » ainsi que Monsieur MAMPOUYA, enseignant en santé publique, sont partis en juin 2003.
- Monsieur Jean PAYEN, enseignant, chef de département « ressources en eau et aménagements hydro-agricoles », remplaçant de Monsieur François CRES, est arrivé en février 2004.
- Les 35 étudiants de la promotion de 3ème année ont effectué, pour la 3ème fois, le voyage de fin d'études en France, invités par l'ENGEES (Ecole Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg) du 21 au 31 mars 2003,
- Les étudiants de l'EIER se sont mis en grève en novembre 2003.

1.3. Formations Post Universitaires de Spécialisation (FPU)

Cette filière de formation de niveau DESS s'est caractérisée comme suit en 2002-2003 :

- rénovation des cursus, passés de 9 à 15 mois dont, pour la première fois, 6 mois de stage en entreprise et renforcement de la spécificité des référentiels DESS par rapport à la 3ème année d'études d'ingénieurs,
- durée de la scolarité s'étendant du 1er octobre 2002 au 31 décembre 2003,
- passage de 5 à 4 spécialisations :
  - Eau pour l'Agriculture et l'Approvisionnement des Communautés (EAC), résultant de la fusion entre Hydraulique Agricole (HA) et Mobilisation des Ressources en Eau (MRE),
  - Génie Sanitaire et Environnement (GSE),
  - Génie Energétique et Froid Industriel (GEFI),
  - Informatique appliquée aux Sciences de l'Eau (ISE),
- Formations de spécialisation assurées un an sur deux et concernant GEFI et ISE à la rentrée 2002.
  - FPU Génie Energétique et Froid Industriel :

    18 étudiants originaires de 9 pays,
  - FPU Informatique appliquée aux Sciences de l'Eau :

    16 étudiants originaires de 10 pays,
  - résultats scolaires :
    - GEFI : 17 diplômés et 1 échec
    - ISE : 14 diplômés et 2 abandons

En 2003-2004

- FPU EAC : 20 étudiants

- FPU GSE : 20 étudiants

1.4. Activités concernant les Formations Initiales

❑ Pôle de l'Eau de Ouagadougou

Le Centre de Documentation et d'Information en Hydraulique et Equipement Rural (CDIHER) du Groupe des écoles EIER-ETSHER s'est rapproché du CREPA pour mettre en commun leurs ressources documentaires dans le cadre du Pôle de l'Eau de Ouagadougou. Le fonds documentaire de ce pôle atteint 13000 références documentaires.

Le conseil des ministres de 2001 a recommandé que le fonds documentaire de l'ex CIEH, liquidé en 1995 et confié en garde au CDIHER, soit à nouveau consultable. La saisie informatique des 14000 ouvrages du CIEH a démarré en 2002 grâce à des financements de la Suisse et de l'UNESCO, le complément étant assuré par l'EIER-ETSHER. Cette saisie se terminera au début du 2ème semestre de 2004, portant à 27000 ouvrages le potentiel du Centre de Documentation du Pôle de l'Eau de Ouagadougou.

❑ Internet – Site Web

En juin 2002, le président des conseils d'administration et des ministres du Groupe des écoles EIER-ETSHER a inauguré l'ouverture du site Web (www.eieretsher.org). Il présente de façon détaillée les missions et les activités des écoles.

Depuis, ce site, continuellement mis à jour, est consulté quotidiennement de 100 à plus de 200 fois.

Pour la première fois, en 2003, ce site affiche tous les résultats des concours d'entrée à l'EIER et à l'ETSHER : noms des candidats et rang de classement. C'est une information tout particulièrement appréciée des candidat(e)s. Elle rendra plus transparente le processus d'admission et donnera au mérite l'importance qui doit lui revenir.

II. ACTIVITES DE FORMATION CONTINUE

Le centre de formation continue (CEFOC) poursuit ses activités et son développement malgré un contexte de poursuite de la baisse de ses ressources en bourses de stagiaires candidats aux sessions de formations continue.

En 2002-2003 cette activité de formation continue se caractérise comme suit :

- 40 sessions réalisées dans les Etats membres dont 25 prévues au catalogue et 15 à la carte pour des volumes respectivement de 2600 et 2831 hommes jours,
- 4 études en ingénierie de la formation,
- 5 soumissions en réponses à des appels d'offres en ingénierie de la formation, ouvert ou restreints.

Les faits marquants ont été les suivants en 2003 :

- développement de partenariats permettant au CEFOC de consolider et de renforcer sa pérennisation :
  - signature d'un accord de collaboration générale entre le Groupe EIER-ETSHER et de l'AFD et d'une convention particulière entre le CEFOC et le CEFEB portant sur des transferts de compétences du CEFEB vers le Groupe dans les ressources humaines qu'il met à la disposition du CEFOC (un enseignant),
  - signature d'un accord cadre de partenariat avec l'Institut de la Banque Mondiale et, plus particulièrement, sur le programme de développement rural.

Ce partenariat avec la Banque Mondiale s'est concrétisé par :

- 5 formations conjointes inscrites aux catalogues de chacune des deux institutions,
- l'appui local du CEFOC à la mise en œuvre de formations de l'Institut de la Banque Mondiale,
- la participation à des manifestations nationales et internationales :

- avril 2003 : participation au stand du Groupe EIER-ETSHER lors du salon sur l'eau dans le cadre du sommet international organisé par la Francophonie à Ouagadougou,
- octobre 2003 : participation à la convention Euro-Africaine sur les partenariats public-privés (PPP) à Bordeaux,
- décembre 2003 : participation à AFRICITES 2003 (Cameroun) et lauréat du prix AFRICITES 2003 « renforcement des compétences ».

L'année 2003-2004 est marquée principalement par :

- le lancement du projet de certification du CEFOC aux normes « ISO 9000 » d'assurance qualité en vue d'obtenir la certification début 2005,
- une nouvelle salle informatique (20 PC reliés à l'internet),
- l'élaboration du catalogue des sessions de formations continue 2004-2005.

III. ACTIVITES DE FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INGENIERIE

Rappel des missions de la CFPI (Centre de Formation Professionnel à l'Ingénierie) :

- professionnaliser les enseignements tout en valorisant les compétences des corps enseignants,
- donner à de jeunes diplômés une première expérience d'études, d'expertise et d'ingénierie,
- développer et diffuser des méthodologies de terrain dans le domaine de l'eau et de l'équipement rural.

En 2003 et en 2004 les activités de la CFPI se caractérisent comme suit :

- effectif de 10 stagiaires (5 ETSHER et 5 EIER) pendant une durée d'un an, exceptionnellement deux,
- association contractuelle systématiquement recherchée avec une entreprise privée extérieure,
- portefeuille de 30 projets signés, pour des montants compris entre 1 et 30 millions FCFA environ.

Les principaux faits marquants sont les suivants :

- suivi administratif et comptable spécifique à la CFPI mis en place en 2001,
- accroissement important et régulier des effectifs de stagiaires et du chiffre d'affaires,
- diversification des secteurs d'intervention couvrant l'ensemble des disciplines de formations initiales et de l'EIER et de l'ETSHER,
- implication et motivation de qualité de la part des enseignants.

Les perspectives à venir portent sur :

- l'africanisation de la direction de la CFPI en réponse à la déflation programmée des assistants techniques français,
- la décentralisation des activités de la CFPI dans tous les Etats membres,
- la poursuite des partenariats avec les bureaux d'études africains pour renforcer leurs capacités.

IV. ACTIVITES DE RECHERCHE

Cette activité, maintenant dirigée au niveau du Groupe des écoles par une direction unique, a poursuivi sa structuration et son développement. Elle se caractérise comme suit :

- organisation en 4 groupes de recherche, pilotés par des enseignants chercheurs de l'EIER et de l 'ETSHER :
  - équipement et gestion de l'eau et des déchets en milieu urbain,
  - aménagement des terres et des eaux ,

- environnement et gestion des ressources naturelles,
- adaptation et applications technologiques.

- activités de recherche financées sur conventions (Suisse, Danemark), sur contrat (Canada, France, Institutions diverses) et sur budget propre.
- l'évaluation, suivi et orientation de la recherche assurés par le conseil scientifique du Groupe EIER-ETSHER crée en 2002,
- Valorisation et diffusion des travaux et des résultats au travers de la publication scientifique semestrielle « Sud Science et Technologies » (numéro 12 en préparation),
- Principaux partenariats scientifiques :
  - Suisse : Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne, Institut Tropical Suisse, EAWAG
  - France : IRD, CIRAD, CEREVE (ENPC, ENGREF), ESIP
  - Canada : CRDI
  - Burkina Faso : CNRST, CREPA, Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques, Ministère de la Santé, ONEA, Mairie de Ouagadougou,
  - Institutions internationales et interafricaines : UE, IWNI, UNESCO, CIGR, FAO, IAGU.

Les principaux faits marquants liés à la recherche sont les suivants :

- co-encadrement de thèse de doctorat ;
- suivi de l'Association régionale pour l'irrigation et le drainage (ARID) hébergée à l'EIER et dont le Secrétariat général est assuré par le directeur de l'EIER-ETSHER, es qualité ;
- projet d'étude de l'amélioration des performances sur les périmètres irrigués en Afrique (FSP APPIA couvrant le Sahel d'ouest en l'est) ;
- présidence, dans le cadre du partenariat mondial de l'eau, du réseau ouest africain de renforcement des capacités en gestion intégrée des ressources en eau ;
- étude prospective confiée par le CAMES de création d'un comité technique spécialisé pour les sciences de l'ingénieur ;
- rénovation et équipement en capteurs de la station expérimentale d'épuration du campus de l'EIER ;
- nombreuses publications et communications scientifiques.

V. LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

V.1. Au niveau interne :

- comme indiqué plus haut, en interne, le rapprochement de l'EIER et de l'ETSHER, partagé par tous, est terminé. La lisibilité des formations est conservée. Le nouveau logo du Groupe est généralisé. Un organigramme fonctionnel est proposé, traduisant cette réorganisation, ainsi que les organigrammes de la direction administrative et financière et des directions d'activités.
- de grands efforts ont été entrepris afin de doter la structure informatique de nouveaux matériels et renouveler l'existant dans des délais plus courts ; actuellement le parc informatique est composé de 215 ordinateurs et de 64 imprimantes, ce qui permet à l'ensemble du personnel et étudiants d'effectuer leur travail dans des conditions d'utilisation convenables.
- l'ensemble du personnel ainsi que les étudiants bénéficient d'une adresse électronique individuelle et de l'accès à internet. Les étudiants de l'EIER et de l'ETSHER ont accès à une salle informatique de 20 ordinateurs avec imprimantes, disponible en libre service 24h/24 h pour l'EIER, et à certaines heures de la journée pour ceux de l'ETSHER.
- Un effort particulier a été entrepris sur le réseau informatique de communication par l'Internet, où de nombreux et coûteux investissements améliorent considérablement le fonctionnement :
  - lignes spécialisées à haut débit à l'EIER début 2004,

- mise en place de transmission par boucle radio locale avec l'ETSHER non couvert correctement par l'opérateur national afin de désenclaver ce site (en cours).

- La sécurité informatique est assurée,
- Le matériel des deux salles informatiques sera vraisemblablement renouvelé cette année et la possibilité de créer une deuxième salle qui serait mise à la disposition des étudiants est à l'étude.

V.2. Au niveau externe :

- le président des conseils d'administration et des ministres a effectué de nombreuses missions dans les Etats membres ainsi qu' à l'EIER-ETSHER. Il a rencontré tous les bailleurs de fonds lors d'une table ronde organisée à Paris par le ministère français des affaires étrangères (mai 2003).
- le Groupe EIER-ETSHER poursuit son projet de structuration des amicales des anciens diplômés dans chaque Etat membre et prépare la sortie d'un annuaire des anciens élèves.
- des actions publi-promotionnelles nouvelles ont été lancées :
  - plaquettes du Groupe et des activités d'appui au développement,
  - objets publi-promotionnels,
  - spots télévisés.

VI. LES PERSPECTIVES A COURT ET MOYEN TERME

VI.1. Etats membres

Les situations socioéconomiques que connaissent les 14 Etats membres sont très diverses. Certains traversent des périodes difficiles ou en sont sortis récemment. Cela se traduit par :

- des retards de versement des contributions et d'apurement des arriérés,
- une diminution du nombre de candidats admis aux concours, entraînant un appauvrissement des ressources humaines de ces Etats en difficultés.

Des solutions à ces problèmes sont à rechercher d'urgence pour sécuriser le versement effectif de ces contributions et avoir un meilleur niveau de recrutement dans certains Etats.

VI.2. bailleurs de fonds

Les partenariats avec les bailleurs de fonds sont de deux types : conventions soit annuelles et (plus ou moins) tacitement reconduites, soit pluriannuelles, selon les modalités suivantes :

- financements annuels récurrents :
  - France,
  - UEMOA,
  - Coopérations allemandes.

Ces financements présentent un caractère aléatoire d'une année sur l'autre.

- financements contractualisés par conventions pluriannuelles :
  - Suisse (EPFL – Convention 2001-2006)
  - Danemark (DANIDA – Convention 2000-2005)
  - Agence universitaire de la francophonie (convention – cadre et avenants annuels).

Ces financements sont sécurisés et leur utilisation est régulièrement auditée (en 2003 pour DANIDA et l'AUF, en 2004 pour la Suisse).

Les financements des bailleurs de fonds poursuivent leur tendance à la baisse. Les raisons principales sont les suivantes :

- les Etats membres ne versant ni régulièrement ni aux dates souhaitées leurs contributions annuelles, les bailleurs de fonds constatent un manque d'intérêt de leur part,

- les bailleurs de fonds, pour certains d'entre eux, annoncent des désengagements :
  - France : déflation forte des assistants techniques français (23 en 1997, 13 en 2004, 11 en 2005) et forte réduction des bourses du gouvernement français (0 pour la formation continue et risque de rentrée blanche en 2004). Un projet de convention pluriannuelle est en projet.
  - Danemark : désengagement complet de la coopération multilatérale décidé en 2003. Etude de la possibilité d'allouer les bourses à l'EIER-ETSHER au titre de la coopération bilatérale avec le Burkina Faso.
  - Agence universitaire de la francophonie : le CRESA (Centre Régional d'Enseignement Spécialisé en Agriculture) , hébergé à l'EIER, a vu ses financements de bourses divisés brutalement par deux.

VI.3. nouveaux projets :

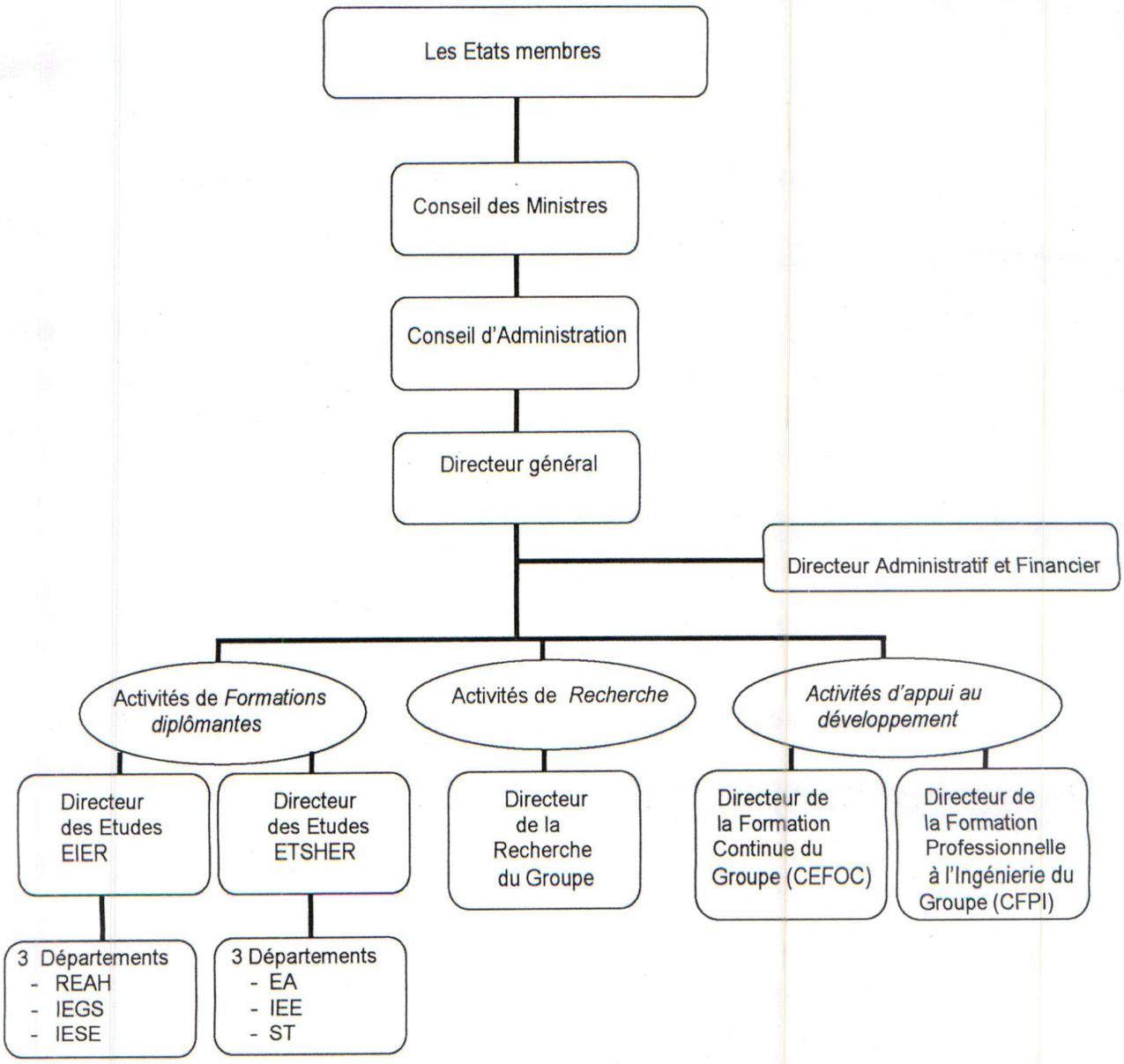
De nouveaux projets, déterminants pour l'avenir, seraient à lancer :

- diplômes, avec de nombreux angles d'attaque : évolution des diplômes par rapport aux dispositifs européens de licence professionnelle et de master, amélioration du processus diplômant, depuis le recrutement des étudiants (qualités des concours, modalités d'admission, etc...), la pédagogie et le développement personnel jusqu'à l'obtention du diplôme de sortie.
- évaluation externe de la qualité des référentiels pédagogiques et des diplômes délivrés,
- renforcement des capacités pédagogiques du Groupe EIER-ETSHER, avec plusieurs volets :
  - augmentation des promotions pour répondre au nouveau marché des emplois publics dont les recrutements vont reprendre dans les Etats membres pour pallier les départs en retraite massifs, et qui s'ajouteront à la demande du marché de l'emploi privé,
  - diversification des formations (spécialisations, nouvelles disciplines, anglais renforcé, etc...).
- investissements :
  - renouvellement des salles informatiques,
  - numérisation du fonds documentaire du CDIHER,
  - augmentation des capacités pédagogiques,
  - modernisation des restaurants des élèves à l'ETSHER et à l'EIER,
  - etc...

Ces chantiers n'auront de raison d'être lancés que si :

- le Groupe des écoles EIER-ETSHER est confirmé institutionnellement dans ses missions d'appui à la lutte contre la grande pauvreté du monde rural, oublié du développement socio-économique,
- les ressources financières pluriannuelles peuvent être mobilisées malgré un contexte de réduction des aides (ex : France, Danemark, Agence Universitaire de la Francophonie, OMS, etc...),
- d'autres bailleurs de fonds sont mobilisés.

ORGANIGRAMME GENERAL DU GROUPE DES ECOLES EIER-ETSHER



MOYENS OPERATIONNELS :

- ressources humaines : enseignant(e)s des trois départements EIER et des trois départements ETSHER, rattaché(e)s aux directions des études,
- départements :
  - REAH : ressources en eaux et aménagements hydro-agricoles,
  - IEGS : infrastructures, énergie et génie sanitaire,
  - IESE : informatique, environnement et socio-économie,
  - EA : eaux et aménagements,
  - IEE : infrastructures, équipements, énergie
  - ST : science du technicien

- ressources techniques :
  - laboratoires rattachés aux départements,
  - Centre de Documentation et d'Information en Hydraulique et Equipement Rural du Pôle de l'Eau de Ouagadougou (CDIHER), rattaché au directeur des études de l'EIER,
  - cellule SIG (Système d'information géographique).

30 juin 2003
DIR/Ph.M/SS

TABLE RONDE DES BAILLEURS DE FONDS DU GROUPE EIER-ETSHER
(12 Mai 2003 – Ministère des Affaires Etrangères – PARIS)

RELEVE DE CONCLUSIONS

I. RAPPEL DU CONTEXTE

Les deux Ecoles interafricaines (14 Etats de l'Afrique de l'Ouest et du Centre) qui sont l'Ecole d'Ingénieurs de l'Equipement Rural (EIER) et l' Ecole des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural (ETSHER) ont été créées il y a un peu plus de 30 ans. Elles ont leur siège à Ouagadougou.

Leur standard pédagogique ne rencontre aucune concurrence mais leur situation financière est fragile du fait du non paiement régulier des contributions aux frais de scolarité de leurs ressortissants dues statutairement par la quasi totalité des Etats membres.

Malgré de nombreuses tentatives et mesures de pénalisations, le cumul des retards atteint trois années de versement. Certains pays sont chroniquement débiteurs de montants considérables. En 1999, les Ecoles ont même été au bord de la cessation de paiements.

Cette situation alarme de plus en plus les bailleurs de fonds qui risquent d'interpréter ce constat comme un désintérêt de la part des pays membres.

La coopération danoise, convaincue du rôle de l'EIER-ETSHER dans leur contribution à la réduction de la pauvreté, en particulier celle du monde rural et péri-urbain, oubliés du développement, a décidé, après concertation avec les autres bailleurs de fonds, de financer une étude de réformes institutionnelle et organisationnelle du Groupe des Ecoles. Le principe en a été accepté par le Conseil des Ministres des établissements de 2001.

Le Ministère français des Affaires Etrangères a organisé cette table ronde dont l'objet était de présenter aux bailleurs de fonds des Ecoles, réunis pour la première fois, les résultats de l'étude de la réforme institutionnelle.

II. SYNTHESE DES DEBATS

Les bailleurs de fonds ont tout d'abord confirmé le Groupe EIER-ETSHER dans sa mission d'appui au développement, qu'il met en œuvre à travers des activités de formations initiales diplômantes, de formations continues, de recherche, et d'études-expertise.

Ils ont unanimement approuvé les axes du projet de réforme, dont l'objectif est de renforcer la pérennité de l'Institution en faisant évoluer les textes statutaires et réglementaires actuellement en vigueur.

Les principales conclusions de cette table ronde sont les suivantes :

II.1 Règlement des contributions

- Recherche de mesures de solidarité : il serait peu équitable de pénaliser les Etats bon payeurs en leur demandant de se substituer aux mauvais dont les difficultés ne doivent pas constituer une discrimination qui accroîtrait leurs difficultés. Rechercher d'autres solutions telles qu'en fonds de solidarité.
- Sanctions : les mesures basées sur des rapports de force avec les Etats non à jour de leurs contributions (consistant à différer la rentrée des étudiants admis) doivent demeurer très limitées car les coûts fixes du fonctionnement des formations initiales doivent indispensablement être couverts par les Etats.

identifier des solutions. L'apurement des arriérés doit être réglé indépendamment du futur mais la réforme ne doit pas constituer « un coup d'éponge ». Le paiement de ces arriérés pourrait alimenter le fonds de roulement des Ecoles.

- Etudier l'Instruction budgétaire : étudier le circuit et les modalités de paiement des contributions Etat par Etat. Notifier l'appel des contributions par rapport au processus budgétaire propre à chaque pays et, en tout état de cause, avant le vote du budget. A défaut, les Etats budgétiseront le même montant que l'année précédente.

II.2 Ouverture des instances de tutelle au privé

- le secteur public ne recrutant plus, la présence du secteur privé est impérative
- le privé recouvre deux réalités :
  - les petites entreprises, plus intéressées par la formation continue que par les formations initiales, relativement fragiles, peu habituées à ce genre d'implication et par conséquent difficiles à mobiliser actuellement ;
  - les grands groupes internationaux (BTP, eau et assainissement etc.), plus habituées à ce genre d'implication ;
- le secteur privé pourrait être représenté par la Chambre Consulaire Régionale de l'UEMOA ;
- mener une réflexion sur les moyens de mobiliser des financements privés venant alléger les contributions des Etats ;
- mais mobiliser le secteur privé peut être lourd pour les responsables du Groupe impliqués dans cette démarche, déjà très/trop impliqués personnellement tout au long de l'année pour faire rentrer les contributions des Etats ;
- garder présent à l'esprit que l'appui à la formation est une mission de service public, donc une obligation concernant les Etats.

II.3 Composition et prérogatives des Conseils des Ministres et d'Administration

- Il semble nécessaire de maintenir un conseil des ministres et de réformer le conseil d'administration afin de le rendre plus efficace ;
- Le rôle de chaque instance doit être défini très précisément ;
- Conseil des Ministres :
  - sa composition doit témoigner que les Ecoles appartiennent aux Etats
  - il représente le pouvoir politique
  - il travaille à moyen et long terme (4 à 5 ans)
  - il s'assure de la bonne exécution et du respect des engagements statutaires des Etats
  - les statuts définitifs devront être précis sur les attributions et prérogatives du Conseil des Ministres
- Conseil d' Administration :
  - c'est la cheville ouvrière du dispositif de tutelle,
  - il travaille sur le court et moyen terme, 1 à 3 ans,

- Il pourrait ne pas y avoir de représentant d'Etat membre dans le Conseil d'Administration mais il semble, malgré tout, difficile de supprimer totalement la présence des représentants des Etats. Par contre il serait intéressant de définir un « profil » souhaité pour ces représentants tant au niveau de leur Ministère d'appartenance que de leurs compétences personnelles,
- il détient le pouvoir : il doit être fort et réactif pour assurer l'exécution des politiques mais aussi pour conduire le changement,
- les Etats doivent pouvoir s'exprimer en tant qu'Etat dans le Conseil d'Administration,
- le texte définitif devra être précis sur les attributions et prérogatives du Conseil d'Administration,
- sa composition pourrait être : 1/3 de politiques (dont un représentant du pays siège, un représentant du Conseil des Ministres et un représentant de chaque institution régionale), 1/3 de professionnels du privé et des Anciens, 1/3 de personnalités reconnues dans les domaines scientifique, technique et pédagogique. Quinze membres est un maximum.
- il faudrait étudier la composition et le fonctionnement du CA du CESAG ou d'autres écoles ou centres des régions,
- il doit constituer une aide pour la direction générale.

- Présence des organisations régionales dans les instances de tutelle :
  - la sécurisation du paiement des contributions est importante. C'est une question de fond pour l'EIER-ETSHER tout comme pour d'autres Ecoles Inter-Etats qui souffrent du même mal chronique,
  - La présence de l'UEMOA et de la CEMAC comme « gendarmes financiers »,
  - L'UEMOA et la CEMAC ont pour mission de faire avancer l'Afrique de l'Ouest et du Centre grâce à l'intégration régionale,
  - L'UEMOA et la CEMAC peuvent valider la pertinence des formations dispensées par les Ecoles par rapport aux politiques sectorielles dont elles ont la charge. Elles peuvent intervenir au niveau du CA (sans le présider), ainsi qu'à ceux des conseils pédagogiques et scientifiques,
  - L'UEMOA et la CEMAC ne peuvent pas être impliquées dans les instances de tutelle au delà de leurs missions institutionnelles. Elles n'ont pas vocation à représenter des Etats,
  - Pourquoi ne pas se tourner vers la CEDEAO et d'autres institutions similaires ?
  - S'agissant de l'UEMOA cette institution :
    - interviendra selon des modalités similaires à celles des autres bailleurs de fonds,
    - ne peut pas augmenter son taux de prélèvement à la source dans les Etats concernés pour reverser des contributions aux écoles,
    - ne peut pas financer à la place des Etats,
    - peut politiquement soutenir les Ecoles auprès des Etats-membres,

- peut intervenir en octroyant des bourses (dont le nombre actuel peut être augmenté),
- ne finance pas de fonctionnement,

- Il faut mettre en place une subsidiarité entre les 3 organes (CM, CA, Exécutif)

II.4 Bourses d'étudiants

- le volume des bourses disponibles pour les étudiants africains à tendance à diminuer,
- un cofinancement des bourses pourrait être recherché, qui impliquerait plus les bailleurs de fonds, les Régions, les Etats et le privé, principal bénéficiaires et employeur et important critère de motivation,
- l'affectation des bourses devrait plus tenir compte du niveau d'études, de la qualité et du mérite de l'étudiant plutôt que du pays où il est affecté. Il serait par conséquent souhaitable que la France permette aux Ecoles de déterminer elles-mêmes comment répartir les bourses du gouvernement français pour mieux tenir compte du contexte local et allouer plus de bourses individuelles pour la même enveloppe globale,
- les Ecoles doivent le plus rapidement possible parvenir à recouvrer auprès des étudiants 100 % des prestations dont ils bénéficient (restauration, hébergement, etc.) car actuellement les étudiants ne se prennent pas assez en charge. Ils doivent considérer leurs études comme un investissement de leur part.

II.5 Autres axes de renforcement du Groupe EIER-ETSHER

- les Ecoles de Ouagadougou sont méconnues dans beaucoup d'Etats membres : profiter des tournées dans les pays pour en faire la promotion,
- utiliser le réseau des Anciens pour assurer une partie de cette promotion en mobilisant plus les amicales des diplômés EIER-ETSHER,
- identifier les meilleurs supports média,
- les sigles des Ecoles ne sont pas assez intelligibles. Changer de nom, maintenir ou pas le mot « rural » suscitent des réactions contradictoires. Il faut avancer sur ce projet (concours d'idées ? etc.) sans oublier les missions d'appui au développement du monde rural, très négligé, car l'Afrique ne pourra sortir du sous-développement qu'au travers de l'équipement rural,
- Au delà de la réforme institutionnelle, le Conseil Pédagogique (récemment crée) doit réfléchir rapidement à l'évolution 3-5-8 (Bachelor, Master, Ph.D ou L,M,D[1]) et doit accueillir l'UEMOA et la CEMAC,
  - le Conseil Scientifique (récemment crée également, l'UEMOA et la CEMAC doivent y être) doit ouvrir la recherche en identifiant des thèmes nouveaux allant au delà des préoccupations régionales et permettant d'accéder à des financements internationaux,
  - il faut prévoir un plan de financement à long terme et une harmonisation entre les bailleurs de fonds, dont l'intervention doit être pérennisée.

[1] Licence, Master et Doctorat

III. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME INSTITUTIONNELLE

- tous les bailleurs de fonds considèrent que le Groupe EIER-ETSHER est en situation très difficile, voire de survie. Ils adhèrent pleinement au processus de reforme institutionnelle, valident le nouveau schéma et confirment la nécessité impérative de la finaliser le plus vite possible.

- **calendrier prévisionnel**
  - **Mai - juillet 2003** : Elaboration (par les consultants et les Ecoles) du dossier sur la réforme institutionnelle à communiquer aux Etats membres et aux Institutions concernés.
  - **Octobre–décembre** : Tournées d'informations, de sensibilisation et de recueil des avis des Ministres des Etats membres et des Institutions.
  - **Janvier 2004**
    - Elaboration des nouveaux textes statutaires (CA,CM, personnels, etc.) règlements intérieurs, droits et obligations des étudiants, etc.
    - Diffusion des nouveaux textes dans les Etats-membres et auprès des institutions concernées
  - **Février 2004** : Recueil des avis et observations sur les nouveaux textes statutaires et réglementaires, mise à jour des projets de statuts, règlements, etc.
  - **Mai – Juin 2004** : Préparation du Conseil des Ministres pour validation des nouveaux statuts et règlements intérieurs

Annexe : liste des participants.

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

Ecole Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement Rural

RAPPORT D'ACTIVITES

Pédagogie et Formations

Juin 2003

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION 3

2. FORMATION INITIALE 5
2.1 Recrutement et effectif des élèves 5

2.2 Rentrée des classes 6

2.3 Organisation des enseignements 7

2.3.1 Charges d'enseignement 7

2.3.2 Evolution des enseignements 7

2.3.3 Suivi des élèves 7

2.4 Déroulement de la scolarité 8

2.4.1 Stage de vacances 8

2.4.2 Projet intégrateur 8

2.4.3 Mémoire de fin d'étude 9

2.4.4 Voyage de fin d'étude 10

3. FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRE DE SPECIALISATION 11
3.1 Génie Energétique et Froid Industriel 13

3.1.1 Introduction 13

3.1.2 Déroulement et bilan de l'année scolaire 1999-2000 13

3.1.3 Etat des lieux 13

3.2 Informatique Appliquée aux Sciences de l'Eau 15

3.2.1 Bilans et perspectives des enseignements 15

3.2.2 Recrutement des élèves 17

3.2.3 Le voyage d'étude 17

4. AUTRES ACTIVITES 19

4.1 Centre de Documentation et d'Information EIER/ETSHER 19

4.2 Evaluation des enseignements 19

ANNEXE 1 20

ANNEXE 2 23

ANNEXE 3 26

1 - INTRODUCTION

Ce rapport vient en complément du rapport moral du Directeur Général du Groupe des Ecoles EIER-ETSHER ; il rend compte de l'ensemble des activités pédagogiques et d'appui au développement de l'Ecole, soit :

- la Formation Initiale d'Ingénieurs de l'Equipement Rural,
- les Formations Post-Universitaire de Spécialisation dans les 2 filières : Génie Energétique et Froid Industriel et Informatique appliquée aux Sciences de l'Eau,
- la conduite de projet spécifique (CDI).

Les activités de Formation Continue, d'ingénierie et d'expertise, de recherche appliquée qui se déroulent dans le cadre d'une part du CEFOC et de la CFPI, et d'autre part de la Recherche font l'objet de rapports spécifiques.

L'ensemble de ces activités a été assuré par :

- Le corps professoral et d'encadrement composé de 22 enseignants appuyé par :
  * cinq techniciens qui interviennent dans la pédagogie, la recherche et les prestations de services pour l'extérieur,
  * 11 stagiaires (professionnels et de recherche),
  * des vacataires venant principalement d'institutions du Burkina Faso mais aussi de pays de la sous-région (Cameroun, Côte d'Ivoire, Sénégal) et d'Europe (France, Suisse).

Au cours de cette année, les mouvements suivants de personnels enseignants sont à signaler :

a) Arrivée d'un nouvel enseignant

- Monsieur EL GAZRI Khalil enseignant en Informatique, est arrivée en novembre 2002 au département Informatique, Environnement et Socio-Economie en remplacement de Mr Hervé LEDEME. Cet enseignant a été mis à la disposition de l'Ecole par le Ministère français des Affaires Etrangères.

b) Nomination d'un nouveau Directeur des Etudes

Le 17 janvier 2003, Mr Hamma YACOUBA a été nommé Directeur des Etudes de l'EIER et a pris fonction en remplacement de Mr Babacar DIENG.

Mr Babacar DIENG est enseignant au sein du département REAH.

c) Départ d'enseignants et cadres

Pour la fin de l'année scolaire 2002-2003, le départ suivant est prévu :
- Mr François CRES (enseignant en Hydraulique et chef de département)
- Mr Jean François CONTE (Chef des Services Techniques et Sécurité)
- Mr Moïse MAMPOUYA (enseignant en santé publique)
- Mr Abdrahamane DEMBELE (Assistant de recherche)

d) *Recrutement en cours*

Le recrutement suivant est en cours :

- Mr GUEYE Ismaëla (Sénégal) a été recruté comme enseignant en Génie Civil. Son arrivée est annoncée pour la mi-septembre 2003.

Comme d'habitude, l'année scolaire a débuté avec un séminaire de rentrée qui a eu lieu du 17 au 19 septembre 2002 et qui a porté sur :

- les informations sur l'organisation des nouvelles filières de spécialisation (recrutement, organisation des enseignements en module, dispositif d'évaluation des enseignements, état de la réflexion sur l'évolution des filières GS et HA/MRE),
- les stages en entreprise,
- les évaluations des enseignements, des modules, conditions de réalisation du stage et d'obtention de diplôme,
- les supports de cours des nouvelles FPU : état des lieux, planning de confection des supports manquants ou à actualiser,
- l'actualisation du référentiel de formation initiale
- la mise en œuvre des dispositions issues du dernier Conseil pédagogique
- les sujets de projets intégrateurs et de mémoires (calendrier).

Les activités d'enseignement ont démarré selon le calendrier suivant :

- 2ème et 3ème année de Formation Initiale : 01 octobre 2002
- 1ère année de Formation Initiale : 07 octobre 2002
- Formations Post Universitaires : 07 octobre 2002

2 – FORMATION INITIALE

2.1 – Recrutement et effectif des élèves

RECRUTEMENT FI 2002-2003

	CONCOURS DIRECT						CONCOURS PROFESSIONNEL					
	CANDIDATURES			ADMIS			CANDIDATURES			ADMIS		
PAYS	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%
BENIN	21	2	10%	2	0	0%	2	0	0%	0	0	0%
BURKINA FASO	41	4	10%	4	1	25%	7	1	14%	2	0	0%
CAMEROUN	55	4	7%	2	1	50%	11	1	9%	2	1	50%
CENTRAFRIQUE	4	0	0%	0	0	0%	7	0	0%	2	0	0%
CONGO	2	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
COTE D'IVOIRE	38	2	5%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
GABON	1	0	0%	0	0	0%	3	0	0%	0	0	0%
GUINEE	25	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
MALI	42	2	5%	1	0	0%	3	1	33%	0	0	0%
MAURITANIE	4	0	0%	0	0	0%	5	0	0%	0	0	0%
NIGER	15	0	0%	2	0	0%	15	1	7%	0	0	0%
SENEGAL	67	2	3%	5	1	20%	14	1	7%	0	0	0%
TCHAD	15	0	0%	2	0	0%	4	1	25%	0	0	0%
TOGO	7	0	0%	2	0	0%	4	1	25%	0	0	0%
AUTRES PAYS	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
TOTAL	337	16	5%	23	3	13%	79	7	9%	8	1	13%

Le recrutement en 1ère année de Formation Initiale a été fait sur la base de 31 élèves ingénieurs ; des quotas de solidarité non remplis ont été constatés :

- au Gabon et en Mauritanie (pour cause de non-paiement de leur contribution aux Ecoles),

Ce recrutement a couvert 12 Etats membres sur 14.

L'effectif global des élèves ingénieurs a été de 96 se répartissant comme suit :

- 1ère année : 31
- 2ème année : 30
- 3ème année : 35

Le tableau qui suit donne pour la 1ème année l'évolution dans le temps de la répartition des élèves par type de recrutement :

	92– 93	93-94	94-95	95-96	96-97	97-98	98-99	99-00	00-01	01-02	02-03
CD	23	13	11	17	20	31	21	21	16	22	23
CP	0	12	13	11	15	3	8	11	12	7	8
TITRE	5	8	10	5	2	1	6	1	2	0	0
TOTAL	28	32	34	33	37	35	35	33	30	29	31

CD : concours Direct
CP : Concours professionnel
T : Recrutement sur titre

Ce tableau montre :

- un nombre important de candidats recrutés sur concours direct : il est de 71 %, et 29 % pour le concours professionnel.
- Il n'y a pas de recrutement sur titre cette année, conformément aux souhaits de l'Ecole.

Des difficultés (nombre de candidats admis faible) sont rencontrées dans certains pays (Centrafrique, Gabon, Guinée et Mauritanie).

Depuis 2001-2002, l'EIER a entrepris une démarche d'harmonisation du programme du concours avec ceux du premier cycle des universités des Etats membres. Une consultation a été menée avec les Représentants ; sept d'entre eux ont répondu. Le programme du concours a été révisé à partir des éléments de réponse reçus ; il figure dans les dossiers du candidat au concours direct et professionnel.

2.2 – Rentrée des classes

a) En 2ème et 3ème année

Elle s'est faite comme convenu le 01 octobre 2002. Tous les élèves sont arrivés à temps. Seuls quelques retards de 3 jours à 1 semaine dus à des programmations de vol ont été constatés suite aux événements survenus en Côte d'Ivoire en mi-septembre 2002.

b) En 1ère année

A la date du 07 octobre retenue pour la rentrée des classes, tous les élèves étaient présents.

2.3 - Organisations des enseignements

Les cours d'analyse de données (15h) et de transfert thermique (45h) ont été ramenés de la 2ème à la 1ère année.

2.3.1 – Charges d'enseignement

Le tableau suivant donne pour chaque année de formation initiale les charges prévisionnelles et réalisées au cours de l'année scolaire 2002-2003. Ce tableau indique de légers dépassements dûs à des demandes ponctuels de professeurs pour achever un chapitre déjà entamé.

	Cours et TD		Projet		TP		Sorties		Total	
	Prévi.	Réalis.	Prévi.	Réalis.	Prévi.	Réalis.	Prévi.	Réalis.	Prévi.	Réalis.
1ère Année	745,5	748,5	15	15	94	103	78	79,5	932,5	946
2ème Année	749	779	25,5	25,5	57	60	70,5	70,5	902	935
3ème Année	247,5	253,5	600	640	0	0	93	81	940,5	974,5

2.3.2 – Evolution des enseignements

- L'intégration des aspects socio-économiques et environnementaux devient une réalité à l'Ecole. Les projets comportent désormais à chaque fois que c'est nécessaire ces deux volets.

- Le renforcement de la professionnalisation à travers les projets intégrateurs qui sont des occasions où les élèves ingénieurs sont de plus en plus en situation d'exercice du métier d'ingénieur. Tous les sujets de projets intégrateurs ont été définis avec des structures professionnelles et à partir de leurs besoins.

2.3.3 – Suivi des élèves

a) Suivi pédagogique

La priorité est toujours donnée à l'appui aux élèves pour l'élaboration progressive d'un projet professionnel. Cet appui se fait essentiellement par des entretiens individuels avec le Directeur des Etudes pour les élèves de 1ère et le Directeur pour les élèves de 2ème année. Ces entretiens amènent les élèves à réfléchir le plus tôt possible sur les questions suivantes :

- Quels sont les métiers pour lesquels l'EIER forme ?
- Quels sont parmi ces métiers ceux qui sont porteur pour leur pays ?
- Quelles compétences faut-il pour exercer ces métiers ?
- Quelles structures professionnelles et personnes ressources faut-l connaître ?

Ces entretiens aident aussi les élèves à choisir des structures de stages, des sujets de projets et de mémoire en adéquation avec leurs projets professionnels.

Pour 2002-2003 ces entretiens n'ont pas eu lieu.

Une réflexion a été menée en fin d'année en vue d'améliorer les conditions d'évaluation des élèves. Elles s'est soldée par une série de propositions qui seront appliquées à partir de l'année prochaine.

Pour des raisons de calendrier, ces entretiens n'ont pas pu avoir lieu.

b) Suivi administratif

En début d'année et jusqu'au mois de mai 2003, le service de la scolarité a mis la pression sur les élèves ingénieurs afin de minimiser les retards et absences.

Un relâchement dans l'assiduité et la ponctualité a été observée tout de même en fin d'année.

2.4 - Déroulement de la scolarité

En plus des points déjà signalés, les remarques suivantes sont à faire :

2.4.1 – Stages de vacances

La principale difficulté rencontrée est :

- le manque de structures d'accueil de stage dans les lieux de résidence de vacances pour certains élèves.

Un appui plus consistant était demandé aux Représentants et à l'Amicale des anciens élèves. Des améliorations ont été observées dans certains pays.

Pour l'année scolaire 2002-2003, la situation se présente comme suit :

a) Stage de fin de 2ère année

Les 35 élèves ingénieurs de la promotion ont pu faire un stage : 20 stages ont été réalisés dans des structures privées, associatives, ou ONG et 15 stages ont été réalisés dans des structures administratives et sociétés d'états. Le tableau de l'annexe 1 présente ces stages.

Les stages de fin de 2ème année ont fait l'objet d'un rapport et d'une appréciation par la structure d'accueil.

b) Stage de fin de 1ère année

Les 29 élèves de cette promotion ont tous effectué le stage de vacances.

2.4.2 – Le projet intégrateur de 3ème année

Le projet intégrateur dure 8 semaines (début décembre 2002 – début mars 2003).

Cette activité professionnalisante a porté sur 7 sujets proposés par des structures professionnelles, associatives ou ONG. Ces sujets se répartissent dans les 4 domaines suivants.

- En Assainissement et Eau potable : amélioration du cadre de vie dans la zone d'influence du barrage de Yitenga (avec le projet CRDI coordonné par l'EIER).

- En aménagement de l'espace rural :

  - Aménagement hydroagricole du site de Belga (avec le projet agropastoral du Namentaga),

  - diagnostic d'aménagement du bas-fond de Zempasgo dans la province du Ganzourgou (sur la demande des populations de ladite localité à l'EIER).

- En aménagement urbain : réalisation d'une ferme expérimentale pour le compte du Centre Internantional de Recherche-Développement sur l'Elevage en zone Subhumide (CIRDES) dans la région de Bobo Dioulasso.

- En Energie-froid :

  - Audit Energétique dans le bâtiment : cas de la Bank Of Africa (BOA
  - Audit Energétique dans le bâtiment : cas de l'Assemblée Nationale
  - Audit Energétique dans le bâtiment : cas de la Banque Commerciale du Burkina (BCB)

Ces 7 sujets ont été définis sous la forme de référence d'une étude à réaliser par un groupe de 3 à 4 élèves en situation de bureau d'étude qui doit répondre à un appel d'offre. Ils doivent réaliser ensuite l'étude de faisabilité et l'étude de réalisation de dossier avant projet.

2.4.3 – Le mémoire de fin d'étude

Le mémoire de fin d'étude est une activité professionnalisante qui clôture pour les élèves, trois années passées à l'EIER. Des 55 sujets proposés, 35 ont été retenus par les élèves avec la répartition suivante :

- 30 sujets proposés par les structures professionnelles ou ONG avec une forte demande venant des communes décentralisées (Dori, Koudougou, Ouahigouya,... au Burkina et Maradi au Niger).

- 5 sujets sont proposés par les enseignants et chercheurs du groupe EIER-ETSHER.

Notons que cette année a été caractérisée par une forte tendance des élèves à choisir les sujets relatifs à l'assainissement et eau potable.

Un prix de meilleur mémoire pour encourager l'excellence a été instauré pour récompenser l'élève le plus méritant, candidat à ce prix. Les candidats au prix concerné ont été amenés à rendre le 10 juin un exemplaire de leur rapport, un mémoire explicatif de deux pages, une appréciation confidentielle de l'encadreur, ainsi qu'un poster récapitulatif pour la vulgarisation des résultats. Trois candidatures ont été enregistrées et à l'issue de la délibération du jury, Madame CHABI-GONNI Baké Gnamnan Félicité a été déclarée lauréate (voir titre de son rapport en annexe 2).

2.4.4 – Voyage de fin d'étude

Le voyage d'étude s'est organisé à l'image de l'année dernière, à savoir que toute la promotion a fait le voyage en France avec l'appui de l'ENGEES de Strtasbourg du 21 au 31 mars 2003. Le rapport de mission relatif à ce voyage d'étude est en annexe 3.

3 – FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRE DE SPECIALISATION

a) Effectif et recrutement

RECRUTEMENT FPU 2002-2003

	GEFI						ISE					
	CANDIDATURES			ADMIS			CANDIDATURES			ADMIS		
PAYS	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%
BENIN	7	0	0%	1	0	0%	14	2	14%	1	0	0%
BURKINA FASO	14	1	7%	5	0	0%	21	1	5%	4	1	25%
CAMEROUN	5	0	0%	2	0	0%	13	2	15%	2	0	0%
CENTRAFRIQUE	5	0	0%	0	0	0%	6	0	0%	1	0	0%
CONGO	4	0	0%	2	0	0%	4	0	0%	0	0	0%
COTE D'IVOIRE	4	0	0%	1	0	0%	19	0	0%	2	0	0%
GABON	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
GUINEE	6	0	0%	0	0	0%	5	0	0%	0	0	0%
MALI	5	0	0%	2	0	0%	27	2	7%	1	0	0%
MAURITANIE	9	0	0%	0	0	0%	7	0	0%	1	0	0%
NIGER	4	0	0%	1	0	0%	18	0	0%	0	0	0%
SENEGAL	15	0	0%	1	0	0%	21	2	10%	1	0	0%
TCHAD	3	0	0%	2	0	0%	8	0	0%	2	0	0%
TOGO	1	0	0%	1	0	0%	10	0	0%	1	0	0%
AUTRES PAYS	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
TOTAL	82	1	1%	18	0	0%	173	9	5%	16	1	6%

Les effectifs des 2 filières de spécialisation ont été de 34 stagiaires avec la répartition suivante :

- Génie Energétique et Froid Industriel	18
- Informatique Appliquée aux Sciences de l'Eau	16 (dont 2 se sont désistés en cours d'année)

Comme les années passées, le recrutement a été fait en privilégiant les candidats ayant une expérience ou ayant fait une première formation d'ingénieur. Malheureusement, nous constatons que la proportion de candidats venant de formation universitaire augmente de plus en plus.

b) Quelques remarques d'ordre général

- Depuis la rentrée 2002, nous avous fait évoluer nos formations post universitaires de spécialisation qui sont passées de 5 à 4 et la durée de la formation est passée de 9 à 15 mois, dont 6 mois de stage en entreprise. Il s'agit de :

  - Génie Sanitaire et Environnement (GS-E)
  - Génie Energétique et Froid Industriel (GEFI)
  - Informatique Appliquée aux Sciences de l'Eau (ISE)
  - Eau pour l'Agriculture et l'Approvisionnement des Communautés (EAC) qui résulte de la fusion entre HA et MRE.

- Pour cette année scolaire, seuls GEFI et ISE ont été recutés conformément à l'esprit de l'évolution des spécialisations qui stipule que chaque spécialisation recrute un an sur deux.

- Le nombre de stagiaires ayant obtenu des financements propres a aussi connu une baisse. De 6 en 2001-2002, ils sont passés à 3 en 2002-2003.

- La mise en route des stagiaires a encore connu une amélioration qui a permis de réaliser la rentrée sans retard.

- L'Ecole continue toujours de bénéficier de la confiance et de l'appui de certains partenaires dans les formations de spécialisation ; ce sont principalement : la France, la Suisse, l'Agence Universitaire de la Francophonie.

- Cette année encore l'EIER a poursuivi son rôle d'animation dans la cadre du programme CRESA. Elle a ainsi organisé pour le compte des CRESA de Yaoundé et de Niamey un test de recrutement dans 14 Etats membres.

Les rapports qui suivent rendent compte de manière plus détaillée des activités des filières de formations de spécialisation de l'Ecole.

3.1 – Génie énergétique et froid industriel

3.1.1 - Introduction

Depuis sa création en 1984, la Formation Post-Universitaire Génie Energétique et Froid Industriel (FPU/GEFI) adapte progressivement le contenu de ses enseignements aux exigences du secteur privé.

La formation est centrée autour des trois pôles d'intérêt suivants :

- les techniques frigorifiques (froid, climatisation, applications frigorifiques,...)
- l'électrotechnique, l'électronique et l'automatisme
- l'énergie industrielle, le photovoltaïque et la thermique solaire.

3.1.2 - Déroulement de la scolarité et bilan de l'année2002-2003

Les 18 stagiaires admis sont originaires de 9 pays.

Les projets d'une durée de 20 heures chacun ont été maintenus en électricité, en froid, en photovoltaïque et en climatisation pour renforcer la professionnalisation des stagiaires. Les voyages d'études ont été effectués au Ghana, au Togo et au Bénin, et une sortie à YAKO (Burkina Faso) pour le photovoltaïque et la thermique solaire.

Dans l'ensemble, le niveau des stagiaires accuse moins de disparité que les années passées.

3.1.3 – Etat des lieux

A la rentrée 2001-2002, deux professeurs ont été recrutés pour pallier les départs de : Monsieur Marcel DUBOIS professeurs d'Electrotechnique pour raison de maladie et Monsieur Thomas DJIAKO, professeur de Froid et Climatisation.

L'arrivée de ces deux nouveaux enseignants a renforcé les capacités d'intervention du département qui faisait recours à beaucoup trop de vacataires. Ces deux enseignants sont : Mr TALEB OULD Mohamed El Hadj (Mauritanie) recruté en 2001-2002 comme professeur d'Electrotechnique et Mr Jean Francis SEMPORE (Burkina Faso) recruté en avril 2002 comme professeur de Froid et Climatisation.

Spécialisation Génie énergétique et froid industriel

Liste des stagiaires de l'année 2002 - 2003

Nom	Prénoms	Pays	Bourse
ALLADOUM	Fidèle	TCHAD	BGF
BOCOUM	Salif Elisé	BURKINA FASO	BGF
DAYAMBA	Frédéric	BURKINA FASO	UEMOA
DJALDI	Tabdi Ngamsou	TCHAD	BGF
DJIKA	Seydou	NIGER	BGF
FARE	Moukaliya	TOGO	BGF
GNACAJA	Joël Sèmèvo	BENIN	BGF
NGATSONGO	Richard	CONGO	BGF

NOBA	Gnoan Aka Michel	COTE D'IVOIRE	BGF
NZAMBA MBOUTOU	Gervais Arsel	CONGO	BGF
OUEDRAOGO	T. Cyriaque	BURKINA FASO	ONATEL
OUEMA	Issa	BURKINA FASO	BGF
SAMA	Hamidou	BURKINA FASO	BGF
SANANKOUA	Moulaye B.	MALI	BGF
SIDIBE	Adama Yoro	MALI	BGF
TCHANCHE FANKAM	Bertrand	CAMEROUN	BGF
TCHOKONGOUE KAMDOUN	Emmanuel Bannerman	CAMEROUN	BGF
TOURE	Souleymane	SENEGAL	BGF

Spécialisation Génie Energétique et Froid Industriel

Contenus des enseignements

	MATIERES	VOLUME HORAIRE	ENSEIGNANTS
MODULE 1 : FORMATION GENERALE	Environnement	27h	S. YONKEU (EIER)
	Informatique	30h	TRAORE Eric (EIER)
	Informatique table	18 h	ZOMBRE E. (vacataire BF)
	Dessin	30 h	FREITAS (EIER)
	Hydraulique en charge	21 h	MAR (EIER)
	Economie	21 h	TRAORE F. (EIER)
	IMP	15 h	TRAORE F. (EIER)
	Techniques de communication	15 h	KONE A. (vacatire BF)
MODULE 2 : ELECTRICITE	Electronique	24 h	TALEB (EIER)
	Electrotechnique	40 h	TALEB (EIER)
	Technologie Electrique	30 h	TALEB (EIER)
	Electrification rurale	30 h	LIEB et GRAFF (France)
	Automatisme	30 h	TALEB
	Projet Electrique	20 h	TALEB
	TP Electronique	6 h	M. FOFANA (vacataire BF)
	TP Electrotechnique	9 h	KORO - TANGARA
	TP Technologie Electrique	9 h	KORO - TANGARA
	TP Automatisme	6 h	M. FOFANA (vacataire BF)
MODULE 3 : FROID	Thermodynamique	40 h	COULIBALY (EIER)
	Echanges thermiques	40 h	BATIEBO J. (Univ. OUAGA)
	Production du froid	30 h	SEMPORE (EIER)
	Climatisation	15 h	SEMPORE (EIER)
	Projet froid	20 h	SEMPORE
	Calcul de charges (Froid)	30h	COULIBALY (EIER)
	Applications frigorifiques	20h	SEMPORE (EIER)
	Projet climatisation	20h	SEMPORE
	TP Froid et thermique	12 h	SEMPORE
MODULE 4 : ENERGIE	Thermique solaire	30 h	WEREM + NARH
	Photovoltaïque	18 h	KOALAGA (Univ OUAGA)
	Moteurs thermiques	30 h	KABORE 0. (VACATAIRE BF)
	TP Moteurs thermiques	6 h	B. ZONGO (vacataire BF)
	Traitement des eaux	10 h	Mme ROCHE (EIER)
	Projet photovoltaïque	20 h	KOALAGA (Univ OUAGA)
	TP thermique solaire	6 h	S. OUEDRAOGO (vacataire BF)
	Sources d'énergie	15h	THIOMBIANO (vacataire)
	Economie d'énergie dans le bâtiment	23h	O. NDIAYE (vacataire AUF)
	Economie d'énergie dans l'industrie	23h	A. KEMAJOU (vacataire AUF)
	TP Photovoltaïque	6 h	S. OUEDRAOGO (Univ Ouaga)
HORS MODULE	Projet individuel	30 h	COULIBALY + TALEB + SEMPORE (EIER)
SORTIES	TOGO – BENIN	8 JOURS	SEMPORE
	GHANA	8 JOURS	COULIBALY
	YAKO	1 JOUR	KOALAGA (Univ Ouaga)

3.2 – Informatique appliquée aux Sciences de l'Eau

Présentation

Filière de type DESS (Diplôme d'Etude Supérieure Spécialisé) la spécialisation informatique a une durée de quinze mois ; elle a pour objectif de donner à des ingénieurs de l'hydraulique ou du génie rural (ou à des diplôme de niveau équivalent) une deuxième compétence en informatique et plus précisément dans les systèmes d'information et dans les techniques de modélisation des ressources naturelles.

A l'issue de cette formation, les stagiaires doivent être capables :

- d'analyser et de concevoir par des méthodes et architectures modernes des Systèmes d'Information appliquée à la gestion, à la prise de décision, à la connaissance et à la gestion des aménagements et des ressources naturelles (notamment par la maîtrise des Systèmes d'Information Géographiques);

- d'assurer un interface adéquat entre d'une part des informaticiens spécialisés et d'autre part des techniciens non informaticiens pour résoudre des problèmes spécifiques : choix de matériel et logiciel, mise en œuvre informatique, modélisation... ;

- de conduire et de suivre un projet d'informatisation de gestion d'un service ou d'une direction technique (exemple Direction d'Hydraulique d'un Ministère);

- d'installer, administrer un réseau local ou régional ;

- de diffuser des informations sur le réseau ou sur internet ;

- de former des utilisateurs à la pratique quotidienne des systèmes informatiques.

3.2.1 – Bilans et perspectives des enseignements

a) La nouvelle organisation de la formation

La nouvelle organisation est caractérisée par une regroupement de cours en modules , une diminution des voulmes horaires, ce qui a amené à introduire des matières à option qui s'est déroulée avec quelques difficultés.

- Le choix des options par les élèves risque d'aller à l'encontre des objectifs pédagogiques si ceux-ci privilégiaient des matières où ils pensent avoir des meilleures notes. Il va falloir donc être directif et leur imposer des matières à option suivant le profil de chaque élève.

- L'organisation en module est d'un apport certain sur le plan évaluation des compétences de nos élèves.

- La diminution du volume horaire a été bénéfique pour les élèves dans la mesure où elle leur a permis de faire des recherches personnelles, ce qui en était l'objectif majeur. Cependant la diminution manque d'équilibre entre les différentes matières. Le tableau suivant ressort que l'équilibre entre les matières a été bouleversé sans raison pédagogique.

	2002	Pévue dans la nouvelle formule	Ecart	Réalisée finalement 2003
Base de données	• 1 semaine de mini projet • 6 semaines de projet **Total 7 semaines**	• 2 smaines de projet **Total 2 semaines**	• **Perd 5 semaines**	• 2 semaines de projet • 1 NTIC
SIG	1 semaine de projet **Total 1 semaine**	• 2 semaines de projet • **Total 2 semaines**	**Gagne 1 semaine au lieu de diminuer**	• 2 semaines de projet • 1 NTIC
Programmation	• 1 semaine de mini projet • 3 semaines de projet **Total 4 semaines**	**Total 3 semaines**	**Perd 1 semaines**	• 3 semaines de projet
NTIC	0	• 2 semaines de projet	N'existait pas	0

Les techniques de réseaux vont de plus en plus modifier le paysage informatique : la mise en place des systèmes d'information va nécessiter une meilleure maîtrise de cette technique, car le développement des bases de données se fait désormais sur des réseaux grands publics tels internet. Le programme qui lui est consacré actuellement est suffisant mais manque d'accompagnement pratique tels des travaux pratiques. Pour familiariser les élèves avec cette technique, il faudrait absolument organiser des séances sur l'installation et l'administration du système de réseaux NT 4 (c'est celui que nous utilisons à l'école). 3 micros et l'intervention du service informatique sont nécessaires, il faudrait 3 postes de travail qu'on pourrait prendre sur le matériel non installé et trois cartes réseau.

Pour le cours de base de données, il devient impérieux de passer d'Interbase à Oracle. Ce produit est depuis quelques années un des plus répandu parmi les SGBD et notre volonté de former en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi nous impose un minimum de dynamisme dans nos programmes.

b) Les enseignements en sciences de l'eau

Rien à signaler pour ce module qui s'est stabilisé au niveau de son contenu.

c) Les enseignements généraux

Le cours de technique de communication a été d'un apport certain cette année.

d) Projets

Le projet NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) n'a pu avoir lieu compte tenu du fait que le vacataire proposé par l'AUF a fait défection au dernier moment. Cependant, l'objectif pédagogique au niveau des NTIC aura été atteint puisque les autres projets l'ont pris en compte.

3.2.2 – Recrutement des élèves

La préférence est donnée aux candidats d'une première compétence dans le domaine de l'eau et en situation d'emploi ; cela passa par une prospection de la filière dans le milieu socio-professionnel des 14 Etats membres et même au delà.

Il est impératif que les anciens de la promotion s'impliquent . Un projet de site web est en cours.

Il faut noter ici que 2 étudiants ont démissioné en début d'année, ce qui pose la question de l'évaluation des motivations des élèves.

3.2.3 – Le voyage d'étude

Le voyage d'étude, sur deux semaines au Ghana, a encore été une occasion pour les élèves de voir les réalités d'entreprise ; c'est le moment pour les élèves d'apprécier les différents modules de formation, de prendre conscience et de s'y intéresser d'avantage.

Le choix des entreprises à visiter tient compte des différents métiers de l'informatique :

- réseaux et télécommunications,
- Internet,
- Système d'information géographique,
- Système d'infromation et gestion
  de l'eau,
  de l'électricité

- banque sous régionale

Spécialisation en Informatique Appliquée aux Sciences de l'Eau

Liste des stagiaires de l'année 2002-2003

Nom	Prénom	Pays	Bourse
BACHABI	Chérif Dine	BENIN	CRESA
COULIBALY	Ibrahim Ben Issiaka	COTE D'IVOIRE	CRESA
DAPLE	Onkato Olivier	COTE D'IVOIRE	CRESA
ELOUTI EPALE	Jules Valère	CAMEROUN	BGF
ENTCHAM	Sévérin	CAMEROUN	BGF
GAYE	Malick	SENEGAL	BGF
MADJIMBAYE	Patcha	TCHAD	BGF
MEGALOS-DIMA	Eric	CENTRAFRIQUE	BGF
MOUSSA	Kossi	TOGO	CRESA
OULD ABDALLAH	Bawba	MAURITANIE	BGF
RINGAR	Octave	TCHAD	BGF
SAKANE	Nomé	BURKINA FASO	UEMOA
SANHAMA	Robert	BURKINA FASO	CRESA
TIEMTORE	Yacouba	BURKINA FASO	CRESA
TRAORE	Sékou	MALI	CRESA
YANONGO	Yacouba	BURKINA FASO	CRESA

Spécialisation en Informatique Appliquée aux Sciences de l'Eau

Contenus des enseignements

Modules	VOLUME	COEF.	Séances	Intervenants
1 - Bases scientifuqyes et techniques				
1.1 – Sciences et techniques de l'ingénieur				
Hydraulique en charge	21	1	21	MAR (EIER)
Hydraulique à surface libre	21	1	21	CRES (EIER)
Hydrologie/Hydrogéologie	30	1	20	LAROCHE (EIER)
Techniques de communication	15	1	10	A. KONE
Micro Economie	21	1	14	F. TRAORE (EIER)
Analyse numérique	30	1	20	A. OUEDRAOGO
Statistiques et Analyse de données	30	1	20	BONKIAN
Ingénierie de marchés de travaux	15	1	10	F. TRAORE (EIER)
PC (Windows) pratique	30	1	20	M. TOURE (EIER)
1.2 – Bases fondamentales du traitement de l'information		0		
Algorith. Et Analyse des Struct. de D.	90	3	60	El GAZRI (EIER)
Atelier de programmation (POO)	33	1	22	S. HOFFER (France)
Système d'exploitation	45	2	30	M. TOURE (EIER)
Architecteur des Ordinateurs et main.	30	1	20	O. SIE (Univ Ouaga)
Projet programmation	90	3	60	El GAZRI (EIER)
2 – Système d'information et bases de données		0		
2.1 – Modélisation et bases de données		0		
Méthodologie de conception d'un système	33	2	22	C. ROUSSILLOT
Bases de données	30	2	20	M. TOURE (EIER)
Modèles Client/Serveur	30	1	20	M. TOURE (EIER)
Projet bases de données	66	2	44	M. TOURE (EIER)
2.2 – Systèmes d'information géographique		0		
SIG I : Fondements SIG en mode objet	33	1	22	E. TRAORE (EIER)
SIG II : SIG en mode image – Géostatique	30	1	20	E. TRAORE (EIER)
Projet SIG	66	2	44	E. TRAORE (EIER)
3 – Réseaux et NTIC		0		
Architecture réseaux	30	1	20	S. ZONGO
Création et administration de serivce Internet	15	1	10	S. ZONGO
Technologies multimédia	15	1	10	C. LISHOU
Développement Internet/Intranet	30	1	20	S. ZONGO
Projet NTIC	66	2	44	S. ZONGO

4 – AUTRES ACTIVITES

4.1 - Centre de Documentation et d'Information EIER/ETSHER/CREPA

La bibliothèque de l'EIER a un fonds documentaire de 7 500 ouvrages, une quarantaine de titre de périodique. Elle est ouverte aux enseignants et aux étudiants du groupe des écoles et au public. Seuls les enseignants et les étudiants du groupe des écoles peuvent sortir les documents en prêt. Pour les utilisateurs externes, ils ne font que de la consultation sur place avec possibilité de faire des photocopies.

Pour l'année 2002-2003, nous avons enregistré plus de 250 abonnés pour le public externe avec une consultation moyenne journalière de 50 documents .

Pour les étudiants, nous avons enregistré 170 étudiants inscrits avec une moyenne de sortie de documents évaluée à 140 documents par mois.

Nous constatons que la bibliothèque n'est pas trop fréquentée par nos étudiants. Cela est peut être dû à la bibliothèque personnelle et aux poly qu'ils possèdent déjà.

Au mois de février nous avons essayé d'ouvrir la bibliothèque jusqu'à 19h pour nos étudiants afin de leur permettre de l'utiliser à fonds. En deux semaines, nous n'avons enregistrer au total que 17 fréquentations entre 18h et 19h, soit un peu plus d'un étudiant par jour. Les résultats étant décourageants, nous avons arrêté cette expérience.

A la rentrée prochaine, à la demande de la direction, la bibliothèque sera ouverte les samedis.

4.1.1 - Bibliothèque personnelle des étudiants

Tous les étudiants ont épuisé le montant de leur cotisation pour la bibliothèque personnelle.

4.1.2 - Traitement du fonds documentaire du CIEH

Depuis le 12 mai 2003, nous avons commencé le traitement du fonds documentaire du CIEH. Pour cela, 8 indexeurs pour le remplissage manuel des bordereaux et 2 correcteurs ont été recrutés. A ce jour, nous sommes à 5147 ouvrages traités sur un total d'environ 12 000. Nous comptons commencer la saisie informatique après les congés.

4.2 – Evaluation des enseignants

Cette évaluation a été instaurée en année scolaire 1999-2000 et conforme aux statuts de 1997.

La réforme institutionnelle et organisationnelle du Groupe des Ecoles amène à harmoniser le système d'évalution des deux Ecoles.

Une commission chargée de cette harmonisation a été mise en place depuis avril 2003. Les résutats de ses travaux vont être appliqués pour l'année scolaire 2003-2004.

FORMATION INITIALE D'INGENIEURS
STAGE DE FIN DE 2ème ANNEE
Juillet – Septembre 2002

Nom et Prénoms	Pays	Organismes d'accueil	Thème de stage
ADZOUANGOLI Delphin Stéphane	CONGO	GAUFF –GID 22 avenue du Général DE GAULLE	Contrôle et suivi des travaux de réhabilitation de l'avenue de Tsième à Brazzaville
ALLANDIGUIBAYE Victor	TCHAD	Bureau d'étude Génie Rural SAZOU BP 4370 Avenu Mobutu – Immeuble SAZOU-CENTER	Elaboration de l'avant projet sommaire du projet d'AEP de Bébédjia – Projet Pétrole
AZANDOSSESSY Nicolas Modeste	MAURITANIE	Banque Mondiale Ouagadougou	Les projets et programmes soutenus pâr la Banque Mondiale au Burkina Faso : analyses de la pertinence technique des documents et des processus d'exécution de quelques insfrastructures rurales et communales
BONDE N'Doudia	BURKINA FASO	COGEB International 06 BP 9760 Ouagadougou 06	Conduite des travaux de l'exécution de la voirie et de l'assainissement de la zone des promoteurs immobiliers
BOUSSO Samba	SENEGAL	GEAUR Sodiba Bât. N° 32 DAKAR	Suivi du chantier de branchements et d'extension de réseaux d'eaux usées à Dakar
CAMARA M'Bemba	GUINEE	SERICOM-GUINEE Cité chemin de fer/ immeuble Kindia BP 2191 CONAKRY	Construction de fosse septique du R.M.D. et du F.I.R. pour assainissement semi-collectif de l'Université et blocs de professeurs
CHABI-GONNI Baké Gnanman Félicité	BENIN	Direction Général de l'Inventaire des Ressources Hydrauliques 3131 Avénue de la Liberté 03 BP 7023 Ouagadougou 03	Modélisation des écoulements du bassin hydrographique de la Comé au Burkina Faso
CISSOKO Souleymane	GUINEE	West Ingénierie 20 BP 488 CONAKRY	Etude de structure en béton armé d'un pont de 10 m à une voie dans la sous préfecture de Kindoye
COFFI Ernest Eba	COTE D'IVOIRE	SARTEM	Soumission à un appel d'offre : cas du DAO de l'extension du réseau d'assainissement de la ville d'Abidjan
Dicko Dioro	MALI	E.D.M Station de pompage Ségou	Suivi de l'exploitation de la station de pompage et de traitement des eaux – Ségou

DJIBRIL N'Baye	NIGER	Commune Maradi BP 140 Maradi	La gestion des déchets solides type domestique dans la ville de Maradi
DIOUCOURE Fatoumata	MALI	Direction Nationale de l'Hydraulique Bamako	Le secteur de l'eau au Mali : les objectifs, les réalisations, les contraintes
EHLI Kossi	TOGO	GEC – TOGO BP 20468 LOME	Conception assistée par l'ordinateur dans le bâtiment
GAMBONI François	CONGO	C.M.E.C Consulting/SIMEC – International BP 15458, rue Lamothe n° 101 Immeuble Nwounrou-Fils	Expertise – Contre expertise – Avant projet et projet définitif
GBAGUIDI Enagnon Hippolyte	BENIN	ECCO du Génie Rural 02 BP 678 COTONOU	Etude du projet de construction du service d'ophtalmologie du centre de santé de BETHESDA
HASSANE Abakar	TCHAD	AGRITCHAD BP 311 N'DJAMENA	Etude d'avant projet sommaire du drainage pluvial de la ville de Bol
IBINDA Armelle Perpétue	CONGO	Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie 03 BP 7023 Ouaga 03	Etude de faisabilité d'une retenue d'eau à Koro
KANGNI Ekoué Bosco	TOGO	CREPA – TOGO BP 3689 Lomé	Suivi technique et contrôle du projet d'AEP – ADETA
KENFACK Félix	CAMEROUN	SA Les Brasseries du Cameroun BP 981 BAFOUSSAM	Audit du fonctionnement de la station de traitement des eaux – Propositions pour la maîtrise des différents paramètres
KOUASSI André De Heusch	COTE D'IVOIRE	ANADER	Etude d'Aménagement de bas fond rizicole à participation communautaire : cas du périmètre de PLIBO
MAMADOU Amadou	NIGER	Projet de Mobilisation des Eaux de Tahoua BP 195 TAHOUA	Avant projet détaillé pour la réalisation de 4 seuils dans la vallée de Kounkouzout-Minao
MANGUELLE Simon Pierre	CAMEROUN	SNE Cameroun BP 677 EDEA	Gestion et extension du réseau de distribution
MBENGUE Ababacar	SENEGAL	SONES Centre technique de Hann BP 400	Alimentation en eau potable des villes régionales : ville de SOKONE

MOULOKI Christian Jaurès	CONGO	AGEIM Ingénieurs Conseil 13 BP 13478 Ouagadougou 13	Contrôle des travaux d'aménagement de la voirie et de l'assainissement de la zone des promoteurs immobiliers à Ouaga 2000
MOUNIROU Lawani Adjadi	BENIN	BENIN- Consult 03 BP 2467 COTONOU	Suivi et contrôle des travaux de réalisation de 50 forages d'exploitation dans l'Atacora
NDIAYE Babacar	SENEGAL	GENITE Lot N° 36 zone industrielle SODIDA BP 10663 DAKAR	Pour une meilleure durabilité de nos réseaux routiers
NDIAYE Ousseynou	SENEGAL	SETICO Ingénieurs Conseils Point Ekue 4 entre A et B BP 2116 DAKAR	Etude de faisabilité du projet de réalisation de 60 points dans 5 régions du Sénégal : cas de la région de Fatick : site de Darou Salam
NOUHOUAYI Nestor	BENIN	BENIN Consult 03 BP 2467 COTONOU	Suivi et contrôle des travaux de réalisation de 50 forages d'exploitation dans l'Atacora
OUEDRAOGO W. Constant	BURKINA FASO	EROH 03 BP 7201 Ouaga 03	Réalisation d'un petit barrage avec périmètre irrigué : construction de la digue de l'évacuateur de crue
SANOU Lassina	BURKINA FASO	ONEA 01 BP 170 Ouaga 01	Plan de développement du centre ONEA de Ouahigouya
TEKO Kokoè Délali	TOGO	Bureau de Contrôle et Consultance de Travaux BP 13276 LOME	Détermination de la structure et alimentation en eau potable du dispensaire de Galagashie – Pavage d'un partkin dans la zone portuaire de Lomé
TIEMGNI Modeste	CAMEROUN	Compagnie Africaine de Conception et de Construction en Bâtiment et Travaux Publics	Projet de construction d'un amphithéâtre de 500 places à l'Université de Douala Campus II Dimensionnement des fondations d'un bâtiment R + 2 à Douala
TRAORE Douany Thierry	BURKINA FASO	ONEA 01 BP 170 Ouaga 01	Plan de développement des centres ONEA de Koupéla et Pouytenga
VOUIDIBIO Bakana Laurent	CONGO	POUDAZ Général Contractors 01 BP 4467 Ouaga 01	Travaux d'aménagement d'un réseau d'adduction d'eau potable sommaire : réalisation d'un poste d'eau autonome
YAO yao Gaoussou	CONTE D'IVOIRE	ANADER	Etude d'aménagement de bas fond rizicole à participation communautaire : cas du périmètre de NEKOUMANOU

FORMATION INITIALE D'INGENIEURS

Sujets de mémoire de fin d'étude FI3

2002 - 2003

Nom et Prénoms	Thème de Stage	Structure d'accueil	Encadreur
ADZOUANGOLI Delphin Stéphane	Etude technique et économique des briques de latérite taillée autour des agglomérations de Bobo Dioulasso et Ouagadougou	MABUCIG BOBO-OUAGA	H. FREITAS F. TRAORE
ALLANDIGUIBAYE Victor	Etat des lieux de la gestion des boues de vidange dans la ville de Ouahigouya	CREPA Ouaga	Dr KLUTSE J. WETHE A. KOUANDA
AZANDOSSESSY Nicolas Modeste	Réhabilitation du barrage de Yitenga au Burkina Faso : diagnostic technique et évaluation des besoins des populations pour une meilleure alimentation en eau et pour les activités	EIER	S. YONKEU
BONDE N'Doudia	Mesures d'urgence pour l'apporvisionnement en eau potable de la ville de Ouahigouya : optimisation de l'exploitation du barrage de Goinré	ONEA Ouahigouya	D. ZOUNGRANA
BOUSSO Samba	La simulation et la vérification d'une zone d'influence d'eau à Ouaga	GTZ/ONEA (Ouaga)	MAR Lamine
CAMARA M'Bemba	Etude d'adaptation d'un local en chambre froide pour la conservation de pommes de terre à Ouahigouya	Ouahigouya	F. SEMPORE
CHABI-GONNI Baké Gnanman Félicité	Synthèse hydrologique sur la vallée du Kou. Mise en place d'un système de suivi et d'évaluation de la ressource	GE eau DRH (Bobo)	C. LAROCHE
CISSOKO Souleymane	Traitement écologique des eaux usées industrielles et domestiques et valorisation des sous produits d'épuration : étude de cas de TAN'ALIZ 2 et de la MACO en zone péri-urbaine de Ouagadougou	EIER – CNRST	J. WETHE DIANDA Mahamadi
COFFI Ernest Eba	Réalisation et expérimentation d'un humidificateur pour la conservation des pommes de terre	ENERSOL Bobo	Y. COULIBALY
DICKO Dioro	Etude de faisabilité d'un projet de collecte et de transport de boues de vidange manuelle de la ville de Ouagadougou	CREPA Ouaga	Dr KLUTSE J. WETHE A. DIANDA

DJIBRIL N'Baye	Contribution à la mise en place d'un système de gestion des déchets solides de la ville de Maradi (Niger) : analyse de la situation actuelle et propositions	Mairie de Maradi	J. WETHE
DOUCOURE Fatoumata	Caractéristiques des pratiques agricoles et pastorale dans le bassin versant de Yitenga : impact sur la disponibilité, l'accès à l'eau du barrage et sur la santé des populations. Stratégies d'amélioration	EIER Yitenga	S. YONKEU
EHLI Kossi	Le positionnement des opérateurs privés de vidange des boues de la ville de Ouagadougou dans la perspective de la mise en exploitation de la station d'épuration des eaux usées de Kossodo : étude de cas de la Société Sanya Vidange	CREPA Ouaga	Dr KLUTSE J. WETHE A. DIANDA
GAMBONI François	Audit éngergétique de la Bank Of Africa. Agence de Bobo Dioulasso	Bank Of Africa Bobo	F. SEMPORE
GBAGUIDI Enagnon Hippolyte	Conception d'un système de traitement des eaux usées par lagunage à Cotonou (Bénin). Diangostic de la situation actuelle et propositions	SIBEAU Cotonou	J. WETHE F. TONON
HASSANE Abakar	La réalisation des puits dans le cadre du projet de sécurité alimentaire du Zondoma : proposition de variantes pouvant contribuer à la baisse des coûts de revient des ouvrages	AFRICARE (Gourcy)	B. DIENG
IBINDA Armelle Perpétue	Contribution à l'amélioration du cadre vie urbain au Burkina Faso : étude de l'assainissement collectif des eaux usées domestiques des secteurs 15 et 16	ONEA Ouaga	J. WETHE
KANGNI Ekoué Bosco	Contribution à l'amélioration de l'assainissement pluvial de la ville de Lomé (Togo). Diagnostic technico financier et environnemental. Proposition d'amélioration.	EIER SHA Togo	J. WETHE LABODJA Abdoul
KENFACK Félix	Mode de gestion de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement des déchets solides et liquides dan le bassin versant du barrage de Yitenga : étude de l'inflluence du contexte institutionnel sur la vulnérabilité des populations riveraines	EIER Yitenga	J. WETHE
KOUASSI André De Heusch	Synthèse et analyse des données hydrogéologiques et géophysiques des forages du Programme PEEN	Programme PEEN Ouahigouya	B. DIENG
MAMADOU Amadou	Impacts des cultures irriguées sur le milieu naturel et le comportement socio-économique des populations rurales du Burkina Faso : cas du barrage de Yitenga	EIER Yitenga	S. YONKEU Z. BOURAÏMA
MANGUELLE Simon Pierre	Diagnostic de l'AEP de la ville de Banfora	ONEA (Banfora)	MAR Lamine
MBENGUE Ababacar	Approvisionnement en eau potable des populations défavorisées de Koudougou	Mairie de Koudougou	J. WETHE Mme MOKARA

MOULOKI Christian Jaurès	Elaboration d'un dossier d'exécution pour la réalisation d'une fabrique de glace en mouleaux fonctionnant à l'ammoniac à Ouahigouya		F. SEMPORE
MOUNIROU Lawani Adjadi	Amélioration des conditions d'accès aux services de base Eau/Electricité dans le centre secondaire de Koloko, province du Kénédougou	ADAE Bobo	Y. COULIBALY M. MATTEYER
NDIAYE Babacar	Impacts du climat et des aménagements sur le régime hydrologique du Mouhoun	IRD Ouaga	G. MAHE E. PATUREL
NDIAYE Ousseynou	Financement des déchets solides dans la ville de Koudougou (Burkina Faso). Etat des lieux et propositions stratégiques	Mairie de Koudougou (EPCD)	J. WETHE Mme MOKARA
NOUHOUAYI Nestor	Contribution à l'amélioration du cadre de vie de la ville de Dori (Burkina Faso). Etat des lieux de la gestion des déchets solides et eaux pluviales et propositions d'actions stratégiques	Mairie /DRS Dori	J. WTHE
OUEDRAOGO W. Constant	Analyse critique de la gestion de l'eau en milieu rural et semi-urbain dans les localités de Zaongho, Sapaga et Nagbangré au Burkina Faso	EIER	D. ZOUNGRANA
SANOU Lassina	Alimentation en eau potable de la région nord du Burkina Faso (Ouahigouya, Yako, Gourcy) à partir d'eau de surface.	ONEA	D. ZOUNGRANA
TEKO Kokoè Délali	Assainissement des eaux usées urbaines de Dori (BF) : état des lieux. Problématiques et propositions d'actions.	Mairie DRS/Dori	J. WETHE
TIEMGNI Modeste	Valorisation des bas fonds marécageux pour l'épuration extensive des eaux usées domestiques de la ville de Yaoundé (Cameroun) : études technico financière et environnementale. Applications à travers un SIG	ENSP/LESEAU	J. WETHE
TRAORE Douany Thierry	Amélioration des conditions d'accès aux services de base Eau/Electricité dans le centre secondaire de Banzon	ADAE Bobo	Y. COULIBALY
VOUIDIBIO Bakana Laurent	Mise au point d'un séchoir solaire à farine de céréales	ENERSOL Bobo	Y. COULIBALY
YAO yao Gaoussou	Elaboration d'un dossier technique de réception des travaux et d'entretien pour le nouveau siège de la BCB à Ouagadougou	BCB OUAGA	F. SEMPORE

Rapport de Mission sur le voyage d'étude en France du 21 mars au 31 mars 2003

Participants : **H. YACOUBA et D. ZOUNGRANA et 35 élèves de FI3**

1- Objet de la mission

- Réaliser le voyage de fin d'études des formations initiales
- Approfondir la collaboration entre le Groupe EIER-ETSHER et l'ENGEES

2- Contexte du voyage

Le voyage d'étude organisé en France par le Groupe EIER-ETSHER et l'ENGEES pour l'ensemble de la 32ème promotion (35 élèves) s'inscrit dans le cadre de la coopération définie entre les deux écoles.

3- Déroulement de la mission

Le voyage d'étude s'est effectué avec deux autres écoles d'Ingénieurs (IAV du Maroc et ESIER de Tunisie). Au total 66 élèves ont ainsi pris part à ce voyage (9 de l'IAV, 22 de l'ESIER et 35 de l'EIER). A cela il faut ajouter deux accompagnateurs de l'ESIER (M. Hassen KHAROUBI, Directeur des Etudes et Madame Mounira ZAMMOURI Enseignante) et deux accompagnateurs du Goupe EIER-ETSHER.

Au cours de ce voyage, 7 sites techniques (ou d'intérêt scientifique) ont été visités.

Sur le plan pédagogique les sites étaient intéressants et couvrent une grande partie des enseignements reçus à l'EIER (barrage, traitement des eaux usées et valorisation des boues, prise d'eau en rivière, restauration et gestion des écosystèmes aquatiques, etc.)

Par contre il faut signaler que toute la partie relative à l'hydraulique agricole n'a pas été abordée. Cela est lié principalement aux manques (ou peu) d'activités dans ce domaine dans cette région d'Alsace.

4- Conduites des élèves

Il n'y a rien à signaler dans ce domaine. Les élèves ont été respectueux des horaires du voyage et aucun rendez-vous n'a souffert d'un retard quelconque. La discipline du groupe a été exemplaire. Aucune revendication n'a été notée de la part de nos élèves.

5- Encadrement de l'ENGEES

L'ENGEES a détaché le chargé des relations extérieures (M. Jean Louis GRENOUILLOUX) pendant toute la durée du voyage. C'est le lieu de le remercier pour sa remarquable disponibilité pendant toute la durée de notre séjour à Strasbourg.

6- Rencontre avec l'administration de l'ENGEES

Deux réunions ont été organisées avec l'administration :

Le mercredi 26 mars et le vendredi 28 mars. Au cours de ces deux réunions nous avons eu à discuter de la poursuite de la collaboration entre l'ENGEES et le Groupe EIER-ETSHER

Le Directeur (M. Claude BERNARD) a souhaité vivement que ces voyages d'études soient renforcés par des échanges dans les deux sens et à tous les niveaux (enseignants, élèves).

- Les élèves de l'ENGEES effectueront un voyage d'Etudes au Burkina Faso du 9 au 16 Novembre 2003 (M. Claude BERNARD participera à ce voyage) ;

- la possibilité d'envoyer des élèves de l'ENGEES à l'EIER pour le cycle de formation Post-Universitaire de spécialisation a été évoquée. Une élève est particulièrement intéressée pour suivre la FPU-EAC dès la rentrée prochaine. Elle enverra ses dossiers pour étude. Par contre les frais d'inscription doivent faire l'objet de discussion entre le Groupe EIER-ETSHER et l'ENGEES.

- L'accueil de leurs élèves pour les stages d'été a été évoqué.

- Une prochaine date pour le voyage d'études de nos élèves est fixée pour le 10 mars 2004.

Participants à ces rencontres (cotés ENGEES) :

M. Claude BERNARD, Directeur

Madame Danielle STANEK, Secrétaire général

Madame Annie MOISSET, Directrice des Etudes

M. Thierry LEVANDIER, Directeur de la recherche

M. Jean Louis GRENOUILLOUX, Responsable relations extérieures

M. Claude GIORADANO, Inspecteur des Etudes

7- Recommandations

1- De la part de l'ENGEES

Compte tenu de l'accueil des deux autres écoles sœurs pendant la même période, l'ENGEES demande que le Groupe EIER-ETSHER limite le nombre d'étudiants à envoyer au tiers de l'effectif de la promotion. En effet le nombre élevé de participants a amené souvent à divisé le groupe en deux sous-groupes (voir trois dans certains cas), ce qui a visiblement posé un problème de gestion du programme de la visite. Toutefois, si l'une des deux autres écoles désiste, le Groupe EIER-ETSHER pourra toujours envoyer l'ensemble de la promotion des élèves.

2- De la part des accompagnateurs

La limitation du voyage d'étude dans la région alsacienne ne permet pas d'explorer une grande partie des enseignements reçus à l'EIER, notamment les aspects liés à l'Hydraulique Agricole.

Une réorganisation du programme d'une façon mieux concertée serait souhaitable. Ceci pour inclure le Sud de la France où des nombreuses infrastructures de gestion de l'irrigation existent. Le transport reliant le Sud (la Provence) et l'Alsace peut être pris en charge par les écoles participant au voyage.

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

Ecole Inter-Etats d'Ingénieurs de
l'Equipement Rural

Rapport partiel d'activités 2003-2004 (Octobre 2003 à mars 2004)

Pédagogie et Formations

Mars 2004

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION 3

2. FORMATION INITIALE 4

2.1 Recrutement et effectif des élèves 4

2.2 Rentrée des classes 5

2.3 Organisation des enseignements 5

2.3.1 Charges d'enseignement 5

2.3.2 Evolution des enseignements 6

2.3.3 Suivi des élèves 6

2.4 Déroulement de la scolarité 7

2.4.1 Stage de vacances 7

2.4.2 Projet intégrateur 7

2.4.3 Mémoire de fin d'étude 8

2.4.4 Voyage de fin d'étude 8

3. FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRE DE SPECIALISATION 8

a) Effectif et recrutement 8

b) Quelques remarques d'ordre général 8

3.1 Eau pour l'Agriculture et l'Approvisionnement des Communautés 9

3.2 Architecture de la nouvelle FPU 9

3.3 Programme de la FPU-EAC 10

Annexe 1 12

Annexe 2 15

3.4 Génie Sanitaire et Environnement 17

Annexe 3 18

Annexe 4 22

1 - INTRODUCTION

Ce rapport est un aperçu partiel de la situation de la rentrée à mars 2004. Il décrit l'ensemble des activités pédagogiques menées à l'EIER par le corps enseignant :

- la Formation Initiale d'Ingénieurs de l'Equipement Rural,

- les Formations Post-Universitaires de Spécialisation dans les 2 filières qui sont en cours cette année : Eau pour l'Agriculture et l'Approvisionnement des Communautés (EAC) et Génie Sanitaire et Environnement (GS-E).

L'ensemble de ces activités de formation a été assurées par :

- Le corps professoral et d'encadrement composé de 22 enseignants appuyé par :
  * 06 techniciens qui interviennent dans la pédagogie et les prestations de services pour l'extérieur,

  * 09 stagiaires (professionnels et de recherche),

  * des vacataires sont venus principalement d'institutions du Burkina Faso mais aussi de pays de la sous-région Côte d'Ivoire et d'Europe (France, Suisse).

Nous avons noté l'arrivée de deux nouveaux enseignants :

- GUEYE Ismaëla enseignant en génie civil, arrivé en septembre 2003, recruté sur budget de l'Ecole,
- Jean PAYEN enseignant en Hydraulique, arrivé en janvier 2004. Il a été mis à disposition des Ecoles par le Ministère français des Affaires Etrangères.

Comme d'habitude, l'année scolaire a débuté avec un séminaire de rentrée qui a eu lieu du 16 au 18 septembre 2003 et qui a porté sur les NTIC.

Les activités d'enseignement ont démarré selon le calendrier suivant :

- 2ème et 3ème année de Formation Initiale	: 01 octobre 2003
- 1ère année de Formation Initiale	: 08 octobre 2003
- Formations Post Universitaires	: 08 octobre 2003

Cette rentrée a été particulièrement animée par fait de grève de la part des élèves ingénieurs et stagiaires des Ecoles. En effet, les 4, 5 et 6 novembre 2003. Ils ont observé unilatérement un arrêt des cours, suite à l'application de la décision n°08/EIER-ETSHER/2003 relative aux conditions matérielles et financières des étudiants.

2 – FORMATION INITIALE

2.1 – Recrutement et effectif des élèves

RECRUTEMENT FI 2003-2004

	CONCOURS DIRECT						CONCOURS PROFESSIONNEL					
	CANDIDATURES			ADMIS			CANDIDATURES			ADMIS		
PAYS	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%
BENIN	21	2	10%	2	0	0%	5	1	20%	1	0	0%
BURKINA FASO	88	9	10%	3	1	33%	15	2	13%	3	0	0%
CAMEROUN	45	12	27%	3	2	67%	10	0	0%	1	0	0%
CENTRAFRIQUE	3	0	0%	1	0	0%	5	0	0%	1	0	0%
CONGO	1	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	0	0	0%
COTE D'IVOIRE	21	0	0%	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
GABON	7	0	0%	0	0	0%	3	0	0%	0	0	0%
GUINEE	6	0	0%	2	0	0%	4	0	0%	1	0	0%
MALI	15	0	0%	2	1	50%	3	0	0%	0	0	0%
MAURITANIE	11	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	0	0	0%
NIGER	38	4	11%	3	0	0%	10	1	10%	2	0	0%
SENEGAL	69	3	4%	3	1	33%	11	3	27%	1	0	0%
TCHAD	12	0	0%	1	0	0%	6	1	17%	1	0	0%
TOGO	6	0	0%	2	0	0%	6	2	33%	2	1	50%
AUTRES PAYS	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
TOTAL	343	30	9%	24	5	21%	82	10	12%	13	1	8%

Le recrutement en 1ère année de Formation Initiale a été fait sur la base de 37 élèves ingénieurs ; des quotas de solidarité non remplis ont été constatés :

- au Congo et en Mauritanie pour cause de non paiement de leur contribution,
- au Gabon pour retard de mise en route des candidats.

Ce recrutement a couvert 11 Etats membres sur 14.

L'effectif global des élèves ingénieurs est de 98 se réparti comme suit :

- 1ère année : 37
- 2ème année : 34
- 3ème année : 27

Le tableau qui suit donne pour la 1ème année l'évolution dans le temps de la répartition des élèves par type de recrutement :

	93-94	94-95	95-96	96-97	97-98	98-99	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
CD	13	11	17	20	31	21	21	16	22	23	22
CP	12	13	11	15	3	8	11	12	7	8	13
TITRE	8	10	5	2	1	6	1	2	0	0	02
TOTAL	32	34	33	37	35	35	33	30	29	31	37

CD : concours Direct
CP : Concours professionnel
T : Recrutement sur titre

Ce tableau montre :

- Le nombre de candidats recrutés sur concours direct est en baisse cette année : il est de 59 % (contre 71 % en 2002-2003) et une hausse est constaté pour le concours professionnel, 35 % (contre 29 % en 2002-2003)

- Il y a eu deux recrutements sur titre cette année (deux maliens).

2.2 – Rentrée des classes

a) En 1ère année

Elle s'est faite comme convenu le 08 octobre 2003. Tous les élèves sont arrivés à temps, excepté quelques retards dûs à des désistements de dernière minute. 3 élèves sont concernés par cette situation.

b) En 2ème et 3ème année

Elle a effectivement eu lieu le 1er octobre 2003.

2.3 - Organisations des enseignements

2.3.1 – Charges d'enseignement

Nous vous présentons le tableau ci-après indiquant les charges prévisionnelles d'enseignement et les volumes horaires réalisés d'octobre 2003 à mars 2004.

	Cours et TD		Projet		TP		Sorties		Total	
	Prévi.	Réalis.	Prévi.	Réalis.	Prévi.	Réalis.	Prévi.	Réalis.	Prévi.	Réalis.
1ère Année	505,5	492	-	-	-	-	82	82	587,5	574
2ème Année	571,5	502,5	25,5	30	-	-	66	66	663	598,5
3ème Année	252	258	215	215	-	-	68	68	535	541

En 1ère et 2ème année : au niveau des cours et TD, le volume horaire réalisé est en deçà du prévu. En effet, les 4, 5 et 6 novembre 2003, les élèves ont observé une grève et certains cours ont été reportés plus tard.

En 3ème année : le réalisé est au delà du prévu. Un enseignant a sollicité 2 séances supplémentaires pour achever son cours.

2.3.2 – Evolution des enseignements

- Les disciplines transversales telles que l'environnement et la socio-économie sont de plus en plus enseignées à l'Ecole car l'ensemble des projets et mémoire font appel de façon insistante à ces réalités.

- Le renforcement de la professionnalisation à travers les projets intégrateurs qui sont des occasions où les élèves ingénieurs sont de plus en plus en situation d'exercice du métier d'ingénieur. Tous les sujets de projets intégrateurs ont été définis avec des structures professionnelles et à partir de leurs besoins.

- Suivi administratif des élèves

Dès la rentrée, le service de la scolarité a mis la pression sur les élèves ingénieurs et stagiaires afin de minimiser les retards et absences. Ce système a bien marché pour les absences. Nous n'avons pas encore trouvé la bonne formule pour les retards.

2.4 - Déroulement de la scolarité

En plus des points déjà signalés, les remarques suivantes sont à faire :

2.4.1 – Stages de vacances

La principale difficulté rencontrée est :

- le manque de structures d'accueil de stage dans les lieux de résidence de vacances pour certains élèves.

Un appui plus consistant était demandé aux Représentants et à l'Amicale des anciens élèves. Des améliorations ont été observées dans certains pays.

Pour l'année scolaire 2003-2004, la situation se présente comme suit :

a) Stage de fin de 2ère année

Les 27 élèves ingénieurs de la promotion ont pu faire un stage : 16 stages ont été réalisés dans des structures privées, associatives, ou ONG et 11 stages ont été réalisés dans des structures administratives et sociétés d'états. Le tableau de l'annexe 1 présente ces stages.

Les stages de fin de 2ème année ont fait l'objet d'un rapport et d'une appréciation par la structure d'accueil.

b) Stage de fin de 1ère année

Les 31 élèves de cette promotion ont tous effectué le stage de vacances.

2.4.2 – Le projet intégrateur de 3ème année

Le projet intégrateur dure 8 semaines (début décembre 2002 – début mars 2003).

Cette activité professionnalisante a porté sur 7 sujets proposés par des structures professionnelles, associatives ou ONG. Ces sujets se répartissent dans les 4 domaines suivants.

- En Assainissement et Eau potable :
  - Elaboration du plan stratégique d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement de la ville de Tenkodogo,
  - Elaboration du plan stratégique d'alimentation en eau potable et d'assainissement de la commune de Yako,
  - Amélioration du cadre de vie et de travail du site de l'EIER à la rotaonde : étude du foncier – VRD – expertise immobilière.
- En aménagement hydroagricole :
  - Avant Porjet Détaillé d'aménagement du barrage et du périmètre irrigué de Absouya.
- En conservation des eaux et des sols :
  - Etude des aménagements de CES dans le plateau central.
- En Energie-froid :
  - Audit Energétique des bâtiments administratifs de l'ONATEL
- En Génie civil :
  - Etude de faisabilité technique et financière pour la réalisation d'un complexe d'enseignement technique et général avec service de stage et placement à Banfora.

Ces 7 sujets ont été définis sous la forme de référence d'une étude à réaliser par un groupe de 3 à 4 élèves en situation de bureau d'étude qui doit répondre à un appel d'offre. Ils doivent réaliser ensuite l'étude de faisabilité et l'étude de réalisation de dossier avant projet.

2.4.3 – Le mémoire de fin d'étude

Le mémoire de fin d'étude est une activité professionnalisante qui clôture pour les élèves, trois années passées à l'EIER. Des 32 sujets proposés, 27 ont été retenus par les élèves avec la répartition suivante :

- 22 sujets proposés par les structures professionnelles ou ONG avec une forte demande venant des communes décentralisées (Tenkodogo, Yako et Banfora).

- 5 sujets sont proposés par les enseignants et chercheurs du groupe EIER-ETSHER.

2.4.4 – Voyage de fin d'étude

Cette année le voyage de fin d'études a été organisé à l'ENGEES de Strasbourg pour les 27 élèves ingénieurs de FI3. Il s'est déroulé du 7 au 14 mars dernier.Ce voyage a été possible grâce à l'appui financier et organisationnel de l'ENGEES. Au cours de ce voyage, une visite au parlement européen est à signaler. Pendant cette visite, les élèves on pu suivre les parlementaires en session et une conférence de deux heures d'un parlementaire à leur intention.

3 – FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRES DE SPECIALISATION

RECRUTEMENT FPU 2003-2004

	GSE						EAC					
	CANDIDATURES			ADMIS			CANDIDATURES			ADMIS		
PAYS	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%	TOTAL	FEMMES	%
BENIN	28	2	7%	2	0	0%	6	0	0%	1	0	0%
BURKINA FASO	39	4	10%	3	1	33%	32	0	0%	3	0	0%
CAMEROUN	14	4	29%	2	1	50%	4	0	0%	2	0	0%
CENTRAFRIQUE	6	0	0%	1	0	0%	3	0	0%	1	0	0%
CONGO	2	2	100%	1	1	100%	3	0	0%	1	0	0%
COTE D'IVOIRE	15	0	0%	1	0	0%	8	0	0%	4	0	0%
GABON	3	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
GUINEE	14	1	7%	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
MALI	23	2	9%	0	0	0%	21	0	0%	0	0	0%
MAURITANIE	9	0	0%	1	0	0%	8	0	0%	1	0	0%
NIGER	25	1	4%	1	0	0%	27	0	0%	2	0	0%
SENEGAL	31	5	16%	1	0	0%	9	0	0%	1	0	0%
TCHAD	12	0	0%	1	0	0%	5	0	0%	2	0	0%
TOGO	17	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
AUTRES PAYS*	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
TOTAL	239	21	9%	19	3	16%	129	0	0%	20	0	0%

* COMORES

a) Effectif et recrutement

Les effectifs des 2 filières de spécialisation ont été de 40 stagiaires (dont un auditrice libre venue de Suisse) avec la répartition suivante :

- Eau pour l'Agriculture et l'Approvisionnement des Communautés	20
- Génie Sanitaire et Environnement	20 (y compris l'auditrice libre)

Comme les années passées, le recrutement a été fait en privilégiant les candidats ayant une expérience ou ayant fait une première formation d'ingénieur. Malheureusement, nous constatons que la proportion de candidats venant de formation universitaire augmente de plus en plus.

b) Quelques remarques d'ordre général

- Ces deux filières ont pour la 1ère fois fait évoluer la durée de la formation passant de 9 à 15 mois, dont 6 mois de stage en entreprise.

- Pour cette année deux stagiaires ont obtenu leur financement propre. A titre de comparaison : En 2001-2002, 6 stagiaires avaient obtenu leur financement propre. En 2002-2003, ils étaient 3.

- La mise en route des stagiaires s'est nettement améliorée car l'Ecole a préfinancé les titres de transport et les a fait parvenir par chronopost auprès des représentants pour les boursiers sur convention, auprès des SCAC pour les boursiers du gouverement français. Cette nouvelle méthode a montré de réels avantages.

- L'Ecole continue toujours de bénéficier de la confiance et de l'appui de certains partenaires dans les formations de spécialisation ; ce sont principalement : la France, la Suisse, l'Agence Universitaire de la Francophonie.

- Cette année encore l'EIER a poursuivi son rôle d'animation dans la cadre du programme CRESA. Elle a ainsi organisé pour le compte du CRESA de Niamey un test de recrutement dans 13 Etats membres.

Les rapports qui suivent rendent compte de manière plus détaillée des activités des filières de formations de spécialisation de l'Ecole.

3.1 – Eau pour l'Agriculture et l'Approvisionnement des Communautés

Liste des stagiaires de l'année 2003 – 2004

Nom	Prénoms	Pays	Bourse
AMADOU	Massa Houdou	TOGO	CRESA
BADOLO	Kouabour Karime	BURKINA FASO	SUISSE
BEBOULE	Adolphe	CAMEROUN	BGF
CAMARA	Khaly	GUINEE	BGF
DADOUM DJEKO	Magloire	TCHAD	BGF
DAN NARBA	Boukari	NIGER	CRESA
DIALLO	Adama	MAURITANIE	BGF
DOSSOU	Angelin Jijoho	BENIN	CRESA
ELIASSOU	Zakarya	COTE D'IVOIRE	CRESA
GNAN KOUASSI	Kouamé Roméo	COTE D'IVOIRE	SUISSE
ILLA	Clément	BURKINA FASO	CRESA
KOUAME	Ambroise Koffi	COTE D'IVOIRE	CRESA
KOUASSI	Kouamé Modeste	COTE D'IVOIRE	RCI
KYANSEM SEREDE	Anicet Maxime	CENTRAFRIQUE	BGF
NGARGOS	Justin Nadjitonon	TCHAD	BGF
PENLAP	Médard	CAMEROUN	SUISSE
POUABOU MAKAYA	Armand Benoît	BURKINA FASO	CRESA
SAWADOGO	Rémi	BURKINA FASO	CRESA
SECK	Mouhamat	SENEGAL	RFA
YARIMA	Yacouba	NIGER	UEMOA

3.2. – Architecture de la nouvelle FPU

L'architecture générale de la nouvelle FPU s'oriente autour de :

B. un tronc commun renforcé (par rapport au tronc commun des FPU MRE et HA) regroupant les Sciences et Techniques de l'Eau, ou Gestion de l'Eau. Cet enseignement doit contribuer à fournir une 'polyvalence', une approche globale de la gestion de l'eau, voire une culture des sciences et techniques de l'eau qui assurent aux stagiaires une possibilité d'insertion dans le monde professionnel de l'eau.

B. 2 options où on retrouve les spécialisations des anciennes FPU MRE et HA. Ces spécialisations se nomment Aménagements Hydroagricoles (AH) et Mobilisation des Eaux (ME).

La nouvelle FPU prend le nom de *« Eau pour l'Agriculture et l'Approvisionnement des Communautés – EAC – »*.

En terme de formation, le programme de la FPU-EAC vise à fournir aux stagiaires le bagage nécessaire pour s'intégrer, à priori, dans le domaine de la conception d'ouvrages hydrauliques et la gestion de l'eau.

Il convient de noter que le tronc commun aborde des aspects essentiels des 2 options proposées, tant en Aménagements Hydroagricoles (conception des réseaux d'irrigation gravitaires, relation Eau-Sol-Plantes, …) qu'en Mobilisation des Eaux (Hydogéologie, puits et forages, …).

Ainsi, les options constituent plus un approfondissement de cours abordés dans le tronc commun, que des spécialités exclusives l'une de l'autre.

Ultérieurement, le stagiaire devrait pouvoir assimiler aisément des notions relatives à l'une ou l'autre option (auto-formation, stage court).

Par cette extension des compétences du futur diplômé, nous espérons lui fournir plus d'opportunité pour répondre positivement au marché de l'emploi.

3.3 – Programme de la FPU-EAC

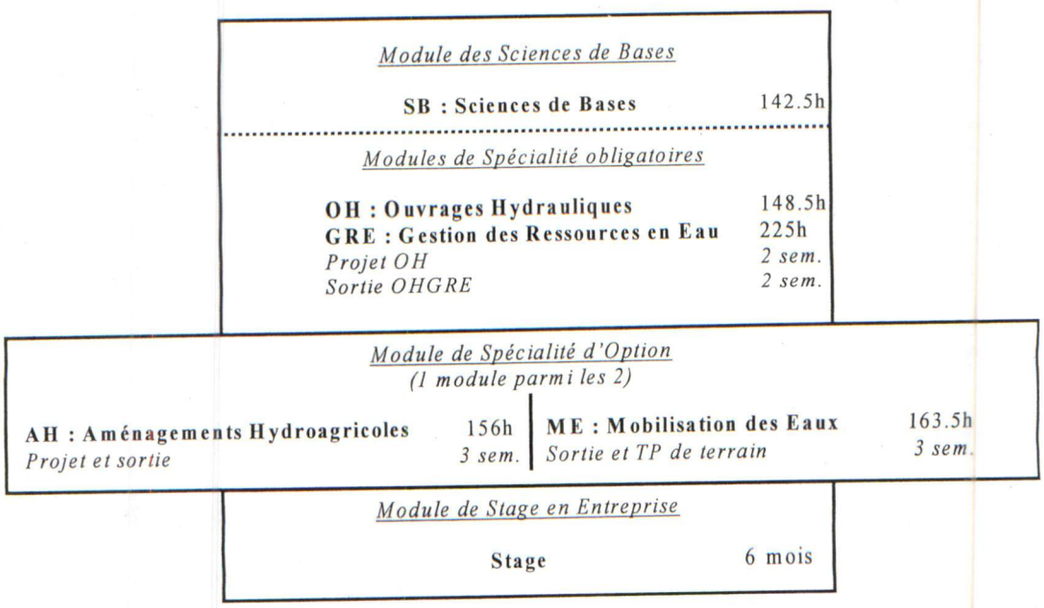
La durée de la formation est de 15 mois :

- 9 mois de formation théorique à l'EIER
- 6 mois de stage en entreprise

La formation FPU-EAC est ponctuée par 5 modules :

- 1 module de sciences de bases obligatoire
- 3 modules de spécialité, dont 2 obligatoires et 1 d'option
- 1 module de stage en entreprise

Le schéma suivant résume l'organisation de la formation.



Le contenu de chaque module (matières enseignées) figure en annexe 1.
Les coefficients de chaque matière, et le bilan sur chaque module, figure en annexe 2.
Le programme d'enseignement de chaque matière figure en annexe 3.

Le bilan de la formation EAC donnent les cumuls suivants :

Total de la formation EAC option AH

Cours + TD	:	672h
Sortie + TP + Projets	:	7 semaines
Stage en entreprise	:	6 mois

Total de la formation EAC option ME

Cours + TD	:	679.5 h
Sortie + TP + Projets	:	7 semaines
Stage en entreprise	:	6 mois

Annexe 1

Programme synthétique de la formation

Module des sciences de base

SB : Sciences de Bases — 142.5h

- Outils et techniques de l'ingénieur — 81h
  - *Informatique* — *30h*
  - *Dessin technique* — *30h*
  - *Matériaux et technologie de construction* — *21h*
- Gestion de projets de développement — 37.5h
  - *Gestion financière, micro-économie* — *15h*
  - *Méthodologie des projets de développement* — *22.5h*
- Relations humaines — 24h
  - *Sociologie* — *15h*
  - *Techniques de communication* — *9h*

Modules de spécialité obligatoires

OH : Ouvrages Hydrauliques — 148.5h

- Réseaux — 76.5h
  - *Hydraulique en charge (application à un réseau d'adduction en eau)* — *36h*
  - *Hydraulique à surface libre (application à un réseau d'irrigation gravitaire)* — *40.5h*
- Ouvrages de mobilisation — 72h
  - *Barrage* — *30h*
  - *Station de pompage* — *24h*
  - *Prise en rivière* — *18h*

➔ Projet Ouvrages Hydrauliques — **2 semaines**

GRE : Gestion des Ressources en Eau — 225h

- Cycle de l'eau — 114h
  - *Hydrologie générale et statistiques* — *40.5h*
  - *Hydrogéologie, puits et forages* — *49.5h*
  - *Relations Eau – Sol – Plantes* — *24h*
- GIRE : gestion intégrée des ressources en eau — 15h
  - *Principe et problèmes de la GIRE* — *6h*
  - *Etudes de cas* — *9h*

- Suivi et évaluation de la ressource 45h
  - *Système d'informations géographiques* *18h*
  - *Photographies aériennes, Télédétection* *15h*
  - *Modélisation* *12h*

- Eau et Environnement 51h
  - *Eau, environnement et santé (études d'impact)* *21h*
  - *Aménagement de bassins versants* *30h*

➔ Sortie OHGRE **2 semaines**
(sortie commune aux 2 modules OH et GRE)
- *GIRE, Station de pompage, barrages, prises, périmètres irrigués, bas fonds*

Modules de spécialité optionnels (1 parmi les 2)

AH : Aménagements Hydroagricoles 156h

- Méthodes d'irrigation 69h
  - *Bases de l'irrigation* *15h*
  - *Méthodes d'irrigation de surface* *21h*
  - *Méthodes d'irrigation par aspersion* *21h*
  - *Méthodes de micro-irrigation* *12h*
- Eau et sol 42h
  - *Pédologie et gestion de la fertilité des sols* *30h*
  - *Assainissement des terres agricoles* *12h*
- Périmètres irrigués 45h
  - *Gestion des périmètres* *24 h*
  - *Analyse diagnostic* *10.5h*
  - *Riziculture* *10.5h*

➔ Sortie AH **1 semaine**
- *Analyse diagnostic , maîtrise de l'eau en agriculture*

➔ Projet Aménagements Hydroagricoles et Soutenance **2 semaines**

ME : Mobilisation des Eaux 163.5h

- Outils de gestion des eaux souterraines 117h
  - *Techniques d'implantation de forages* *48h*
  - *Pompage d'essais* *18h*
  - *Hydrochimie, chimie isotopique* *21h*
  - *Modèles hydrogéologiques et hydrologiques* *30h*
- Gestion de la maintenance en hydraulique villageoise 46.5h
  - *Pompage à motricité humaine* *12h*
  - *Pompage photovoltaïque* *19.5h*
  - *Hygiène et assainissement en milieu rural* *15h*

➔ Sortie/TP essais de pompage et interprétation **1 semaine**
➔ Sortie/TP géophysique, forage et interprétation **1 semaine**
➔ Sortie visite d'un chantier de forage **1 semaine**
➔ Soutenance individuelle d'un rapport d'une des sorties

Module de stage en entreprise

➔ **Stage en entreprise et soutenance du mémoire de stage** **6 mois**

Le bilan horaire des différents modules et options de la formation est le suivant :

Module	**Cours et TD**	**Sortie et TP**	**Projets**
SB	142.5 h	-	-
OH	148.5 h	-	2 semaines
GRE	225 h	-	-
Sortie OHGRE		2 semaines	
Cumul tronc commun	***516 h***	***2 semaines***	***2 semaines***
AH	156 h	1 semaine	2 semaines
ME	163.5 h	3 semaines	-
Cumul option AH	**672 h**	**7 semaines**	
Cumul option ME	**679.5 h**	**7 semaines**	

Cumuls auxquels s'ajoute le stage en entreprise de 6 mois

Annexe 2
Coefficients des matières et modules

SB : Sciences de Bases

· Outils et techniques de l'ingénieur	h. ou sem.	Coef.
Informatique	30	3
Dessin technique	30	3
Matériaux et technologie de construction	21	2
· Gestion de projets de développement		
Gestion financière, micro-économie	15	3
Méthodologie des projets de développement	22,5	
· Relations humaines		
Sociologie	15	-
Techniques de communication	9	-
	Total =	**11**

OH : Ouvrages Hydrauliques

· Réseaux		
Hydraulique en charge	36	4
Hydraulique à surface libre	40,5	4
· Ouvrages de mobilisation		
Barrage	30	3
Station de pompage	24	3
Prise en rivière	18	2
Projet Ouvrages Hydrauliques	2	6
	Total =	**22**

GRE : Gestion des Ressources en Eau

· Cycle de l'eau		
Hydrologie générale et statistiques	40,5	4
Hydrogéologie, puits et forages	49,5	4
Relations Eau – Sol – Plantes	24	2,5
· GIRE : gestion intégrée des ressources en eau		
Principe et problèmes de la GIRE	6	-
Etudes de cas	9	-
· Suivi et évaluation de la ressource		
Système d'informations géogr.	18	1
Photographies aériennes, Télédétection	15	1
Modélisation	12	-
· Eau et Environnement		
Eau, environnement et santé (études d'impact)	21	1,5
Aménagement de bassins versants	30	2
Sortie OHGRE	2	3
	Total =	**19**

AH : Aménagements Hydro-agricoles

· Méthodes d'irrigation

Bases de l'irrigation	15	1,5
Méthodes d'irrigation de surface	21	2,5
Méthodes d'irrigation par aspersion	21	2,5
Méthodes de micro-irrigation	12	1,5

· Eau et sol

Pédologie et gestion de la fertilité des sols	30	3
Assainissement des terres agricoles	12	1

· Périmètres irrigués

Gestion des périmètres	24	2
Analyse diagnostic	10,5	-
Riziculture	10,5	-

Sortie AH	1	2
Projet Aménagements Hydro-agricoles	2	6
	Total =	**22**

ME : Mobilisation des Eaux

· Outils de gestion des eaux

Techniques d'implantation de forages	48	2
Pompage d'essais	18	3
Hydrochimie, chimie isotopique	21	2
Modèles hydrogéologiques et hydrologiques	30	3

· Gestion de la maintenance en hydraulique villageoise

Pompage à motricité humaine	12	1
Pompage photovoltaïque	19,5	1
Hygiène et assainissement en milieu rural	15	-

Sortie/TP essais de pompage	1	4
Sortie/TP géophysique, forage	1	3,5
Sortie visite d'un chantier de forage	1	1,5
Soutenance individuelle d'un rapport	-	1
	Total =	**22**

EAC-AH		
total Cours / TD =	**672**	**57**
total Sortie / Projets =	7	**17**
		74
EAC-ME		
total Cours / TD =	**679,5**	**55**
total Sortie / Projets =	7	**19**
		74

3.4 – Génie Sanitaire et Environnement

Liste des stagiaires de l'année 2003-2004

Nom	Prénom	Pays	Bourse
AMOUSSOU-GUENOU	Ulrich Maxime C.	BENIN	SUISSE
ASOUTOM	Koumay	TOGO	RFA
BOTTO	Ahou Florent	COTE D'IVOIRE	RFA
DJIMASRA	Marcelin	TCHAD	BGF
DOVI	Kwoami	TOGO	BGF
GONIDANGA	Serge Bruno	CENTRAFRIQUE	BGF
HAMADOU	Kailou	NIGER	SUISSE
HOUANOU	Kocouvi Agapi	BENIN	BGF
ILBOUDO	Noraogo Edgar	BURKINA FASO	BF
KASSA M'VOUBOU	Félicient	GABON	BGF
KEITA	Alama	GUINEE	BGF
M'MADI	Ibrahim	COMORE	COOPFR
MBIELE	Raphaël	CAMEROUN	BGF
NDONG	Ndiogou	SENEGAL	BGF
NGOULOU	Edith Laure	CONGO	BGF
NGUEMBU TAGNE	Caroline	CAMEROUN	BGF
OULD BOILIL	Wedadi	MAURITANIE	BGF
RUETTE	Sabine	SUISSE	FAM
SOW	Jules Auguste	BURKINA FASO	SUISSE
YIOUGO	Sompogda A. Lydie	BURKINA FASO	BGF

Annexe 3

PLAN DE CHARGES PREVISIONNEL DES COURS /FPU-GSE

MATIERES	SIGLE	Vol. horaire	COEF	Responsable du cours
B. SCIENCES ET TECHNIQUES DE BASE				
MODULE 01 : SCIENCES ET TECHNIQUES DE BASE				
STB 01 : hydraulique appliquée dans la gestion du cycle de l'eau				
Hydraulique en charge	HEC	36	1.5	Mar
Hydraulique surface libre	HSL	21	1	Mar
STB 02 Gestion qualitative du cycle de l'eau				
Pollution des eaux	PE	40.5	1.5	Roche/Kokou
Biotechnologie environnementale	BTE	18	1	Kokou
Travaux pratiques qualité des eaux	TP-QE	27	1	Roche/Kokou
STB 03 Eléments de modélisation de l'environnement				
Outils de gestion de l'espace (SIG)	SIG	27	1.5	Kientga
Analyse de données (Statistiques appliquées)	STAT	24	1	-
Techniques de communication	TIC	9	-	-
Méthode de recherche et de traitement de l'info. Scientifique	TIS	9	-	Yonkeu
Bureautique et informatique	INFO	30	-	E. Traoré
STB 04 Economie de l'ingénieur				
Micro-économie	MICROECO	15	0.5	F Traore
Analyse économique et financière	AEFIN	24	1	JM Froehlich
B. SCIENCES DE L'INGENIEUR				
MODULE 02 :APPROVISIONNEMENT EN EAU POTABLE				
AEP01 Techniques d'approvisionnement en eau potable				
Création et équipements des puits et forages	FOR	25.5	1.5	B. Dieng
Traitement des eaux de consommation	TEC	36	2	Maiga
Systèmes d'approvisionnement en eau potable	AEP	49.5	2.5	Zoungrana
AEP02 Séminaires et sorties				
Recherche-Action et méthodes participatives				
Séminaire Gestion des infrastructures collectives	Inclus GEU	-		Klutsé
AEP/Assainissement	GICEA	02 sem	2	Zoungrana/ Wéthé
AEP03 Projet				
Projet AEP/Assainissement (Option AEP)	PJ.AEP	03 sem	4	Zoungrana/Wéthé

MODULE 03 : MAITRISE DE LA POLLUTION				
MP01 : Gestion du cycle de l'eau dans les établissements humains				
Assainissement pluvial				
Collecte des eaux usées				
Traitement et valorisation des eaux usées				
Techniques d'Assainissement Autonome	CEP.	27	1.5	Cres
	CEU	25.5	1	Wéthé
MP02 : Gestion des déchets solides et industriels	TEU	34.5	2	Wéthé/Klutsé
Gestion des déchets solides municipaux	AA	15	0.5	Koné
Dépollution industrielle				
MP03 Séminaires et sorties	GDS	27	2	Wéthé
Séminaire gestion de l'environnement urbain	DPI	24	1	Pulgarin/Wéthé
MP04 : Projet				
Projet AEP/Assainissement (option Assainissement)	GEU	03 sem	2	Wéthé
B. **ENVIRONNEMENT ET SANTE PUBLIQUE**	PJ.ASS	03 sem	4	Zoungrana/Wéthé
MODULE 04 : ENVIRONNEMENT ET SANTE PUBLIQUE				
ESP01 : Approches des risques de santé humaine				
Pollution chimique				
Pollution de l'air				
Pollution des sols				
Ecologie et gestion des écosystèmes				
Evaluation environnementale	PCH	24	1	Tarradellas/Kokou
	PAIR	24	1	V.D. Bergh/Zoung
ESP02 : Techniques sanitaires	PSOL	24	1	Boivin/Chaibou
Epidémiologie générale	EGES	24	1	Schlaepfer/Yonke
Hygiène du milieu	EE	15	0.5	Yonkeu
Hygiène des denrées alimentaires(cours + TP)				
Lutte antivectorielle				
ESP03 : Séminaires et sorties	EG	27	2	-
Séminaire Système de management de la qualité et de l'environnement (provisoire)	HDM	21	1	-
	HDA	24	1.5	-
Séminaire études d'impact sur la santé	LCV	15	0.5	
ESP04 : Projet	SMQE	PM	-	Zoung/Chaibou
Enquête sanitaire et environnementale				
B. **STAGE**	EIS	01 sem	1.5	Yonkeu/
MODULE 05 : STAGE DE FIN DE FORMATION	ESE	02 sem	4	Wéthé/
Stage de fin de formation				
TOTAL GENERAL	SFF	06 mois	24	

Conditions de délivrance du diplôme

Le contrôle des connaissances s'effectue en deux temps :

- Enseignements à l'EIER

  Les enseignements théoriques dispensés à l'EIER sont validés par les conditions suivantes :

  - Avoir obtenu une moyenne générale supérieure à 12 / 20 sur les 4 modules enseignés (le module des sciences de bases, et les 3 modules de spécialité dont le module d'option)

  - Avoir une moyenne supérieure à 8 / 20 dans chacun des 4 modules.

Dans le cas où une de ces conditions n'est pas vérifiée, le stagiaire n'est pas être admis à poursuivre sa formation par le stage en entreprise. Il reçoit une attestation de présence pour les 9 mois passés à l'EIER et quitte la formation.

- Stage en entreprise

  Le stage en entreprise est noté à travers :

  - Les appréciations du responsable du stage dans l'entreprise

  - La note du rapport de stage

  - La note de la soutenance orale

  La note moyenne de stage doit être supérieure à 12 / 20 pour que le diplôme soit délivré. (les coefficients appliqués à chacune des notes seront précisés plus tard).

Annexe 4

FORMATION INITIALE D'INGENIEURS

STAGE DE FIN DE 2ème ANNEE

Juillet – Septembre 2003

Nom et Prénoms	Pays	Organismes d'accueil	Thème de stage
ALLADAKAN Olivia Sénami Colette	BENIN	SOGEMHY 02 BP 1367 COTONOU	Méthodologie d'études d'implantation et contrôle des travaux de réalisation d'un ouvrage hydraulique : cas du forage de Télékoé ferme
APEZOUMON-AGBETIAFA Amévi E.	TOGO	ECOBAA 01 BP 4275 OUAGA 01	Les aménagements ruraux : la pratique du terrain
AZONHITODE Cécile Dohoué	BENIN	CECO 6 BPT Ingénieurs Conseils 04 BP 1165 COTONOU	Contribution à l'étude du Projet de Construction de la Direction Générale du Cabinet CECO-BTP Ingénieurs Conseils
BARRO Mamadou	BURKINA FASO	Projet GE-eau 01 BP 3626 BOBO DIOULASSO 01	Validation du modèle du bilan d'eau. Budget pou l'agriculture pluviale dans le Sud Ouest du Burkina Faso moyennant des tensiomètres
COULIBALY Chiaka	MALI	O.T.E.R. SA Quinzanbougou Rue 575 BP 1559 BAMAKO	Suivi d'exécution des travaux d'aménagement hydro-agricole des plaines en aval d'ANSONGO
DIALLO Algassimou	GUINEE	WEST Ingénierie 20 BP 488	Etudes structurales de la polyclinique de l'hôpital central de GUCKEDOU
DIEDHIOU Ibrahima	SENEGAL	SEHI SENEGAL BP 3394 DAKAR	Suivi de l'exécution du forage PS4BIS de Pout
DRAPEAU Bengueou	TCHAD	AGRITCHAD BP 311 N'DJAMENA	Conception et dimensionnement d'un complexe commercial sur un terrain de 485 m^2
GAYE Harouna Kalidou	SENEGAL	ONAS BP 13428 DAKAR	Projet de réhabilitation et de renforcement de la station d'épuration de CAMBERENE, Traitement

Nom et Prénoms	Pays	Organismes d'accueil	Thème de stage
GUEYE Moussa	SENEGAL	Direction de l'Hydraulique BP 2041 DAKAR	Préparation lancement du projet d'amélioration et de renforcement des points d'eaux dans le bassin arachidier (PARPEBA). Participation au choix du consultant pour l'étude d'Avant Projet Détaillé
KEITA Kalifa	MALI	G.I.D BP E 1609 ACI 2000 BAMAKO	Projet d'amélioration des hors casiers du rétail 4 bis (885 ha) de NIONO
KODJO G. David	BENIN	SETEM BENIN Ingénieur Conseil BP 299 Abomey-Calavi	Dimensionnement du réseau d'adduction d'eau villageoise de KALALE dans le département du BORGOU et prospection géophysique à DASSA-ZOUME dans le département des collines
KOUNIEKA Jean Sylvestre	CONGO	Architecture Imagerie et Construction BP 14756 BRAZZAVILLE	Conception et calcul des structures en bétion armé d'un immeuble R+3. Elboration du devis descriptif d'un projet de construction d'une villa
MAFOGANG Talla Viviane	CAMEROUN	ECTA BTP BP 785 YAOUNDE SERPH TP BP 1042 YAOUNDE	Procédure de passation des marchés Suivi des ouvrages hydraulique : puits, château
MANATCHEO Baldagaï	CAMEROUN	Projet de Développement de la Région des Monts Mandara (PDRM) BP 126 MOKOLO	Etude de réhabilitation et de pérennisation de la piste GAMBA RHUMSIKI-KILA
MANGA Elisée	CAMEROUN	SNEC BP 38 YAOUNDE	Diagnostic de la post-chloration des eaux de consommation de la ville de Yaoundé
NONFODJI Pacôme	BENIN	CREPA BENIN 01 BP 4392 COTONOU	Assainissement écologique au Bénin : aspects techniques
RABDO Issaka	BURKINA FASO	CAEM - BP 6615 OUAGADOUGOU	Calcul de structures et contrôle des chantiers de bâtiment
SARE Salifou	COTE D'IVOIRE	ANADER – UREAR BP 259 BONDOUKOU	Gestion du périmètre de KARANGBA

Nom et Prénoms	Pays	Organismes d'accueil	Thème de stage
SAWADOGO Mariam	BURKINA FASO	CFPI	Suivi et contrôle des travaux de construction d'un bâtiment R+1 à usage de classes et bureaux au sein du groupe scolaire Saint Viateur à OUAGADOUGOU
SAWADOGO Zounabo	COTE D'IVOIRE	Programma National Riz (PNR) 01 BP 147 ABIDJAN	Etude technique de rehabilitation du périmètre de ZAPATA1 dans la commune de GAGNOA (COTE D4IVOIRE°. Superficie 20 hectares
SEGDA Koudougou Achille	BURKINA FASO		Etude d'avant projet du barrage agro-pastoral de TOUGOUMENTENGA
SY Lamine	SENEGAL	SONED AFRIQUE 22 rue Moussé DIOP	Contrôle et surveillance de travaux de forage
TIOTSOP Marie Chantal	CAMEROUN	Brasseries du Cameroun BP 981 BAFOUSSAM	Etude du fonctionnement d'une installation de production de froid industriel, le cas du groupe froid MATAL
TOGOLA Lassina	COTE D'IVOIRE	ANADER – UREAR BP 259 BONDOUKOU	Etude du projet hydro-agricole du village de KOUN-ABRONSO
YACOUBA Abdou	NIGER	LAMCO Ingénieri BP 11196 NIAMEY	Etude technique de la route Nationale ZINDER-AGADES (Lot Nord : Tronçon PK 156PK 108.5). Dimensionnement des ouvrages d'art et d'assainissement et évaluation de l'impact environnemental
ZANZE Christophe	BURKINA FASO	0NEA	Réhabilitation du fonctionnement hydraulique de la station de pompage d'ITENGA

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

ECOLE INTER-ETATS DES TECHNICIENS
SUPERIEURS DE L'HYDRAULIQUE
ET DE L'EQUIPEMENT RURAL (ETSHER)

RAPPORT D'ACTIVITES

Pédagogie et Formations

SOMMAIRE

Page

Octobre 2002-Septembre 2003

1 – RENTREE SCOLAIRE 3

1.1 – Rentrée des cadres et enseignants 3

12 – Rentrée des Élèves 5

1.3 – Première promotion ISTOM 5

2 – ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS 5

2.1 – Organisation pédagogique 5

2.2 – Enseignements dispensés 5

2.3 – Problèmes scolaires rencontrés 5

2.4 – Résultats scolaires 5

3 – STAGE POLYVALENT 6

4 – CONCOURS D'ENTREE 7

SEPTEMBRE 2003-AVRIL 2004 8

1 – RENTREE SCOLAIRE 8

1.1 – Rentrée des cadres et enseignants 8

12 – Rentrée des Élèves 8

1.3 – Deuxième promotion ISTOM 9

2 – ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS 9

2.1 – Organisation pédagogique 9

2.2 – Enseignements dispensés 9

2.3 – Problèmes scolaires rencontrés 9

2.4 – Résultats scolaires 9

3 – STAGE POLYVALENT 9

4 – CONCOURS D'ENTREE 9

ANNEXE 10

1 – Résultats scolaires actuels

2 – Réforme

3 – Répartition module/unité/discipline

4 – Logigramme de délivrance du diplôme ETSHER

OCTOBRE 2002 – SEPTEMBRE 2003

1 – RENTREE SCOLAIRE

1.1 – Rentrée des cadres et enseignants

La reprise des activités des enseignants a eu lieu comme les autres années, le 15/09/2002, par la première réunion du Conseil des Professeurs.

Cette réunion, présidée par le Directeur du Groupe, a permis :

- de présenter les grandes échéances de l'année scolaire 2002-2003, notamment le recrutement par promotion interne du Directeur des Etudes de ,
- de valider le programme du séminaire de rentrée ETSHER et du séminaire de formation pédagogique,

- et d'être informé du séminaire des enseignants et cadres du Groupe EIER-ETSHER.

1.2 – Rentrée des Élèves

l'effectif normal d'une promotion est de 60 élèves.
A cette rentrée encore, la décision de surseoir la reprise des cours des élèves ressortissants de pays n'honorant pas leurs engagements financiers des Ecoles, a été reconduite.

L'application de cette mesure a eu pour conséquence l'absence parmi les nouveaux recrutés, de ressortissants d'un seul pays , la Mauritanie pour laquelle , un quota de 3 élèves a été réservé.
Un élève , de nationalité béninoise, ayant un financement privé, a été admis en complément d'effectif , portant ainsi la nouvelle promotion à 58.
Cependant , dès le mois d'octobre 2002, un étudiant burkinabé de la 27ème promotion (deuxième année) a interrompu sa scolarité, ramenant les effectifs à 42 étudiants en 2ème année et 100 étudiants pour l'ensemble. Il s'agit de : OUEDRAOGO Issoufou

Les élèves en formation sont répartis comme suit :
- 42 étudiants en 2ème année (27ème promotion)
- 58 étudiants en 1ère année (28ème promotion)

Les perturbations intervenues à l'aéroport d'Abidjan suite aux évènements de septembre 2002 ont fortement perturbé la rentrée scolaire des étudiants. La Direction générale a dû mobiliser des moyens exceptionnelles pour permettre une rentrée rapide .
Le dernier arrivé (un Congolais de 1ère année) a été accueilli le 06 novembre 2002.

Comme par le passé, un programme spécial de rattrapage a été conçu et mis en œuvre pour minimiser les effets des retards accusés.

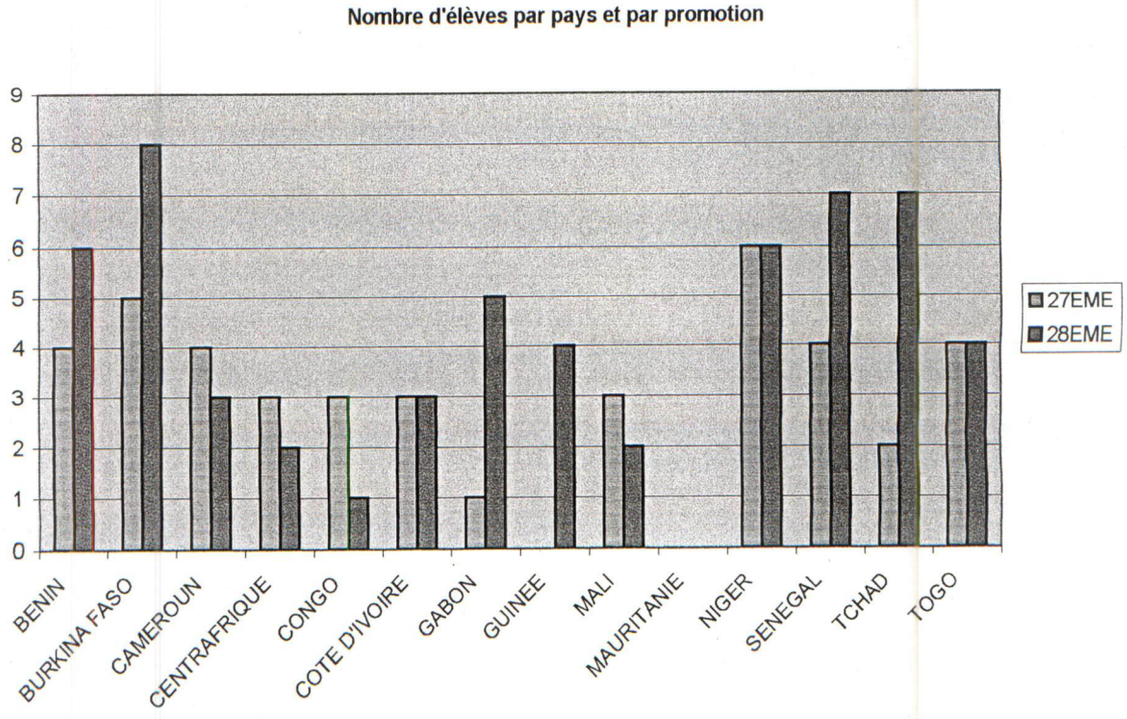
EFFECTIFS PAR GENRES

PROMOTION	EFFECTIFS	FILLES	GARCONS
27ème PROMOTION / FI 2	42	03	39
28ème PROMOTION / FI 1	58	08	50
TOTAL	**100**	**11**	**89**

Le taux de féminisation est de 11 %

EFFECTIFS PAR PAYS

PAYS	27EME	28EME	TOTAL
BENIN	04	06	10
BURKINA FASO	05	08	13
CAMEROUN	04	03	07
CENTRAFRIQUE	03	02	05
CONGO	03	01	04
COTE D'IVOIRE	03	03	06
GABON	01	05	06
GUINEE	00	04	04
MALI	03	02	05
MAURITANIE	00	00	00
NIGER	06	06	12
SENEGAL	04	07	11
TCHAD	02	07	09
TOGO	04	04	08
TOTAL	**42**	**58**	**100**



1.3 - PREMIERE PROMOTION ISTOM

Le Groupe a accueilli , pour la première fois, 15 étudiants de 4ème année de l'ISTOM qui effectuaient leur spécialisation Hydraulique rurale sur le site de Kamboinsé du 14 janvier au 13 avril 2003.

Cette spécialisation s'effectuait auparavant en Angleterre ou aux Pays Bas.

Les enseignements ont été entièrement assurés par les enseignants des 2 Ecoles .

2 – ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

2.1 – Organisation pédagogique

Afin d'assurer une meilleure gestion de la formation rénovée, dont les enseignements sont mis en œuvre dès octobre 2000 pour les nouveaux recrutés et pour :

- une meilleure lisibilité extérieure,
- et un meilleur parallélisme avec les départements existants à l'EIER,

le format pédagogique a été modifié. Les cours ont désormais lieu :

- dans la matinée : de 7h à 12 h 30 avec deux pauses de 15 mn chacune,
- dans l'après midi : de 13h 30 à 15h

ce qui laisse du temps libre à l'élève pour ses travaux personnels

2.2 – Enseignements dispensés

Les cours ont repris respectivement le 03/10/2000 pour les élèves de 2ème année (27ème promotion) et le 4 octobre pour les élèves de la première année (28ème promotion).
L'année scolaire s'est achevée le jeudi 26 juin 2003 conformément au planning établi.

2.3 – Problèmes scolaires rencontrés

-La deuxième promotion de la formation rénovée a entamée les enseignements spécifiques avec beaucoup d'hésitations quant aux choix des options, entraînant un prolongement judicieux de la formation commune et un réajustement conséquent du contenu des options.
- deux jours de grève ont été observés en mai par les élèves pour retard de remboursement des frais de stage de vacances, malgré les efforts entrepris par la direction pour expliquer que l'EGIDE (structure Française, chargée de la gestion des bourses) n'a pas encore décaissé les sommes dues

2.4 – Résultats scolaires

Le Conseil des Professeurs, au cours de sa réunion du 28/06/01,
après analyse et commentaire de ces résultats, demande :

- pour la deuxième année :

  - de délivrer le diplôme aux 38 élèves qui remplissent les conditions statutaires de son obtention (soit un taux de succès de 88 %),

  - d'autoriser le redoublement de la 2ème année aux élèves :
    Mlle DERADET Delphine de la Centrafrique
    M. BANENGAÏ Jean Paul de la Centrafrique

  - de mettre à la disposition de leur Etat respectif :
    M. NDAÏTOROUM Elysée de la Centrafrique
    M. DIAKITE Mouhamadou du Mali.

- pour la première année :

- que soient admis en 2ème année, les 52 élèves remplissant les conditions statutaires de passage, c'est-à-dire tous ceux qui ont une moyenne de fin d'année au moins égale à 11,00/20,

- d'autoriser le redoublement à 3 élèves qui ont une moyenne comprise entre 11 et 12/20 :
  M. NZENG Ndo du Gabon
  M. CONDE Souleymane de la Guinée
  M. RAMAT Madinangue du Tchad

- de remettre à la disposition de leurs Etats respectifs les 3 élèves dont la moyenne est inférieure à 10,00/20 ,conformément aux statuts :
  M. NDOWENE-TOUNGAÏ wilfried de la Centrafrique
  M. BERET LESSOUH Luther de la Centrafrique
  M. MBIZI Stanislas du Congo

On note, en résumé :

Pour la 27ème promotion (2ème année) :	1 abandon 2 élèves remis à leurs Etats 2 élèves admis à redoubler
Pour la 28ème promotion (1ère année) :	3 élèves remis à leurs Etats 3 élèves admis à redoubler

3 – STAGE POLYVALENT

Le stage polyvalent ou encore voyage d'études s'est déroulé au Ghana dans d'excellentes conditions.

4 – CONCOURS D'ENTREE

Les concours d'entrée se sont déroulés normalement dans tous les pays membres les 07 et 08 avril 2002 , sauf au Congo où il n'y a pas eu de concours..
Ce nombre est en légère augmentation par rapport à l'année dernière (2179 candidats). Cependant, le nombre de candidatures féminines est quasi-constant (167 l'année dernière).

				CANDIDATURES FEMININES			
PAYS	NBRE CANDIDATS	PRESELECTIONNES	%	NBRE TOTAL	% DU TOTAL	PRESELECTIONNEES	% PRESELECTIONNEES
BENIN	210	147	70%	16	7.6%	16	100%
BURKINA	434	266	61.3%	28	6.4%	28	100%
CAMEROUN	142	117	82.3%	27	19%	27	100%
CENTRAFRIQUE	46	46	100%	05	10.8%	05	100%
CONGO	0	0	0	0	0	0	100%
COTE D'IVOIRE	231	107	46.3%	15	6.49%	15	100%
GABON	230	230	100%	16	6.95%	16	100%
GUINEE	38	38	100%	01	2.63%	01	100%
MALI	55	55	100%	03	5.45%	03	100%
MAURITANIE	45	45	100%	04	11.11%	04	100%
NIGER	326	176	53.9%	20	6.13%	20	100%
SENEGAL	254	158	62.2%	18	7.08%	18	100%
TCHAD	245	85	34.7%	07	2.85%	07	100%
TOGO	106	106	100%	05	4.71%	05	100%
TOTAL	2362	1576	66.7%	168	7.11%	168	100%

SEPTEMBRE 2003- AVRIL 2004

1 – RENTREE SCOLAIRE

1.1 – Rentrée des cadres et enseignants

La reprise des activités des enseignants a eu lieu comme les autres années, le 15/09/2002, par la première réunion du Conseil des Professeurs.

Cette réunion a été présidée par le Directeur des Etudes , a permis :

- de présenter la synthèse des travaux du conseil pédagogique de mai 2003
- de valider le programme du séminaire de rentrée ETSHER portant sur le référentiel pédagogique
- de se prononcer sur la requête d'un étudiant exclu
- d'informer l'ensemble du corps professoral des démissions de M. Tchouani Nana (professeur de Génie Civil) et de Ovono Célestin (Chef de travaux Génie Civil)

1.2 – Rentrée des Élèves

les dispositions prises à l'initiative de la direction des affaires administratives et financières ont permis une rentrée effective le 1er octobre 2003 pour toutes les deux promotions , et ce pour la première fois (du moins depuis 12 ans) ;

Il y a eu 3 désistements/maladie

-2 élèves de première année (1 béninois et 1 guinéen)

- 1 élève de deuxième année (togolais)

EFFECTIFS PAR GENRES

PROMOTION	EFFECTIFS	FILLES	GARCONS
28ème PROMOTION / FI 2	53	9	44
29ème PROMOTION / FI 1	58	12	46
TOTAL	**111**	**21**	**90**

Le taux de féminisation est de 19 %

EFFECTIFS PAR PAYS

PAYS	28EME	29EME	TOTAL
BENIN	6	3	9
BURKINA FASO	8	6	14
CAMEROUN	3	4	7
CENTRAFRIQUE	2	3	5
CONGO	0	4	4
COTE D'IVOIRE	3	4	7
GABON	4	5	9
GUINEE	3	6	9
MALI	2	3	5
MAURITANIE	0	0	0
NIGER	6	6	12
SENEGAL	7	4	11
TCHAD	6	6	12
TOGO	3	4	7
TOTAL	**53**	**58**	**111**

1.3 – Deuxième promotion ISTOM

Le Groupe a accueilli , pour la deuxième année consécutives, 15 étudiants de 4ème année de l'ISTOM qui effectuent actuellement leur spécialisation Hydraulique rurale sur le site de Kamboinsé du 12 janvier au 13 avril 2004.

2 – ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

2.1 – Organisation pédagogique

Le format adopté l'année dernière est maintenue

2.2 – Enseignements dispensés

Les cours ont repris le 01/10/2003.
La fin de l'année scolaire est prévue pour le 30 juin 2004..

2.3 – Problèmes scolaires rencontrés

pas de problème particulier

2.4 – Résultats scolaires

l'application de la formation rénovée conduit à une analyse des résultats par modules (voir en annexe les résultats au 5 mars 2004).

3 – STAGE POLYVALENT

Le stage polyvalent ou encore voyage d'études se déroulera au Mali du 18 au 25 avril . Dans la rotation prévue, ce voyage devrait s'effectuer , après le Ghana, en Côte d'Ivoire.

3 – CONCOURS D'ENTREE

Les préparatifs sont terminés et les sujets en cours d'expédition.

CONCLUSION

Le séminaire de mai 2003 a permis de se donner les moyens d'adapter et d'appliquer la reforme de la formation en :

- arrêtant les disciplines et leurs contenus
- fixant les coefficients et les quota horaires
- organisant les enseignements en disciplines , unités et modules
- fixant les conditions d'obtention du diplôme et de passage en classe supérieure
- formalisant les rémediations

Groupe EIER-ETSHER

Formation initiale cycle TS

Deuxième année

28è Promotion

2002-2004

Mise à jour le 05 mars avec ***46%*** *des coefficients distribués en* *Tronc commun de Deuxième année e* *34%* *des coefficients de la deuxieme année*

DISCIPLINES	AHA	ASS.	BAR	EIE	EN&F	GEST	GC	TOPO	MDG	STAGE	PROJET	MOY2	MOY1	MG	RANG	PAYS
NOMS PRENOMS - COEF.	*5,5*	*3,5*	*2,25*		*6,25*	*1,5*	*5*	*3*		*3*		**30**	***80,0***	***110***		
KAFANDO Patricia Marie Solange	15,82	16,25	16,00		16,88	16,25	14,35	18,17		15,00		**16,03**	***15,64***	**15,76**	1	BUR
KOULOU Georges Rodrigue	17,09	14,50	13,50		14,18	14,00	16,05	18,33		15,33		**15,53**	***14,86***	**15,05**	2	CIV
EDOH Elom Hodagni	12,73	16,89	11,00		14,85	14,50	12,15	19,17		15,17		**14,41**	***15,20***	**14,99**	3	TOG
MAMAN Ibrahim	10,36	16,00	13,00		14,73	18,50	14,90	17,33		14,67		**14,42**	***14,72***	**14,64**	4	NIG
EDALO Haméja Francine	12,45	16,07	11,50		14,94	15,25	13,75	16,83		15,00		**14,37**	***14,51***	**14,47**	5	BEN
OYANE ONDO Josiane	11,82	13,68	17,00		14,33	13,75	16,05	17,67		18,33		**14,99**	***14,27***	**14,46**	6	GAB
DJIBO Issa	13,82	14,39	12,50		12,22	13,50	14,70	18,67		13,67		**14,06**	***14,56***	**14,42**	7	NIG
KADJILE Edouard	11,45	15,64	17,00		13,32	15,00	13,70	17,50		14,00		**14,16**	***14,38***	**14,32**	8	TCH
YANTIO KANA Yolande	10,27	15,32	14,50		13,14	14,00	14,10	16,17		15,67		**13,73**	***14,34***	**14,17**	9	CAM
MAROU Adamou	9,55	13,21	18,00		13,77	15,50	12,60	18,33		15,00		**13,72**	***14,23***	**14,09**	10	NIG
SALAMI Hakimou	10,00	13,14	11,00		14,26	13,00	13,35	14,50		15,00		**12,99**	***14,43***	**14,04**	11	TOG
SARR Jean Aloyse Joseph Waly	9,27	13,14	13,00		11,40	5,75	11,50	17,83		15,33		**12,10**	***14,50***	**13,86**	12	SEN
HOUNKPE Prudence Yaovi	8,73	15,04	7,00		12,81	14,75	14,00	14,50		11,83		**12,26**	***14,57***	**13,94**	13	BEN
BAYALA P. Maxime	9,18	16,21	16,00		14,15	15,75	10,30	18,33		14,67		**13,53**	***13,81***	**13,73**	14	BUR
EBOUTOU Francis Eric	8,82	12,68	12,00		12,70	15,00	9,80	17,50		16,67		***12,44***	***14,08***	**13,63**	15	CAM
ELHADJI Ousmane Barmo Idrissa	14,45	13,79	10,50		12,99	15,00	12,55	17,67		12,33		**13,59**	***13,62***	**13,61**	16	NIG
BARRY Issa	13,73	11,00	14,00		12,84	15,00	10,50	16,67		16,33		**13,33**	***13,68***	**13,58**	17	BUR
DANSOU Geneviève	10,64	13,04	18,00		13,15	13,00	13,50	17,83		14,67		**13,71**	***13,43***	**13,60**	18	BEN
BAMBA Soualio	10,55	15,25	13,00		10,06	13,00	13,30	15,83		14,33		**12,67**	***13,60***	**13,36**	19	CIV
DENA Dibi	8,91	13,39	16,50		15,16	15,00	9,90	16,50		13,67		**13,01**	***13,51***	**13,37**	20	MAL
DIOP Papa Ibrahim	8,55	12,29	15,50		9,73	15,00	11,30	17,17		14,67		**12,01**	***13,65***	**13,20**	21	SEN
KOUADIO Kouassi Charles Théodore	9,91	13,64	13,00		12,79	14,00	14,85	15,67		13,50		**13,14**	***13,29***	**13,25**	22	CIV
AKOTOWANOU Codjo Vidékon Charles	9,27	13,57	14,00		11,06	13,00	13,90	15,50		14,67		**12,62**	***13,31***	**13,12**	23	BEN
MANFOUMBI KOMBILA Jean Julien	9,45	12,29	16,00		9,35	17,75	13,00	16,17		16,00		**12,59**	***13,37***	**13,16**	24	GAB
RAMADINGUE Guirbaye	8,82	13,50	17,00		13,22	15,00	14,25	17,83		14,17		**13,56**	***12,88***	**13,06**	25	TCH
THIAM Ndialou	10,45	12,64	17,00		12,10	15,00	13,75	15,83		13,67		**13,18**	***12,93***	**13,00**	26	SEN
MOGUENA Marambaye	8,45	12,18	5,50		10,16	14,00	15,40	12,67		15,50		**11,68**	***13,41***	**12,91**	27	TCH
BANGOURA Momo Maninka	8,73	10,46	15,00		12,69	13,00	12,90	13,33		12,33		**11,96**	***13,24***	**12,89**	28	GUI
GBEMAVO Bidossessi Gilles Noël	11,82	14,00	6,50		10,16	15,00	9,95	15,17		12,67		**11,60**	***13,28***	**12,82**	29	BEN
BA Yacouba	9,36	13,89	14,00		11,68	13,00	13,85	17,83		15,00		**13,06**	***12,74***	**12,83**	30	MAL
GARBA Madi Issaka	9,09	11,64	15,00		11,70	13,00	12,75	18,00		13,33		**12,60**	***12,76***	**12,69**	31	NIG
KONDE Stéphane Joseph	9,27	11,79	4,50		11,72	13,00	11,70	15,33		14,33		**11,42**	***12,88***	**12,48**	32	BUR
JOHNSON Araba Afadziwah	8,18	11,57	10,50		10,81	13,00	14,60	12,67		15,67		**11,81**	***12,67***	**12,43**	33	TOG
GUEYE Ismaela	8,73	12,04	12,00		9,80	17,00	13,10	18,00		14,67		**12,25**	***12,62***	**12,52**	34	SEN
TIENDREBEOGO Grégoire	8,00	12,89	13,00		12,27	14,00	9,70	15,50		12,17		**11,59**	***12,70***	**12,39**	35	BUR
MASRA Kévin	9,27	12,29	9,00		8,56	13,00	13,35	12,33		16,67		**11,37**	***12,68***	**12,32**	36	TCH
MENGUE M'AKUE Mireille	10,09	10,89	12,50		8,65	14,00	13,00	13,50		15,00		**11,58**	***12,55***	**12,28**	37	GAB
COMPAORE Abdoul Hervé	10,18	12,36	8,50		11,89	15,00	10,30	12,67		13,67		**11,52**	***12,48***	**12,22**	38	BUR
SALANGADI Andrim	9,27	10,96	8,00		10,00	14,00	11,60	12,67		16,00		**11,16**	***12,49***	**12,13**	39	TCH
DIASSY Yoro	10,64	10,96	10,50		9,61	14,00	11,45	16,33		14,33		**11,59**	***11,96***	**11,89**	40	SEN
DERADET Delphine	10,64	8,79	9,00		8,88	16,00	12,95	13,00		15,33		**11,29**	***11,92***	**11,76**	41	TCH
NANA Harouna	8,55	12,04	8,00		9,59	13,00	9,85	14,17		12,67		**10,54**	***12,12***	**11,69**	42	BUR
BA Ousmane	9,36	11,71	9,50		7,87	13,00	10,15	16,00		12,00		**10,58**	***11,80***	**11,46**	43	SEN
ZONGO Koudbi bocar	9,45	11,21	6,00		12,41	15,00	8,75	13,67		14,17		**11,07**	***11,62***	**11,47**	44	BUR
KEDOWIDE Cosme	11,09	10,75	6,00		10,09	15,00	7,05	14,00		12,67		**10,43**	***11,79***	**11,42**	45	BEN
CAMARA Minkaïlou	6,82	5,79	13,50		6,16	13,00	10,25	10,67		12,17		**8,86**	***11,80***	**11,00**	46	GUI
AHMAT Mallah Ahamat	7,91	9,11	12,50		8,56	15,00	10,00	10,33		12,50		**9,93**	***11,49***	**11,06**	47	TCH
MBOMBE TSOSSO Amédée Antoine	8,91	8,00	9,50		8,22	15,00	10,40	12,00		14,67		**10,14**	***11,43***	**11,08**	48	GAB
IBRAHIM Almou	9,36	8,79	6,50		10,63	14,00	9,25	13,00		14,00		**10,39**	***11,14***	**10,93**	49	NIG
BANENGAÏ Jean- Paul	10,00	11,39	2,00		9,07	14,25	9,45	14,33		15,00		**10,42**	***11,06***	**10,89**	50	TCH
SALL Ibrahima	8,82	9,36	8,00		6,84	14,00	11,55	10,33		12,33		**9,63**	***11,18***	**10,76**	51	SEN
ABBASSI BOUBA Abdoulaye	7,27	7,86	11,00		7,13	15,00	9,30	15,50		12,00		**9,61**	***11,03***	**10,64**	52	CAM
CONTE Mamadouba	7,09	6,07	14,50		4,98	15,00	10,45	9,00		12,00		**8,73**	***11,00***	**10,38**	53	GUI
Moyenne	**10,06**	**12,37**	**11,86**		**11,33**	**14,29**	**12,17**	15,39		**14,27**		**12,24**	***13,08***	**12,86**		
Ecart-type	**2,065**	**2,497**	**3,825**		**2,545**	**1,716**	**2,089**	**2,494**		**1,442**		**2,31**	***1,20***	**1,50**		
Mediane	**9,364**	**12,36**	**12,5**		**11,70**	**14,25**	**12,60**	**16,83**		**14,667**		**12,40**	***13,24***	**13,01**		

LEGENDE

AHA : Aménagement Hydroagricole - **TOPO** : Topographie - **GC:** Dimensionnement des Eléments de Structures -Béton Armé -Métré -Piste -Ingénierie & marché public - **BAR** : Barrage -**GEST** : Economie Générale & SMQ- **ASS.:** Assainissement - **EN&F**. Photovoltaique + Technique Frigorifique+ Installations électriques- **EIE** : Études d'Impact sur l'Environnement - **MDG** : Méthodologie de Diagnostic - **STAGE** : Stages - **PROJET** : Projet

1ère ANNEE

DISCIPLINES	QUOTA	COEFF
Agronomie	25	2,0
Aménagements des bassins versants	30	2,5
Anglais Technique	30	2,5
Constructions rurales	20	1,5
DAO	50	3,5
Dessin technique	80	6,0
Électrotechnique	48	3,5
Géotechnique	65	4,5
Hydraulique Agricole	90	7,0
Hydraulique générale	100	7,0
Hydraulique urbaine	60	4,5
Hydraulique villageoise	60	4,5
Initiation à la métrologie	15	1,0
Initiation à la micro informatique	20	1,5
Matériaux de construction	32	2,5
Mathématiques	35	2,5
Moteur Thermique	15	1,0
Pompes et station de pompage	40	3,0
Structure	57	4,0
Technique de communication	30	2,5
Technologie de construction	30	2,5
Thermodynamique	33	2,5
Topographie	170	12,0
TOTAL 1 ère ANNEE	**1135**	**84**

2è ANNEE

TRONC COMMUN

DISCIPLINES	QUOTA	COEF
Aménagements Bassins Versants	64	4,5
Assainissement	48	3,5
Béton Armé	60	4,0
Economie - Gestion	20	1,5
Énergie Photovoltaïque	30	2,0
Études d'Impact sur l'Environnement	25	2,0
Hydraulique agricole	45	3,5
Ingenierie - marché public	20	1,5
Installations électriques	50	3,5
Lecture de plans et Métré	35	3,0
Management de la qualité	15	1,0
Méthodologie de diagnostic	50	3,5
Pistes rurales	35	3,0
Prédimensionnement des structures	25	2,0
Projets	160	9,0
Stage polyvalent (voyage d'études)	40	3,0
Stage de vacances	pm	3,0
Technique frigorifique	50	3,5
Topographie	93	7,0
TOTAL TRONC COMMUN	**865**	**64,0**

OPTION	**300**	**22,0**

TOTAL 2ème ANNEE	**1165**	**86**

DETAIL DES FORMATIONS EN OPTION

OPTION S1 :Installation et Réalisation d'infrastructures hydrauliques et des équipements ruraux

DISCIPLINES	QUOTAS	COEF
Organisation de chantier	40	4,0
Qualités des matériaux	30	3,5
Economie/ Etude de prix	15	1,5
Topographie : implantation des ouvrages de génie civil	35	4,0
Stage en entreprise	180	9,0
TOTAL	**300**	**22,0**

OPTION S2 : Gestion & maintenance d'infrastructures hydrauliques et des équipements ruraux

DISCIPLINES	QUOTAS	COEFF
Économie agricole	25	2,5
Gestion hydraulique des périmètres irrigués	25	3,0
Gestion techniques des ouvrages AEP Assainissement	25	3,0
Maintenance des infrastructures hydrauliques et des équipements ruraux	45	4,5
Stage en entreprise	180	9,0
TOTAL	**300**	**22,0**

REPARTITION MODULE/UNITE/DISCIPLINE

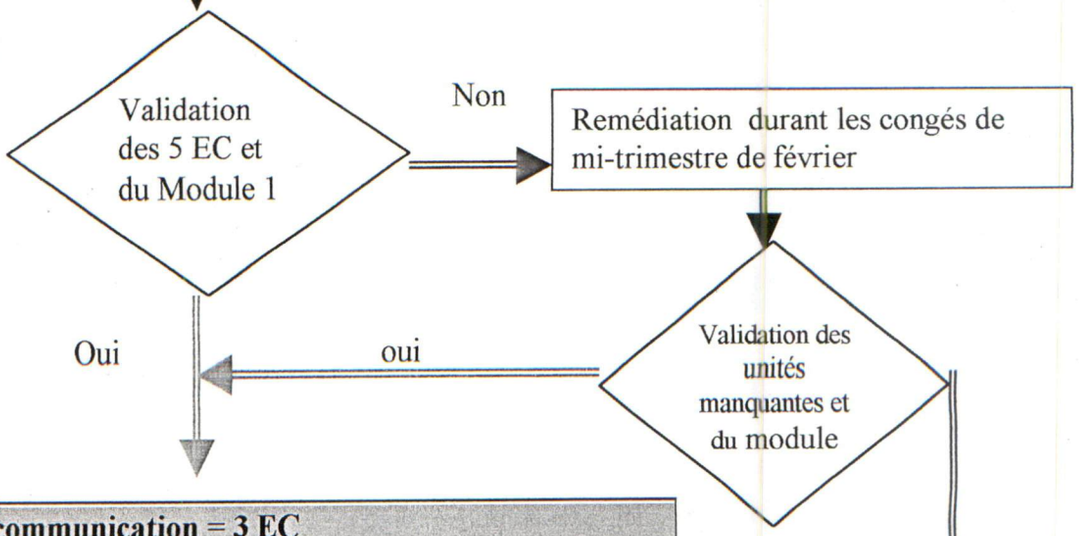
MODULE	UNITE	DISCIPLINE			
		PREMIERE ANNEE	HORAIRE	DEUXIEME ANNEE	HORAIRE
1: Sciences de base	2.1	Mathematique	35		
	31.1	Hydraulique Gle	64		
	31.2	Electrotechnique	20		
		Thermodynamique	33		
	31.3	Mécanique des sols	28		
		Résistance des matériaux	35		
	31.4	Géodesie	20		
		TOTAL	**235**		**0**
2: Communication	4.1	Anglais	30		
	4.2	Expression écrite/orale	30		
	4.3	Informatique	20		
		TOTAL	**80**		**0**
3: Techniques de base	13.11	Topographie	150	Topographie	93
	13.12	Dessin	80		
		DAO	50		
	13.13	Schéma électrique	28	Energie Photovoltaïque	30
		Moteur thermique	15		
	13.14	Hydraulique Appliquée	36		
	13.15	Agronomie	25		
		TOTAL	**384**	**TOTAL**	**123**
4: Techniques Appliquées	13.21	ABV/GCES	30	ABV/ABF	32
		Hydraulique Agricole	90	Hydraulique Agricole	45
	13.22	Construction Rurale	20	Béton Armé	60
		Fondation & ouvrages en terre	37	Dim. Élts de structures	25
		Matériaux de construc.	32	ingénierie & Marchés Publics	20
		Mécanique des Structures	22	Métré	35
		Technologie de constr.	30	Piste	35
	13.23	Hydraulique urbaine	60	Assainissement	48
		Hydraulique Villageoise	60		
	13.24	Pompes & Station de pompage	40	Barrage	32
	13.25			Installation électrique	50
				Techniques Frigorifiques	50
	13.3			E.I.E	25
	13.4	Métrologie	15		
			436	**TOTAL**	**457**
5: Gestion*	5.1			G.adm.&financière*	20
	5.2			Système de M.Qualité	15
		TOTAL	**0**	**TOTAL**	**35**
6: Etudes	11			Méthodologie de diagnostic	35
	12			Techniques d'enquêtes	15
	14			Projets	160
				Votage d'études	40
		TOTAL	**0**	**TOTAL**	**250**
7. Option	S11 ou S21			Partie Théorique**	120
	ST			Stage en entreprise	180
		TOTAL	**0**	**TOTAL**	**300**
TOTAL/ANNEE			**1135**		**1165**
TOTAL GL		**2300**			

* 40 h d'économie spécifiques sont dispensés en option

** dont 40 h d'économie

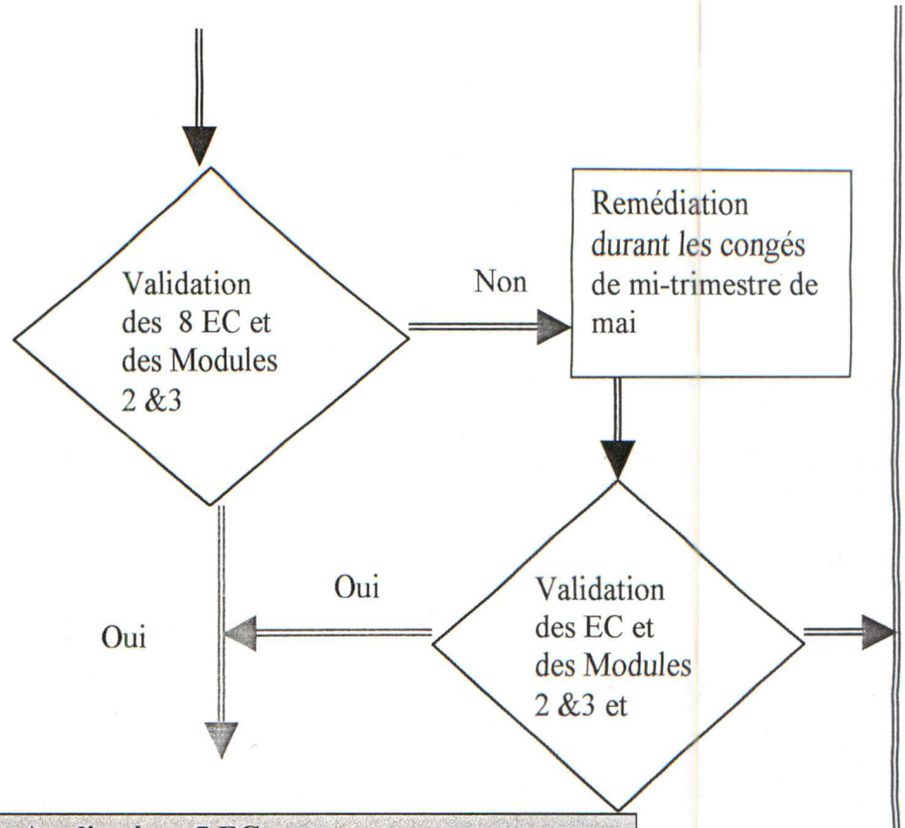
LOGIGRAMME DE DELIVRANCE DU DIPLÔME ETSHER

Module 1 : Sciences de base = 5 EC			
UNITE	**DISCIPLINE**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
2.1	Mathématique	35	2,5
31.1	Hydraulique Générale	64	4,5
31.2	Electrotechnique	20	1,5
	Thermodynamique	33	2,5
31.3	Mécanique des sols	28	2
	RDM & Statique	35	2,5
31.4	Géodésie	20	1,5
	TOTAL	**2 35**	**17**

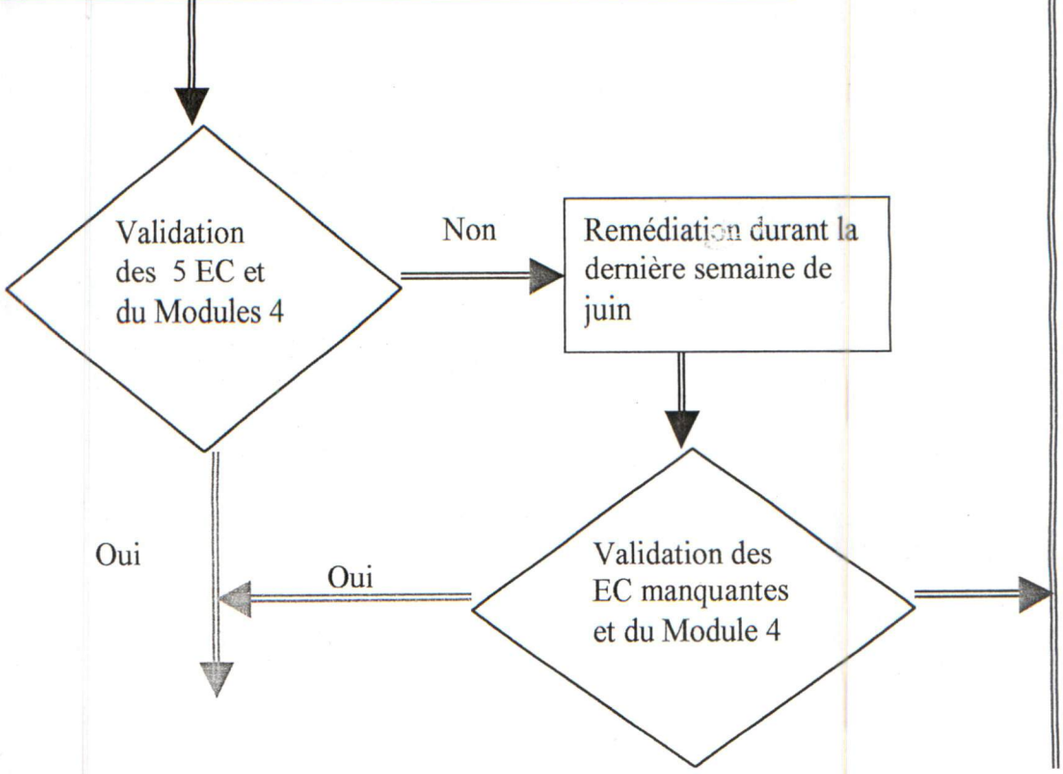


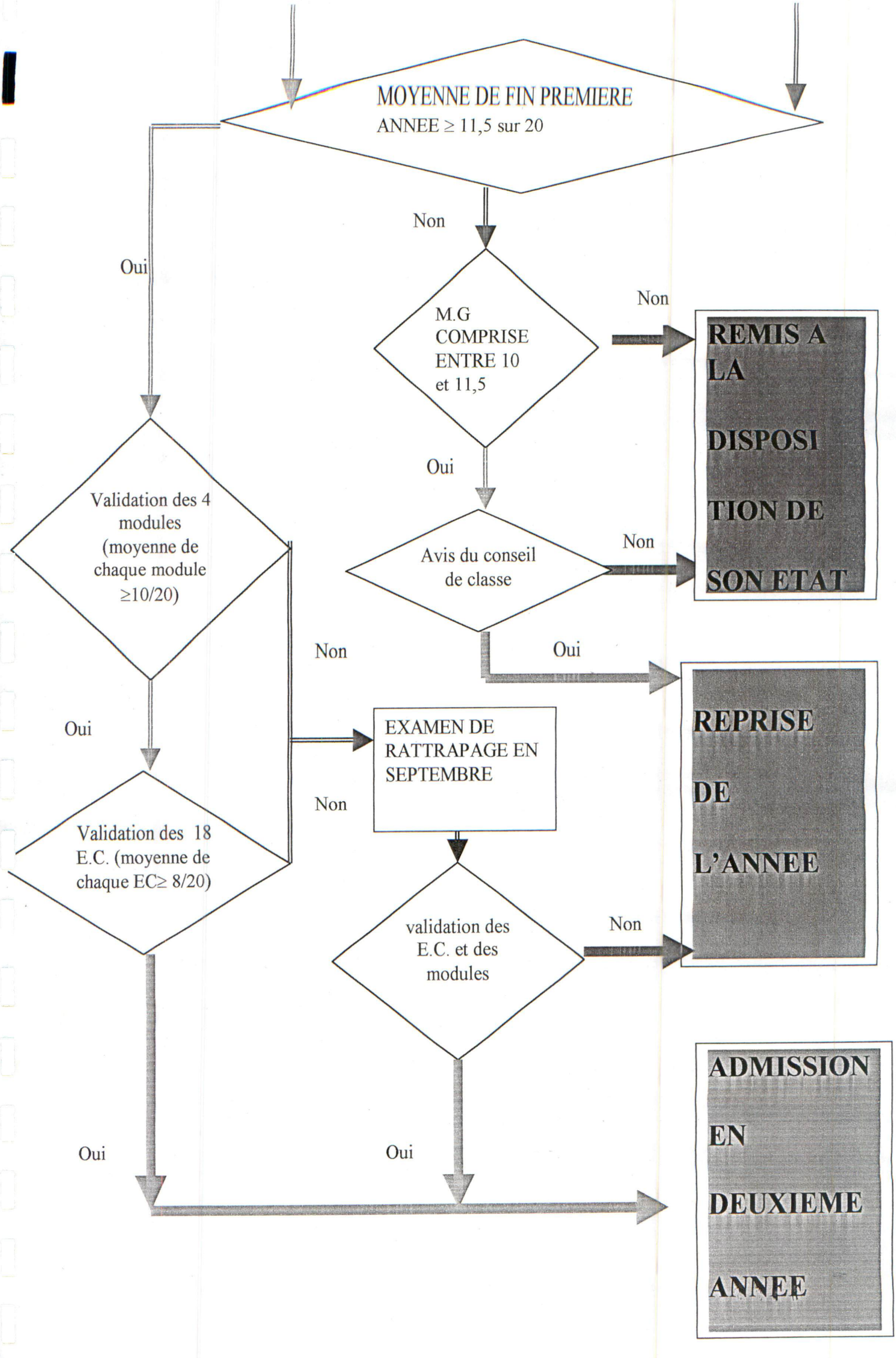
Module 2 : communication = 3 EC			
UNITE	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
4.1	Anglais	30	2,5
4.2	Expression écrite/orale	30	2,5
4.3	Informatique	20	1,5
	TOTAL	**80**	**6,5**
Module 3 : Techniques de base = 5 EC			
UNITE	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
13.11	Topographie	150	10,5
	Dessin	80	6,0
13.12	DAO	50	3,5
13.13	Electrotechnique	28	2
	Moteur thermique	15	1
13.14	Hydraulique Appliquée	36	2,5
13.15	Agronomie	25	2
	TOTAL	**384**	**27,5**

Non



Module 4 : Techniques Appliquées =5 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRES**	**COEFFICIENT**
13.21	ABV	30	**2,5**
	HA	90	**7**
13.22	Construction Rurale	20	**1,5**
	Fondation et ouvrages en terre	37	**2,5**
	Matériaux de construction	32	**2,5**
	Structure	22	**1,5**
	Technologie de constr.	30	**2,5**
13.23	Hydraulique urbaine	60	**4,5**
	Hydraulique Rurale	60	**4,5**
13.24	Pompes et station de pompage	40	**3**
13.4	Métrologie	15	**1**
		436	**33**

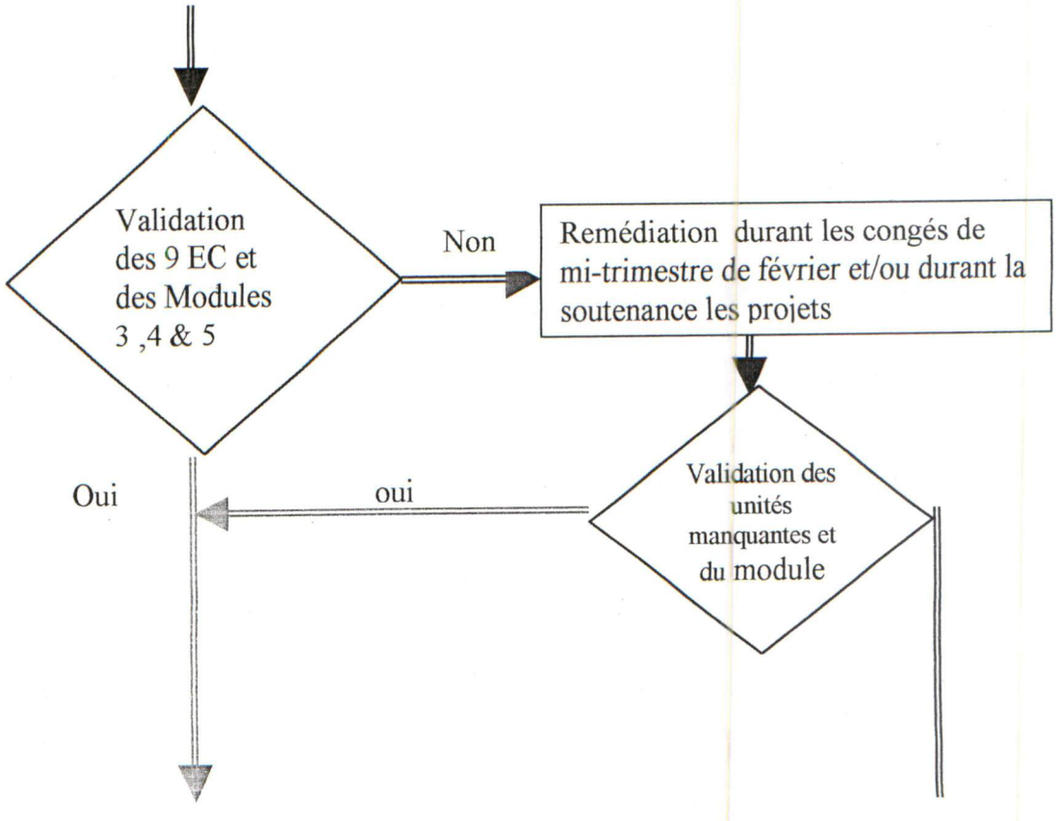



MOYENNE DE FIN PREMIERE
ANNEE ≥ 11,5 sur 20
Non
Oui
M.G COMPRISE ENTRE 10 et 11,5
Non
REMIS A LA DISPOSITION DE SON ETAT
Oui
Avis du conseil de classe
Non
Oui
REPRISE DE L'ANNEE
Validation des 4 modules (moyenne de chaque module ≥10/20)
Non
Oui
EXAMEN DE RATTRAPAGE EN SEPTEMBRE
Validation des 18 E.C. (moyenne de chaque EC≥ 8/20)
Non
validation des E.C. et des modules
Non
Oui
Oui
ADMISSION EN DEUXIEME ANNEE

Module 3 (suite) : Techniques de base = 2 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
13.11	Topographie	93	**7**
13.13	Energie Photovoltaïque	30	**2**
	TOTAL	**123**	**9**

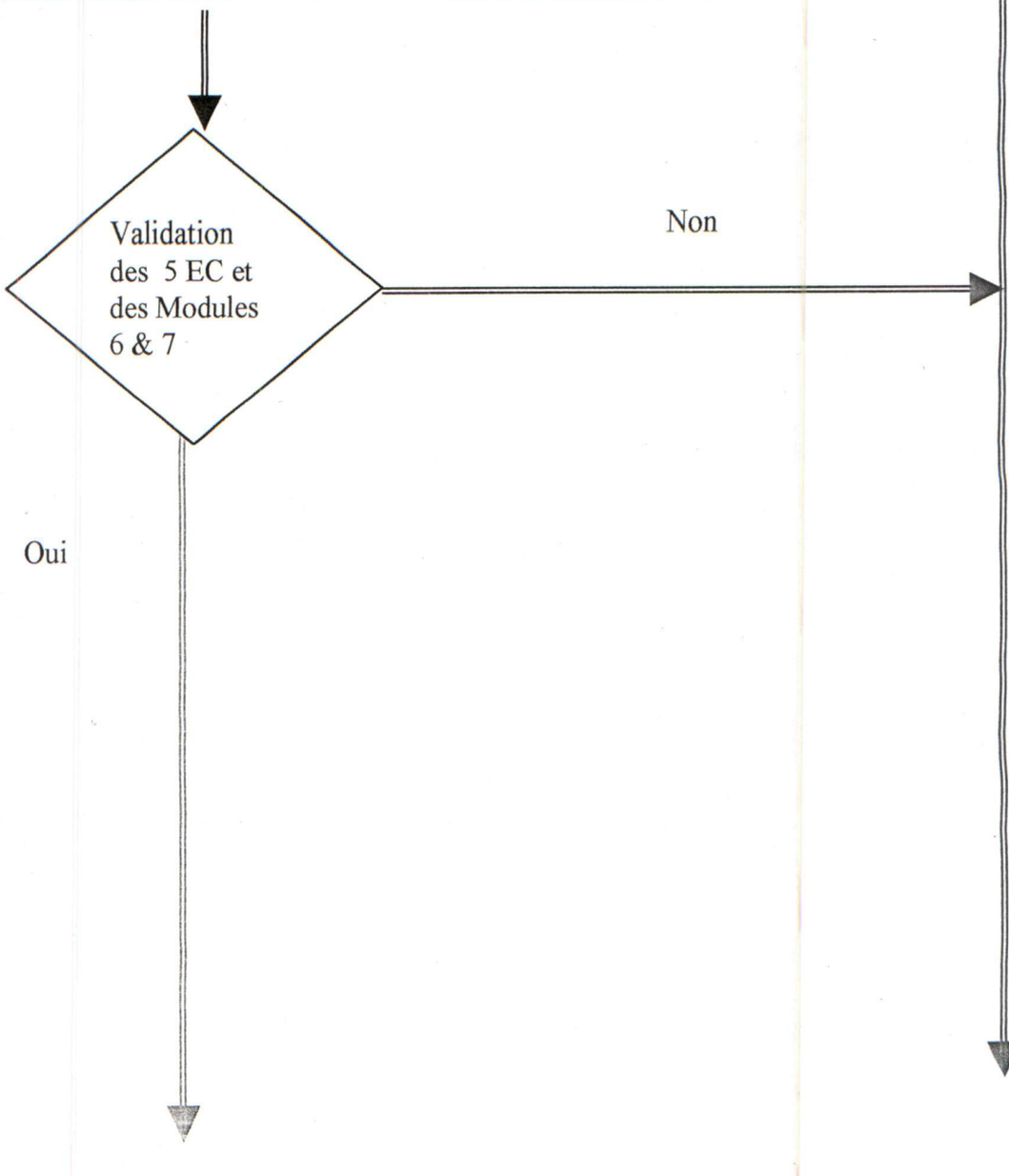
Module 4 (suite) : Techniques Appliquées = 5 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
13.21	ABV	64	**4,5**
	HA	45	**3,5**
13.22	Béton Armé	60	**4**
	Dimens. Élts de structures	25	**2**
	Ingénierie et marché public	20	**1,5**
	Métré et lecture de plans	35	**3**
	Piste	35	**3**
13.23	Assainissement	48	**3,5**
13.25	Installation électrique	50	**3,5**
	Techniques Frigorifiques	50	**3,5**
13.3	E.I.E	25	**2**
	TOTAL	**457**	**34**

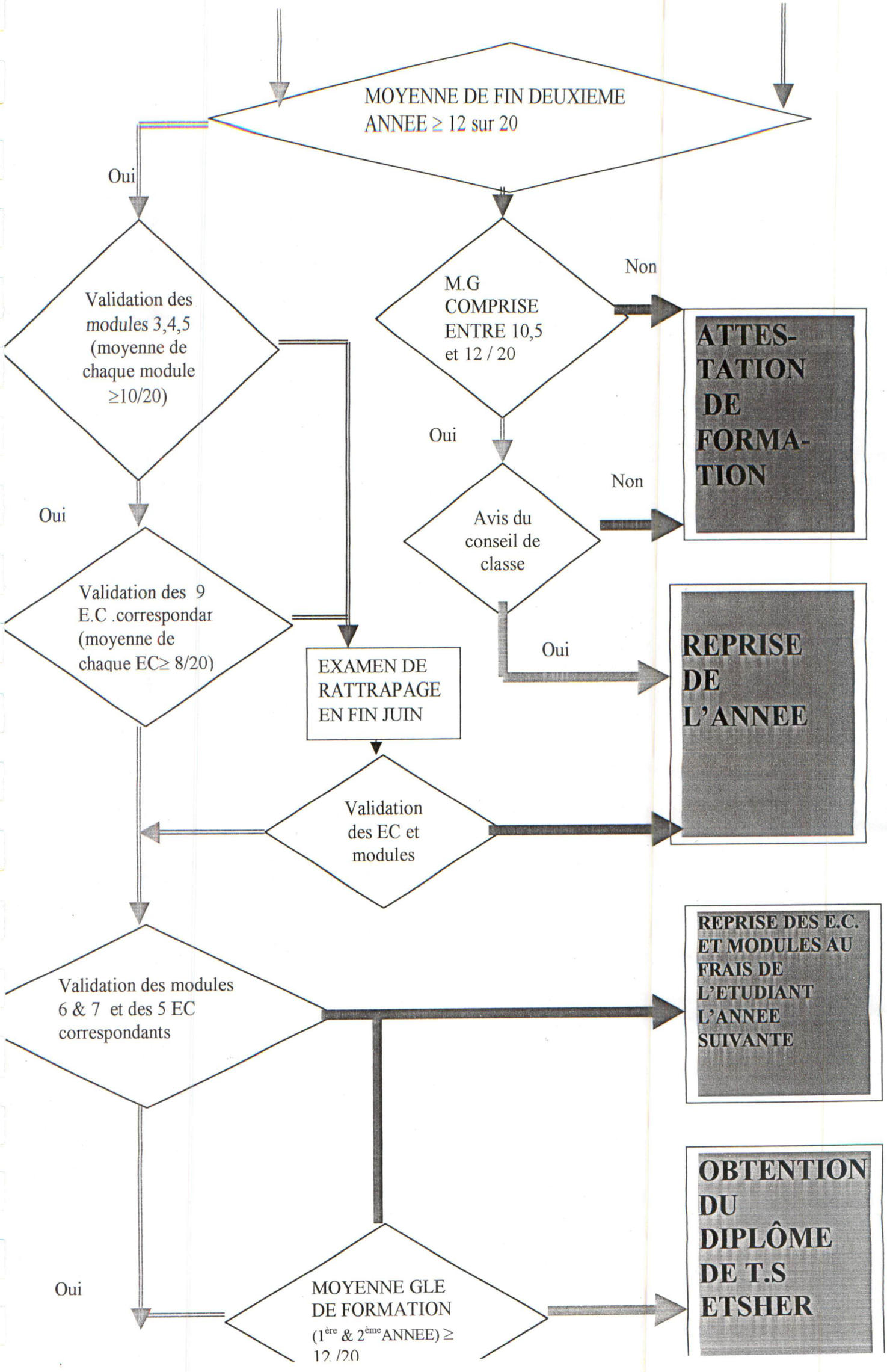
Module 5 : Gestion= 2 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
5.1	G.adm.&financière	20	**1,5**
5.2	Système de M.Qualité	15	**1**
	TOTAL	**35**	**2,5**



Module 6 : Etudes = 3 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRES**	**COEFFICIENT**
11&12	Méthodologie de Diagnostic	50	**3,5**
	Stage de vacances	pm	**3**
	Stage Polyvalent	40	**3**
14	Projets	160	**9**
	TOTAL	**250**	**18,5**

Module 7 : OPTION = 2 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRES**	**COEFFICIENT**
S11 ou S21	Partie Théorique	120	**13**
ST	Stage en entreprise	180	**9**
	TOTAL	**300**	**22**




MOYENNE DE FIN DEUXIEME ANNEE ≥ 12 sur 20
Oui
Validation des modules 3,4,5 (moyenne de chaque module ≥10/20)
Oui
Validation des 9 E.C .correspondar (moyenne de chaque EC≥ 8/20)
M.G COMPRISE ENTRE 10,5 et 12 / 20
Non
ATTES-TATION DE FORMA-TION
Oui
Avis du conseil de classe
Non
Oui
REPRISE DE L'ANNEE
EXAMEN DE RATTRAPAGE EN FIN JUIN
Validation des EC et modules
Validation des modules 6 & 7 et des 5 EC correspondants
REPRISE DES E.C. ET MODULES AU FRAIS DE L'ETUDIANT L'ANNEE SUIVANTE
Oui
MOYENNE GLE DE FORMATION (1ère & 2ème ANNEE) ≥ 12 /20
OBTENTION DU DIPLÔME DE T.S ETSHER

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

ECOLE INTER-ETATS DES TECHNICIENS
SUPERIEURS DE L'HYDRAULIQUE
ET DE L'EQUIPEMENT RURAL (ETSHER)

RAPPORT D'ACTIVITES

Pédagogie et Formations

SOMMAIRE

	Page
Octobre 2002-Septembre 2003	
1 – RENTREE SCOLAIRE	3
1.1 – Rentrée des cadres et enseignants	3
12 – Rentrée des Élèves	5
1.3 – Première promotion ISTOM	5
2 – ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS	5
2.1 – Organisation pédagogique	5
2.2 – Enseignements dispensés	5
2.3 – Problèmes scolaires rencontrés	5
2.4 – Résultats scolaires	5
3 – STAGE POLYVALENT	6
4 – CONCOURS D'ENTREE	7
SEPTEMBRE 2003-AVRIL 2004	8
1 – RENTREE SCOLAIRE	8
1.1 – Rentrée des cadres et enseignants	8
12 – Rentrée des Élèves	8
1.3 – Deuxième promotion ISTOM	9
2 – ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS	9
2.1 – Organisation pédagogique	9
2.2 – Enseignements dispensés	9
2.3 – Problèmes scolaires rencontrés	9
2.4 – Résultats scolaires	9
3 – STAGE POLYVALENT	9
4 – CONCOURS D'ENTREE	9
ANNEXE	10
1 – Résultats scolaires actuels	
2 – Réforme	
3 – Répartition module/unité/discipline	
4 – Logigramme de délivrance du diplôme ETSHER	

OCTOBRE 2002 – SEPTEMBRE 2003

1 – RENTREE SCOLAIRE

1.1 – Rentrée des cadres et enseignants

La reprise des activités des enseignants a eu lieu comme les autres années, le 15/09/2002, par la première réunion du Conseil des Professeurs.

Cette réunion, présidée par le Directeur du Groupe, a permis :

- de présenter les grandes échéances de l'année scolaire 2002-2003, notamment le recrutement par promotion interne du Directeur des Etudes de ,
- de valider le programme du séminaire de rentrée ETSHER et du séminaire de formation pédagogique,

- et d'être informé du séminaire des enseignants et cadres du Groupe EIER-ETSHER.

1.2 – Rentrée des Élèves

l'effectif normal d'une promotion est de 60 élèves.
A cette rentrée encore, la décision de surseoir la reprise des cours des élèves ressortissants de pays n'honorant pas leurs engagements financiers des Ecoles, a été reconduite.

L'application de cette mesure a eu pour conséquence l'absence parmi les nouveaux recrutés, de ressortissants d'un seul pays , la Mauritanie pour laquelle , un quota de 3 élèves a été réservé.
Un élève , de nationalité béninoise, ayant un financement privé, a été admis en complément d'effectif , portant ainsi la nouvelle promotion à 58.
Cependant , dès le mois d'octobre 2002, un étudiant burkinabé de la 27ème promotion (deuxième année) a interrompu sa scolarité, ramenant les effectifs à 42 étudiants en 2ème année et 100 étudiants pour l'ensemble. Il s'agit de : OUEDRAOGO Issoufou

Les élèves en formation sont répartis comme suit :
- 42 étudiants en 2ème année (27ème promotion)
- 58 étudiants en 1ère année (28ème promotion)

Les perturbations intervenues à l'aéroport d'Abidjan suite aux évènements de septembre 2002 ont fortement perturbé la rentrée scolaire des étudiants. La Direction générale a dû mobiliser des moyens exceptionnelles pour permettre une rentrée rapide .
Le dernier arrivé (un Congolais de 1ère année) a été accueilli le 06 novembre 2002.

Comme par le passé, un programme spécial de rattrapage a été conçu et mis en œuvre pour minimiser les effets des retards accusés.

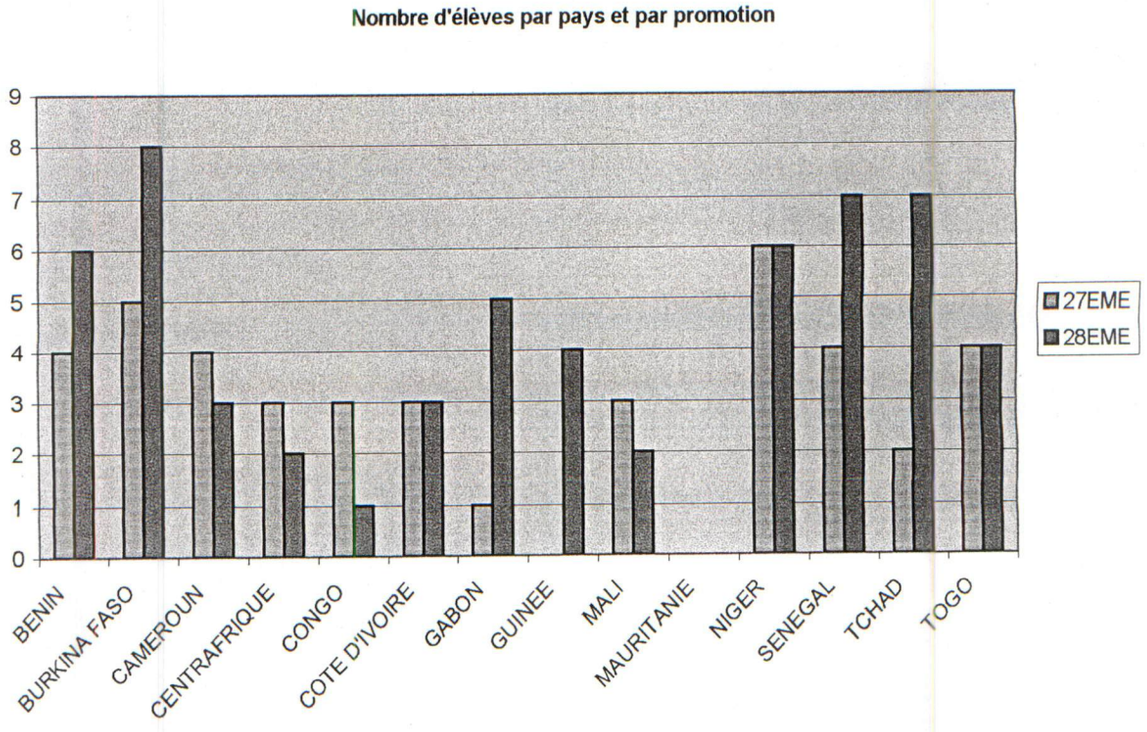
EFFECTIFS PAR GENRES

PROMOTION	EFFECTIFS	FILLES	GARCONS
27ème PROMOTION / FI 2	42	03	39
28ème PROMOTION / FI 1	58	08	50
TOTAL	**100**	**11**	**89**

Le taux de féminisation est de 11 %

EFFECTIFS PAR PAYS

PAYS	27EME	28EME	TOTAL
BENIN	04	06	10
BURKINA FASO	05	08	13
CAMEROUN	04	03	07
CENTRAFRIQUE	03	02	05
CONGO	03	01	04
COTE D'IVOIRE	03	03	06
GABON	01	05	06
GUINEE	00	04	04
MALI	03	02	05
MAURITANIE	00	00	00
NIGER	06	06	12
SENEGAL	04	07	11
TCHAD	02	07	09
TOGO	04	04	08
TOTAL	**42**	**58**	**100**



1.3 - PREMIERE PROMOTION ISTOM

Le Groupe a accueilli , pour la première fois, 15 étudiants de 4ème année de l'ISTOM qui effectuaient leur spécialisation Hydraulique rurale sur le site de Kamboinsé du 14 janvier au 13 avril 2003.

Cette spécialisation s'effectuait auparavant en Angleterre ou aux Pays Bas.

Les enseignements ont été entièrement assurés par les enseignants des 2 Ecoles .

2 – ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

2.1 – Organisation pédagogique

Afin d'assurer une meilleure gestion de la formation rénovée, dont les enseignements sont mis en œuvre dès octobre 2000 pour les nouveaux recrutés et pour :

- une meilleure lisibilité extérieure,
- et un meilleur parallélisme avec les départements existants à l'EIER,

le format pédagogique a été modifié. Les cours ont désormais lieu :

- dans la matinée : de 7h à 12 h 30 avec deux pauses de 15 mn chacune,
- dans l'après midi : de 13h 30 à 15h

ce qui laisse du temps libre à l'élève pour ses travaux personnels

2.2 – Enseignements dispensés

Les cours ont repris respectivement le 03/10/2000 pour les élèves de 2ème année (27ème promotion) et le 4 octobre pour les élèves de la première année (28ème promotion).
L'année scolaire s'est achevée le jeudi 26 juin 2003 conformément au planning établi.

2.3 – Problèmes scolaires rencontrés

-La deuxième promotion de la formation rénovée a entamée les enseignements spécifiques avec beaucoup d'hésitations quant aux choix des options, entraînant un prolongement judicieux de la formation commune et un réajustement conséquent du contenu des options.
- deux jours de grève ont été observés en mai par les élèves pour retard de remboursement des frais de stage de vacances, malgré les efforts entrepris par la direction pour expliquer que l'EGIDE (structure Française, chargée de la gestion des bourses) n'a pas encore décaissé les sommes dues

2.4 – Résultats scolaires

Le Conseil des Professeurs, au cours de sa réunion du 28/06/01,
après analyse et commentaire de ces résultats, demande :

- pour la deuxième année :
  - de délivrer le diplôme aux 38 élèves qui remplissent les conditions statutaires de son obtention (soit un taux de succès de 88 %),
  - d'autoriser le redoublement de la 2ème année aux élèves :
    Mlle DERADET Delphine de la Centrafrique
    M. BANENGAÏ Jean Paul de la Centrafrique
  - de mettre à la disposition de leur Etat respectif :
    M. NDAÏTOROUM Elysée de la Centrafrique
    M. DIAKITE Mouhamadou du Mali.

- pour la première année :

- que soient admis en 2ème année, les 52 élèves remplissant les conditions statutaires de passage, c'est-à-dire tous ceux qui ont une moyenne de fin d'année au moins égale à 11,00/20,

- d'autoriser le redoublement à 3 élèves qui ont une moyenne comprise entre 11 et 12/20 :
  M. NZENG Ndo du Gabon
  M. CONDE Souleymane de la Guinée
  M. RAMAT Madinangue du Tchad

- de remettre à la disposition de leurs Etats respectifs les 3 élèves dont la moyenne est inférieure à 10,00/20 ,conformément aux statuts :
  M. NDOWENE-TOUNGAÏ wilfried de la Centrafrique
  M. BERET LESSOUH Luther de la Centrafrique
  M. MBIZI Stanislas du Congo

On note, en résumé :

Pour la 27ème promotion (2ème année) :	1 abandon 2 élèves remis à leurs Etats 2 élèves admis à redoubler
Pour la 28ème promotion (1ère année) :	3 élèves remis à leurs Etats 3 élèves admis à redoubler

3 – STAGE POLYVALENT

Le stage polyvalent ou encore voyage d'études s'est déroulé au Ghana dans d'excellentes conditions.

4 – CONCOURS D'ENTREE

Les concours d'entrée se sont déroulés normalement dans tous les pays membres les 07 et 08 avril 2002 , sauf au Congo où il n'y a pas eu de concours..
Ce nombre est en légère augmentation par rapport à l'année dernière (2179 candidats). Cependant, le nombre de candidatures féminines est quasi-constant (167 l'année dernière).

				CANDIDATURES FEMININES			
PAYS	NBRE CANDIDATS	PRESELECTIONNES	%	NBRE TOTAL	% DU TOTAL	PRESELECTIONNEES	% PRESELECTIONNEES
BENIN	210	147	70%	16	7.6%	16	100%
BURKINA	434	266	61.3%	28	6.4%	28	100%
CAMEROUN	142	117	82.3%	27	19%	27	100%
CENTRAFRIQUE	46	46	100%	05	10.8%	05	100%
CONGO	0	0	0	0	0	0	100%
COTE D'IVOIRE	231	107	46.3%	15	6.49%	15	100%
GABON	230	230	100%	16	6.95%	16	100%
GUINEE	38	38	100%	01	2.63%	01	100%
MALI	55	55	100%	03	5.45%	03	100%
MAURITANIE	45	45	100%	04	11.11%	04	100%
NIGER	326	176	53.9%	20	6.13%	20	100%
SENEGAL	254	158	62.2%	18	7.08%	18	100%
TCHAD	245	85	34.7%	07	2.85%	07	100%
TOGO	106	106	100%	05	4.71%	05	100%
TOTAL	2362	1576	66.7%	168	7.11%	168	100%

SEPTEMBRE 2003- AVRIL 2004

1 – RENTREE SCOLAIRE

1.1 – Rentrée des cadres et enseignants

La reprise des activités des enseignants a eu lieu comme les autres années, le 15/09/2002, par la première réunion du Conseil des Professeurs.

Cette réunion a été présidée par le Directeur des Etudes , a permis :

- de présenter la synthèse des travaux du conseil pédagogique de mai 2003
- de valider le programme du séminaire de rentrée ETSHER portant sur le référentiel pédagogique
- de se prononcer sur la requête d'un étudiant exclu
- d'informer l'ensemble du corps professoral des démissions de M. Tchouani Nana (professeur de Génie Civil) et de Ovono Célestin (Chef de travaux Génie Civil)

1.2 – Rentrée des Élèves

les dispositions prises à l'initiative de la direction des affaires administratives et financières ont permis une rentrée effective le 1er octobre 2003 pour toutes les deux promotions , et ce pour la première fois (du moins depuis 12 ans) ;

Il y a eu 3 désistements/maladie

-2 élèves de première année (1 béninois et 1 guinéen)

- 1 élève de deuxième année (togolais)

EFFECTIFS PAR GENRES

PROMOTION	EFFECTIFS	FILLES	GARCONS
28ème PROMOTION / FI 2	53	9	44
29ème PROMOTION / FI 1	58	12	46
TOTAL	**111**	**21**	**90**

Le taux de féminisation est de 19 %

EFFECTIFS PAR PAYS

PAYS	28EME	29EME	TOTAL
BENIN	6	3	9
BURKINA FASO	8	6	14
CAMEROUN	3	4	7
CENTRAFRIQUE	2	3	5
CONGO	0	4	4
COTE D'IVOIRE	3	4	7
GABON	4	5	9
GUINEE	3	6	9
MALI	2	3	5
MAURITANIE	0	0	0
NIGER	6	6	12
SENEGAL	7	4	11
TCHAD	6	6	12
TOGO	3	4	7
TOTAL	**53**	**58**	**111**

1.3 – Deuxième promotion ISTOM

Le Groupe a accueilli , pour la deuxième année consécutives, 15 étudiants de 4ème année de l'ISTOM qui effectuent actuellement leur spécialisation Hydraulique rurale sur le site de Kamboinsé du 12 janvier au 13 avril 2004.

2 – ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

2.1 – Organisation pédagogique

Le format adopté l'année dernière est maintenue

2.2 – Enseignements dispensés

Les cours ont repris le 01/10/2003.
La fin de l'année scolaire est prévue pour le 30 juin 2004..

2.3 – Problèmes scolaires rencontrés

pas de problème particulier

2.4 – Résultats scolaires

l'application de la formation rénovée conduit à une analyse des résultats par modules (voir en annexe les résultats au 5 mars 2004).

3 – STAGE POLYVALENT

Le stage polyvalent ou encore voyage d'études se déroulera au Mali du 18 au 25 avril . Dans la rotation prévue, ce voyage devrait s'effectuer , après le Ghana, en Côte d'Ivoire.

3 – CONCOURS D'ENTREE

Les préparatifs sont terminés et les sujets en cours d'expédition.

CONCLUSION

Le séminaire de mai 2003 a permis de se donner les moyens d'adapter et d'appliquer la reforme de la formation en :

- arrêtant les disciplines et leurs contenus
- fixant les coefficients et les quota horaires
- organisant les enseignements en disciplines , unités et modules
- fixant les conditions d'obtention du diplôme et de passage en classe supérieure
- formalisant les rémediations

ANNEXE

Groupe EIER-ETSHER — **28è Promotion**

Formation initiale cycle TS — *2002-2004*

Deuxième année

Mise à jour le 05 mars avec **46%** *des coefficients distribués en* Tronc commun de Deuxième année e **34%** *des coefficients de la deuxieme année*

DISCIPLINES	AHA	ASS.	BAR	EIE	EN&F	GEST	GC	TOPO	MDG	STAGE	PROJET	MOY2	MOY1	MG	RANG	PAYS
NOMS PRENOMS - COEF.	*5,5*	*3,5*	*2,25*		*6,25*	*1,5*	*5*	*3*		*3*		**30**	***80,0***	***110***		
KAFANDO Patricia Marie Solange	15,82	16,25	16,00		16,88	16,25	14,35	18,17		15,00		**16,03**	***15,64***	**15,76**	1	BUR
KOULOU Georges Rodrigue	17,09	14,50	13,50		14,18	14,00	16,05	18,33		15,33		**15,53**	***14,86***	**15,06**	2	CIV
EDOH Elom Hodagni	12,73	16,89	11,00		14,85	14,50	12,15	19,17		15,17		**14,41**	***15,20***	**14,99**	3	TOG
MAMAN Ibrahim	10,36	16,00	13,00		14,73	18,50	14,90	17,33		14,67		**14,42**	***14,72***	**14,64**	4	NIG
EDALO Haméja Francine	12,45	16,07	11,50		14,94	15,25	13,75	16,83		15,00		**14,37**	***14,51***	**14,47**	5	BEN
OYANE ONDO Josiane	11,82	13,68	17,00		14,33	13,75	16,05	17,67		18,33		**14,99**	***14,27***	**14,46**	6	GAB
DJIBO Issa	13,82	14,39	12,50		12,22	13,50	14,70	18,67		13,67		**14,06**	***14,56***	**14,42**	7	NIG
KADJILE Edouard	11,45	15,64	17,00		13,32	15,00	13,70	17,50		14,00		**14,16**	***14,38***	**14,32**	8	TCH
YANTIO KANA Yolande	10,27	15,32	14,50		13,14	14,00	14,10	16,17		15,67		**13,73**	***14,34***	**14,17**	9	CAM
MAROU Adamou	9,55	13,21	18,00		13,77	15,50	12,60	18,33		15,00		**13,72**	***14,23***	**14,09**	10	NIG
SALAMI Hakimou	10,00	13,14	11,00		14,26	13,00	13,35	14,50		15,00		**12,99**	***14,43***	**14,04**	11	TOG
SARR Jean Aloyse Joseph Waly	9,27	13,14	13,00		11,40	5,75	11,50	17,83		15,33		**12,10**	***14,50***	**13,86**	12	SEN
HOUNKPE Prudence Yaovi	8,73	15,04	7,00		12,81	14,75	14,00	14,50		11,83		**12,26**	***14,57***	**13,94**	13	BEN
BAYALA P. Maxime	9,18	16,21	16,00		14,15	15,75	10,30	18,33		14,67		**13,53**	***13,81***	**13,73**	14	BUR
EBOUTOU Francis Eric	8,82	12,68	12,00		12,70	15,00	9,80	17,50		16,67		**12,44**	***14,08***	**13,63**	15	CAM
ELHADJI Ousmane Barmo Idrissa	14,45	13,79	10,50		12,99	15,00	12,55	17,67		12,33		**13,59**	***13,62***	**13,61**	16	NIG
BARRY Issa	13,73	11,00	14,00		12,84	15,00	10,50	16,67		16,33		**13,33**	***13,68***	**13,68**	17	BUR
DANSOU Geneviève	10,64	13,04	18,00		13,15	13,00	13,50	17,83		14,67		**13,71**	***13,43***	**13,60**	18	BEN
BAMBA Soualio	10,55	15,25	13,00		10,06	13,00	13,30	15,83		14,33		**12,67**	***13,60***	**13,36**	19	CIV
DENA Dibi	8,91	13,39	16,50		15,16	15,00	9,90	16,50		13,67		**13,01**	***13,51***	**13,37**	20	MAL
DIOP Papa Ibrahim	8,55	12,29	15,50		9,73	15,00	11,30	17,17		14,67		**12,01**	***13,65***	**13,20**	21	SEN
KOUADIO Kouassi Charles Théodore	9,91	13,64	13,00		12,79	14,00	14,85	15,67		13,50		**13,14**	***13,29***	**13,25**	22	CIV
AKOTOWANOU Codjo Vidékon Charles	9,27	13,57	14,00		11,06	13,00	13,90	15,50		14,67		**12,62**	***13,31***	**13,12**	23	BEN
MANFOUMBI KOMBILA Jean Julien	9,45	12,29	16,00		9,35	17,75	13,00	16,17		16,00		**12,69**	***13,37***	**13,16**	24	GAB
RAMADINGUE Guirbaye	8,82	13,50	17,00		13,22	15,00	14,25	17,83		14,17		**13,56**	***12,88***	**13,06**	25	TCH
THIAM Ndialou	10,45	12,64	17,00		12,10	15,00	13,75	15,83		13,67		**13,18**	***12,93***	**13,00**	26	SEN
MOGUENA Marambaye	8,45	12,18	5,50		10,16	14,00	15,40	12,67		15,50		**11,58**	***13,41***	**12,91**	27	TCH
BANGOURA Momo Maninka	8,73	10,46	15,00		12,69	13,00	12,90	13,33		12,33		**11,96**	***13,24***	**12,89**	28	GUI
GBEMAVO Bidossessi Gilles Noël	11,82	14,00	6,50		10,16	15,00	9,95	15,17		12,67		**11,60**	***13,28***	**12,82**	29	BEN
BA Yacouba	9,36	13,89	14,00		11,68	13,00	13,85	17,83		15,00		**13,06**	***12,74***	**12,83**	30	MAL
GARBA Madi Issaka	9,09	11,64	15,00		11,70	13,00	12,75	18,00		13,33		**12,50**	***12,76***	**12,69**	31	NIG
KONDE Stéphane Joseph	9,27	11,79	4,50		11,72	13,00	11,70	15,33		14,33		**11,42**	***12,88***	**12,48**	32	BUR
JOHNSON Araba Afadziwah	8,18	11,57	10,50		10,81	13,00	14,60	12,67		15,67		**11,81**	***12,67***	**12,43**	33	TOG
GUEYE Ismaela	8,73	12,04	12,00		9,80	17,00	13,10	18,00		14,67		**12,25**	***12,62***	**12,62**	34	SEN
TIENDREBEOGO Grégoire	8,00	12,89	13,00		12,27	14,00	9,70	15,50		12,17		**11,59**	***12,70***	**12,39**	35	BUR
MASRA Kévin	9,27	12,29	9,00		8,56	13,00	13,35	12,33		16,67		**11,37**	***12,68***	**12,32**	36	TCH
MENGUE M'AKUE Mireille	10,09	10,89	12,50		8,65	14,00	13,00	13,50		15,00		**11,68**	***12,55***	**12,28**	37	GAB
COMPAORE Abdoul Hervé	10,18	12,36	8,50		11,89	15,00	10,30	12,67		13,67		**11,62**	***12,48***	**12,22**	38	BUR
SALANGADI Andrim	9,27	10,96	8,00		10,00	14,00	11,60	12,67		16,00		**11,16**	***12,49***	**12,13**	39	TCH
DIASSY Yoro	10,64	10,96	10,50		9,61	14,00	11,45	16,33		14,33		**11,69**	***11,96***	**11,89**	40	SEN
DERADET Delphine	10,64	8,79	9,00		8,88	16,00	12,95	13,00		15,33		**11,29**	***11,92***	**11,76**	41	TCH
NANA Harouna	8,55	12,04	8,00		9,59	13,00	9,85	14,17		12,67		**10,64**	***12,12***	**11,69**	42	BUR
BA Ousmane	9,36	11,71	9,50		7,87	13,00	10,15	16,00		12,00		**10,68**	***11,80***	**11,46**	43	SEN
ZONGO Koudbi bocar	9,45	11,21	6,00		12,41	15,00	8,75	13,67		14,17		**11,07**	***11,62***	**11,47**	44	BUR
KEDOWIDE Cosme	11,09	10,75	6,00		10,09	15,00	7,05	14,00		12,67		**10,43**	***11,79***	**11,42**	45	BEN
CAMARA [illegible]ailou	6,82	5,79	13,50		6,16	13,00	10,25	10,67		12,17		**8,86**	***11,80***	**11,00**	46	GUI
AHMAT Mallah Ahamat	7,91	9,11	12,50		8,56	15,00	10,00	10,33		12,50		**9,93**	***11,49***	**11,06**	47	TCH
MBOMBE TSOSSO Amédée Antoine	8,91	8,00	9,50		8,22	15,00	10,40	12,00		14,67		**10,14**	***11,43***	**11,08**	48	GAB
IBRAHIM Almou	9,36	8,79	6,50		10,63	14,00	9,25	13,00		14,00		**10,39**	***11,14***	**10,93**	49	NIG
BANENGAI Jean- Paul	10,00	11,39	2,00		9,07	14,25	9,45	14,33		15,00		**10,42**	***11,06***	**10,89**	50	TCH
SALL Ibrahima	8,82	9,36	8,00		6,84	14,00	11,55	10,33		12,33		**9,63**	***11,18***	**10,76**	51	SEN
ABBASSI BOUBA Abdoulaye	7,27	7,86	11,00		7,13	15,00	9,30	15,50		12,00		**9,61**	***11,03***	**10,64**	52	CAM
CONTE Mamadouba	7,09	6,07	14,50		4,98	15,00	10,45	9,00		12,00		**8,73**	***11,00***	**10,38**	53	GUI
Moyenne	**10,06**	**12,37**	**11,85**		**11,33**	**14,29**	**12,17**	15,39		**14,27**		**12,24**	***13,08***	**12,86**		
Ecart-type	**2,066**	**2,497**	**3,826**		**2,646**	**1,716**	**2,089**	**2,494**		**1,442**		**2,31**	***1,20***	**1,60**		
Mediane	**9,364**	**12,36**	**12,5**		**11,70**	**14,25**	**12,60**	**15,83**		**14,667**		**12,40**	***13,24***	**13,01**		

LEGENDE

AHA : Aménagement Hydroagricole - **TOPO** : Topographie - **GC:** Dimensionnement des Eléments de Structures -Béton Armé -Métré -Piste -Ingénierie & marché public - **BAR** : Barrage -**GEST** : Economie Générale & SMQ- **ASS.:** Assainissement - **EN&F**. Photovoltaique + Technique Frigorifique+ Installations électriques- **EIE** : Études d'Impact sur l'Environnement - **MDG** : Méthodologie de Diagnostic - **STAGE** : Stages - **PROJET** : Projet

1ère ANNEE

DISCIPLINES	QUOTA	COEFF
Agronomie	25	2,0
Aménagements des bassins versants	30	2,5
Anglais Technique	30	2,5
Constructions rurales	20	1,5
DAO	50	3,5
Dessin technique	80	6,0
Électrotechnique	48	3,5
Géotechnique	65	4,5
Hydraulique Agricole	90	7,0
Hydraulique générale	100	7,0
Hydraulique urbaine	60	4,5
Hydraulique villageoise	60	4,5
Initiation à la métrologie	15	1,0
Initiation à la micro informatique	20	1,5
Matériaux de construction	32	2,5
Mathématiques	35	2,5
Moteur Thermique	15	1,0
Pompes et station de pompage	40	3,0
Structure	57	4,0
Technique de communication	30	2,5
Technologie de construction	30	2,5
Thermodynamique	33	2,5
Topographie	170	12,0
TOTAL 1 ère ANNEE	**1135**	**84**

2è ANNEE

TRONC COMMUN

DISCIPLINES	QUOTA	COEF
Aménagements Bassins Versants	64	4,5
Assainissement	48	3,5
Béton Armé	60	4,0
Economie - Gestion	20	1,5
Énergie Photovoltaïque	30	2,0
Études d'Impact sur l'Environnement	25	2,0
Hydraulique agricole	45	3,5
Ingenierie - marché public	20	1,5
Installations électriques	50	3,5
Lecture de plans et Métré	35	3,0
Management de la qualité	15	1,0
Méthodologie de diagnostic	50	3,5
Pistes rurales	35	3,0
Prédimensionnement des structures	25	2,0
Projets	160	9,0
Stage polyvalent (voyage d'études)	40	3,0
Stage de vacances	pm	3,0
Technique frigorifique	50	3,5
Topographie	93	7,0
TOTAL TRONC COMMUN	**865**	**64,0**

OPTION	**300**	**22,0**

TOTAL 2ème ANNEE	**1165**	**86**

DETAIL DES FORMATIONS EN OPTION

OPTION S1 :Installation et Réalisation d'infrastructures hydrauliques et des équipements ruraux

DISCIPLINES	QUOTAS	COEF
Organisation de chantier	40	4,0
Qualités des matériaux	30	3,5
Economie/ Etude de prix	15	1,5
Topographie : implantation des ouvrages de génie civil	35	4,0
Stage en entreprise	180	9,0
TOTAL	**300**	**22,0**

OPTION S2 : Gestion & maintenance d'infrastructures hydrauliques et des équipements ruraux

DISCIPLINES	QUOTAS	COEFF
Économie agricole	25	2,5
Gestion hydraulique des périmètres irrigués	25	3,0
Gestion techniques des ouvrages AEP Assainissement	25	3,0
Maintenance des infrastructures hydrauliques et des équipements ruraux	45	4,5
Stage en entreprise	180	9,0
TOTAL	**300**	**22,0**

REPARTITION MODULE/UNITE/DISCIPLINE

MODULE	UNITE	DISCIPLINE			
		PREMIERE ANNEE	HORAIRE	DEUXIEME ANNEE	HORAIRE
1: Sciences de base	2.1	Mathematique	35		
	31.1	Hydraulique Gle	64		
	31.2	Electrotechnique	20		
		Thermodynamique	33		
	31.3	Mécanique des sols	28		
		Résistance des matériaux	35		
	31.4	Géodesie	20		
		TOTAL	**235**		**0**
2: Communication	4.1	Anglais	30		
	4.2	Expression écrite/orale	30		
	4.3	Informatique	20		
		TOTAL	**80**		**0**
3: Techniques de base	13.11	Topographie	150	Topographie	93
	13.12	Dessin	80		
		DAO	50		
	13.13	Schéma électrique	28	Energie Photovoltaïque	30
		Moteur thermique	15		
	13.14	Hydraulique Appliquée	36		
	13.15	Agronomie	25		
		TOTAL	**384**	**TOTAL**	**123**
4: Techniques Appliquées	13.21	ABV/GCES	30	ABV/ABF	32
		Hydraulique Agricole	90	Hydraulique Agricole	45
	13.22	Construction Rurale	20	Béton Armé	60
		Fondation & ouvrages en terre	37	Dim. Élts de structures	25
		Matériaux de construc.	32	ingénierie & Marchés Publics	20
		Mécanique des Structures	22	Métré	35
		Technologie de constr.	30	Piste	35
	13.23	Hydraulique urbaine	60	Assainissement	48
		Hydraulique Villageoise	60		
	13.24	Pompes & Station de pompage	40	Barrage	32
	13.25			Installation électrique	50
				Techniques Frigorifiques	50
	13.3			E.I.E	25
	13.4	Métrologie	15		
			436	**TOTAL**	**457**
5: Gestion*	5.1			G.adm.&financière*	20
	5.2			Système de M.Qualité	15
		TOTAL	**0**	**TOTAL**	**35**
6: Etudes	11			Méthodologie de diagnostic	35
	12			Techniques d'enquêtes	15
	14			Projets	160
				Votage d'études	40
		TOTAL	**0**	**TOTAL**	**250**
7. Option	S11 ou S21			Partie Théorique**	120
	ST			Stage en entreprise	180
		TOTAL	**0**	**TOTAL**	**300**
TOTAL/ANNEE			**1135**		**1165**
TOTAL GL		**2300**			

* 40 h d'économie spécifiques sont dispensés en option

** dont 40 h d'économie

LOGIGRAMME DE DELIVRANCE DU DIPLÔME ETSHER

Module 1 : Sciences de base = 5 EC			
UNITE	**DISCIPLINE**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
2.1	Mathématique	35	2,5
31.1	Hydraulique Générale	64	4,5
31.2	Electrotechnique	20	1,5
	Thermodynamique	33	2,5
31.3	Mécanique des sols	28	2
	RDM & Statique	35	2,5
31.4	Géodésie	20	1,5
	TOTAL	**2 35**	**17**

Validation des 5 EC et du Module 1

Non

Remédiation durant les congés de mi-trimestre de février

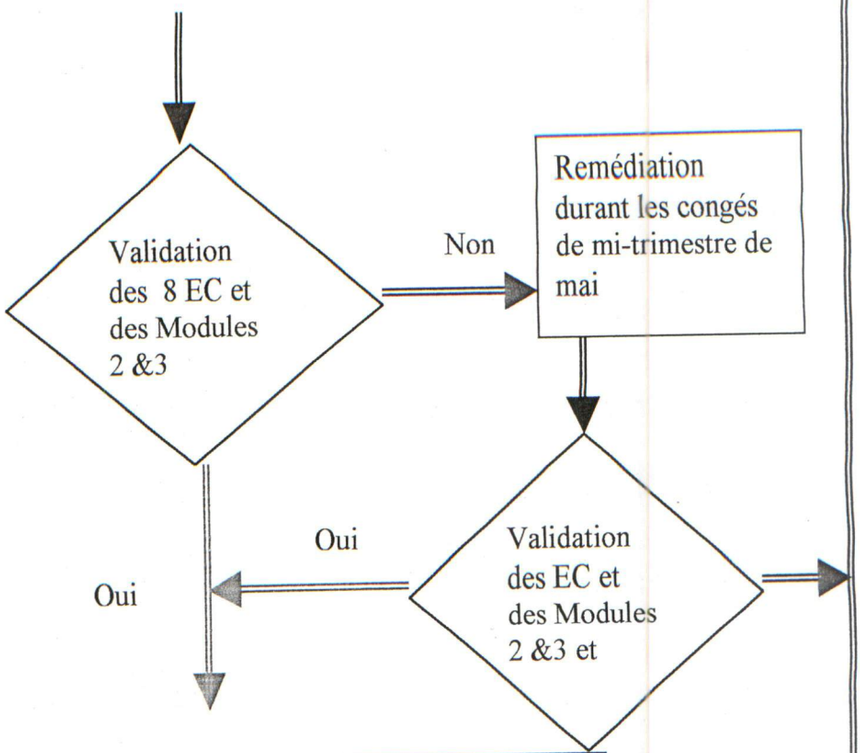
Validation des unités manquantes et du module

oui

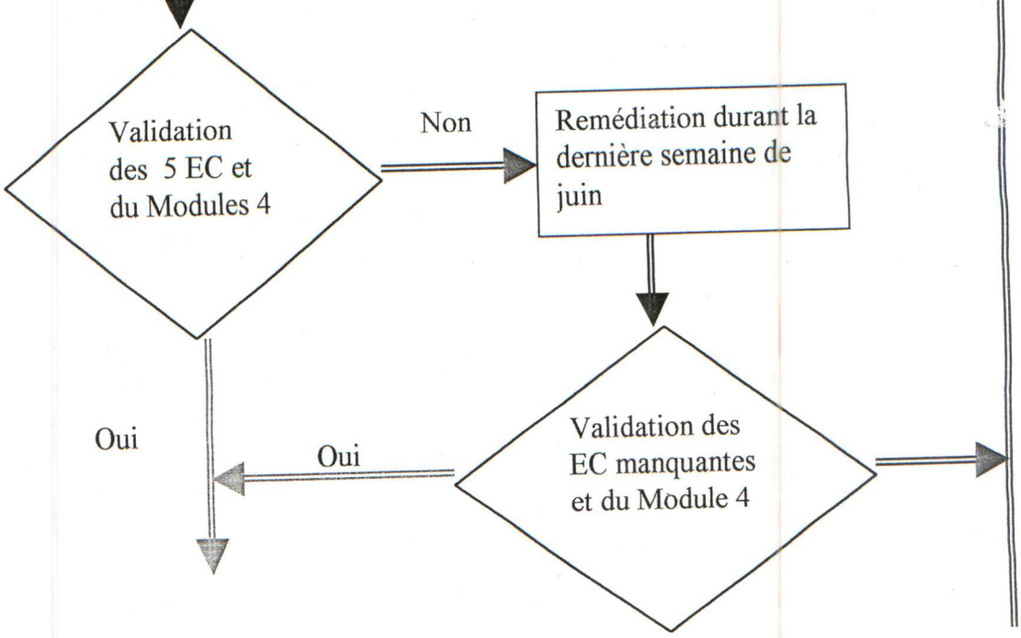
Oui

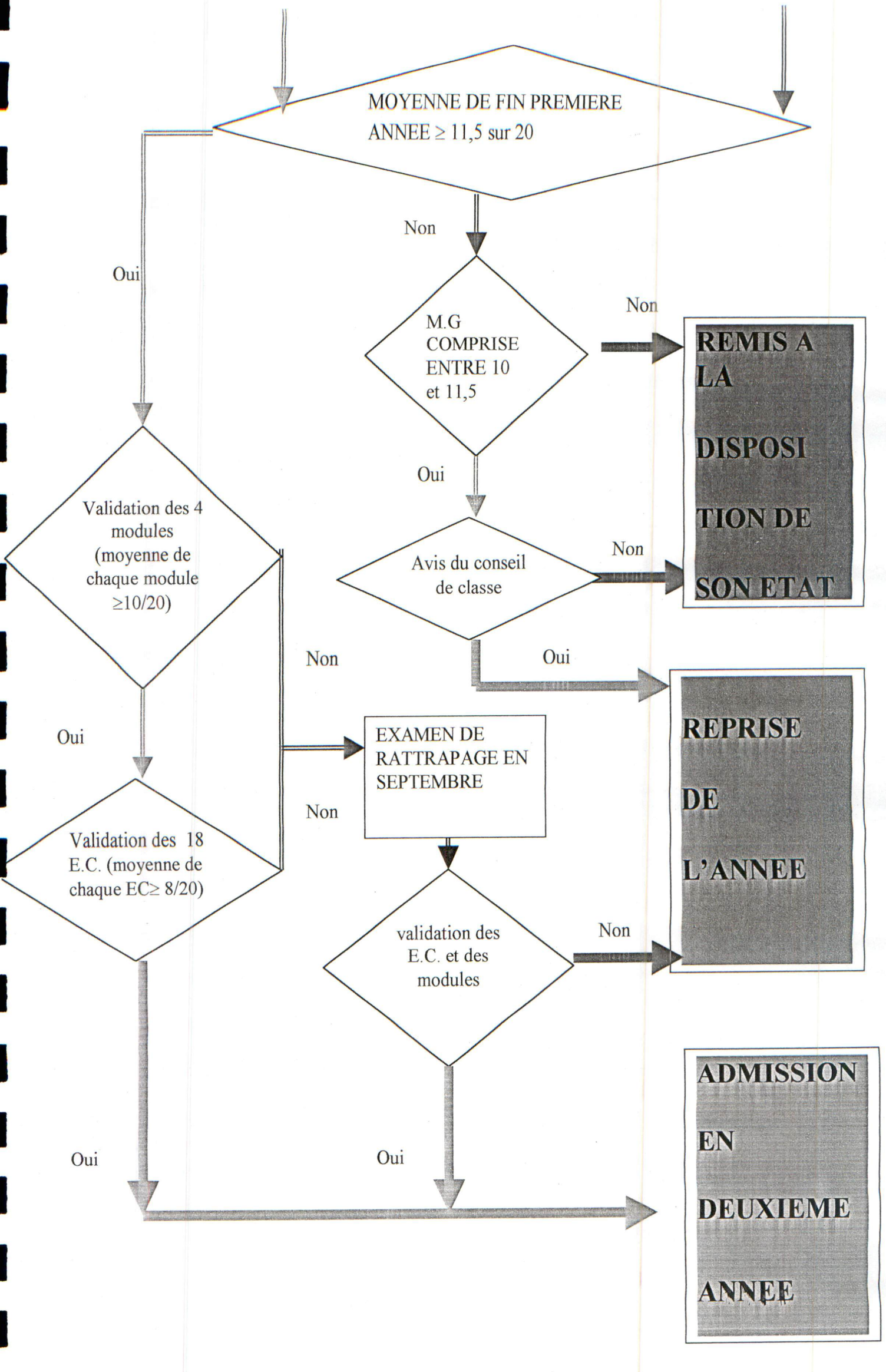
Non

Module 2 : communication = 3 EC			
UNITE	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
4.1	Anglais	30	2,5
4.2	Expression écrite/orale	30	2,5
4.3	Informatique	20	1,5
	TOTAL	**80**	**6,5**
Module 3 : Techniques de base = 5 EC			
UNITE	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
13.11	Topographie	150	10,5
13.12	Dessin	80	6,0
	DAO	50	3,5
13.13	Electrotechnique	28	2
	Moteur thermique	15	1
13.14	Hydraulique Appliquée	36	2,5
13.15	Agronomie	25	2
	TOTAL	**384**	**27,5**



Module 4 : Techniques Appliquées =5 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRES**	**COEFFICIENT**
13.21	ABV	30	**2,5**
	HA	90	7
13.22	Construction Rurale	20	**1,5**
	Fondation et ouvrages en terre	37	**2,5**
	Matériaux de construction	32	**2,5**
	Structure	22	**1,5**
	Technologie de constr.	30	**2,5**
13.23	Hydraulique urbaine	60	**4,5**
	Hydraulique Rurale	60	**4,5**
13.24	Pompes et station de pompage	40	**3**
13.4	Métrologie	15	**1**
		436	**33**

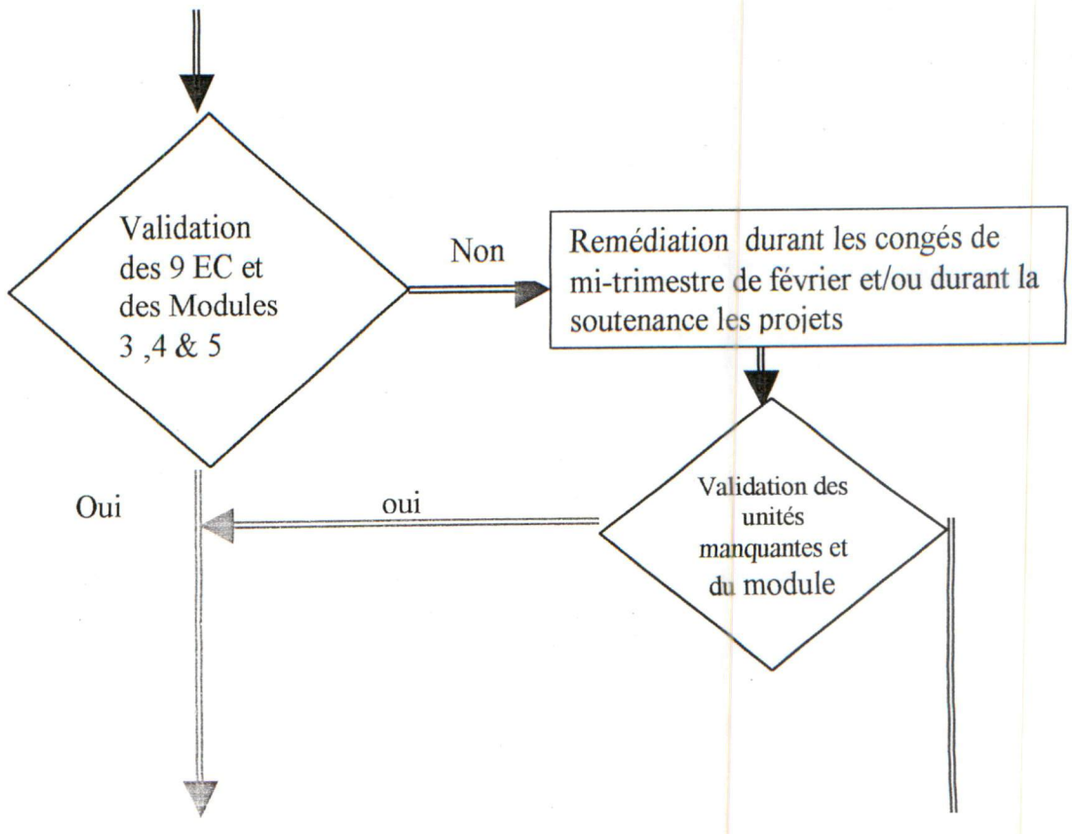



MOYENNE DE FIN PREMIERE ANNEE ≥ 11,5 sur 20
Non
Oui
M.G COMPRISE ENTRE 10 et 11,5
Non
REMIS A LA DISPOSITION DE SON ETAT
Oui
Avis du conseil de classe
Non
Oui
REPRISE DE L'ANNEE
Validation des 4 modules (moyenne de chaque module ≥10/20)
Non
Oui
EXAMEN DE RATTRAPAGE EN SEPTEMBRE
Validation des 18 E.C. (moyenne de chaque EC≥ 8/20)
Non
validation des E.C. et des modules
Non
Oui
Oui
ADMISSION EN DEUXIEME ANNEE

Module 3 (suite) : Techniques de base = 2 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
13.11	Topographie	93	7
13.13	Energie Photovoltaïque	30	2
	TOTAL	**123**	**9**

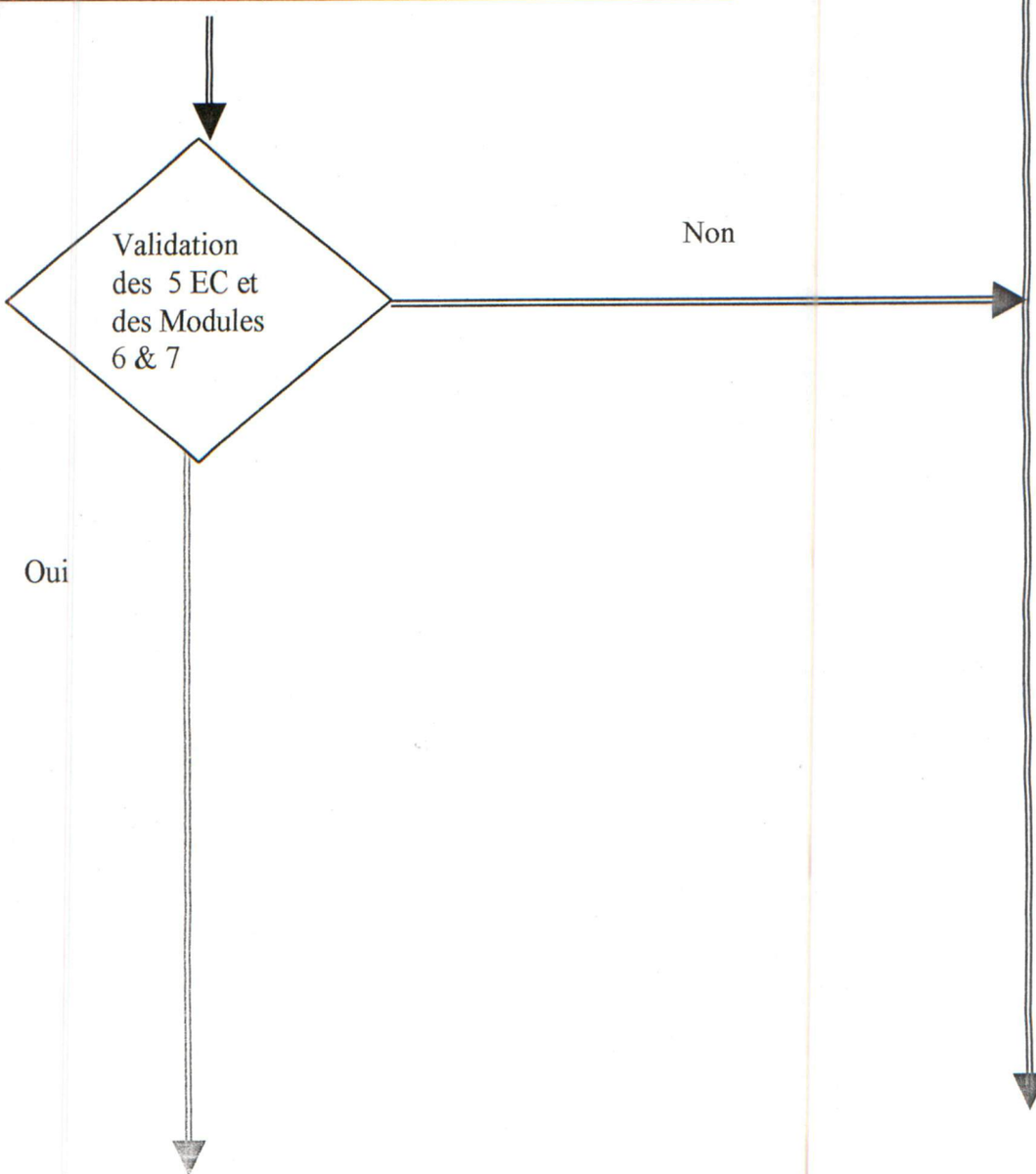
Module 4 (suite) : Techniques Appliquées = 5 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
13.21	ABV	64	**4,5**
	HA	45	**3,5**
13.22	Béton Armé	60	**4**
	Dimens. Élts de structures	25	**2**
	Ingénierie et marché public	20	**1,5**
	Métré et lecture de plans	35	**3**
	Piste	35	**3**
13.23	Assainissement	48	**3,5**
13.25	Installation électrique	50	**3,5**
	Techniques Frigorifiques	50	**3,5**
13.3	E.I.E	25	**2**
	TOTAL	**457**	**34**

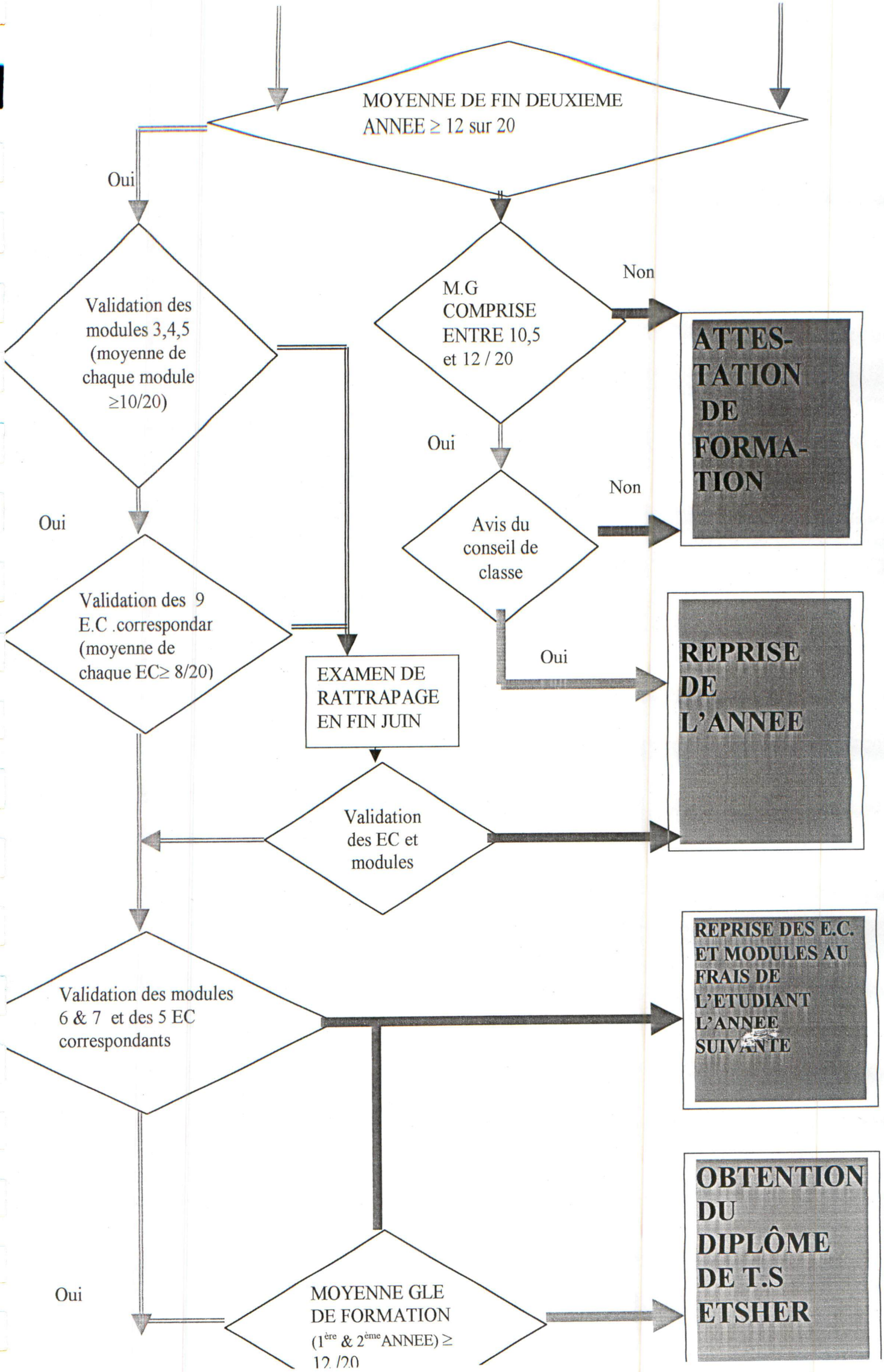
Module 5 : Gestion= 2 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRE**	**COEFFICIENT**
5.1	G.adm.&financière	20	**1,5**
5.2	Système de M.Qualité	15	**1**
	TOTAL	**35**	**2,5**



Module 6 : Etudes = 3 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRES**	**COEFFICIENT**
11&12	Méthodologie de Diagnostic	50	**3,5**
	Stage de vacances	pm	**3**
	Stage Polyvalent	40	**3**
14	Projets	160	**9**
	TOTAL	**250**	**18,5**

Module 7 : OPTION = 2 EC			
UNITES	**DISCIPLINES**	**HORAIRES**	**COEFFICIENT**
S11 ou S21	Partie Théorique	120	**13**
ST	Stage en entreprise	180	**9**
	TOTAL	**300**	**22**




MOYENNE DE FIN DEUXIEME ANNEE ≥ 12 sur 20
Oui
Non
Validation des modules 3,4,5 (moyenne de chaque module ≥10/20)
M.G COMPRISE ENTRE 10,5 et 12 / 20
ATTES-TATION DE FORMA-TION
Oui
Non
Oui
Validation des 9 E.C .correspondar (moyenne de chaque EC≥ 8/20)
Avis du conseil de classe
REPRISE DE L'ANNEE
Oui
EXAMEN DE RATTRAPAGE EN FIN JUIN
Validation des EC et modules
REPRISE DES E.C. ET MODULES AU FRAIS DE L'ETUDIANT L'ANNEE SUIVANTE
Validation des modules 6 & 7 et des 5 EC correspondants
OBTENTION DU DIPLÔME DE T.S ETSHER
Oui
MOYENNE GLE DE FORMATION (1ère & 2ème ANNEE) ≥ 12 /20

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

RAPPORT D'ACTIVITES

CEFOC 2003

Avril 2004

SOMMAIRE

I - PRESENTATION DU CEFOC au 31 mars 2004 1

II - BILAN DES ACTIVITES 3
II-1 - travail produit 3
II-2 - renforcement des capacités du CEFOC 3
II-3 - participation aux manifestations professionnelles 4
II-4 - la démarche qualité 4
II-5 - les résultats du CEFOC en 2003 6

III - ANALYSE DES RESULTATS DU CEFOC 7
III-1 - le volume d'activités du CEFOC 7
III-2 - répartition des activités 7
III-3 - l'impact du CEFOC sur le Groupe EIER - ETSHER 8
III-4 - commentaires 8
III-5 - quelle stratégie pour l'avenir du CEFOC ? 9

IV - LES PREVISIONS POUR 2004 11

V - APPRECIATIONS SUR L'AVENIR DU CEFOC 11

ANNEXES
ANNEXE I : sessions de formation réalisées au catalogue en 2003
ANNEXE II : sessions de formation réalisées à la carte en 2003
ANNEXE III : catalogue 2003 - 2004
ANNEXE IV : références des études réalisées en 2003
ANNEXE V : signature des conventions avec le CEFEB
ANNEXE VI : trophée de renforcement des capacités AFRICITES 2003
ANNEXE VII : lettre d'engagement de la Direction pour la démarche ISO 9001
ANNEXE VIII : répartitions des activités dui CEFOC
ANNEXE IX : part des prestations du CEFOC revenant au Groupe EIER - ETSHER
ANNEXE X : graphique représentant les évolutions des résultats du CEFOC

I - PRESENTATION DU CEFOC AU 31 MARS 2004

Afin de remplir au mieux sa mission d'appui aux renforcement des capacités des opérateurs du développement, et compte tenu des évolutions du marché de la formation, le CEFOC a beaucoup évolué depuis sa création. Il y a donc lieu de commencer ce rapport par une présentation du CEFOC tel qu'il est aujourd'hui.

Le CEFOC, Centre de Formation Professionnelle du Groupe des Ecoles EIER - ETSHER, est une structure dont les missions fondatrices sont les suivantes :

- renforcer les capacités des opérateurs des 14 Etats membres du groupe, dans le domaine du développement;
- mettre les enseignants des écoles du groupe en contact avec les opérateurs pour professionnaliser leurs enseignements.

Créé en 1997 par une fusion des centres de formation continue de l'EIER et de celui de l'ETSHER, le CEFOC, hérite maintenant d'un savoir faire datant de 18 ans.

Avec une progression régulière en effectif, le CEFOC a actuellement formé plus de 5.000 personnes dans les 14 Etats membres et quelques autres Etats francophones (Djibouti, Madagascar en particulier), et forme à l'heure actuelle environ 900 personnes par an, pour un volume total qui a dépassé 7.000 hommes x jours en 2002.

En plus de son offre catalogue de l'ordre de 45 sessions par an dont plus du tiers sont délocalisées hors du Burkina Faso, le CEFOC met son savoir faire à disposition des opérateurs de ses Etats membres pour :

- concevoir et mettre en œuvre des actions de formation à la carte, que ce soit sous forme de modules en salle ou de formation / action sur le site de travail;
- assurer des appuis à l'organisation, la commercialisation et la mise en œuvre de formations réalisées au Burkina Faso par des opérateurs internationaux (le CEFOC a en particulier développé des partenariats avec l'Institut de la Banque Mondiale, le CEFEB - centre de formation de l'AFD - et le CNEARC);
- conduire des études d'ingénierie de la formation (analyse des besoins en formation, bilans de compétences);
- appuyer des structures de formation (par exemple la Faculté d'Agronomie de Niamey dans le cadre de la professionnalisation de jeunes diplômés en insertion professionnelle, et de l'appui à la mise en place d'une activité de formation continue). D'autres perspectives sont en cours pour des appuis devant déboucher sur des partenariats durables.

L'ensemble de ses activités amène le CEFOC à réaliser un chiffre d'affaires annuel de plus de 800.000 euros (850.000 euros en 2002).

Avec un personnel permanent de 13 personnes, le CEFOC est une structure assez légère, bénéficiant d'une souplesse dans ses capacités à répondre aux différentes demandes.

Cependant, pour pouvoir offrir des réponses adaptées et performantes à ses clients, le CEFOC s'appuie sur un réseau de compétences très large dont les plus rapprochées sont les 36 enseignants permanents et certains cadres du groupe des écoles EIER - ETSHER, mais qui sont complétées par un fichier de plus de 200 intervenants potentiels identifiés dans les 14 Etats membres, ou au travers de partenariats avec des consultants ou institutions du Nord (France, Suisse, Belgique en particulier).

La confiance que le CEFOC a pu progressivement gagner dans les Etats membres lui a permis de collaborer avec de nombreux bailleurs de fonds tels que la France (Coopération Française, Agence Française de Développement), la Suisse, DANIDA, la Banque Mondiale, le PNUD, l'Union Européenne, la FAO, ...

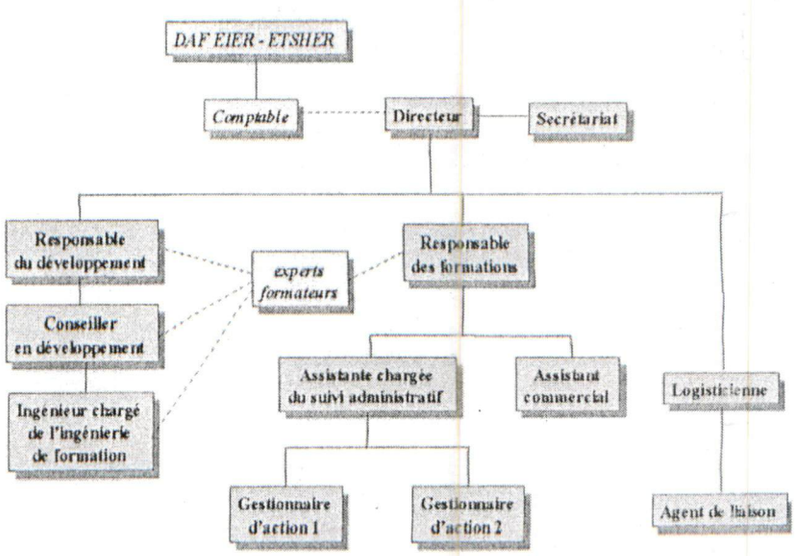
Activité à gestion autonome du groupe des Ecoles EIER - ETSHER, le CEFOC a dû s'organiser comme un centre de production, et a porté tout particulièrement son attention sur la mise en place d'une structure à gestion rigoureuse, basé sur analyse prévisionnelle et un suivi budgétaires méthodiques action par action, dont la pérennité est recherchée par une qualité de ses prestations, une écoute permanente de l'évolution des besoins et une concertation étroite avec les acteurs des milieux professionnels, pour être toujours prêt à offrir la réponse adaptée aux soucis des opérateurs.

Bien que n'étant pas encore candidat à la certification ISO 9001, la mise en place d'une démarche qualité au sein du CEFOC a permis une mobilisation optimale des compétences de chacun et très bonne responsabilisation de l'ensemble du personnel, ce qui a accru la qualité pédagogique et renforcé le suivi des actions de formation, ainsi que la rigueur de gestion budgétaire.

Ainsi, le CEFOC a su développer un savoir faire dans la gestion d'activités de formation, pour évoluer, dans un environnement concurrentiel et de façon rentable, en fonction de la demande et du contexte institutionnel.

Sa structuration et son organisation (correspondant à l'organigramme ci-contre), lui permettent ainsi de travailler de façon harmonieuse entre les différents agents pour que l'ensemble des maillons nécessaires à la vie de la structure soient fonctionnels, à savoir :

- gestion administrative des actions de formation;
- gestion et suivi de la qualité;
- logistique;
- commercial;
- gestion et suivi budgétaire;
- développement



II - BILAN DES ACTIVITES

II-1 – travail produit

- **formation continue :**

  . *commercialisation et réalisation des sessions de formation continue au catalogue* (voir tableau de réalisation en annexe I): 21 sessions réalisées pour un volume de 3.118 hommes x jours
  Parmi ces sessions, 13 ont été réalisées au Burkina Faso, et 8 ont été délocalisées dans les Etats membres

  . *réalisation de sessions de formation continue à la carte* (voir tableau de réalisation en annexe II) : 17 sessions de formation continue réalisées pour un volume de 2.360 hommes x jours

  . *élaboration du catalogue 2003 – 2004* (voir catalogue 2003 – 2004 en annexe III) : 45 sessions de formation identifiées, proposées et chiffrées, avec élaboration d'une fiche pédagogique par session – élaboration des supports de diffusion (affiches, pochettes, dépliants) - envois dans les structures des 14 Etats membres (environ 2.000 adresses)

  . *soumissions pour des consultations* ouvertes ou restreintes de formation continue : environ 20 dossiers pour des montants de 1.000.000 à plus de 100.000.000 FCFA ont été étudiés

- **ingénierie de formation :**

  . *réalisations d'études* (voir extrait des références CEFOC en annexe IV) : 3 études ont été réalisées dans les domaines de :
    . analyses des besoins en formation
    . bilans de compétences
  L'activité totale correspondant à la réalisation de ces études a été de 60 hommes x jours.

  . *soumissions pour des consultations* ouvertes ou restreintes d'études en ingénierie de la formation : le CEFOC a réalisé 5 dossiers de soumissions. Il est à noter que cette activité est assez nouvelle pour le CEFOC, et qu'elle mobilise une expertise de bon niveau et consomme beaucoup de tempsl. En règle générale, le recul de bourses disponibles qui nous amène à concourir sur les appels d'offres, consomme beaucoup de temps de travail.

II-2 – Renforcement des capacités du CEFOC

Une recherche permanente de moyens de développement et de renforcement des capacités pour offrir des réponses toujours plus performantes et opérationnelles aux opérateurs, conduit le CEFOC à poursuivre une stratégie dynamique de « montée en puissance ».

- **développement de partenariats :**

  Soucieux de consolider la position du CEFOC et de garantir sa pérennisation, le développement de partenariats s'est avéré essentiel.
  Ainsi, un travail important a été réalisé au niveau du CEFOC en 2003, en vue d'initier de nouveaux axes de partenariats et de consolider les relations engagées, permettant au CEFOC de :

. conforter sa position de leader en matière d'offre de formation continue au profit des opérateurs du développement, par un élargissement de ses domaines d'intervention
. affirmer sa réputation de centre d'excellence et de référence en affichant son appartenance à un réseau de partenaires de haute réputation
. bénéficier d'une expertise enrichie pour améliorer le savoir-faire et les performances du CEFOC.

2 partenariats d'importances très stratégiques ont ainsi pu être élargis en 2003 ;

. ***avec le CEFEB*** (voir illustrations en annexe V): suite à des actions réalisées depuis 2 ans par le CEFEB avec l'appui logistique du CEFOC, les accords de collaboration ont évolué vers un partenariat qui a fait l'objet d'une convention générale, et d'une convention particulière permettant la délocalisation au CEFOC d'une session de formation sur l'initiation à la gestion, par un transfert d'expertise de l'expert du CEFEB vers un enseignant de l'EIER. Ce partenariat est appelé à s'élargir. Le CEFEB et le CEFOC ont conscience des complémentarités de chacun pour mettre en œuvre leurs stratégies respectives de développement en réponse aux évolutions des besoins
. ***avec l'Institut de la Banque Mondiale*** : des actions de plus en plus fréquentes réalisées en collaboration entre le programme de Développement Rural de l'Institut de la Banque Mondiale et le CEFOC, ont amené les 2 institutions à souhaiter élargir le champ de cette collaboration. Un accord cadre de partenariat a été signé en 2003, permettant d'explorer des axes de collaborations pour mettre des moyens en commun autour d'objectifs partagés. Les actions réalisées en 2003 dans le cadre de ce partenariat sont :
  - 5 formations conjointes inscrites dans les catalogues respectifs des 2 institutions
  - la mise en œuvre de formations de l'Institut de la Banque Mondiale, avec l'appui local du CEFOC

  Les axes de réflexions sur le développement du partenariat permettent d'envisager, dès 2004, en plus du maintien d'un programme de formations communes au catalogue, des actions à plus long terme, portant en particulier sur :
  - l'analyse des besoins en renforcement des capacités
  - le développement d'un cycle de formations sur la valorisation des produits agricoles

Ces partenariats, venant s'ajouter à ceux déjà engagés avec le CNEARC (Centre National d'Etudes Agronomiques des Régions Chaudes de Montpellier) et l'IEPF (Institut de l'Energie et de l'Environnement pour la Francophonie au Québec), ont un impact très fort, tant sur le plan qualitatif, que de sa croissance, pour les raisons suivantes :

- ils offrent un cadre d'échanges permettant de se « mesurer » par rapport aux exigences internationales, et d'enrichir notre savoir-faire
- ils « tirent » le CEFOC vers les besoins émergeants en fonction des exigences des politiques internationales de développement, en apportant une expertise nouvelle pouvant être introduite dans le Groupe EIER – ETSHER
- ils offrent un champ de compétences élargi, permettant au CEFOC de mieux se positionner sur le marché de la formation, pour offrir une réponse plus large aux besoins de ses clients

- ils permettent au CEFOC d'élargir la diffusion de son offre et son impact commercial
- enfin, ils positionnent le CEFOC parmi les organismes de renommée internationale, le dotant d'une réputation de référence de haut niveau dans la sous-région.

- **formation du personnel**

Conscient que la réussite du CEFOC est essentiellement liée à la performance de son personnel, il est apparu nécessaire de consacrer un investissement pour la formation de ce dernier.

Ainsi, les formations suivantes ont été engagées, au profit de ses agents du CEFOC :

. pour l'agent commercial (Fidèle Kaboré) : formation de 2 mois aux techniques de vente, à NEGOCIA (chambre de commerce de Paris – HEC). Monsieur Kaboré a réussi aux épreuves d'obtention du certificat de compétence professionnelle de "attaché commercial".

. pour la secrétaire (Françoise Yédan) : achèvement d'une formation longue de secrétariat de Direction en cours du soir. Madame Yédan a obtenu un DUT (Diplôme Universitaire de Technologie

. pour le responsable des formations (Paul Ouattara) : formation WBI/CEFOC sur les réformes politiques et institutionnelles pour une réduction de la pauvreté

. pour le responsable du développement (Abibou Ciss) : formation WBI/CEFOC sur la Gestion Macroéconomique et stratégies de réduction de la pauvreté en Afrique subsaharienne

. pour le directeur (Daniel Dubois) : formation WBI./CEFOC sur les services d'infrastructures rurales pour une réduction de la pauvreté.

- **recrutements**

L'accroissement progressif de l'activité du CEFOC et l'évolution de la nature même de son activité, compte tenu de l'évolution du marché de la formation (redéploiement progressif de l'offre du CEFOC vers une réponse à une demande, en complément à une offre catalogue), l'ont amené à devoir envisager un renforcement de sa capacité technico-commerciale.

Pour cela, il était nécessaire de renforcer son département développement, par le recrutement d'ingénieurs de haut niveau, et d'accompagner cet accroissement de travail par le recrutement d'une deuxième secrétaire.

Ainsi, 3 recrutements ont été faits au cours de l'année 2003 :

. un ingénieur junior EIER : Abdou Lawane, recruté en février 2003.
Cet ingénieur, bénéficiait d'une première expérience à la CFPI[1]. Recruté pour son sérieux et son potentiel, il appuie le responsable du développement dans les offres de formation du CEFOC. *Il constitue aussi le premier élément d'un vivier de personnel en formation interne pour constituer une capacité de relève* de cadres dirigeants du CEFOC garantissant une continuité du savoir-faire et du professionnalisme du Centre.

. une secrétaire (niveau DUT) à mi-temps (partagée avec la CFPI) : Rasmata Bonkoungou, recrutée en mars 2003.

[1] CFPI : Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie : direction d'activité du Groupe EIER – ETSHER-

Cet emploi sera amené, lorsque le chiffre d'affaire et/ou les charges de travail le justifieront, à être transformé en un temps complet (prévu en mars 2004)

. un ingénieur senior, ingénieur des Eaux et Forêts, titulaire d'un DESS en environnement et développement durable, ancien Directeur Général de la Préservation de l'Environnement du Burkina Faso : Monsieur Michel Yaméogo. Le recrutement a été fait en 2003 pour une prise de fonction en janvier 2004. *Cette création de poste correspond à un besoin de doter le CEFOC d'une capacité accrue en offres technico-commerciales, et de renforcer sa présence auprès des bailleurs de fonds. En outre, la forte compétence de Monsieur Yaméogo dans le domaine de l'environnement est un atout très important pour aborder de façon plus forte le développement durable, pour lequel la demande est de plus en plus ressentie.*

II-3 – Participation aux manifestations professionnelles

Soucieux de son intégration dans un monde professionnel pour jouer pleinement son rôle d'opérateur du développement et d'outil de rapprochement du Groupe EIER – ETSHER vers le milieu professionnel, le CEFOC a consacré une part de son activité et de son budget à participer à des manifestations nationales et internationales. Compte tenu de l'importance accordée à ces manifestations pour conduire l'évolution du CEFOC, nous nous sommes fortement investis dans chacune des manifestations suivantes :

- participation au stand du Groupe EIER – ETSHER du salon CITEXPO 2003 (au SIAO à Ouagadougou) sur l'eau et l'assainissement (***accès aux services de base dans les collectivités locales africaines***) qui s'est tenu en octobre / novembre 2003 dans le cadre du sommet international de l'eau organisé par la francophonie
- participation à la V^{ème} convention Euro-africaine de Bordeaux en octobre 2003, portant sur ***les services urbains en Afrique :entre privé et public***
- participation au sommet des villes africaines (AFRICITES 2003) de Yaoundé en décembre 2003, et participation au stand du Groupe EIER – ETSHER tenue d'un stand au palais des expositions de Yaoundé. *Il est à noter que le* ***CEFOC a été lauréat du prix AFRICITES 2003*** *de renforcement des capacités* (voir annexe VI)

II-4 – La démarche qualité

Le travail important engagé au niveau du CEFOC, dès l'année 2000, de responsabilisation de l'ensemble du personnel, a conduit à la mise en place d'un esprit d'équipe et de partage des décisions tourné vers une recherche partagée de qualité.

Le bilan de cette nouvelle organisation après 3 ans, a conduit l'ensemble du personnel, avec l'appui d'un expert en certification ISO 9001-2000, à s'engager vers une démarche qualité dès 2004, en vue d'une certification.

La certification est visée pour novembre 2004. Un consultant international appuie le CEFOC dans cette démarche, pour laquelle une lettre d'engagement a été signée en mars dernier (voir annexe VII)

II-5 – Les résultats du CEFOC en 2003

- 610 personnes formées
- 5.478 hommes x jours de formation réalisés

- 9.800.000 FCFA d'études réalisées en ingénierie de la formation
- 522.000.000 FCFA de chiffre d'affaires
- 32.000.000 FCFA de bénéfice réalisé

Ces résultats montrent que le CEFOC a su absorber, en 2003 encore, les réductions progressives de bourses institutionnelles. En effet, malgré une réduction de 18% de ces bourses, le CEFOC a maintenu un bilan positif. Il y a lieu cependant de noter que les résultats sont en léger recul par rapport à 2002, qui, même s'ils peuvent être liés à des fluctuations du marché de la formation, traduisent une difficulté à absorber ce fort taux de réduction de bourses.

III - ANALYSE DES RESULTATS DU CEFOC

III-1 - le volume d'activités du CEFOC

Malgré des fluctuations dues aux aléas du marché, l'activité du CEFOC est en croissance progressive. Cette croissance se traduit en :

- nombre de personnes formées : le CEFOC touche aujourd'hui plus de 600 personnes par an
- nombre d'hommes x jours formés : ce chiffre qui dépasse maintenant largement les 5.000 hommes x jours, représente réellement le volume d'activité du CEFOC
- le chiffre d'affaires : malgré une baisse progressive des prises en charge de billets d'avions et d'hébergement, la croissance du chiffre d'affaires du CEFOC traduit bien sa croissance. A l'heure actuelle, le chiffre d'affaire du CEFOC dépasse largement les 500.000.000 FCFA.

Remarque : bien que jugée exceptionnelle, l'année 2002 a montré que le CEFOC est capable d'absorber une activité d'au moins 7.500 hommes x jours et un chiffre d'affaires d'au moins 600.000.000 FCFA.

Enfin, il est à remarquer que le CEFOC a, jusqu'à présent, toujours généré des bénéfices.

III-2 - répartitions des activités

Les activités du CEFOC sont actuellement (voir graphiques en annexe VIII):

- formation continue : au catalogue ou à la carte. Traditionnellement positionné prioritairement sur une offre de formation au catalogue, le CEFOC est de plus en plus sollicité pour des formations à la carte. La répartition catalogue / carte est d'environ 50 % / 50 %.
- études d'ingénierie de la formation : bien que cette activité pèse encore peu dans les résultats du CEFOC, l'évolution du marché de la formation amène ce dernier à se positionner de plus en plus en amont de la formation, et donc à appuyer les opérateurs dans l'identification des besoins en formation, et l'élaboration de plans de formation. Très « consommatrice » en temps de travail, cette activité ne représente cependant encore qu'un pourcentage du chiffre d'affaires du CEFOC inférieur à 5%.

Bien que travaillant beaucoup plus en Afrique de l'Ouest qu'en Afrique Centrale, en raison de la proximité de nos « clients », le CEFOC a entrepris des démarches ciblées sur l'Afrique Centrale, ayant permis de **doubler** son activité dans cette région, entre 2002 et 2003.

Enfin, il est à noter que, bien que le CEFOC soit conscient de l'importance de former les femmes pour le développement, nos résultats sont peu performants dans ce domaine : seulement 7% de nos bénéficiaires de formation sont des femmes.

III-3 – l'impact du CEFOC sur le Groupe EIER - ETSHER

Etant une direction d'activité du Groupe, le CEFOC bénéficie de l'image de marque et des moyens disponibles pour accroître sa réactivité et sa force commerciale.

Inversement, le CEFOC contribue à la bonne marche des écoles pour les raisons suivantes :

- **mobilisation des enseignants** sur des actions professionnalisantes, enrichissant leur expérience et la qualité de leurs enseignements : au total, **284 jours** de face à face ont été assurés par les enseignants du Groupe EIER – ETSHER dans des actions de formation continue
- **introduction de nouveaux champs de compétences** dans le corps enseignant des écoles, enrichissant la formation initiale (démarche qualité par exemple)
- **rentabilisation des compétences disponibles** (voir graphique en annexe IX) dans le Groupe, par une facturation des enseignants sur prestations extérieures : **32.787.500 FCFA d'honoraires** d'enseignants **ont été reversés au Groupe EIER - ETSHER** en 2003
- **mobilisation de recettes sur prestations** du Groupe (voir graphique en annexe IX) vendues par le CEFOC : en plus des honoraires d'enseignants, **26.774.563 FCFA** de prestations logistiques ont été payées par le CEFOC au Groupe EIER – ETSHER en 2003
- **rayonnement du Groupe** auprès de partenaires ou opérateurs avec qui le CEFOC a pu nouer des relations de qualité (WBI, CEFEB, Oleau, …)

III-4 - commentaires

Le CEFOC a prouvé, jusqu'à présent, **une capacité à évoluer vers une autonomisation** de son fonctionnement, dans la mesure où, depuis 2000, les résultats restent en croissance, malgré une réduction progressive des bourses allouées par les bailleurs de fonds. Ainsi, on peut noter que, entre 2000 et 2003 (voir graphiques en annexe X) :

- **réduction des bourses** : 33 %
- **augmentation du chiffre d'affaires** : 20 %
- **bénéfice** : légère baisse, mais légère augmentation du coefficient multiplicateur de bénéfices généré par les bourses (montant des bénéfices / montant des bourses), qui passe de 20 à 21 %
- **recettes commerciales** (recettes venant de la vente des produits du CEFOC) : forte augmentation, car elle passe de 199.000.000 FCFA en 2000 à 369.000.000 FCFA en 2003, soit une augmentation de 85 %.

Ainsi, grâce à une adaptation progressive du CEFOC à son nouvel environnement (évolution progressive vers un marché, plutôt que dans le cadre d'une mission), le CEFOC a su faire face aux réductions des appuis dont il bénéficie, et commence à se positionner sur un marché solvable de la formation, en tant que prestataire de services.

Cette adaptation s'est concrétisée par une capacité que s'est doté progressivement le CEFOC à :

- mener une action commercial pour la vente du catalogue
- conduire des actions technico-commerciales, pour mieux connaître le marché de la formation, et être sollicité sur consultations restreintes ou ouvertes
- répondre aux appels d'offres (il faut remarquer que le CEFOC se positionne régulièrement parmi les meilleures offres techniques)

- maîtriser ses coûts et ses prix de vente
- gagner la confiance des opérateurs du développement pour initier et suivre des partenariats, par une maîtrise de la qualité et de la rigueur administrative.

Ce développement des capacités du CEFOC a été possible grâce à une gestion méthodique des ressources humaines, tant du point de vue des recrutements[2] que de l'investissement en formation continue pour son personnel. Il a été basé sur une forte responsabilisation du personnel, après une révision de l'organigramme en fonction de l'évolution des volumes et des logiques de travail.

III-5 - quelles stratégies pour l'avenir du CEFOC ?

La réduction progressive des bourses allouées par les bailleurs de fonds au CEFOC, malgré la satisfaction qu'ils ont de cette structure, semble démontrer une démobilisation de ce mode de soutien. Tout en veillant à demeurer un outil performant de développement pour les Etats membres, le CEFOC doit donc maintenant rechercher ses ressources propres pour assurer son fonctionnement.

Ainsi, initialement guidé par une mission d'appui à la formation initiale et aux anciens élèves des écoles, le CEFOC se trouve maintenant guidé par un marché.

Cette remarque modifie profondément le mode d'approche et de fonctionnement du CEFOC, qui doit s'engager sur une stratégie de développement dans un marché du renforcement des capacités pour les opérateurs des Etats membres.

Ainsi, dans le cadre de réunions de concertation avec l'ensemble du personnel du CEFOC, la stratégie de développement qui a été fixée, est de conduire le CEFOC vers un centre d'excellence, leader régional en matière de renforcement des capacités.

Ce leadership s'est exprimé de la façon suivante, dans les objectifs que s'est assignée toute l'équipe : " *le CEFOC est une structure de référence au sein du Groupe pour les besoins en renforcement des capacités, au service des Etats membres, dotée d'une autonomie financière*".

Cette stratégie est mise en œuvre par un positionnement du CEFOC de plus en plus fort parmi les opérateurs de la formation, permettant de devenir une structure de référence pour appuyer les professionnels dans leur gestion des compétences de leurs personnels, et se concrétisant par :

- un élargissement de nos domaines d'interventions (qui peut dans certains cas être moteur pour la formation initiale, comme par exemple pour la valorisation des produits agricoles)
- un renforcement des nos partenariats (en nombre et en actions conjointes)
- une capacité accrue à conduire des études d'ingénierie de formation et d'analyse des besoins en renforcement des capacités
- un suivi permanent de la qualité, pour aller vers une amélioration constante (démarche ISO 9001-2000).

Cette formulation se décline de la façon suivante, par ordre de priorités décroissantes :

Le CEFOC doit être **leader** dans le domaine du renforcement des capacités :

[2] les recrutements ont toujours été décidés sur la base d'une analyse, partagée avec l'ensemble du personnel du CEFOC, des plans de charges et dysfonctionnements, pour améliorer nos forces de vente et de production

1.1 Satisfaction des clients :
- réussir parfaitement l'organisation logistique des sessions de formation
- réussir parfaitement l'organisation pédagogique des sessions
- promouvoir l'utilisation des techniques innovantes dans la formation

1.2 Pluridisciplinarité pour répondre à toutes demandes de formation
- large vivier d'experts
- diversification des partenariats
- offre diversifiée et pertinente

1.3 Satisfaction des bailleurs / projets / …
- respect de leurs cadres juridiques et administratifs
- rigueur dans le système de gestion

2. Le CEFOC doit être **financièrement autonome**
   2.1 la rigueur dans la gestion et le suivi de la formation doit permettre une parfaite maîtrise des coûts et des prix pour équilibrer le budget, même si le CEFOC ne possède plus aucune bourse
   2.2 le bénéfice du CEFOC doit être suffisant pour le doter d'une souplesse de fonctionnement (constitution du fonds de trésorerie, capacités de bourses propres au CEFOC)
   2.3 la démarche marketing du CEFOC doit s'améliorer pour améliorer la commercialisation de l'offre du CEFOC

3. Le CEFOC doit être un **service public**, c'est à dire, offrir la meilleure réponse aux besoins de formation :
   3.1 le profit (bien qu'il soit utile, en particulier pour doter le CEFOC de moyens de fonctionnement et de trésorerie) n'est pas un but;
   3.2 il faut rechercher le plus d'hommes x jours de formation
   3.3 il faut chercher une qualité maximum
   3.4 il faut rechercher un prix minimum

Le CEFOC doit contribuer à la **promotion des écoles** : même si le CEFOC doit être capable de fonctionner de façon totalement autonome en dehors du Groupe EIER - ETSHER, la promotion des écoles reste une préoccupation forte permettant :
   4.1 aux écoles EIER et ETSHER de profiter du contact avec les milieux professionnels pour :
      - améliorer la professionnalisation des enseignements
      - améliorer la reconnaissance des écoles, valorisant ainsi les diplômes auprès des employeurs
      - améliorer la connaissance des écoles, et augmenter la valeur des candidatures
   4.2 au CEFOC, de bénéficier de l'image de marque du Groupe EIER - ETSHER, en se positionnant au sein d'une structure de référence, à activités multiples, dans le domaine de la formation pour le développement

Il est à noter que ce n'est que grâce à une mobilisation forte de son équipe volontariste, motivée, responsable et soudée, que le CEFOC peut envisager de s'orienter vers une stratégie aussi ambitieuse.

IV - LES PREVISIONS POUR 2004

L'année 2004 s'avère très difficile en raison de la suppression totale des bourses du gouvernement français allouées au CEFOC. Ainsi, avec le maintient pour cette année de 2 bailleurs (DANIDA et coopération suisse), le montant total des bourses s'élève à 47.200.000 FCFA, soit une réduction de 69 %. **Ce taux de réduction est supérieur à ce que le CEFOC a été jusqu'à présent capable d'absorber**. Les résultats du 1er trimestre 2004 confirment ces difficultés, puisqu'à l'heure actuelle, seulement 90.500.000 FCFA de chiffre d'affaires a été réalisé au 31 mars, soit un retard de plus de 30 % par rapport la progression 2003. Malgré une progression très importante du coefficient multiplicateur du chiffre d'affaires par rapport aux bourses (passé de 3,4 en 2003 à 7,6 pour le début 2004), ces résultats restent encore largement insuffisants.

Sans que les 3 premiers mois puissent être jugés décisifs sur le résultat de l'année, et bien que ce retard semble pouvoir diminuer au cours du 2ème trimestre, il reste quand même préoccupant, et il n'est pas certain que le CEFOC soit capable d'assumer cette année, un retrait aussi rapide des bourses.

Néanmoins, pour pouvoir maintenir sa croissance et assurer son autonomisation, les objectifs que s'est assignés le CEFOC pour 2004, sont :

- chiffre d'affaires : 550.000.000 FCFA
- nombre d'hommes x jours formés : 6.200

V - APPRECIATIONS SUR L'AVENIR DU CEFOC

Le CEFOC est une activité du Groupe EIER - ETSHER qui a su faire preuve d'une valorisation remarquable de l'autonomie qui lui a été confiée par le Directeur Général.

Cette valorisation s'est concrétisée par une reconnaissance de son savoir-faire et de la qualité de ses prestations, l'amenant à être un centre de référence[3] dans le management et la gestion de la formation continue, alliant rigueur dans la gestion financière de la formation, et dans le suivi de la qualité pédagogique. Il est reconnu pour offrir des formations opérationnelles à l'issue des quelles les participants ont acquis de véritables outils de travail.

Cette reconnaissance est confirmée par les partenariats qui se sont renforcés au fur et à mesure que le CEFOC a travaillé avec de nouvelles institutions (Institut de la Banque Mondiale, CEFEB, IEPF, CNEARC, ...).

Ces résultats sont encourageants dans la mesure où le travail réalisé n'a pu être fait que grâce à la qualité du personnel du CEFOC, sa motivation, et le fort esprit d'équipe qui l'anime. Mon rôle de Directeur du CEFOC a surtout consisté à déceler les points forts du Centre, de les renforcer en offrant les conditions de travail requises, et en apportant les compléments nécessaires en appui technique et en ressources humaines, avec un objectif permanent de renforcement de la qualité, de rigueur de gestion et de sécurisation financière.

[3] c'est ainsi que le réseau CAP-NET, (réseau international dans le domaine de la gestion intégrée des ressources en eau) a demandé au CEFOC de proposer un "cours" en ligne pour les membres du réseau, portant sur le management et la gestion de la formation continue

Ainsi, le CEFOC se prépare très bien à une africanisation du poste de Directeur, où l'esprit d'équipe qui s'est instauré progressivement et l'appropriation des activités et stratégies à développer pour poursuivre cette réussite sont un gage de succès. Il reste dommage que la suppression des bourses pour l'année 2004 fragilise fortement les acquis.

Il est à noter que l'épanouissement du CEFOC est lié à une forte confiance qui s'est instaurée entre la Direction Générale et le CEFOC, et qu'il serait maintenant très préjudiciable que cette autonomie de travail et de gestion soient remises en question, au risque de voir disparaître la motivation du personnel, la réactivité du CEFOC, et la confiance des partenaires et de la clientèle.

ANNEXES

ANNEXE I

sessions de formation réalisées au catalogue en 2003

PROGRAMME CATALOGUE DU 01/01/03 au 31/12/03
NOMBRE D'HOMMES/SEMAINES ET D'HOMMES/JOURS FORMES

N°	Date début	Date fin	Intitulé	Code	Durée (en sem.)	Durée (en jours)	Nbe stagiaires	Nbe de semaines/stagiaires	Nbe d'hommes/jour
1	06/01/2003	11/01/2003	Direction et contrôle des travaux	DCT60	1	6	10	10	60
2	06/01/2003	15/01/2003	Gestion de la qualité et certification ISO 9001	ISO10	1,5	9	11	16,5	99
3	10/02/2003	15/02/2003	La petite irrigation à faible coût : aspects techniques	IFC30	1	5	11	11	55
4	17/02/2003	07/03/2003	Diagnostic préalable et méthodologie de la conduite d'aménagement des bas-fonds en zones soudano-soudanienne (Bobo)	ABF40	3	16	18	54	288
5	24/02/2003	07/03/2003	Techniques d'implantation des forages	TIF20	2	11	10	**20**	**110**
6	17/03/2003	28/03/2003	Levé topographique au GPS	LTG10	2	10	12	24	120
7	31/03/2003	18/04/2004	Conduite et outils des études d'impact sur l'environnement	COE90	3	16	20	60	320
8	28/04/2003	16/05/2003	Base de données : conception et mise en œuvre	BDC90	3	15	14	42	210
9	05/05/2003	10/05/2003	Lutter contre la pauvreté : la réforme politique et institutionnelle pour un développement rural durable en Afrique	RPI10	1	6	13	13	78
10	12/05/2003	17/05/2003	La gestion intégrée des ressources en eau - GIRE	ORE20	1	6	6	6	36
11	16/06/2003	27/06/2003	Suivi-évaluation des actions de développement rural	SED20	2	10	17	34	170
12	23/06/2003	04/07/2003	Dessin assisté par ordinateur : autocad 2D	DAO70	2	10	19	38	190
13	22/09/2003	25/09/2003	Service d'Infrastructure rurale pour une réduction de la pauvreté	IRP010	1	6	22	22	132
14	13/10/2003	18/10/2003	Combattre la pauvreté par un développement durable	SRP010	1	6	21	21	126
15	20/10/2003	25/10/2003	Organisation d'une mission de contrôle de bâtiments et petits ouvrages	OMC020	1	6	19	19	114
16	27/10/2003	07/11/2003	Approche participative et NTIC appliquées à la gestion urbaine	NTI010	2	10	15	30	150
17	17/11/2003	28/11/2003	Suivi et contrôle de la qualité des eaux de consommation	SQE20	2	10	16	32	160
18	17/11/2003	08/12/2003	Diagnostic préalable et méthodologie de la conduite d'aménagement des bas-fonds en zones soudano-soudanienne	ABF50	3	15	15	45	225
19	08/12/2003	19/12/2003	Conception et dimensionnement en vue d'une bonne exploitation des systèmes d'AEP	CDA20	2	10	20	40	200
20	08/12/2003	19/12/2003	Développement son expertise pour économiser l'énergie dans les bâtiments climatisés	EBC20	2	11	15	30	165
21	08/12/2003	19/12/2003	Programmation access basic	ACS30	2	10	11	22	110
			TOTAUX		**38,5**	**204,0**	**315**	**589,5**	**3118**

TAUX DE REMPLISSAGE 15.00

ANNEXE II

sessions de formation réalisées à la carte en 2003

SESSION A LA CARTE DU 01/01/2003 AU 31/12/2003
NOMBRE D'HOMMES/SEMAINES ET D'HOMMES/JOURS FORMES

N°	Date début	Date fin	Intitulé	Code	Durée (en sem.)	Durée (en jours)	Nbe stagiaires	Nbe de semaines/stagiaires	Nbe d'hommes/jour
1	13/01/2003	24/01/2003	Gestion des déchets solides urbains en Afrique	GDS50	2	10	19	38	190
2	06/02/2003	13/03/2003	Services d'infrastructure rurale pour une réduction de la pauvreté	WBI70	6	6	15	90	90
3	10/03/2003	14/02/2003	Voyage d'étude des guinéens	ABF41	1	7	7	7	49
4	10/03/2003	12/03/2003	Approche stratégique pour la gestion durable des ressources en eau (Ndjaména)	OIE20	1	3	51	51	153
5	21/04/2003	03/05/2003	Préparation et exécution des travaux de génie civil et terrassement	DAE20	2	11	20	40	220
6	05/05/2003	16/05/2003	Voyage d'étude des guinéens sur les pistes rurales	DNG10	2	11	16	32	176
7	12/05/2003	17/05/2003	Approches participatives	AGR20	1	6	20	20	120
8	19/05/2003	31/05/2003	Elaboration des projets de développement	AGR20	2	10	20	40	200
9	26/05/2003	31/05/2003	Formation des personnels des PME	AFD20	1	5	30	30	150
10	16/06/2003	27/06/2003	Gestion et entretien des ouvrages hydrauliques	DAE30	2	11	20	40	220
11	30/06/2003	18/07/2003	Formation de Monsieur TOSSOU au GPS	GPS30	3	15	1	3	15
12	01/07/2003	12/07/2003	Suivi-évaluation des actions de développement Rural	SED25	2	10	13	26	130
13	21/07/2003	02/08/2003	Méthodes participatives et organisation paysanne	DAE40	2	11	18	36	198
14	15/09/2003	17/09/2003	Elaboration des dossiers de soumission	DRA010	0,5	3	4	2	12
15	25/09/2003	26/09/2003	Programmation et planification	DRAO20	0,5	2	4	2	8
	06/10/2003	18/10/2003	Conception des petits barrages et utilisation des logiciels	DAE10	2	12	22	44	264
	10/12/2003	23/12/2003	Développement son expertise pour économiser l'énergie dans les bâtiments climatisés	EBC25	2	11	15	30	165
			TOTAUX		**32,0**	**144,0**	**295**	**531**	**2360**

Nombre total des stagiaires 2003 **610**
Nombre d'hommes jours total pour l'année 2003 : = **5 478**
Nombre de stagiaires semaines total pour l'année 2003 : = **1 121**

ANNEXE III

catalogue 2003 - 2004

GROUPE DES ECOLES 2IE - ETSHER

CEFOC

GROUPE DES ECOLES 2IE - ETSHER

PROGRAMME FORMATION CONTINUE 2003 - 2004

PROGRAMMATION PLANIFIEE 2003-2004

IRP 010	Services d'infrastructures rurale pour une réduction de la pauvreté - Burkina Faso	DU 22 AU 25 SEPTEMBRE 03
PLN 030	Lecture de plan et planning - Burkina Faso	DU 22 AU 27 SEPTEMBRE 03
SRP 010	Combattre la pauvreté par un développement durable - Niger	DU 9 AU 14 OCTOBRE 03
OMC 020	Organisation d'une mission de contrôle des bâtiments et petits ouvrages - Burkina Faso	AU 20 AU 25 OCTOBRE 03
EAS 010	L'eau potable, l'assainissement et la santé - Congo	DU 27 AU 31 OCTOBRE 03
NTI 010	Approches participatives et NTIC appliquées à la gestion urbaine - Sénégal	DU 27 OCT. AU 7 NOVEMBRE 03
CDA 020	Conception et dimensionnement des systèmes simplifiés d'AEP et d'assainissement - Mauritanie	DU 3 AU 14 NOVEMBRE 03
SQE 020	Suivi et contrôle de la qualité des eaux de consommation - Burkina Faso	DU 17 AU 28 NOVEMBRE 03
ABF 050	Diagnostic et méthodologie de la conduite de l'aménagement des bas-fonds en zones tropicales humides - Cameroun	DU 14 NOV. AU 2 DECEMBRE 03
)RT 020	Conception et exécution des petits ouvrages des routes en terre - Burkina Faso	DU 24 NOV. AU 5 DECEMBRE 03
GAH 020	Transfert de gestion des aménagements hydro-agricoles : acteurs et outils - Burkina Faso	DU 24 NOV. AU 11 DECEMBRE 03
EBC 020	Développer son expertise pour économiser l'énergie dans les bâtiments climatisés - Burkina Faso	DU 8 AU 19 DECEMBRE 03
GDE 020	Approche stratégique de l'union européenne pour la gestion et le développement des ressources en eau - Tchad	DU 8 AU 19 DECEMBRE 03
SIR 010	Les services des infrastructures rurales en Afrique francophone - Guinée	DU 16 AU 19 FEVRIER 04
ISO 020	Gestion de la qualité et certification ISO 9001 - Burkina Faso	DU 16 AU 25 FEVRIER 04
GDS 050	La Gestion des déchets solides urbains en Afrique - Cameroun	DU 16 AU 28 FEVRIER 04
ABF 060	Diagnostic et méthodologie de la conduite des projets d'aménagement des bas-fonds en zones soudano-sahélienne - Burkina Faso	DU 23 FEV. AU 6 MARS 04
EDL 010	Planification et suivi - évaluation des dispositifs de développement local - Burkina Faso	DU 1 AU 26 MARS 04
PMU 010	Evaluation des risques parasitologiques des maraichages en zone urbaine - Burkina Faso	DU 9 AU 13 MARS 04
LTG 020	Levé topographique au GPS - Burkina Faso	DU 9 AU 20 MARS 04
FGP 010	Forum d'échanges sur la gestion des déchets plastiques - Burkina Faso	DU 25 AU 26 MARS 04
OMT 030	Outils modernes de topographie et réalités de terrain - Burkina Faso	DU 12 AU 28 AVRIL 04
CAE 010	Conduite des audits environnementaux - Burkina Faso	DU 26 AVRIL AU 7 MAI 04
RPI 020	Lutter contre la pauvreté : la reforme politique et institutionnelle pour un développement durable - Mali	DU 10 AU 15 MAI 04
ORE 030	Les outils de la gestion intégrée des ressources en eau (GIRE) - Burkina Faso	DU 10 AU 15 MAI 04
BDC 100	Bases de données - conception et mise en œuvre - Burkina Faso	DU 28 JUIN AU 16 JUILLET 04
COE 100	Conduite et outils des études d'impacts sur l'environnement - Cameroun	DU 23 AOUT AU 10 SEPT. 04
GIU 010	Mise en œuvre et gestion des infrastructures urbaines - Burkina Faso	DU 8 AU 19 NOV. 04
ADR 010	Problématique des périmètres irrigués : analyse-diagnostic et réhabilitation - Burkina Faso	DU 25 OCT. AU 5 NOV. 04
SRP 020	Combattre la pauvreté par un développement durable - Tchad	DU 15 DEC. AU 19 DEC. 04

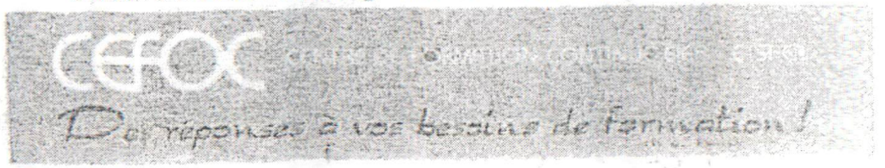
PROGRAMMATION OUVERTE 2003-2004

ACS 040	Programmation en ACCESS BASIC - Burkina Faso	2 SEMAINES
CPS 040	Etude de prix et élaboration des dossiers de soumission - Burkina Faso	1 SEMAINE
DAO 090	AUTOCAD 2000 et 2002 : maîtrise de dessin 2D - Mali	2 SEMAINES
DAO 100	AUTOCAD 2000 et 2002 : création de maquettes 3D - Burkina Faso	2 SEMAINES
DOG 010	Décentralisation et outils de gestion des services d'eau potable des collectivités locales - Burkina Faso	2 SEMAINES
OTS 010	Traitement des données topographiques sur SURFER - Burkina Faso	1 SEMAINE
GAB 050	Les ouvrages en gabions – dimensionnement et production - Cameroun	2 SEMAINES
GPM 040	Maintenance et gestion des parcs matériels - Burkina Faso	2 SEMAINES
HRP 010	Intégrer les méthodes HIMO dans les stratégies de lutte contre la pauvreté en milieu rural - Burkina Faso	1 SEMAINE
IFC 050	Petite irrigation à faible coût : aspects techniques - Burkina Faso	1 SEMAINE
IFC 060	Petite irrigation à faible coût : aspects organisationnels - Mali	1 SEMAINE
LCB 040	Logiciels de calcul de barrage - Burkina Faso	1 SEMAINE
MCI 040	Méthodologie et conception des installations électriques basse tension - Burkina Faso	2 SEMAINES
MGA 020	Les municipalités et la gestion de l'assainissement - Burkina Faso	2 SEMAINES
MPG 080	Marchés publics et gestion des contrats de travaux - Afrique Centrale	1 SEMAINE
MPG 090	Marchés publics et gestion des contrats de travaux - Afrique de l'Ouest	1 SEMAINE
PME 030	Méthodologie et outils d'élaboration des plans municipaux d'action environnementale - Burkina Faso	2 SEMAINES
SED 030	Suivi et évaluation des actions de développement rural - Burkina Faso	2 SEMAINES
TIF 030	Techniques d'implantation des forages - Tchad	2 SEMAINES
WIN 020	Application de WINPROJECT à la gestion des projets - Burkina Faso	2 SEMAINES

01 BP 594 OUAGADOUGOU 01 • BURKINA FASO

TÉL. : (226) 31 92 25 /18/04/03/ 33 60 91 • FAX : (226) 31 92 26

E.mail : cefoc@eieretsher.org - Site Web : www.eieretsher.org/cefoc



ANNEXE IV

références des études réalisées en 2003

Les études, bilans de compétence et analyse des besoins en formations réalisés par le CEFOC

Etude Projet de Promotion de l'Irrigation Privée (ANPIP)

Intitulé de la mission	**Pays de réalisation**
Identification des besoins en formation des cadres des services centraux et déconcentrés de l'Etat, et élaboration d'un plan de formation	Niger
Personnel spécialisé fourni par votre société/organisme (profils)	
Un expert sénior en formation Un ingénieur agronome spécialiste en diffusion des technologies agronomiques Un expert en ingénierie de la formation Un spécialiste en protection des végétaux Un ingénieur spécialiste en gestion de l'environnement	
Nom du client	**Nombre d'experts ayant participé à la mission**
Projet de Promotion de l'Irrigation Privée	5
Adresse	**Temps de travail effectué**
BP 507 Niamey tél (227) 73 38 07	2 mois
Période de la mission	**Valeur approximative des services CEFOC (en USD)**
Du 8 décembre au 8 février 2003	54 000
Durée de la mission	
2 mois	
Nombre de consultants associés fournis	
3	
Nom et fonction du chef de mission	
Monsieur Paul Ouattara, responsable des formations au CEFOC	
Descriptif du projet	
Ce contrat a pour objet, l'identification des besoins en formation des cadres des services centraux et déconcentrés de l'Etat, dans le cadre de la mise en place de la stratégie nationale de collecte des eaux de ruissellement, et en relation avec les politiques nationales, puis l'élaboration d'un plan de formation	
Plan de formation détaillé, avec identification des centres de formations de la sous-région pour chaque module identifié	

Etude des électriciens du Burkina (AEL10)

Intitulé de la mission	**Pays de réalisation**
Identification des besoins en formation du secteur privé dans le secteur de l'énergie au Burkina Faso	Niger
Personnel spécialisé fourni par votre société/organisme (profils)	
Un docteur Ingénieur en géophysique interne et géochimie Un ingénieur frigoriste spécialisé option génie climatique	
Nom du client	**Nombre d'experts ayant participé à la mission**
Projet de Promotion de l'Irrigation Privée	5
Adresse	**Temps de travail effectué**
BP 507 Niamey tél (227) 73 38 07	2 mois
Période de la mission	**Valeur approximative des services CEFOC (en USD)**
Du 8 décembre au 8 février 2003	54 000
Durée de la mission	
2 mois	
Nombre de consultants associés fournis	
Néant	
Nom et fonction du chef de mission	
Monsieur Abibou CISS, responsable du développement au CEFOC	
Descriptif du projet	
Ce contrat a pour objet, l'identification des besoins en formation du secteur privé dans le domaine de la formation en énergie. Il s'agit de permettre au secteur privé burkinabé d'être doté des outils techniques nécessaires à une bonne exécution des tâches dans le cadre de l'électrification rurale des zones péri-urbaine du Burkina Faso	
Résultat attendu	
Modules de formation détaillés, avec identification des centres potentiels de formation pour chaque module identifié	

Etude Direction Générale de l'Inventaire et des Ressources Hydrauliques (DGIRH)

Intitulé de la mission	Pays de réalisation
Analyse des postes et bilan de compétence	Burkina Faso
Personnel spécialisé fourni par votre société/organisme (profils)	
Un ingénieur génie rural spécialiste en planification et gestion des ressources en eau et en développement institutionnel Un docteur en droit des affaires spécialiste des ressources humaines	
Nom du client	**Nombre d'experts ayant participé à la mission**
Direction Générale de l'Inventaire des Ressources Hydrauliques (DGIRH)	2
Adresse	**Temps de travail effectué**
3131, Avenue de la Liberté, 03 BP 7025 - Ouagadougou 03 tél (226) 30 66 99 fax 31 17 57 email : dgirh@cenatrin.bf	Un mois et demi
Période de la mission	**Valeur approximative des services CEFOC (en USD)**
Du 25 août au 17 septembre 2003	10 000
Durée de la mission	
Un mois	
Nombre de consultants associés fournis	
1	
Nom et fonction du chef de mission	
Monsieur Paul Mamadou OUATTARA, Responsable des Formation au CEFOC	
Descriptif du projet	
Ce contrat a pour objet, la réalisation d'une étude d'analyse des postes et bilan de compétence des agents de la DGIRH et des Services de l'Inventaire des Ressources Hydrauliques (SIRH), des Directions Régionales de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques (DRAHRH). L'objectif de cette étude est d'améliorer et renforcer les capacités de la DGIRH pour la mise en oeuvre de ses missions	
Résultat attendu	
Cette étude a consisté à l'évaluation des compétences individuelles des agents de la DGIRH, du niveau de compétence disponible dans les Directions Régionales, l'élaboration des fiches de postes, l'ébauche d'une procédure de mise en œuvre des actions pour coordonner les tâches de chacun à un niveau opérationnel. Ces différentes évaluations ont été réalisés grâce aux entretiens individuels.	

ANNEXE V

signature des conventions avec le CEFEB

NOUVEAUTÉS

La signature des conventions avec le CEFEB, Madame BATIME-HUPIN et Monsieur Philippe MANGE (au centre), Daniel DUBOIS et Abibou CISS (à gauche), Yves JORLIN et Paul OUATTARA (à droite)

La directrice du CEFEB (Centre d'Études Financières, Économiques et Bancaires, département de la formation sis à Marseille, pour l'Agence Française de Développement), Madame Françoise BATIME – HUPIN, a effectué une visite de travail au CEFOC le 15 décembre dernier, en compagnie de Monsieur Yves JORLIN, directeur de l'AFD au Burkina Faso. Ils ont été reçus par Monsieur Philippe Mangé, directeur général du groupe EIER-ETSHER qui a présidé aux séances de travail qui ont suivi avec l'équipe du CEFOC. Cette visite s'inscrit dans le cadre des relations entre le Groupe EIER-ETSHER et l'AFD de Ouagadougou, et plus précisément dans celui du partenariat entre le CEFOC et le CEFEB.

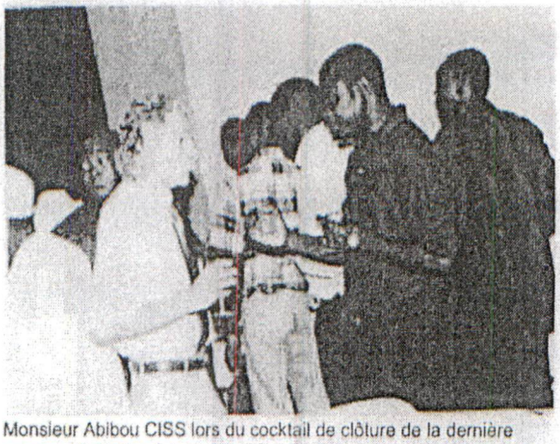
Cette visite a été couronnée par la signature d'un accord cadre et d'une convention spécifique de partenariat, par Madame BATIME-HUPIN pour l'AFD et Monsieur Philippe Mangé pour le Groupe EIER-ETSHER. La signature des conventions a été précédée d'une séance de travail, à laquelle ont pris part pour le CEFOC, Daniel DUBOIS (Directeur du CEFOC), Abibou CISS (Responsable du développement) et Paul OUATTARA (Responsable des Formations).

Par cet accord cadre, les deux structures conviennent de mener ensemble des actions de formation. La première de ces actions est l'objet de la convention spécifique. Elle est relative au transfert du séminaire « Introduction à la gestion », précédemment conçu et réalisé par le CEFEB, animé ces dernières années par Monsieur Claude MASSA, et qui le sera dorénavant par le CEFOC, après transmission de l'expertise pédagogique à Monsieur Frédéric TRAORE, professeur à l'EIER et ancien stagiaire du CEFEB.

Monsieur Claude MASSA lors de la clôture de la dernière session d'initiation à la gestion, recevant une marque de satisfaction des stagiaires en présence de MM MANGE et JORLIN

Précédemment à ce transfert, le CEFEB a réalisé sept séminaires de formation à Ouagadougou, dans les locaux du CEFOC. Les interventions de ce dernier étaient au départ limitées seulement à la logistique. Mais d'édition en édition, elles se sont accrues, avec une implication progressive dans l'animation pédagogique des sessions. La dernière intitulée « Introduction à la Gestion » s'est tenue du 29 Septembre au 10 octobre 2003.

visite de cefeb



Monsieur Abibou CISS lors du cocktail de clôture de la dernière session d'initiation à la gestion, en discussion avec Monsieur JORLIN

Elle a vue la participation de vingt cadres africains venant du Bénin, du Burkina Faso, du Cameroun, de la Côte d'Ivoire, du Mali, du Sénégal et du Togo. Le CEFOC adresse à ce propos remerciements les plus chaleureux à Monsieur Yves Jorlin, qui avait bien reçu le 08 octobre à un cocktail dans sa résidence, tous les participants du séminaire, ainsi que l'encadrement du CEFOC et ceux groupe EIER-ETSHER.

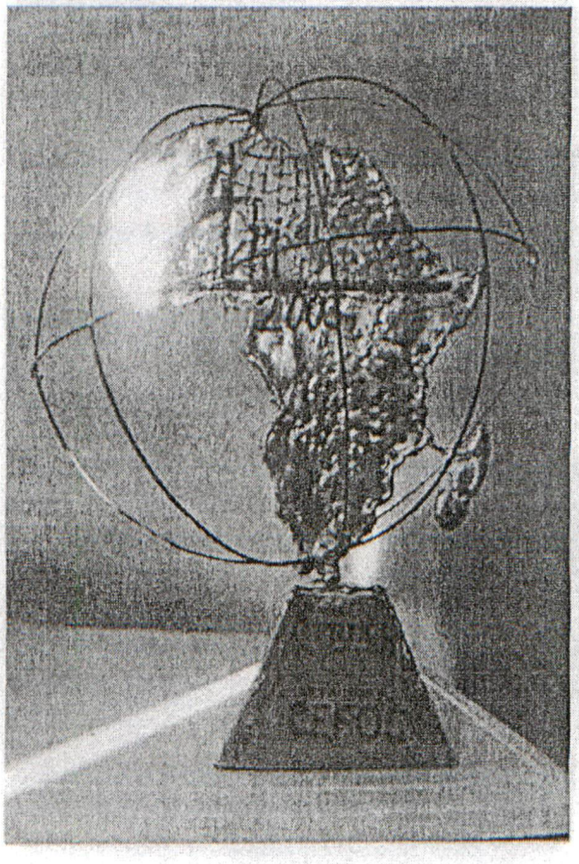
Retour aux news

ANNEXE VI

trophée de renforcement des capacités AFRICITES 2003

Le CEFOC s'est vu décerner le prix *Coopération Décentralisée* « **Renforcement des Capacités** » lors du Sommet Africités qui s'est tenu cette année dans le Palais des Congrès de Yaoundé.

Ce prix est une reconnaissance au niveau continental, de l'engagement du CEFOC auprès des municipalités et des collectivités locales, dans leurs soucis quotidiens liés aux problèmes d'alimentation en eau potable, d'assainissement, de gestion des équipements urbains, etc... Mais cette distinction est pour le CEFOC l'indicateur montrant la nécessité de poursuivre cette politique de renforcement des capacités de toutes les parties prenantes dans ce processus de décentralisation. Son catalogue de formation 2004-2005 sera une très belle illustration de cet engagement du CEFOC.



Le trophée Africités 2004
Prix "RENFORCEMENT DES CAPACITES"

retour au news

ANNEXE VII

lettre d'engagement de la Direction pour la démarche qualité ISO 9001-2000

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

CENTRE DE FORMATION CONTINUE

01 BP 594 OUAGADOUGOU 01 - BURKINA FASO - Tél. direct : (226) 31 92 25 - Fax (226) 31 92 26 / 31 92 34
Tél. (226) 31 92 03/04/18 - Tél./Fax (226) 33 60 91 - Email : cefoc@etsher.org ou cefoc@fasonet.bf - Site web : www.eier.org/cefoc/

SYSTÈME MANAGEMENT DE LA QUALITÉ

Lettre d'engagement (Art 5.1 de la norme ISO 9001 - 2000)

Le CEFOC est un centre de formation continue à gestion autonome, rattaché au Groupe des Ecoles inter-Etats EIER-ETSHER, offrant des services de formations et d'ingénierie de la formation ciblés prioritairement sur ses 14 Etats membres d'Afrique francophone.

Soucieux d'offrir des prestations de qualité au service des opérateurs du développement, les objectifs du CEFOC sont les suivants :

- renforcer les capacités et performances des personnes travaillant pour les opérateurs publics ou privés impliqués dans le développement
- développer une capacité à devenir totalement autonome sur le plan financier (pouvoir se passer des bourses institutionnelles)
- devenir un modèle et une référence régionale en terme de formation continue, et appuyer les autres centres de formation pour contribuer à la mise en place d'une forte capacité régionale.

Conscient que, pour atteindre ces objectifs, le CEFOC doit mobiliser son savoir-faire autour d'une organisation et de méthodes de travail performantes, l'ensemble du personnel a décidé de mettre en place une démarche qualité, en vue d'une certification ISO 9001-2000.

Cette démarche nécessite une disponibilité du personnel, en particulier d'un responsable qualité, un budget pour l'organisme accréditeur et une disposition de la part de la Direction à favoriser la mise en œuvre des propositions en découlant.

Le Directeur du CEFOC accepte cette démarche et s'engage à respecter ses obligations qui y sont relatives.

Il délègue la conduite et le suivi de cette démarche à Madame Jeanne Nébié, Assistante chargée du suivi administratif, qui est désignée comme responsable qualité pour le CEFOC.

Le Directeur Général du Groupe EIER-ETSHER et le Directeur du CEFOC s'engagent, chacun pour ce qui les concerne, à mettre à disposition tous les moyens matériels, financiers et humains, nécessaires à la bonne conduite de cette démarche qualité.

Fait à Ouagadougou, le 11 mars 2004

Philippe Mangé
Directeur Général
du Groupe EIER-ETSHER

EIER-ETSHER PHILIPPE MANGE DIRECTEUR OUAGADOUGOU

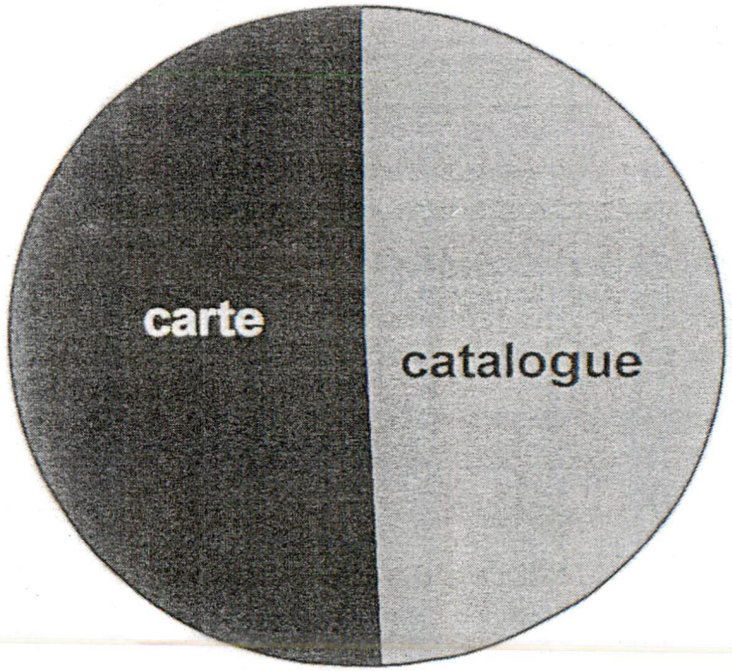
Daniel Dubois
Directeur du CEFOC

CEFOC Directeur 01 BP 594 Ouagadougou 01

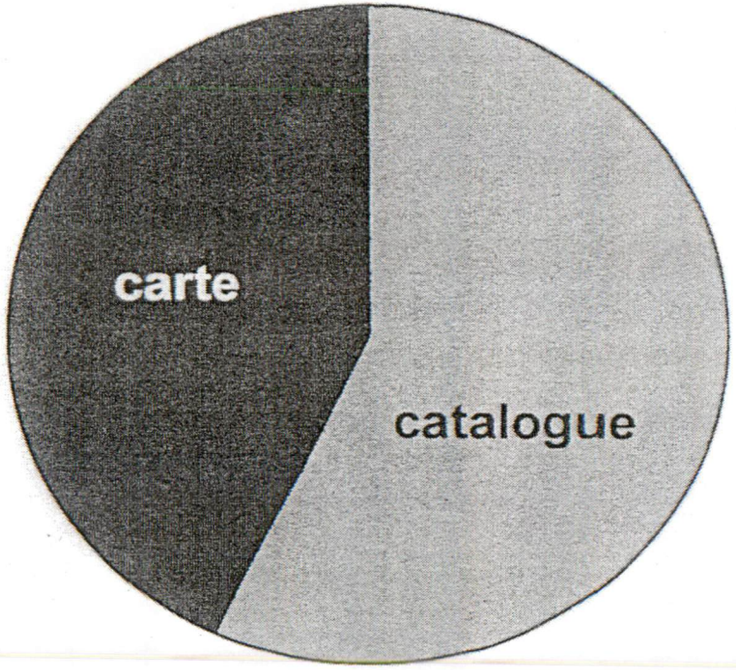
ANNEXE VIII

répartitions des activités du CEFOC

REPARTITION FORMATION CATALOGUE ET A LA CARTE

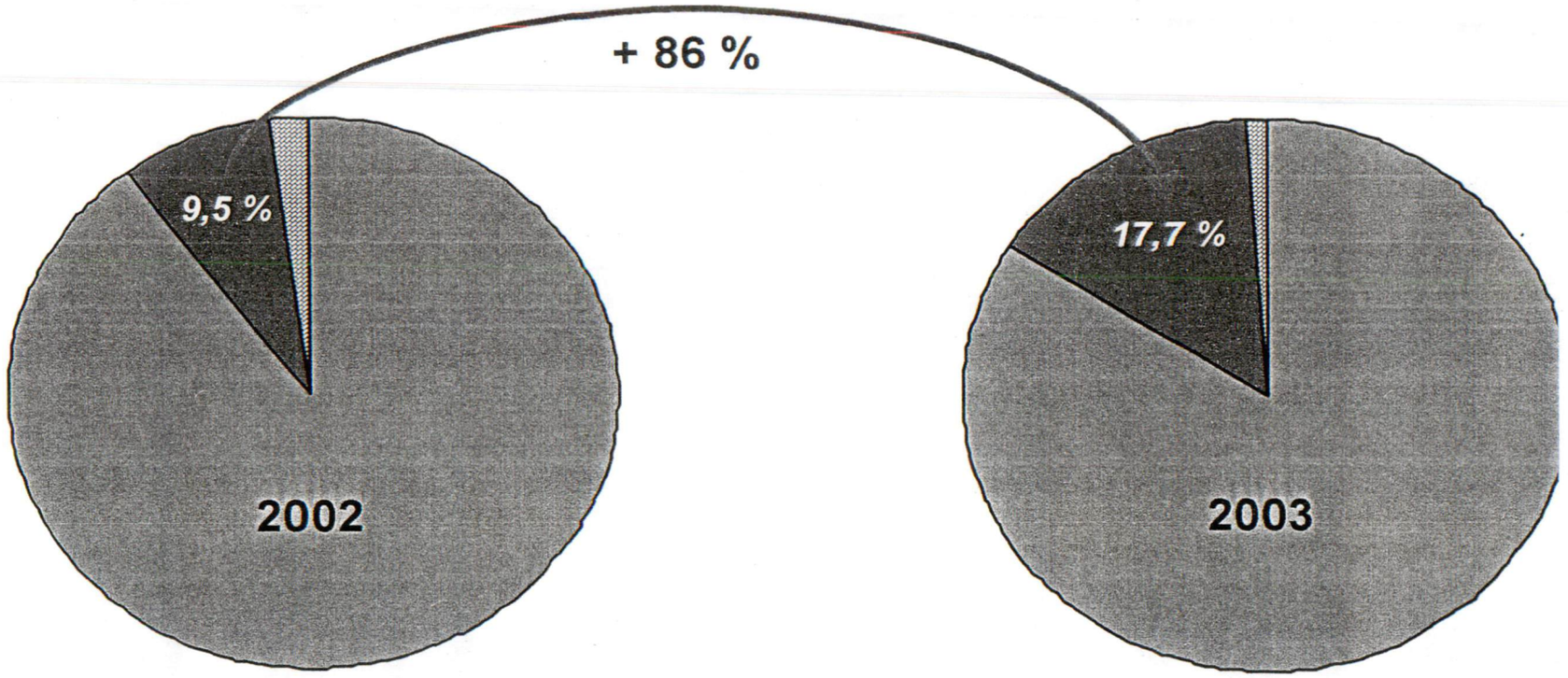


2002

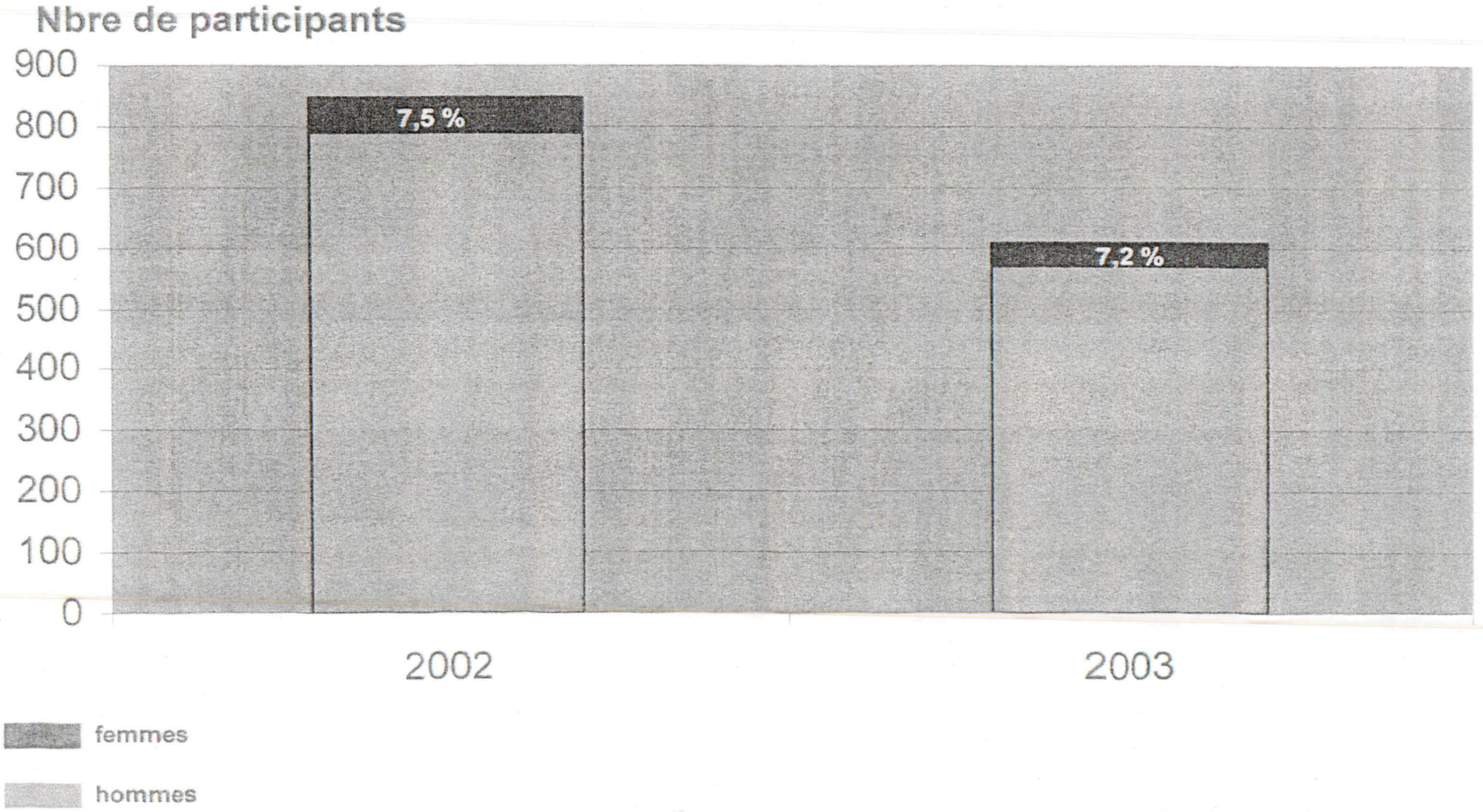


2003

REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTS



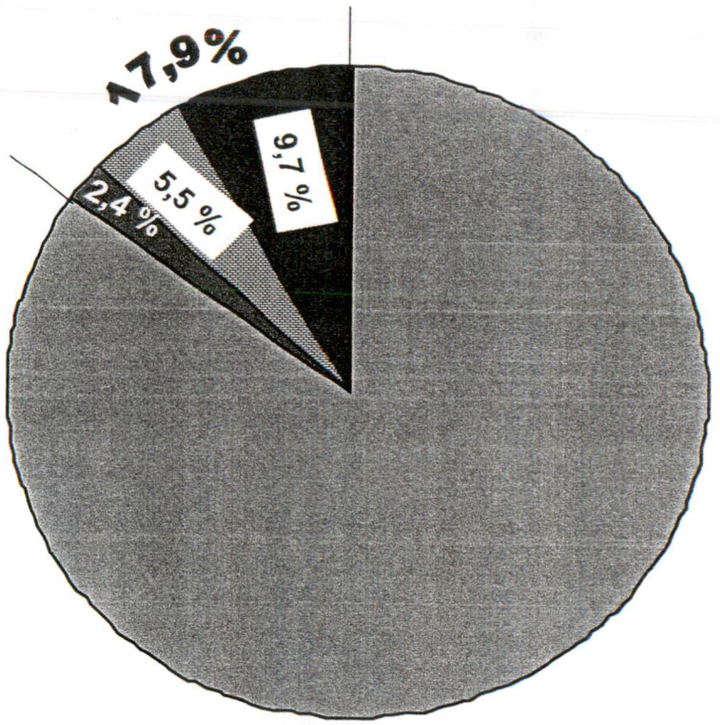
REPARTITION PAR GENRE



ANNEXE IX

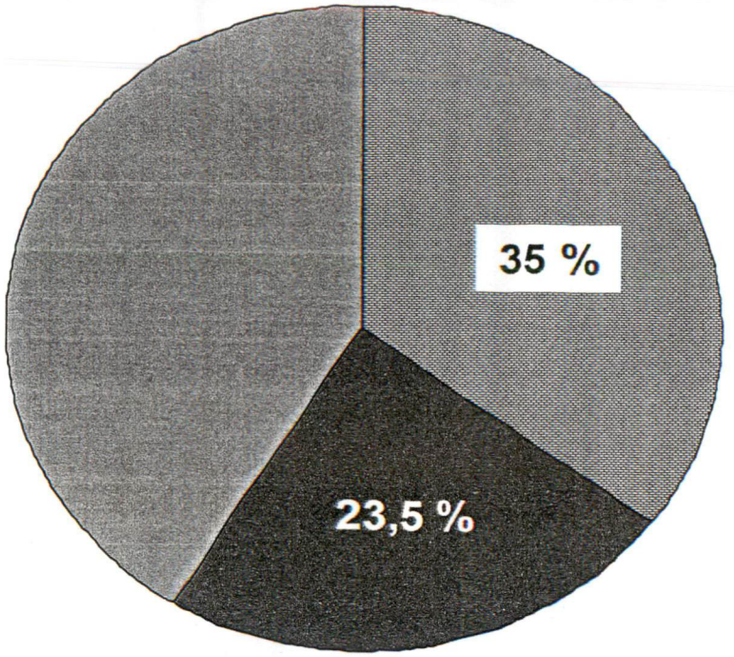
PART DES PRESTATIONS DE CEFOC REVENANT AU GROUPE EIER - ETSHER

PART DES DEPENSES REVERSEES AU GROUPE EIER-ETSHER



- Prestations extérieures
- Location de locaux des écoles EIER-ETSHER
- Prestations de services des écoles EIER-ETSHER
- Honoraires enseignants des écoles EIER-ETSHER

Dépenses sur actions

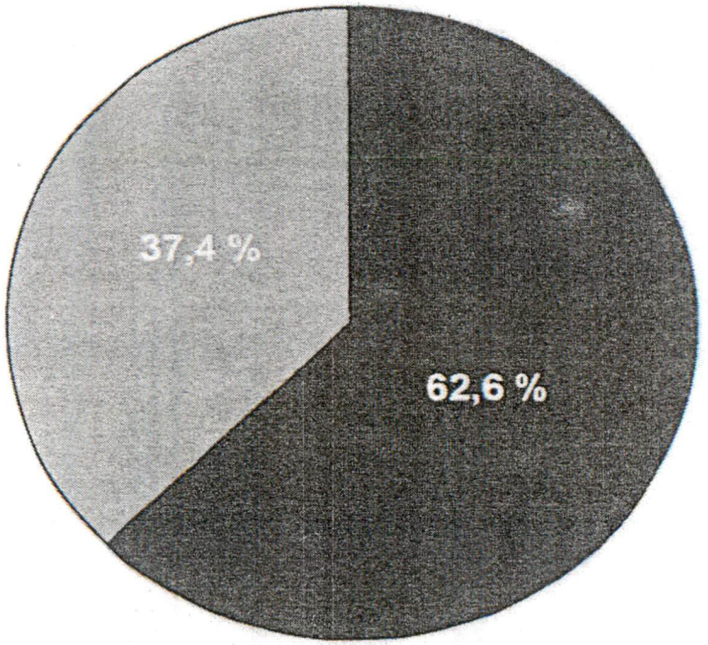


- Prestations du groupe EIER-ETSHER
- Charge salariale du CEFOC
- Services et achats extérieurs

charges de fonctionnement

CEFOC – avril 2004

PART DE PRESTATIONS DES ECOLES EIER-ETSHER



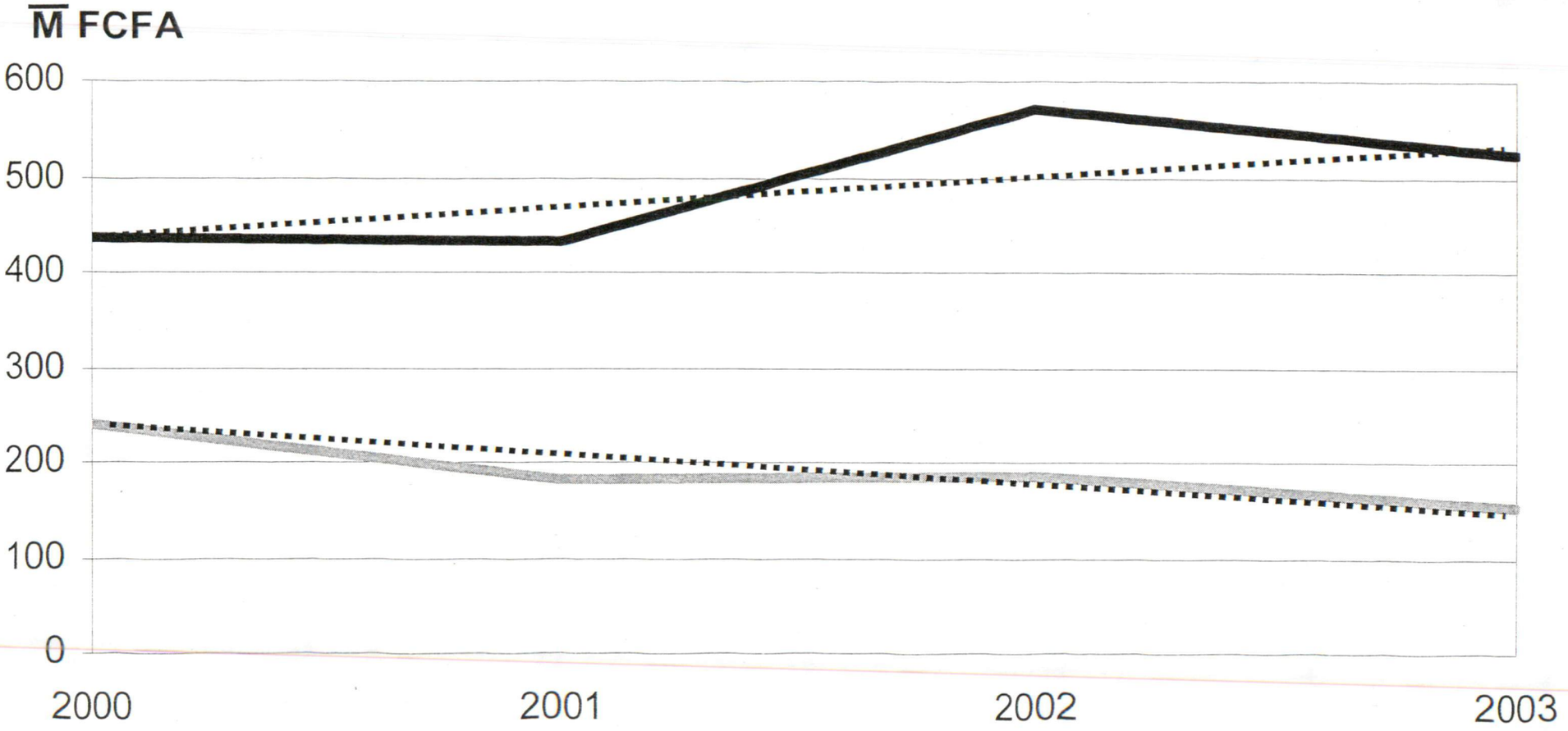
Honoraires enseignants du groupe EIER-ETSHER

Honoraires vacations extérieures

ANNEXE X

graphique représentant les évolutions des résultats du CEFOC

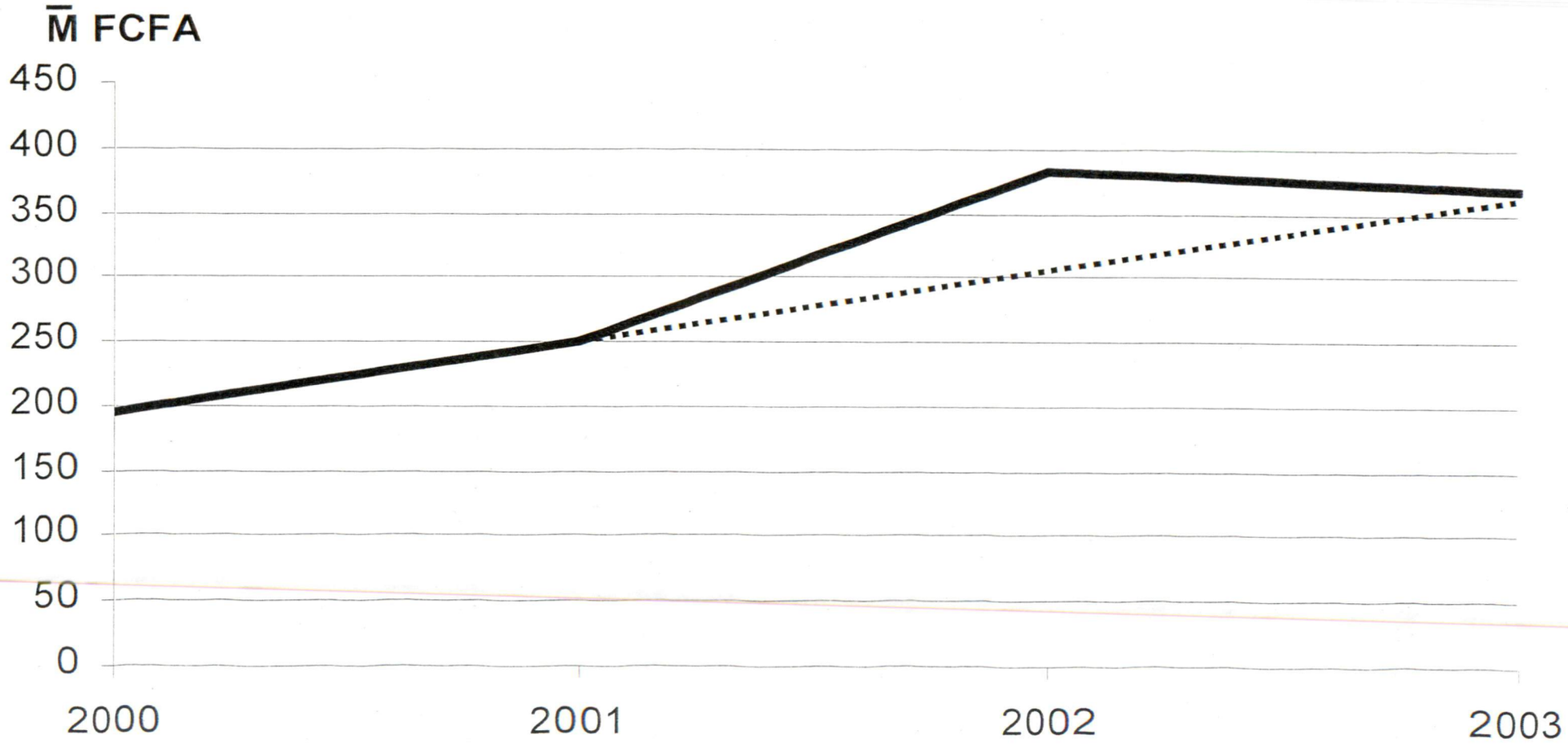
VARIATIONS DU CHIFFRE D'AFFAIRES ET DES BOURSES



Le chiffre d'affaires augmente malgré une diminution des bourses

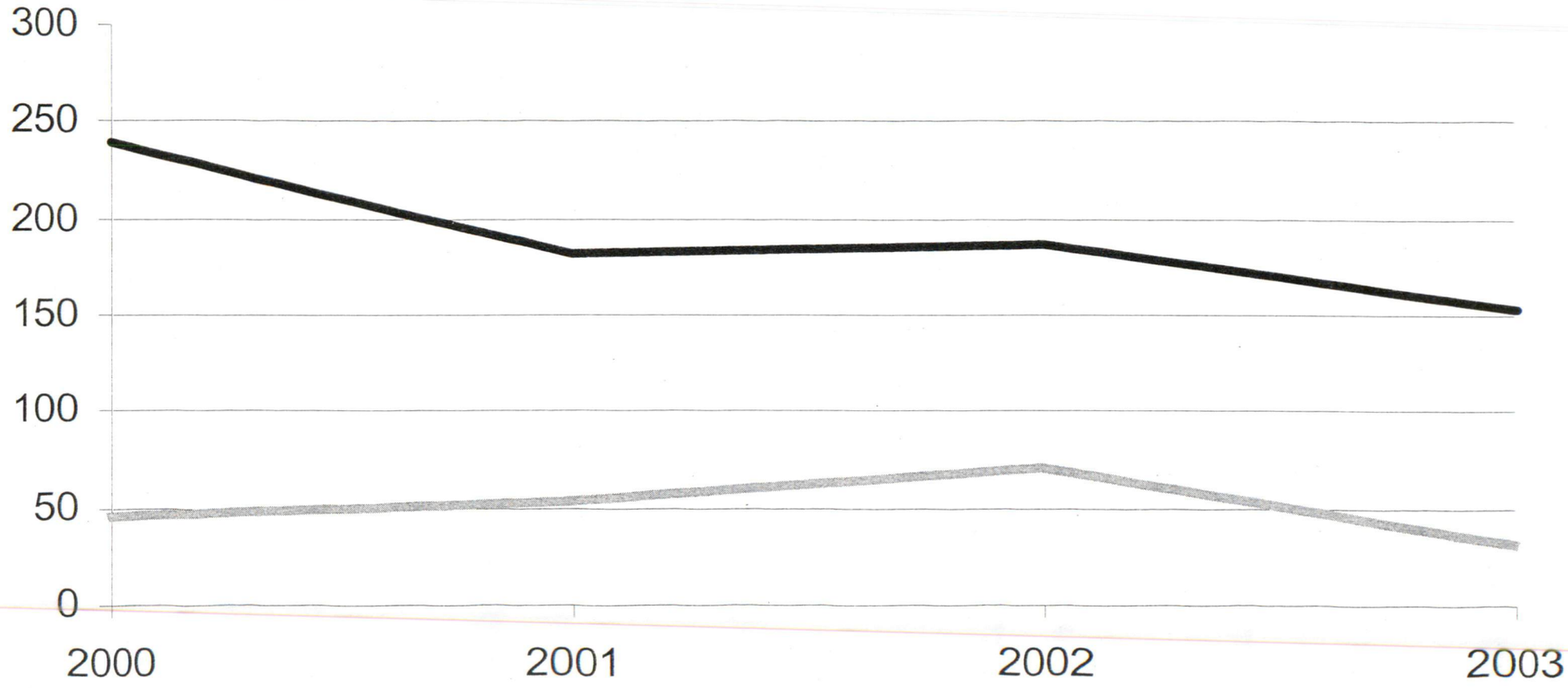
CEFOC – avril 2004

EVOLUTION DES RECETTES COMMERCIALES (période 2000 - 2003)



Le CEFOC progresse vers un centre de profit

EVOLUTION DES BENEFICES PARALLELEMENT AUX BOURSES



Le CEFOC reste bénéficiaire malgré un retrait des bourses

CEFOC – avril 2004

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

RAPPORT D'ACTIVITES

CFPI 2003-2004

Avril 2004

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU GROUPE DES ECOLES EIER-ETSHER

DOUALA 26 AVRIL 2004

RAPPORT D'ACTIVITES CFPI 2003/2004

Rappel

Depuis 1990, la CFPI, Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie, rattachée au groupe des écoles inter-Etats EIER/ETSHER, fonctionne comme un bureau d'études, ce qui lui permet de donner aux jeunes diplômés une première expérience professionnelle. Encadrés par des professeurs des écoles, les jeunes ingénieurs et techniciens supérieurs réalisent directement et sont responsabilisés sur les opérations, les nombreux domaines qui composent le génie rural.

Dans un contexte de désengagement des Etats d'un certain nombre de fonctions, les débouchés professionnels des élèves et étudiants se sont modifiés. En effet, alors que la majorité des jeunes diplômés était intégrée aux différents ministères ou dans les organismes de développement parapublics, à partir de la décennie 90, ceci n'a plus été le cas. La nécessité d'une plus grande professionnalisation pour rentrer dans le secteur privé (bureau d'études, entreprises, etc.) s'est fait sentir. C'est pour répondre à ce souci que la cellule de formation professionnelle à l'ingénierie, CFPI, a vu le jour au sein du groupe EIER-ETSHER.
La CFPI, afin de mieux répondre aux besoins des Etats membres, a donc été créée avec un triple objectif :
- donner aux jeunes ingénieurs et techniciens supérieurs sortant des écoles une première expérience professionnelle dans un bureau d'étude ;
- donner aux enseignants des deux écoles EIER/ETSHER des occasions d'exercer leur métier sur des cas réels de terrain et de pouvoir ainsi rester en contact avec ceux-ci, mais aussi de disposer d'exemples concrets pouvant illustrer leur enseignement ;
- créer une structure d'appui technique et méthodologique aux opérateurs du développement dans les domaines de compétence des écoles.

1 Jeunes Diplômés

La promotion 2002/2003 se composait ainsi :

Nom et prénom	Pays	Nb d'années*
Ingénieur EIER/CFPI		
Mr LAWANE GANA Abdou	Niger	seconde
Mr ABDOU Aboubacar	Niger	première
Mr LAOUKPASSI Tiligaba	Togo	première
Mr LELO BATOUKANA Vivaldy	Congo	première
Mr OUEDRAOGO Ambroise**	Côte d'Ivoire	première
Technicien supérieur ETSHER/CFPI		
Mlle LAKTE Pe tsesme afi	Togo	seconde
Mr BETSIGUI BEKOA Michel	Cameroun	première
Mr SEBRE Ayouba	Burkina Faso	première
Mr ALASSANE Sanni	Bénin	première
Mr KPEKPASSI Zarifou Fofana	Togo	première

* chaque année deux personnes (un ingénieur et un technicien supérieur) sont gardées une seconde année pour faire la transition avec la promotion suivante et faire également le lien sur des opérations qui se déroulent sur deux ans.

** Mr OUEDRAOGO a fait seulement 5 mois à la CFPI puisqu'en cours d'année il a été recruté par une importante entreprise internationale de construction de routes.

A ce jour, parmi les 10 jeunes diplômés de la promotion 2002-2003 de la CFPI, 2 sont restés une seconde année à la CFPI, un a repris une formation et les 7 autres sont actuellement employés pour la plupart dans des bureaux d'études.

2 Opérations

N°	Nom	Domaine	Détail prestations
03.01	APD barrage Koubri	Aménagement hydroagricole	Dossier de réhabilitation de barrages en terre
03.02	Programme test motopompe API!PAC	Aménagement hydroagricole	Test des caractéristiques et performances au banc hydraulique de petites motopompes (projet Banque mondiale)
03.03	Projet de développement centre-ouest aspect environnement	Elaboration de projet - environnement	Appui d'un bureau d' étude burkinabé sur le volet environnemental de la définition d'un projet de développement
03.04	Appui étude CONAGESE	Appui-Expertise sur étude	Etude sur l'impact des aménagements de conservation des eaux et des sols
03.06	St Viateur extension	Génie Civil	Etude de la construction de 8 salles de classes R+1, APD + DCE
03.07	AEP Niger Bétas	Approvisionnement eau potable	Appui en socio économie et en AEP d'un bureau nigérien pour la réalisation de 66 mini AEP
03.09	Appui APPIA	Aménagement	Appui au projet amélioration des performances

		hydroagricole	des périmètres irrigués en Afrique de l'Ouest (Burkina, Mali, Niger, Sénégal et Mauritanie)
N°	**Nom**	**Domaine**	**Détail prestations**
03.10	Faculté d'agronomie de Niamey	Appui à l'insertion professionnelle	Au Niger supervision sur site de 25 jeunes diplômés en première expérience professionnelle
03.11	Brakina eaux usées	Assainissement	Etude pour la mise aux normes des rejets des eaux usées de l'entreprise Brakina
03.12	Projet CEAS maraîchage	Aménagement hydroagricole	Etude et contrôle travaux en liaison avec un projet FAO de l'irrigation à faible coût 'un périmètre maraîcher
03.13	Etudes géotechniques interconnection	Génie civil - géotechnie	Réalisation des essais géotechniques des sites d'implantation des pylônes électriques pour le dossier d appel d offre
03.14	Seuil Koro APD	Aménagement hydroagricole	Réalisation d'études pour un seuil de dérivation stade APD et DCE
03.17	Mabucig eaux usées	Assainissement	Etude pour la mise aux normes des rejets des eaux usées de l'entreprise Mabucig
03.18	Expertise seuils rizicoles Boulgou	Aménagement hydroagricole	Réalisation d'études pour la réhabilitation de deux seuils rizicoles en partie détruits stade APD et DCE
03.19	Aménagement de cours d'eau et bas-fond de la Komondjari	Aménagement hydroagricole, gestion intégrée des ressources en eau	Définition du schéma directeur des eaux de surface de la province de la Komondjari
03.22	Etude aménagement Kaibo	Aménagement hydroagricole	Réalisation d'études pour la réalisation de 3 aménagements de bas-fonds rizicoles (70 ha) stade APD et DCE
03.23	Expertise HACCP	Audit dans le domaine agro-alimentaire	Audit et formation pour le ministère de la pêche au Togo (HACCP)
03.25	Mission d'évaluation PGTF2	Audit de projet de développement	Audit de projet de développement au Niger, volet génie rural
03.26	Barrage de ZIDRE	Aménagement hydroagricole	Réalisation d'un complément-actualisation d'une étude pour un barrage en terre à vocation pastorale
03.27	Suivi travaux St Viateur lot 2	Génie Civil	Suivi-contrôle du chantier de construction de 8 salles de classes R+1
03.29	Appui GAI	Génie énergétique	Appui d'un bureau d'étude dans la réalisation d'une étude sur du courant moyenne tension
03.35	Bâtiment club hippique l'Etrier	Génie Civil	Etude de la réhabilitation-reconstruction du centre équestre en BTC
03.37	Maison de l'enfance à Kongoussi	Génie Civil	Etude de la construction du complexe maison de l'enfance et de la famille du Bam en BTC APD + DCE
03.38	APA construction maison pour délinquants Etudes	Génie Civil	Etude de la construction du centre d'accueil pour jeunes délinquants à Laye en BTC APD + DCE
03.39	APA construction maison pour délinquants Contrôle	Génie Civil	Contrôle du chantier de construction du centre d'accueil pour jeunes délinquants à Laye en BTC APD + DCE
03.43	Voyage d'étude PADDAB	Aménagement hydroagricole	Définition et encadrement d'un voyage d'études sur des aménagements rizicoles de bas-fonds
03.45	Essais résistance Bornes topographiques	Génie Civil - géotechnie	Contrôle géotechnique de la résistance de 1300 bornes topographiques

Soit 27 opérations principalement dans les aménagements hydro-agricoles et le génie civil, mais aussi l'environnement, le génie énergétique, l'assainissement et l'eau potable et audit divers.
Les bénéficiaires sont des structures privées essentiellement pour le génie civil, des projets pour les aménagements hydro-agricoles et des bureaux d'études pour les appuis et audits spécifiques.
La zone géographique est principalement le Burkina Faso mais 4 opérations ont eu lieu en Afrique de l'Ouest : Niger, Mali, Sénégal et Togo.

3 Aspects financiers

le montant des marchés varie de 500.000 à 28.000.000 FCFA
Bilan financier
Sur l'année civile 2003
Le chiffre d'affaire se monte à **140 millions** de FCFA, soit une augmentation de près de **21 %** par rapport à l'année 2002
Pour ce qui est du bénéfice, il approche **56 millions** de FCFA, soit une augmentation de plus de **40 %** par rapport au bénéfice de l'année 2002.

4 Spécificités de l'année 2003/2004

L'année 2003 s'est caractérisée par :

- Un nombre de jeune diplômés important (10), supérieur à celui des années précédentes,
- Un nombre d'opérations très importants (30),
- Des domaines d'opérations bien diversifiés qui englobent pratiquement toutes les spécialités du GEE,
- Une restructuration de l'équipe de direction par le recrutement d'un chargé de mission en vue de la constitution du binôme directeur-directeur adjoint en prévision du départ de l'assistant technique du MAE, actuellement directeur de la CFPI, (départ prévu pour fin 2004). Une secrétaire à mi-temps a été aussi recrutée pour faire face au surcroît de travail imposé par le nombre important d'opérations.

5 Perspectives et orientations 2004-2006

a) Diversification des domaines d'intervention

b) Extension des interventions de la CFPI dans tous les pays membres des Ecoles .

c) Poursuite de la forte tendance à un appui aux bureaux nationaux locaux pour renforcer leurs capacités.

d) Autres orientations à confirmer dans le temps :

- Etendre le partenariat avec les actions de la coopération décentralisées au Burkina Faso
- Entreprendre la rédaction d'un guide du technicien-ingénieur du génie rural sur la conduite d'études

- Adopter une démarche de normalisation ISO pour des prestations standardisées

Ouagadougou, le 27 janvier 2004

DR/AHM/ad
07/04/04

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU GROUPE DES ECOLES EIER-ETSHER
DOUALA – 26 AVRIL 2004
RAPPORT D'ACTIVITES - RECHERCHE 2003

1. Introduction

Les activités de recherche sont menées au niveau de 4 groupes de recherche composés d'équipes pluridisciplinaires. Ces activités ont connu au cours de l'année 2003 davantage d'intensités.

Participent dans les équipes, outre les enseignants et chercheurs du Groupe EIER-ETSHER et les étudiants doctorants et stagiaires d'origines diverses, des chercheurs du CREPA, du CNRST du Burkina Faso, de l'Université de Ouagadougou et des cadres des Ministères chargés de l'eau et de la santé du Burkina Faso.

L'ensemble des travaux de recherche sont conduits en partenariat avec des institutions d'enseignement supérieur et de recherche du Nord et du Sud.

Au cours de l'année 2003, les activités de diffusion de l'information scientifique se sont renforcées.

2. Les travaux des groupes de recherche

2.1 Equipement et Gestion de l'Eau et des Déchets en milieu Urbain

Objectif

Les travaux de cette équipe ont pour objectif de contribuer à l'amélioration des connaissances et d'étudier de nouvelles technologies et approches pour favoriser l'accès à l'Eau Potable et à un service d'Assainissement correct des populations et pour une gestion efficiente de l'espace urbain

Champs d'action

Les principaux domaines couverts sont l'approvisionnement et le traitement d'eau potable, le traitement des eaux usées et la gestion des eaux pluviales, la gestion et la valorisation des déchets solides et liquide en agriculture urbaine.

L'équipe a clôturé en début 1993, le programme de recherche sur l'analyse des performances épuratoires et des conditions d'exploitation des stations de lagunage dans 6 pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre en collaboration avec le CEREVE (laboratoire français commun à l'ENPC et à l'ENGREF) et dans le cadre du Programme Solidarité Eau. Un rapport scientifique a couronné le travail.
L'étude comparée des performances épuratoires des différentes filières de traitement par lagunage se poursuit à l'EIER.

Une thèse de doctorat (H. Kouanda) sur la gestion des boues de vidange a démarré en début 2003 en collaboration avec l'EPFL, l'EAWAG (Suisse) et le CREPA.

Une thèse de doctorat (K. Denyigba) sur l'élimination des pathogènes dans les bassins de lagunage a démarré en fin 2003 en collaboration avec l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées (France).

La thèse de doctorat sur le traitement des eaux usées par lagunage à mosaïques hiérarchisées des écosystèmes aquatiques (J. Wethé) est en cours de finition (mars 2004) en collaboration avec la FUL (Belgique).

Une thèse de doctorat (S. Kenfack) sur le traitement photochimique des polluants organiques persistants dans les eaux en région sahélienne est en cours depuis 2002 en collaboration avec le FNRS et l'EPFL (Suisse) et le CSRS (Côte d'ivoire).

Une thèse de doctorat (M. Kientga) sur la contribution des SIG à la maîtrise des risques sanitaires en milieu urbain appliquée à la gestion des déchets à Ouagadougou est en cours depuis 2002 avec le FNRS et l'EPFL (Suisse) et le CSRS (Côte d'Ivoire).

Le Groupe EIER-ETSHER renforce ses activités de recherche et consolide sa position de leader en Afrique Subsaharienne dans les domaines du traitement des eaux usées par lagunage et la réutilisation des eaux usées en Agriculture Urbaine en partenariat avec l'Institut Africain de Gestion Urbaine, la Commune de Ouagadougou et des institutions de recherche en France et en Suisse.

La station de lagunage du CAMPUS a été entièrement rénovée et organisée en 4 filières de traitement représentant tous les types de lagunage. Avec la toute nouvelle station de lagunage de la ville de Ouagadougou dont le suivi scientifique a été confié par l'Office National de l'Eau et de l'Assainissement au Groupe EIER-ETSHER, les chercheurs du Groupe et les étudiants et stagiaires d'origine africaine et autres, disposent d'un cadre complet de recherche sur toute la filière des eaux usées.

Les thèmes de recherche en cours

- Epuration des eaux usées par lagunage: Performances épuratoires – Modélisation
  Responsable: Amadou Hama MAIGA
  Avec deux thèses en cours : K. Denyigba et J. Wethé
- Gestion des stations de lagunage sous climat sahélien et des boues de vidange des fosses et valorisation des sous produits en agriculture urbaine
  Responsable: Joseph WETHE
  Avec une thèse en cours : H. Kouanda
- Traitement photochimique des polluants organiques persistants dans les eaux en région sahélienne
  Responsable: César PULGARIN (EPFL Suisse)
  Avec une thèse de S. Kenfack
- Contribution des SIG à la maîtrise des risques sanitaires en milieu urbain: Application à la gestion des déchets à Ouagadougou
  Responsable: Mathieu KIENTGA : en thèse
- Traitement des eaux naturelles par préfiltration sur gravier et filtration lente sur sable
  Responsable: Amadou Hama MAIGA
- Etude sur pilote de la desserte d'eau par postes de distribution collective d'eau
  Responsable: Amadou Hama MAIGA

2.2 Aménagement des Terres et des Eaux

Objectif

Les travaux de l'équipe ont pour objectif de mieux comprendre l'impact des changements climatiques et des activités anthropiques sur les sols et les eaux et développer des outils adaptés pour la petite irrigation et la gestion des eaux au Sahel.

Champs d'action

Les domaines couverts sont l'Irrigation-drainage, l'hydrologie, l'hydrogéologie, l'érosion et l'agronomie.

L'équipe travaille depuis plusieurs années sur l'impact du changement climatique sur l'environnement et les ressources naturelles (conservation des eaux et des sols, hydrologie) et sur la petite irrigation.

Le programme de recherche sur le "potentiel d'utilisation conjointe des eaux de surface et des eaux souterraines" pour la petite irrigation, appuyé par la FAO en cours depuis 6 ans en partenariat avec les directions nationales chargées de l'équipement rural au Burkina Faso, Mali et Niger s'achève en 2004. Deux séminaires internationaux de présentation des résultats ont eu lieu en 2002 et 2003 à Ouagadougou.

Le programme de recherche sur la régionalisation des données hydrologiques en Afrique de l'Ouest se poursuit à travers l'UMR Hydrosciences en collaboration avec l'IRD et le CEMAGREF d'Anthony.

Les volets érosion et hydrologie de surface des activités de recherche intègrent désormais le programme international de recherche AMMA (Analyse Multidisciplinaire de la Mousson Africaine) sous l'appellation de ICCE-BF.

Le Groupe EIER-ETSHER est membre du Comité Africain de suivi du programme AMMA.

Une thèse de doctorat (D. Niang) sur le fonctionnement hydrique de différents types de formations éoliennes en milieu sahélien burkinabé est en cours depuis début 2003 en collaboration avec l'EPFL (Suisse).

Les thèmes de recherche en cours

- Potentiel de l'utilisation des eaux de surface et des eaux souterraines pour la petite irrigation en zone sahélienne
  Responsable: Amadou KEITA

- Fonctionnement hydrique des différents types de formations éoliennes en milieu sahélien.
  Responsable: Hamma YACOUBA
  Avec une thèse en cours : D. Niang

- Impacts des changements climatiques sur le processus de dégradation de l'environnement et sur les ressources en eau au Burkina Faso
  Responsable : Hamma YACOUBA

- Variabilité climatique et cycles hydrologiques en Afrique de l'Ouest.
  Responsable : Amadou Lamine MAR

2.3 Environnement et Gestion des Ressources Naturelles

Objectif

Les travaux de cette équipe ont pour objectif de comprendre la dynamique de dégradation des paysages et de l'environnement due aux activités anthropiques et leurs conséquences sur les écosystèmes terrestres et aquatiques et sur la santé des populations en Afrique de l'Ouest.

Champs d'action

Les domaines couverts sont l'écologie terrestre des milieux dégradés en Afrique Tropicale, l'écohydrologie en zone tropicale, la dynamique Eau-Santé-Environnement, l'hydrologie

Le programme de recherche appuyé par le CRDI sur l'analyse des risques sanitaires pour les populations riveraines des retenues d'eau au Burkina Faso commencé en fin 2002 se déroule selon la "démarche écosystémique à la santé" par laquelle tous les acteurs jouent un rôle majeur dans la recherche. Le rapport à mi-parcours est en cours de finalisation.

L'équipe travaille également sur l'évaluation des risques de dégradation des ressources en eau des petites retenues par eutrophisation ou par transports solides en fonction des conditions environnementales, les activités anthropiques et le climat. Ce volet s'intègre désormais dans le programme international de recherche GLOWA coordonné par l'IWMI.

Une thèse de doctorat (F. Bagayogo) sur les impacts des activités anthropiques et du changement climatique sur les écoulements d'un petit bassin versant à l'Est du Burkina Faso est en cours avec le (GEF (Bonn).

Les thèmes de recherche en cours

- Etude de la dégradation des paysages des régions sahéliennes : cas du bassin supérieur du Nakembé au Burkina Faso
  Responsable: Samuel YONKEU

- Risques sanitaires pour les populations humaines riveraines des petites retenues d'eau en Afrique de l'Ouest : cas du barrage de Itenga
  Responsable : Samuel YONKEU

- Eutrophisation et comblement des petites retenues d'eau en Afrique de l'Ouest, étudiés en zone sahélienne du Burkina Faso et en zone tropicale humide de Côte d'Ivoire
  Responsable : Amadou Hama MAIGA

- Impact des activités anthropiques sur les écoulements dans les plans d'eau de l'est du Burkina Faso
  Responsable : Samuel YONKEU
  Avec une thèse en cours : F. Bagayogo

2.4 Adaptation et Applications Technologiques

Objectif

Les travaux de ce groupe ont pour objectif de contribuer à l'amélioration des méthodes traditionnelles de production et de valorisation des produits locaux.

Champs d'action

Les principaux domaines couverts sont les énergies renouvelables, les techniques d'extraction et conservation des produits de consommation à caractère commercial, la transformation des produits post-récoltes et des produits végétaux naturels.

Le programme de recherche-développement sur l'extraction optimale et la valorisation du karité démarré en début 2003 se poursuit en collaboration avec l'ONG Burkinabé SICAREX, l'ONG Français le GRET et diverses institutions françaises (financement Commission Européenne).

Des travaux sur les produits agricoles roulés ont commencé en fin 2002 en partenariat avec le CIRAD et le CNRST (IRSAT).

Les thèmes de recherche en cours

- Valorisation technique et économique du karité au Burkina Faso.
  Responsable : Yézouma COULIBALY

- Amélioration du système d'approvisionnement en céréales des petites et moyennes entreprises de transformation en Afrique de l'Ouest.
  Responsable : Yézouma COULIBALY

- Séchage solaire des fruits en zone sahélienne
  Responsable : Yézouma COULIBALY

3. Le Conseil Scientifique

Le Conseil Scientifique du Groupe EIER-ETSHER s'est réunie en session constitutive le 31 mai 2002 à l'EIER. Au cours de cette session, il a adopté ses statuts et règlement intérieur. Il est composé de 8 membres provenant d'institutions de l'enseignement supérieur et de recherche ainsi que des agences de développement du Nord et du Sud.

Le Conseil est présidé par le Directeur Général du CNRST du Burkina Faso.

Le Conseil s'est réuni en sa deuxième session le 28 octobre 2003 à l'EIER. Il a analysé et approuvé les orientations scientifiques et les programmes de recherche du Groupe EIER-ETSHER pour la période 2003-2006.

4. Organisations scientifiques et professionnelles de l'eau et de l'environnement

Le Groupe EIER-ETSHER participe dans différents réseaux scientifiques et de professionnels dont les principaux sont cités ci-après :

Commission Internationale de Génie Rural : CIGR

Le Groupe EIER-ETSHER est membre de la CIGR et du Bureau de la Section I "Ingénierie des Eaux et des Sols". Il joue ainsi le rôle de représentation régionale pour l'Afrique de l'Ouest et Centrale de la CIGR. Le Groupe a organisé avec la CIGR la 5ème Conférence Inter-Régionale sur l'Eau et l'Environnement en novembre 2002 (160 participants de 20 pays et 3 continents) et a participé au comité scientifique international de la 6ème conférence tenue à Albacète (Espagne) en septembre 2003.

Association Africaine de l'Eau : AAE (ex UADE)

Le Groupe EIER-ETSHER est membre de l'AAE et de son Conseil Scientifique et Technique au niveau duquel il assure le lien entre les préoccupations des professionnels et les besoins de formation et de recherche dans les domaines de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement. Il a participé en octobre 2003 à Accra au Conseil Scientifique et Technique de l'Association ainsi qu'au 12ème Congrès en février 2004 à Accra.

Association Régionale pour l'Irrigation et le Drainage en Afrique de l'Ouest : ARID

Le Groupe EIER-ETSHER est membre fondateur de l'ARID dont il assure le Secrétariat. L'ARID qui regroupe une vingtaine de pays s'affirme de plus en plus comme cadre d'échanges entre professionnels, enseignants et chercheurs dans les domaines de l'eau agricole.

Le programme APPIA (Amélioration des Performances des Périmètres Irrigués en Afrique) démarré en 2002 est réalisé par le Groupe EIER-ETSHER en collaboration avec l'ARID et couvre une dizaine de pays en Afrique de l'Ouest.

APPIA découle des résultats d'un programme de recherche sur les "Bonnes Pratiques dans les Périmètres Irrigués", réalisé à l'EIER pendant 5 ans (1997 à 2002) dans 5 pays du Sahel dans le cadre d'une collaboration avec la FAO, la Banque Mondiale et l'IPTRID.

Partenariat Mondial de l'Eau : GWP

Le Groupe EIER-ETSHER est membre du GWP. IL est membre du Comité de Pilotage du Partenariat Ouest Africain de l'Eau en tant que représentant des institutions de formation et de recherche et a pris part à la rencontre de celui-ci à Cotonou en octobre 2002. Il assure la présidence du Réseau Ouest-Africain de Renforcement des Capacités en Gestion Intégrée des Ressources en Eau (WANet) et a organisé la 2ème réunion du Comité de Pilotage de WANet en novembre 2003 à Ouagadougou.

Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur : CAMES

Le Groupe EIER-ETSHER mène pour le CAMES une étude prospective dans les pays membres de cette organisation en vue de la création d'un Comité Technique Spécialisé pour les Sciences de l'Ingénieur.
Le résultat de cette étude sera présenté aux prochains Comités Consultatifs Internationaux du CAMES en juillet 2004 à Cotonou. A l'issue de cette étude, le Groupe devra intégrer le CAMES et soumettre le dossier des enseignants chercheurs pour inscription sur les listes d'aptitude.

Agence Universitaire de la Francophonie :

Le Groupe EIER-ETSHER est CRESA Hydraulique Agricole. De plus, il est membre du Secrétariat Francophone de l'Association Internationale des Etudes d'Impact sur l'Environnement pour le compte de l'Afrique de l'Ouest et Centrale et participe aux colloques annuels organisés par ce réseau.

5. Programmes divers d'appui au développement

- APPIA : "Amélioration des Performances des Périmètres Irrigués en Afrique" ; couvrant une dizaine de pays en Afrique de l'Ouest et collaborant avec un programme similaire pour les pays d'Afrique de l'Est
- VOLTA HYCOS : préfigurant la création d'une Agence des Bassins des Voltas. Ce programme, basé à l'EIER, associe les Gouvernements du Burkina Faso et du Ghana, l'OMM, l'IRD, le Groupe EIER-ETSHER

6. Activités de diffusion de l'information scientifique

- Journée Scientifique : la deuxième édition des journées scientifiques du Groupe EIER-ETSHER a eu lieu le 30 mai 2002. Elle a réuni une centaine de participants venus des écoles et des institutions scientifiques d'enseignement supérieur, des agences de développement, des bureaux d'études et des partenaires au développement basés au Burkina Faso. Vingt trois (23) communications orales ou en poster ont été présentées, toutes découlant des programmes de recherche au niveau du Groupe EIER-ETSHER. La 3ème édition est prévue pour novembre 2004.
- La revue "Sud Sciences et Technologie" : sortie des N° 10 ; juin 2003 et 11 ; décembre 2003. SST est une revue semestrielle unique en Afrique de l'Ouest et Centrale francophone dans les domaines de l'eau et de l'environnement publiée par le Groupe EIER-ETSHER. Elle est tirée en 500 exemplaires et diffusée au niveau des Universités, institutions de recherche, agences de développement en Afrique et en Europe.
- Consultation d'experts sur la petite irrigation (10 – 12 novembre 2003) ayant réuni une cinquantaine de participants venus d'une dizaine de pays et d'organisations internationales, organisée par le Groupe EIER-ETSHER et l'ARID en collaboration avec la FAO.

7. Principaux partenaires scientifiques

- Suisse : EPFL (Lausanne), ITS (Bâle), EAWAG (Dubendorf)
- France : IRD (Montpellier et Ouaga), CIRAD (Montpellier et Ouaga), CEREVE (Marne la Vallée), ESIP (Poitiers)
- Canada : CRDI
- Burkina Faso : CNRST, CREPA, Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques, Ministère de la Santé, ONEA, Mairie de Ouagadougou.
- Côte d'Ivoire : CSRS
- International : IWMI, FRIEND-AOC, CIGR, AAE, ARID, FAO, IAGU

8. Réseaux des Amicales d'Anciens Elèves

Après une expérience plutôt mitigée de 6 ans avec le réseau des Hommes Relais, le Groupe EIER-ETSHER a encouragé la création dans les Etats des associations et amicales dans anciens élèves. Ces Amicales ont pu être créées dans tous les pays en fin 2002. Un séminaire atelier a réuni à Cotonou en novembre 2002 la Direction du Groupe avec les présidents des Amicales et les Hommes Relais sortants. Au cours de cette rencontre, des projets de statut et de règlement intérieur ont été arrêtés pour les Amicales. Un cour sur le lobbying leur a été délivré. Ce séminaire a enfin consacré la fin de la mission des Hommes Relais et le lancement du réseau des Amicales.

9. Publication du Groupe au cours de la période 2002-2003

Cette liste ne contient pas les communications lors des journées scientifiques du Groupe (23)

A. H. Maiga, J. Allorent, K. Denyigba : "Eutrophisation des petites retenues d'eau en Afrique de l'Ouest", étudiée sur le barrage de la Lobo en Côte d'Ivoire : 4ème Congrès de FRIEND, Cape Town mars 2002

A. Keita, N. V. Leeuwen : "Expérimentation d'un système d'arrosage à faible coût : le système pompe à pédales – rampe à goutteurs, SST / EIER-ETSHER N° 08 juin 2002

Y. Kespern, B. Ouédraogo : "Les tranches d'infiltration, une technique alternative pour la collecte et l'infiltration des eaux pluviales : cas d'étude à Tanghin au Burkina Faso", SST / EIER-ETSHER N° 08 juin 2002

E. S. Traoré, A. Coulibaly : "Application des ensembles flous dans la prise de décision en gestion durable d'un réservoir d'eau : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

A. H. Maiga, K. Denyigba : "Transports solides et eutrophisation des plans d'eau : une menace réelle pour les petites retenues en Afrique de l'Ouest : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

H. Yacouba, D. E. C. Da, S. Yonkeu : "Caractérisation du ruissellement et de l'érosion hydrique dans le bassin supérieur du Nakembé (Burkina Faso) : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

A. H. Maiga, J. Wethé, M. Seidl, J. M Mouchel, A. Dembélé : "Valorisation des sous produits de lagunage en Afrique de l'Ouest et du Centre : analyse comparative des pratiques dans 6 pays ay Sud du Sahara" : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

S. Yonkeu, J. Wethé, A. H. Maiga, M. Mampouya, A. Dembélé, C. Djeufo, F. Bagayoko : "Impact des activités productrices sur la santé des populations autour du barrage de Yitenga" : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

S. Yonkeu, J. Wethé, A. H. Maiga, M. Mampouya, A. Dembélé, M. Chaïbou, A. Djotsa, F. Bagayoko : "Conséquences des modifications de l'environnement du barrage de Yitenga sur la santé de l'écosystème et des populations riveraines" : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

T. Tamoussi, A. Mermoud, H. Yacouba : "Etude des pertes d'eau et de nitrate sous culture d'oignon irriguée en zone semi-aride Ouest Africaine" : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

M. L. Compaore, H. Yacouba, M. Diallo : "Stratégies paysannes de mise en valeur des bas-fonds aménagés en situation de pénurie d'eau : cas de Tintoulou au Burkina Faso" : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

K. Denon, D. Diarra, F. Blanchet : "Possibilités d'utilisation des données hydrologiques (bassin versant du fleuve Niger) en temps réel pour l'amélioration de la submersion contrôlée à l'Office du Niger / Ségou" : Envirowater 2002, EIER-ETSHER / CIGR, novembre 2002

E. S. Traoré, H. yacouba, A. H. Maiga : "Improving Gis date models capabilities to manage uncertainty and vagueness as fuzzy information" : Envirowater 2003, CREA-UCLM, Albacete (Spain), sept. 2003

A. Biaou, P. Hubert, D. Schertzer : "Fractals, multifractals et prévisions des précipitations" : SST / EIER-ETSHER N° 10, juin 2003

A. L. Mar, P. Gineste, M. Hamata, G. Mahé : "Modélisation dibit-durée-fréquence appliquée à des bassins versants de grande taille du Burkina Faso" : SST / EIER-ETSHER N° 11, décembre 2003

A. Karambiri, O. Riboulzi : "Caractérisation des évènements averses crues et de l'érosion hydrique à l'échelle d'un petit bassin versant pastoral sahélien (Nord du Burkina)" : SST / EIER-ETSHER, N° 11 décembre 2003

2ie 1156

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

32ème CONSEIL D'ADMINISTRATION

26 AVRIL 2004

DOUALA – CAMEROUN

PRESENTATION
DES PROJETS DE STATUTS DES PERSONNELS ET DES REGLEMENTS INTERIEURS

Avril 2004

I. INTRODUCTION

La création de l'Ecole inter-Etats d'ingénieurs de l'équipement rural (EIER) et celle de l'Ecole des techniciens supérieurs de l'hydraulique et de l'équipement rural (ETSHER) datent, respectivement, de 1968 et de 1973. Au début, ces deux institutions interafricaines, basées au Burkina Faso, étaient dirigées par des administrations indépendantes, bien que régies par le même conseil des ministres. Aujourd'hui, 14 Etats membres (Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Centrafrique, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo) se sont regroupés pour former le Groupe des Ecoles EIER-ETSHER. A leur création, leur vocation était la formation de cadres polyvalents (techniciens supérieurs et ingénieurs) destinés à exercer dans le domaine du génie rural, au sein des administrations nationales et du secteur parapublic, marchés de l'emploi de leurs diplômés. Depuis la fin de la décennie 80, le marché de l'emploi est en quasi totalité situé hors secteur public et parapublic.

Leur standard pédagogique ne rencontre aucune concurrence mais leur situation financière est fragile du fait de l'irrégularité du paiement par les Etats des contributions aux frais de scolarité de leurs ressortissants.

En dépit de nombreuses tentatives préventives et de mesures de pénalisations, le cumul des arriérés atteint trois années de versement. Certains pays sont chroniquement débiteurs de montants considérables qui atteignent au 31 décembre 2003 1 000 000 000 FCFA. En 1993 puis 1999, les écoles ont même été au bord de la cessation de paiements.

Cette situation alarme de plus en plus les bailleurs de fonds dont certains la considèrent comme un désintérêt manifeste de la part des pays membres. A cette date, les partenaires financent 85 % du budget total du Groupe en investissement et en fonctionnement tandis que les Etats couvrent difficilement les 15 % restant.

La coopération danoise, convaincue du rôle de l'EIER-ETSHER dans leur contribution à la réduction de la pauvreté, en particulier celle du monde rural et péri-urbain, a décidé, après concertation avec les autres bailleurs de fonds, de financer une étude de réformes organisationnelle et institutionnelle du Groupe des écoles. Le principe en a été accepté par le Conseil des ministres en janvier 2001 qui a examiné le cadre institutionnel et de gestion des écoles. Il a reconnu la nécessité d'une refonte institutionnelle en vue de doter le Groupe EIER-ETSHER d'instances qui reflètent l'évolution actuelle du marché de l'emploi des diplômé(e)s des écoles, et de textes statutaires adéquats, permettant de mieux gérer l'Institution.

Le Conseil a en outre confirmé la poursuite du rapprochement des écoles et sa transposition dans les textes statutaires et réglementaires.

II. REFORME ORGANISATIONNELLE

L'objectif de cette réforme était de rapprocher les deux écoles en fusionnant les organes de gestion, en réduisant et en maîtrisant les coûts de fonctionnement, en rationalisant les formations pédagogiques (informatique) tout en préservant les spécificités des deux écoles.

Cette réforme est réalisée avec succès aujourd'hui. Les résultats sont les suivants :

- en interne la culture d'appartenance au Groupe des écoles EIER-ETSHER est partagée par toutes les composantes de la communauté éducative ;
- à l'extérieur, le Groupe des écoles est parfaitement identifié, crédible et lisible ; nos formations ont aujourd'hui un label ;
- une direction générale a été créée, de même que les directions administratives et financières ont été réunies ;
- la répartition des responsabilités, correspondant aux différentes missions d'appui au développement est ventilée en activités clairement définies, selon l'organigramme joint en annexe.

Il n'a été procédé à aucun licenciement. Les mobilités internes ont été encouragées. Plusieurs départs naturels n'ont pas fait l'objet de remplacement.

Conformément à la « décision n°1/CM/EIER-ETSHER/2001 », cette réforme organisationnelle est transposée dans tous les textes statutaires et réglementaires du Groupe EIER-ETSHER.

Bien entendu, après cette période d'assainissement et de gestion, l'optimisation et l'amélioration de l'utilisation des moyens du Groupe seront toujours à la base de la conduite de l'Institution.

III. PRINCIPES D'ELABORATION DES NOUVEAUX TEXTES STATUTAIRES DES PERSONNELS ET REGLEMENTAIRES CONCERNES

Les nouveaux textes ont été rédigés selon les principes suivants :

- référence systématique au Groupe des écoles EIER-ETSHER pour les textes devant prendre en compte le rapprochement des écoles et traduire institutionnellement la réforme organisationnelle ;
- renforcement des spécificités des formations propres à l'ETSHER et de celles propres à l'EIER. L'organigramme général du Groupe et les organigrammes détaillés sont également actualisés.

ANNEXES :

1. **Projet de règlement intérieur des études de l'EIER**
2. **Projet de règlement intérieur des études de l'ETSHER**
3. **Projet de statuts des personnels enseignants du Groupe des écoles EIER-ETSHER**
4. **Projet de statuts des personnels cadres ATS du Groupe des écoles EIER-ETSHER**
5. **Projet de statuts des agents de maîtrise et personnels ATS du Groupe des écoles EIER-ETSHER**
6. **Projet de règlement intérieur des personnels du Groupe EIER-ETSHER**
7. **Organigramme général et organigrammes détaillés (DAF – DE EIER – DE ETSHER – CEFOC – CFPI – RECHERCHE)**

ESSELTE

A4

12
CARD

5 902812 002027

nr. 100202

PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR DES ETUDES DE L'EIER

8 avril 2004

Règlement Intérieur des Etudes de l'EIER
Table des matières

PREMIERE PARTIE - L'ECOLE : ORGANISATION, CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES, DISCIPLINE. 4

TITRE I - GÉNÉRALITÉS 5
Préambule 5
Article 1 : objectifs de l'école 5
Article 2 : implantation de l'école 5
Article 3 : lieux de la formation 5
Article 4 : accueil des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation 5
Article 5 : langue de travail 5

TITRE II - ORGANISATION GENERALE DE L'ÉCOLE 6
Article 6 : direction générale 6
Article 7 : services et départements 6

TITRE III - ORGANISATION DES ÉLEVES INGENIEURS ET DIPLOMES EN FORMATION DE SPECIALISATION 7
Article 8 : l'assemblée générale 7
Article 9 : organe représentatif 7
Article 10 : attribution du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation 7
Article 11 : composition du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation 7
Article 12 : mode d'élection des membres du comité 8
Article 13 : réunion de l'assemblée générale et du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation 8
Article 14 : passation entre comités 8
Article 15 : relations entre la direction générale et le comité 8
Article 16 : relations entre le comité et les services de l'école 9
Article 17 : relations entre les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation et le personnel .. 9

TITRE IV - CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES DES ÉLEVES INGENIEURS ET DIPLOMES EN FORMATION DE SPECIALISATION 10
Article 18 : hébergement 10
Article 19 : restauration 10
Article 20 : commission restaurant 10
Article 21 : régime d'assurance maladie 11
Article 22 : service de santé 11
Article 23 : visite médicale 11
Article 24 : hospitalisation 11
Article 25 : évacuation sanitaire 12
Article 26 : dossier médical 12
Article 27 : décès 12
Article 28 : transport 12
Article 29 : courriers, téléphone 12
Article 30 : organisation d'activités sportives et culturelles 12
Article 31 : bourses 12
Article 32 : prélèvements sur bourses 13
Article 33 : subvention en faveur des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation 13
Article 34 : sorties sur terrain 13
Article 35 : liberté d'opinion 14
Article 36 : manifestations et brimades 14
Article 37 : propagande politique ou confessionnelle 14
Article 38 : tenue 14

Article 39 : bruits 14
Article 40 : équipements 14
Article 41 : absences et retards 15
Article 42 : discipline dans les sorties et visites 15
Article 43 : sanctions disciplinaires 15
Article 44 : conseil de discipline 16
Article 45 : sanctions pédagogiques 16
Article 46 : récompenses 17

DEUXIEME PARTIE – LES ETUDES : FORMATION INITIALE, FORMATION POST- UNIVERSITAIRE DE SPECIALISATION 18

TITRE V - MODALITES D'ADMISSION 19
Article 47 : recrutement 19
Article 48 : organisation des concours et tests 19
Article 49 : dossier des candidats 20
Article 50 : publication des résultats du concours direct 20

TITRE VI - ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS 21
Article 51 : objectifs de la formation 21
Article 52 : durée des études 21
Article 53 : congés en cours d'année 21
Article 54 : programme des études 21
Article 55 : méthodes pédagogiques 22
Article 56 : planification des enseignements 22
Article 57 : stages en cours de formation initiale 22
Article 58 : matériels et fournitures scolaires 22
Article 59 : bibliothèque 23

TITRE VII - SANCTIONS DES ETUDES 24
Article 60 : sanctions des études 24
Article 61 : évaluation des enseignements 24
Article 62 : moyennes requises en fin d'année scolaire 24
Article 63 : redoublement - remise à disposition des états 24
Article 64 : passage en classe supérieure - diplômes 25
Article 65 : dossiers 25

TITRE VIII - ORGANISATION DE LA PEDAGOGIE 26
Article 66 : les instances pédagogiques 26
Article 67 : attributions du conseil pédagogique 26
Article 68 : composition du conseil pédagogique 26
Article 69 : périodicité des réunions du conseil pédagogique 26
Article 70 : attributions du conseil des professeurs 26
Article 71 : composition du conseil des professeurs 27

TROISIEME PARTIE - DISPOSITIONS FINALES 28
Article 73 : modification 29
Article 74 : application 29

PREMIERE PARTIE - L'ECOLE : ORGANISATION, CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES, DISCIPLINE.

TITRE I - GÉNÉRALITÉS

Préambule

L'EIER est une des deux écoles du groupe des écoles EIER-ETSHER.

Le présent règlement s'adresse aux élèves ingénieurs de l'EIER et aux diplômés en formation de spécialisation à l'EIER. Il a pour objet :

- de favoriser les conditions d'un enseignement approprié et d'un travail personnel efficace,
- d'assurer à l'extérieur le renom de l'école et à l'intérieur l'harmonie entre le personnel chargé de la direction générale du groupe, des activités pédagogiques et du fonctionnement et les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation ainsi qu'entre les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation eux-mêmes dans un esprit de respect mutuel.

Article 1 : objectifs de l'école

L'EIER a pour missions :

la formation et le perfectionnement d'ingénieurs aptes à promouvoir et à mettre en oeuvre les infrastructures et les actions nécessaires au développement des Etats membres, l'appui aux actions de développement des Etats membres.

Ces missions peuvent s'élargir à d'autres états non membres.

Pour remplir ces missions, plusieurs activités ont été définies et structurées au sein de l'école. Ce sont :

- la formation initiale d'ingénieurs,
- les formations post-Universitaires de spécialisation,
- la formation continue,
- les travaux de recherche,
- les travaux d'ingénierie et d'expertise,
- l'appui à l'insertion professionnelle.

Article 2 : implantation de l'école

L'école est implantée à Ouagadougou (Burkina Faso).

Article 3 : lieux de la formation

La formation a lieu sur le site de l'école à Ouagadougou (Burkina Faso).

Toutefois, suivant les nécessités de la formation, certains cours, travaux pratiques, travaux dirigés, visites ou conférences pourront être organisés en dehors des limites de l'école. Le présent règlement est applicable dans ce cas ; les élèves ingénieurs de l'EIER et les diplômés en formation de spécialisation seront en plus soumis aux dispositions particulières prévues dans les règlements intérieurs propres à ces établissements.

Article 4 : accueil des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont accueillis à l'école sans distinction de nationalité, d'origine, de confession ou de sexe. Ils sont placés sur un même plan d'égalité et soumis aux mêmes règles et obligations.

Article 5 : langue de travail

La langue de travail est le français mais, dans un souci d'ouverture, afin d'assurer la promotion d'une deuxième langue, l'anglais pourra être utilisé dans certains cas.

TITRE II - ORGANISATION GENERALE DE L'ÉCOLE

Article 6 : direction générale

L'école est dirigée par le directeur général du groupe nommé par le conseil des ministres ou par le président du conseil des ministres sur proposition du conseil d'administration. Il est responsable de la bonne marche de l'établissement tant sur le plan pédagogique que sur le plan administratif et financier.

le directeur général est assisté dans ses fonctions par :

- le directeur des études chargé de superviser l'organisation, la planification et l'évaluation de l'ensemble des activités pédagogiques. Il est en outre responsable du recrutement des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation, de la capitalisation et du développement des outils pédagogiques,
- le directeur de la recherche chargé de la promotion, de la conception et du suivi des activités de recherche. Il assure en outre la coordination des liaisons entre l'école et le milieu socio professionnel,
- le directeur du centre de formation continue (CEFOC),
- le directeur de la cellule de formation professionnelle à l'ingénierie (CFPI),
- le directeur administratif et financier chargé de la conception et de la mise en oeuvre des mesures administratives, financières et de gestion, nécessaires à l'accomplissement des missions de l'école.

Article 7 : services et départements

Les activités spécifiques de l'établissement sont assurées par des départements et services.

Chaque service ou département est placé sous l'autorité d'un cadre.

Les différents services et départements, les personnels qui y sont affectés ainsi que les attributions, les tâches spécifiques de ces personnels sont consignés dans un document intitulé **"organigramme du groupe"** annexé au présent règlement intérieur.

TITRE III - ORGANISATION DES ÉLEVES INGENIEURS ET DIPLOMES EN FORMATION DE SPECIALISATION

Article 8 : l'assemblée générale

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation se réunissent en assemblée générale pour exprimer leurs souhaits ou doléances sur la vie de l'école.

Article 9 : organe représentatif

L'organe représentatif des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation auprès de la direction générale du groupe est le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Article 10 : attribution du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation

Le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation assure :

- la représentation officielle des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation à toutes les réunions et instances relatives à la vie de l'école,
- la coordination entre la direction générale du groupe et les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation,
- la présidence et la rédaction des rapports des assemblées générales,
- la gestion de la subvention allouée aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation,
- la responsabilité de la gestion des équipements mis à leur disposition dans le cadre des activités socioculturelles.

Il veille au respect du présent règlement Intérieur.

Il établit en fin d'année scolaire, un inventaire de ses biens transmis pour être contrôlé et certifié par la direction générale du groupe.

Article 11 : composition du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation

Le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation est composé de 8 membres auxquels peuvent se joindre des assesseurs. Ce comité doit comprendre 6 représentants des élèves ingénieurs et 2 représentants des diplômés en formation de spécialisation.

Ainsi le comité se compose de la manière suivante :

- le président,
- le secrétaire général,
- le trésorier,
- le trésorier adjoint,
- le délégué à l'organisation de la vie scolaire et du cadre de vie,
- le délégué aux affaires sociales,
- le délégué aux affaires culturelles ,
- le délégué aux affaires sportives.

La composition du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation doit respecter autant que faire se peut la parité hommes – femmes.

Article 12 : mode d'élection des membres du comité

L'élection des délégués de chaque promotion a lieu en début d'année scolaire lorsque toutes les promotions sont présentes. Ces délégués sont élus à la majorité simple, à bulletin secret par l'ensemble de la promotion. Lorsque tous les délégués sont élus, l'assemblée générale est convoquée pour entériner la composition du bureau du comité.

Le comité élu est présenté au directeur général du groupe, dès qu'il a été investi par l'assemblée générale.

Le comité est élu pour une année.

Le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation est responsable devant l'assemblée générale qui peut mettre fin à son mandat.

Article 13 : réunion de l'assemblée générale et du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation

Le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation se réunit aussi souvent que les circonstances l'exigent sur convocation de son président.

L'assemblée générale des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation se réunit chaque fois que le besoin s'en fait ressentir et en est exprimé notamment par :

- le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation,
- la direction générale du groupe,
- le directeur des études de l'école.

L'ordre du jour de l'assemblée générale est affiché aux emplacements prévus à cet effet au moins trois jours avant la date de la réunion ; il est par ailleurs communiqué à la direction générale du groupe par le président du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Le secrétariat de l'assemblée générale est assuré par le comité qui dresse ainsi et diffuse les procès-verbaux ou comptes-rendus des différentes réunions. Une copie des procès-verbaux ou comptes-rendus est transmise à la direction générale par le comité.

L'assemblée générale ne peut délibérer valablement que si les 2/3 au moins des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont présents ou régulièrement mandatés.

Article 14 : passation entre comités

A chaque changement de comité, le comité sortant doit, en cédant ses fonctions :

- rendre compte à l'assemblée générale de son exercice,
- faire une passation avec le comité entrant. Cette passation fait l'objet d'un procès-verbal signé par les présidents des deux comités,
- transmettre les éléments de sa gestion et les archives du comité au comité entrant.

Article 15 : relations entre la direction générale et le comité

Afin d'entretenir une bonne harmonie à l'intérieur de l'école, une relation de partenariat doit s'établir entre le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation et la direction générale du groupe. Ainsi des réunions aussi fréquentes que nécessaires auront lieu entre la direction générale et le comité, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Chaque réunion fera l'objet d'un compte-rendu commun.

L'interlocuteur privilégié du comité est le directeur des études.

Toutes les communications collectives des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation éventuellement destinées au président ou aux membres du conseil d'administration du groupe devront obligatoirement être transmises par la direction générale.

Article 16 : relations entre le comité et les services de l'école

Le groupe mettra, dans la mesure du possible, ses divers services à la disposition du comité.

Pour préserver la bonne organisation des services, les demandes du comité devront être obligatoirement transmises par le canal administratif.

Les dépenses correspondantes (fournitures, heures supplémentaires éventuelles) pourront être imputées sur le budget des « élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Article 17 : relations entre les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation et le personnel

Le personnel relève uniquement de la hiérarchie administrative de l'école : de ce fait il ne reçoit pas d'ordre de la part des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation. Les demandes des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation doivent être transmises par le canal administratif aux différents services de l'école.

TITRE IV - CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES DES ÉLEVES INGENIEURS ET DIPLOMES EN FORMATION DE SPECIALISATION

Article 18 : hébergement

Le régime de l'école est l'internat ; toutefois une dérogation peut être accordée par le directeur général dans certains cas (élève ingénieur ou diplômé en formation de spécialisation, marié) sur demande des intéressés.

L'école met à la disposition des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation des chambres individuelles dont l'équipement est conçu pour des célibataires. Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation doivent donc loger seuls dans ces chambres. En particulier les équipements de l'école ne permettent pas l'accueil des épouses ou époux et des enfants des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

L'élève ingénieur ou le diplômé en formation de spécialisation logé à l'école est responsable de sa chambre. Il prend donc à sa charge toute dégradation du matériel et des équipements résultant d'une négligence ou d'un mauvais usage de sa part. Il ne doit pas faire usage dans sa chambre de réchaud électrique, à pétrole ou à gaz. Tout appareil de ce type trouvé dans une chambre sera immédiatement confisqué et remis à l'élève ingénieur ou au diplômé en formation de spécialisation au moment de son départ définitif de l'école.

Un état des lieux et inventaire seront établis au moment de l'attribution de la chambre et au moment du départ.

L'entretien de l'internat est assuré par l'administration de l'école ; elle assure aussi le nettoyage des chambres, le changement des draps et le lavage de la literie.

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation doivent s'auto-discipliner et observer les précautions nécessaires pour maintenir les locaux en bon état et pour préserver le bon fonctionnement du matériel mis à leur disposition. Ils doivent aussi respecter les règles de sécurité et d'hygiène. Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont responsables pécuniairement des dégâts causés par tout manquement à ces dispositions qui peuvent par ailleurs faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Article 19 : restauration

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation prennent leurs repas au restaurant de l'école moyennant une retenue sur bourse dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

Lorsqu'une prescription médicale l'exige, un régime spécial peut être accordé.

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation doivent aussi respecter le règlement dudit restaurant qui fixe entre autres :

- les heures et périodes d'ouverture et de fermeture du restaurant,
- les consignes de sécurité et d'hygiène à respecter dans le restaurant et aux alentours,
- les modalités d'inscription et de remboursement en cas d'absence,
- les conditions d'accès du restaurant à d'autres personnes non élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Article 20 : commission restaurant

Il est institué une commission de gestion du restaurant sous la responsabilité de la direction administrative et financière ; elle est composée :

- de l'intendant du groupe,
- du responsable de la restauration,
- de deux représentants et deux suppléants des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation désignés par le comité.

Cette commission est chargée principalement du respect du règlement du restaurant par les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation, et peut faire toutes les propositions qu'elle juge utile pour l'amélioration des conditions et des coûts de restauration.

Article 21 : régime d'assurance maladie

Tous les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation bénéficient d'une assurance "maladie". Les frais de maladie (produits pharmaceutiques, soins...) sont remboursés dans les conditions qui sont précisées aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation par une note.

La direction administrative et financière est chargée du suivi des dossiers de remboursement de frais médicaux.

Le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation est chargé de la coordination, de la collecte et de la préparation des dossiers d'assurance maladie qui sont remis à la direction administrative et financière pour contrôle et expédition.

La direction générale et le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation peuvent d'un commun accord dans le cadre de la réglementation de l'organisme assurant le service d'assurance maladie, prendre des initiatives pour améliorer le service rendu.

Toute fraude fera l'objet d'une sanction disciplinaire.

Article 22 : service de santé

L'école bénéficie de l'appui des autorités du Burkina Faso qui mettent à sa disposition :

- un infirmier à temps plein pour assurer les soins courants et de première nécessité,
- un médecin qui assure à la demande, des interventions d'urgence ou consultations.

Ces derniers peuvent par ailleurs envoyer les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation en consultation dans les services spécialisés des hôpitaux ou centres médicaux du Burkina Faso.

Tout élève ingénieur ou diplômé en formation de spécialisation dont l'état de santé nécessite un repos médical devra produire à cet effet un certificat médical délivré par son médecin traitant ou par le service médical de l'école.

Par ailleurs l'école met en place les moyens nécessaires pour faire face aux cas d'urgence.

Article 23 : visite médicale

Avant leur arrivée à l'école, les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont soumis à une première visite médicale obligatoire dans leur pays d'origine.

Pendant leur scolarité les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation auront à passer une visite médicale de contrôle chaque début d'année.

Article 24 : hospitalisation

Toute hospitalisation est soumise à une autorisation préalable de l'organisme assurant le service d'assurance maladie. En cas d'urgence la demande d'autorisation peut être faite simultanément avec l'hospitalisation.

Le non respect de ces dispositions peut entraîner le non remboursement des frais d'hospitalisation.

Le représentant de l'état de l'élève ingénieur ou du diplômé en formation de spécialisation est avisé par la direction générale du groupe.

Les affaires et objets personnels d'un malade hospitalisé seront confiés à une personne de son choix ou remis à l'école après inventaire.

L'élève ingénieur ou le diplômé en formation de spécialisation hospitalisé ne pourra quitter l'établissement hospitalier sans autorisation expresse du médecin traitant, précisant éventuellement un traitement de consolidation et attestant, en cas de maladie contagieuse que l'élève ingénieur ou le diplômé en formation de spécialisation ne présente plus de risque pour son entourage. Le bulletin de sortie de l'hôpital sera exigé au retour à l'école.

Article 25 : évacuation sanitaire

En cas de maladie, les conditions d'assurance ne prévoient pas d'évacuation sanitaire et les soins doivent se faire dans le pays où se déroule la formation.

Article 26 : dossier médical

Un dossier médical est ouvert à l'infirmerie de l'école pour chaque élève ingénieur ou diplômé en formation de spécialisation. Le nom de la personne à prévenir en cas d'accident figure dans ce dossier.

Article 27 : décès

En cas de décès, la direction générale du groupe avise dans les meilleurs délais le représentant de l'état de l'élève ingénieur ou du diplômé en formation de spécialisation, sa famille et l'organisme assurant le service d'assurance maladie.

Les conditions de rapatriement, de prise en charge des frais d'inhumation et d'indemnisation sont régies par la réglementation de l'organisme assurant le service d'assurance maladie.

Une délégation d'élèves représentera les élèves qui, par ailleurs sont tenus à rester assidus.

Article 28 : transport

Lorsque, à la demande des élèves Ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation, à l'occasion de manifestations ou activités, l'école assure pour eux un service de transport, les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont tenus de se conformer aux consignes de sécurité concernant la circulation des véhicules automobiles et aux limites de la mission.

Il est aussi interdit de faire transporter des personnes étrangères à l'établissement. En l'absence d'un chef de mission, le chauffeur est le seul responsable du véhicule qui lui est confié.

Article 29 : courriers, téléphone

Le courrier officiel et personnel des élèves Ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation pourra être expédié à l'adresse suivante :

Groupe des écoles EIER - ETSHER

01 BP 594 OUAGADOUGOU 01

BURKINA FASO

eieretsher@eieretsher.org

Télécopie : (226) 31 92 34

Article 30 : organisation d'activités sportives et culturelles

Sous la responsabilité du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation et avec l'accord de la direction générale du groupe, les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation peuvent organiser à l'intérieur de l'école ou à l'extérieur des activités sportives et culturelles.

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation disposent d'infrastructures, de matériel et d'équipements dont la gestion est sous la responsabilité du comité.

Ils sont tenus d'utiliser avec soin les matériels et équipements qui peuvent être mis à leur disposition dans le cadre de ces activités.

Article 31 : bourses

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation admis à l'école peuvent bénéficier d'une bourse de formation dont le taux dépend du montant alloué par les bailleurs de fonds. Le matériel pédagogique alloué par l'école est obligatoirement déduit du montant de la bourse d'équipement et/ou de formation.

Ils doivent ainsi avant leur arrivée à l'école, remplir auprès du représentant dans leurs états les formalités nécessaires pour l'obtention de la bourse.

Les bourses de formation sont versées mensuellement au compte de l'école qui en assure le règlement aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation en début de mois, selon les disponibilités de trésorerie.

Article 32 : prélèvements sur bourses

Sur la bourse de formation des élèves Ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation, sont effectués des prélèvements pour :

- la restauration,
- l'entretien et l'hébergement,
- la documentation,
- les frais de scolarité,

Une contribution aux frais du voyage de fin d'études sera également prélevée sur les bourses.

Le montant de ces prélèvements (hébergement, restauration, documentation, frais de scolarité) est fixé par le président du conseil d'administration en accord avec les recommandations des bailleurs de fonds ou à partir des coûts réels pour les équipements scolaires.

Le montant de ces prélèvements est communiqué chaque année aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Article 33 : subvention en faveur des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation

Sur le budget de fonctionnement de l'école est prévue une subvention en faveur des activités des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation. Son montant est fixé par le conseil d'administration.

Cette subvention est destinée à participer aux frais liés aux activités collectives non scolaires des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation et présentant un caractère culturel, sportif, social ou de représentation.

Le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation peut trouver d'autres sources de financement de ses activités.

Le budget prévisionnel sera établi en début d'année par le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation et arrêté conjointement avec la direction générale du groupe.

Par ailleurs, le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation établira conformément au budget prévisionnel, un budget de trésorerie qui précisera le calendrier des sorties de fonds nécessaires.

Le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation tiendra une comptabilité rigoureuse de ses recettes et dépenses conformément aux procédures de l'école. Cette comptabilité est contrôlée par la direction générale du groupe.

La direction générale du groupe se réserve le droit de bloquer les versements de la subvention dans le cas où :

- les justifications des dépenses déjà engagées et prévues au budget prévisionnel ne sont pas produites,
- les comptes sont erronés,
- les justifications de dépenses afférentes ne lui sont pas fournies.

Les versements de la subvention ne pourront être délivrés qu'au président du comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation ou à un membre du comité désigné par lui. Un reçu sera signé à cet effet et sera conservé par le service administratif et financier.

Article 34 : sorties sur terrain

A l'occasion des activités de terrain (sorties, voyages d'étude, projets, mémoire), selon les possibilités locales, l'école peut assurer directement l'hébergement et la restauration des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation. Lorsque l'hébergement ou la restauration ne sont

pas assurés par l'école lors de ces activités de terrain, une indemnité compensatrice est versée à chaque élève Ingénieur ou au diplômé en formation de spécialisation.

Le montant de cette indemnité est fixé par le directeur général, il est communiqué chaque année aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Article 35 : liberté d'opinion

Le groupe des écoles est un établissement laïc.

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation ont le devoir de respecter les opinions privées notamment politiques et religieuses de leurs camarades, dans un contexte de neutralité.

Article 36 : manifestations et brimades

Toute manifestation susceptible de troubler l'ordre est interdite. Les desiderata des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation devront être formulés auprès de la direction générale par le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Toutefois, des demandes d'audience pour affaires personnelles peuvent être présentées au directeur général ou aux autres responsables de l'administration de l'école.

Les brimades, les manifestations d'hostilité, les rixes entres les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont strictement interdites. Les différends doivent être réglés à l'amiable dans un esprit d'équité et de parfaite compréhension.

Article 37 : propagande politique ou confessionnelle

L'école est soumise aux dispositions prévues par l'accord de siège entre le président du conseil d'administration et le gouvernement du Burkina Faso. L'école n'abritera pas de réunion à caractère politique et ne pourra servir de refuge à toute personne poursuivie ou recherchée.

Toute propagande à caractère politique ou religieux est interdite à l'intérieur de l'école ainsi que dans le cadre de ses activités.

Article 38 : tenue

Une tenue correcte s'impose aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école.

Leur comportement doit assurer en toute circonstance le respect des autres et le renom de l'école.

Pour le respect des non fumeurs, il est interdit de fumer dans les locaux d'enseignement et locaux collectifs.

Article 39 : bruits

Les postes radio, magnétophones ou électrophones sont autorisés dans les locaux de l'internat sous réserve de ne pas nuire à la tranquillité d'autrui. La plus grande discrétion est en particulier exigée pendant les heures de cours et de bureau entre 22 heures et 7 heures, y compris dans les lieux collectifs de détente sauf autorisation spéciale du directeur général.

Article 40 : équipements

Aucun affichage ne doit apparaître ni sur les murs ni sur les tables. Des panneaux sont prévus à cet effet, réglementés par la direction générale ou le comité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation devront observer les précautions nécessaires pour maintenir les locaux en bon état et pour préserver le bon fonctionnement du matériel mis à leur disposition. Ils sont pécuniairement responsables des dégradations causées soit par négligence, soit volontairement.

Il est interdit de transporter hors de leur lieu d'affectation, sauf autorisation du directeur général, le matériel des salles de cours.

Les lumières des salles de cours ainsi que les climatiseurs doivent être éteints lorsque les usagers en sont sortis.

Article 41 : absences et retards

La présence aux cours et autres activités de formation est obligatoire.

Il est interdit aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation de s'absenter de l'école sans autorisation.

L'élève ingénieur ou le diplômé en formation de spécialisation obligé de s'absenter de l'école ou d'un cours doit obtenir une autorisation de la direction des études ou du professeur chargé du cours.

En tout état de cause l'absence à un cours pour une des raisons invoquées ci-dessus ne dispense pas l'élève ingénieur ou le diplômé en formation de spécialisation de la mise à jour de ses documents personnels.

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont chargés d'informer ou de faire informer les professeurs concernés de leur absence justifiée.

Un contrôle systématique des absences et des retards sera effectué par le professeur chargé du cours et devra figurer sur un cahier prévu à cet effet. Un plan de salle sera établi par le service de la scolarité en collaboration avec les délégués de classe et affiché en classe.

Chaque absence sans justification à un cours sera sanctionnée par moins un point sur la note de la matière.

Cinq absences sur l'année mais réparties sur plusieurs cours seront sanctionnées par moins 0,25 points sur la moyenne générale.

Si le nombre d'absences dépasse la moitié des séances d'un cours, la note attribuée pour ce cours sera plafonnée à 8 sur 20.

Au dessus de trois retards par mois la sanction appliquée sera une baisse de la moyenne générale calculée ainsi : nombre de retards multiplié par 0,08 point.

Article 42 : discipline dans les sorties et visites

Pour conforter l'image de l'école et renforcer ses relations avec le milieu socio professionnel, il est demandé aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation, à l'occasion des sorties, visites et voyages d'étude, de respecter :

- les horaires prévus dans le programme,
- les personnels des structures d'accueil.

Article 43 : sanctions disciplinaires

Toutes les infractions aux dispositions du présent règlement seront sanctionnées suivant leur caractère de gravité de la façon suivante :

- sanctions données par le directeur général du groupe,
- sanctions données par le conseil de discipline.

1. Le directeur général du groupe peut donner un avertissement pour toute infraction mineure aux dispositions du règlement intérieur, par exemple :
    - retards injustifiés et répétés au cours,
    - absence injustifiée au cours,
    - mauvais comportement ou tenue négligée,
    - fraude ou irrégularité au cours d'un contrôle.

L'avertissement est inscrit au dossier scolaire de l'élève ingénieur ou du diplômé en formation de spécialisation.

Un second avertissement est accompagné d'une suppression de bourse limitée à trois jours.

2. Le conseil de discipline peut donner les sanction suivantes :

a) blâme ; il fait suite à une infraction plus grave par exemple :

- un troisième avertissement,
- absences répétées au cours sans justification malgré les sanctions déjà reçues,
- refus de se soumettre à un devoir collectivement ou individuellement,
- déprédations volontaires du matériel, du mobilier, des équipements ou des locaux de l'école,
- incorrection envers le personnel,
- absence illégale de l'établissement,
- fraude ou irrégularité répétée au cours d'un contrôle.

Le blâme est inscrit au dossier scolaire de l'élève ingénieur ou du diplômé en formation de spécialisation et le représentant de son état en est avisé.

b) exclusion temporaire : elle est limitée à cinq jours maximum et est donnée suite à une faute très grave par exemple :

- récidive en cas de blâme,
- menaces, rixes et voies de faits envers ses camarades,
- incorrection, insultes et voies de faits envers le personnel.

L'exclusion temporaire entraîne la suppression de la bourse pour la période considérée. Elle est inscrite au dossier de l'élève ingénieur ou du diplômé en formation de spécialisation et le représentant de son état en est avisé.

c) exclusion définitive : elle peut être prononcée pour faute d'indiscipline extrêmement grave, notamment pour les fautes susceptibles d'entraver le fonctionnement normal de l'école.

Le représentant de l'état d'origine, informé en temps voulu de la réunion du conseil de discipline, peut demander à assister à cette réunion avec voix délibérative.

L'exclusion définitive entraînera la suppression de la bourse.

Article 44 : conseil de discipline

Il est convoqué par le directeur général du groupe et est composé :

- du représentant du Burkina Faso au conseil d'administration du groupe,
- du directeur général du groupe, président du conseil de discipline ou de son représentant,
- du directeur des études,
- de deux membres du personnel enseignant désignés par leur pairs,
- de deux représentants des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Chaque membre a droit à une voix délibérative et les décisions sont prises à la majorité absolue. Le conseil de discipline décide, après étude du dossier et audition de l'élève ingénieur ou du diplômé en formation de spécialisation concerné (ou de deux représentants des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation s'il s'agit d'une faute collective) des sanctions disciplinaires à appliquer.

Le directeur général peut en outre inviter au conseil de discipline toute autre personne concernée par le cas à traiter ; celle-ci ne participe pas au vote.

Article 45 : sanctions pédagogiques

Les infractions à caractère pédagogique commises par l'élève ingénieur ou le diplômé en formation de spécialisation (fraude ou irrégularité au cours d'un devoir, refus de se soumettre à une contrôle de connaissance), en plus des sanctions disciplinaires ci-dessus énoncées, peuvent faire l'objet de sanction pédagogique (note globale ou partielle nulle par exemple). Celles-ci sont proposées par le professeur responsable de l'enseignement concerné et validées par la direction des études.

Article 46 : récompenses

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation qui au cours de leur scolarité, auront fait preuve d'un bon comportement général et de performances scolaires pourront être récompensés de la manière suivante, sur proposition du conseil des professeurs :

- lettre de félicitations,
- tableau d'honneur.

Ces distinctions figureront dans le dossier scolaire de l'élève ingénieur ou du diplômé en formation de spécialisation. Le représentant de son état en est informé ainsi que le conseil d'administration.

L'école tient au besoin compte de ces distinctions pour les diverses actions en faveur du placement des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation.

Par ailleurs, une mention sera attribuée, en fin de formation à chaque élève ingénieur ou au diplômé en formation de spécialisation satisfaisant aux conditions d'obtention du diplôme. Cette mention figurera sur le relevé individuel de notes.

DEUXIEME PARTIE – LES ETUDES : FORMATION INITIALE, FORMATION POST- UNIVERSITAIRE DE SPECIALISATION

TITRE V - MODALITES D'ADMISSION

Article 47 : recrutement

L'accès aux formations de l'EIER (initiale et post-universitaire) est ouvert aux candidats des deux sexes ressortissants des quatorze Etats membres de l'école. Les candidats ressortissants de pays non membres peuvent être admis dans la limite des places disponibles.

Le recrutement se fait :

a) **pour la formation initiale :**

- par concours direct pour les titulaires du DEUG 2 en MP et PC (ou équivalent) ; ils doivent être âgés au plus de 26 ans,
- par concours professionnel pour les techniciens supérieurs ayant déjà trois années d'expérience professionnelle en dehors du groupe des Écoles EIER-ETSHER dans le domaine de l'équipement rural ; ils doivent être âgés au plus de 40 ans.

Un recrutement sur titre peut être fait dans la limite des places disponibles après le recrutement par concours et sur présentation d'un dossier.

Le recrutement sur titre se fait en priorité parmi les titulaires de la licence ou du DEUG2 (MP ou PC) avec mention. Les candidats recrutés sur titre doivent aussi respecter la condition de limite d'âge de 26 ans. Les candidats non francophones admis sur titre subiront avant leur admission un test de niveau en français.

b) **pour la formation post-universitaire de spécialisation :**

- par test de niveau pour les titulaires d'un diplôme d'ingénieur (Bac +4 ans au moins), d'une maîtrise ès sciences ou tout autre diplôme reconnu équivalent,
- sur titre dans la limite des places disponibles après le recrutement par test et sur présentation d'un dossier. Le recrutement sur titre se fait en priorité parmi les titulaires d'un diplôme d'ingénieur (Bac +5) ou autres diplômes équivalents.

L'âge limite pour l'admission en formation post-universitaire est de 40 ans ; une dérogation peut dans certains cas être accordée par le directeur général du groupe.

Le nombre de places offertes chaque année est fixé par le conseil d'administration. L'admission définitive des candidats est prononcée par le conseil d'administration du groupe.

Article 48 : organisation des concours et tests

Les concours et tests sont organisés chaque année dans les Etats membres à une date fixée par l'école. L'organisation matérielle dans chaque Etat membre est sous la responsabilité du ministère de tutelle du groupe. Le ministère est avisé en temps opportun de la date des concours et reçoit de l'école les documents préparatoires nécessaires.

a) <u>concours d'entrée en formation initiale</u>

Il comprend deux séries d'épreuves:

- des épreuves obligatoires pour tous les candidats,
- des épreuves à option : les candidats doivent s'inscrire à une épreuve à option au moins.

Toutes les notes des épreuves auxquelles ont pris part les candidats rentrent dans le calcul de la moyenne.

Une note inférieure à 5/20 dans les épreuves obligatoires de Mathématiques ou Physique est éliminatoire.

b) <u>Test d'admission en formation post- universitaire :</u>

Le test d'admission en formation post-universitaire se fait en une épreuve portant sur les connaissances scientifiques et techniques générales nécessaires à l'exercice du métier d'ingénieur.

Article 49 : dossier des candidats

Pour prendre part au concours d'entrée en formation initiale ou au test d'admission en formation post-universitaire de spécialisation, les candidats reçoivent un dossier d'inscription qu'ils complètent et transmettent à l'école par le canal du représentant de leur état. Dans ce dossier d'inscription figurent par ailleurs les modalités d'inscription, le calendrier du concours et le programme des différentes épreuves.

Une copie du dossier du candidat est transmise par ses soins directement à l'école.

Article 50 : publication des résultats du concours direct

Les résultats obtenus par les candidats au concours direct sont publiés officiellement par le groupe des écoles.

TITRE VI - ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

Article 51 : objectifs de la formation

a) formation initiale

La formation initiale d'ingénieurs de l'équipement rural vise comme objectif :

- une formation scientifique et technique de base solide garantissant une grande faculté d'autonomie,
- une formation polyvalente et professionnalisée permettant une opérationnalité.

b) formation post-universitaire de spécialisation :

Les formations post-universitaires de spécialisation doivent permettre :

- le recyclage long d'ingénieurs en cours d'exercice pour les aider à mieux faire face à l'évolution de leurs activités professionnelles,
- la professionnalisation d'une formation initiale pour des jeunes diplômés afin de leur donner plus de chance pour avoir un premier emploi.

Article 52 : durée des études

La durée de la scolarité pour l'obtention du diplôme d'ingénieur de l'équipement rural est fixée à trois années scolaires.

Quant aux formations post-universitaires de spécialisation, elles durent 15 mois dont 6 de stages de terrain.

La rentrée scolaire a lieu chaque année en octobre et les vacances scolaires ont lieu à partir de juillet.

Article 53 : congés en cours d'année

Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation bénéficient des fêtes légales chômées et payées au Burkina Faso (fêtes civiles ou religieuses).

Par ailleurs les jeudis après-midi, les samedis après-midi, les dimanches et les jours fériés sont libres sauf en cas de nécessité des activités pédagogiques (sorties ou voyages d'études).

En plus les élèves ingénieurs de la formation initiale bénéficient en jours calendaires des congés scolaires suivants :

- une dizaine de jours à la fin du premier trimestre (Noël),
- trois jours au milieu du deuxième trimestre,
- une dizaine de jours à la fin du deuxième trimestre,
- trois jours au milieu du troisième trimestre.

Par contre, les diplômés en formation de spécialisation n'ont pas droit au congés scolaires. Ils peuvent bénéficier de vacances exceptionnelles en fin de premier trimestre et en fin de deuxième trimestre. La durée est fixée chaque année par la direction des études en fonction de la programmation des enseignements.

Article 54 : programme des études

Le programme des enseignements est validé par le conseil pédagogique de l'école.

Des modifications peuvent être validées par le conseil pédagogique en fonction des exigences du marché de l'emploi.

La définition et la modification du programme des études ne sont pas de la compétence des élèves Ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation. Ceux-ci peuvent utiliser les instances statutaires de concertation pour exprimer leurs souhaits.

Article 55 : méthodes pédagogiques

L'enseignement est assuré sous forme de cours, travaux dirigés, travaux pratiques en laboratoires ou sur le terrain, projets, visites, voyages d'études et de conférences. La formation se termine par un mémoire de fin d'étude.

Article 56 : planification des enseignements

La formation d'ingénieur de l'EIER est dispensée en trois années.

La première année comprend environ 950 heures réparties en :

- cours de sciences et techniques de base sur les principaux domaines suivants : mathématiques appliquées et informatique, électrotechnique et thermodynamique appliquée, géologie et géomorphologie, dessin, topographie, voirie, chimie des eaux, hydraulique, technologie, économie, anglais,
- projet de voirie rurale,
- sorties thématiques : connaissance du métier d'ingénieur (2 jours), connaissance du milieu physique (5 jours), immersion dans le milieu rural (6 jours).

La deuxième année comprend environ 960 heures réparties en :

- cours de sciences et techniques de l'ingénieur dans les principaux domaines suivants : analyse des données et système d'information, économie rurale, techniques d'enquêtes, hydrologie, hydrogéologie, hydraulique fluviale, station de pompage, mécanique des sols, barrages en terre, assainissement, traitement des eaux, adduction d'eau, agriculture, irrigation-drainage froid, calcul de structures, construction,
- projets : station de pompage, assainissement,
- sorties thématiques : systèmes agraires (5 jours), ouvrages et équipements hydrauliques (5 jours).

La troisième année comprend environ 940 heures réparties en :

- cours de gestion des projets, gestion et création d'entreprises, électrification rurale, habitat, santé publique, conservation des eaux et sols, aménagements de bassins versants, environnement,
- projet : un projet intégrateur (étude globale d'une situation réelle) dans un des 3 domaines suivants : aménagement de l'espace rural, aménagement urbain, énergie et froid,
- mémoire de fin d'étude : d'une durée de trois mois sur un thème présentant un intérêt professionnel pour l'élève ingénieur,
- sortie et voyage de fin d'étude : une sortie sur le thème « gestion des entreprises et des aménagements (5 jours), un voyage d'études d'une semaine hors du Burkina Faso.

Les formations post-universitaires de spécialisation sont dispensées en 15 mois dont 6 de stage de terrain.

Article 57 : stages en cours de formation initiale

Deux stages (en fin de première année et de deuxième année) sont effectués par les élèves ingénieurs au cours de leur formation. Ces stages font l'objet de rapport écrit transmis à la direction générale du groupe et à la structure d'accueil du stagiaire et d'une soutenance orale devant un jury.

Une note est attribuée aux stages ; celle-ci rentre dans le calcul de la moyenne en fin de deuxième et troisième année.

Article 58 : matériels et fournitures scolaires

L'école fournit gratuitement aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation pendant la durée de leur formation, les fournitures scolaires nécessaires pour les séances de dessin, la rédaction des travaux des projets et des contrôles de connaissance.

Les autres fournitures scolaires sont à la charge des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation qui reçoivent à ce titre en début de chaque année une indemnité d'équipement.

L'école peut prêter momentanément certains matériels aux élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation. Ce prêt se fait individuellement contre signature d'une décharge portant description du matériel fourni et indication de la valeur de remplacement en cas de perte ou de détérioration. Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont pécuniairement responsables de ce matériel.

L'école fournit gratuitement à chaque élève ingénieur ou au diplômé en formation de spécialisation un exemplaire des cours dispensés pendant l'année scolaire et un exemplaire de tous les supports techniques utiles à leur formation, produits par l'école.

Article 59 : bibliothèque

L'école met à la disposition des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation les services de sa bibliothèque universitaire (consultation sur place, prêt de document, recherche documentaire...). Les élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation sont tenus de respecter les règles de fonctionnement de la bibliothèque qui sont portées à leur connaissance. Ils sont pécuniairement responsables des dégradations et pertes des documents empruntés.

TITRE VII - SANCTIONS DES ETUDES

Article 60 : sanctions des études

Les études à l'EIER sont sanctionnées :

- en formation initiale par le diplôme d'ingénieur de l'équipement rural,
- en formation post-universitaire de spécialisation par le diplôme d'études supérieures de spécialisation (DESS) de la filière suivie.

Les élèves ingénieurs ou diplômés en formation de spécialisation qui n'ont pas satisfait aux conditions d'obtention du diplôme reçoivent une attestation.

Article 61 : évaluation des enseignements

L'évaluation des enseignements a pour rôle de mesurer l'atteinte des objectifs assignés aux formations de l'école et la progression des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation au cours de leur cursus.

Tout enseignement doit faire l'objet d'une évaluation : l'évaluation des connaissances se fait essentiellement par des contrôles continus de connaissance.

Les modalités pratiques d'évaluation des enseignements (nombre de contrôles continus de connaissance, type de contrôle, coefficient partiel à affecter à un devoir) sont du ressort du département responsable de l'enseignement sous la supervision du directeur des études.

L'évaluation de toutes les activités d'enseignement est obligatoire. En cas d'absence justifiée, une évaluation de remplacement est faite à l'initiative du professeur chargé de l'enseignement concerné.

Une absence non justifiée à une évaluation se traduit par une note nulle ; elle peut en plus faire l'objet de sanctions disciplinaires conformément à l'article 43 du présent règlement.

Un coefficient est affecté à chaque discipline ; il tient compte de l'importance de la matière et du temps d'enseignement qui lui est consacré. Les coefficients attribués à chaque discipline font l'objet d'une note portée à l'attention des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation en début de chaque année.

L'évaluation de certaines activités pédagogiques (sorties, projets, stages, mémoire...) se fait en partie par une soutenance orale devant un jury.

Article 62 : moyennes requises en fin d'année scolaire

Les conditions requises pour le passage en classe supérieure ou pour l'obtention du diplôme sont :

en formation initiale :

- une moyenne de 11/20 au moins en fin de première année,
- une moyenne de 12/20 au moins en fin de deuxième année,
- une moyenne de 12/20 au moins en fin de troisième année.

en formation post-universitaire de spécialisation, la moyenne exigée pour l'obtention du diplôme est de 12/20.

Article 63 : redoublement - remise à disposition des états

En fin d'année scolaire, le conseil des professeurs arrête les décisions de redoublement et de remise à disposition des états selon les critères suivants et conformément aux dispositions de l'article 62 du présent règlement.

En formation initiale :

La première année ne peut être doublée et les élèves ingénieurs n'ayant pas obtenu la moyenne de 11/20 sont remis à la disposition de leurs états respectifs.

La deuxième ou la troisième année peuvent être doublées une fois par les élèves ingénieurs dont la moyenne est inférieure à 12/20 mais supérieure ou égale à 10/20

Un élève ingénieur ne pourra doubler plus d'une fois pendant sa scolarité.

En formation post-universitaire de spécialisation : la moyenne exigée pour l'obtention du diplôme est de l2/20 et il n'est pas permis de doubler l'année de formation de spécialisation.

Article 64 : passage en classe supérieure - diplômes

Le conseil des professeurs arrête en fin de chaque année la liste des élèves ingénieurs et des diplômé en formation de spécialisation ayant rempli les critères de passage en classe supérieure et d'obtention de diplôme.

Les diplômes sont décernés par le conseil d'administration.

Il n'est délivré qu'un seul exemplaire original du diplôme.

Article 65 : dossiers

A la fin de la scolarité, une copie du dossier scolaire de l'élève ingénieur ou du diplômé en formation de spécialisation peut être transmise à la suite d'une demande, au représentant de l'état dont l'élève est ressortissant.

TITRE VIII - ORGANISATION DE LA PEDAGOGIE

Article 66 : les instances pédagogiques

Les instances chargées de la pédagogie sont :

- le conseil scientifique,
- la direction de la recherche,
- la direction des études,
- les départements, définis dans l'organisation de l'école,
- le conseil pédagogique,
- le conseil des professeurs.

Les attributions du conseil scientifique sont définies par les statuts du groupe. Sa composition et les modalités de réunion sont définies par le règlement intérieur du groupe.

Les attributions et charges de la direction des études, de la direction de la recherche et des départements sont définies par les articles 6,7,8 et 9 du règlement intérieur du groupe et par les articles 6 et 7 du présent règlement intérieur.

Article 67 : attributions du conseil pédagogique

C'est l'autorité responsable de la qualité pédagogique de l'établissement dans le cadre des directives générales données par le conseil des ministres.

Il est chargé de traduire en actions et mesures pédagogiques les adaptations et ajustements issus du conseil des ministres.

Il prépare l'ajustement des formations à l'évolution des profils de compétences et traduit cet ajustement en termes pédagogiques.

Il établit les programmes permettant de répondre aux besoins du marché de l'emploi.

Article 68 : composition du conseil pédagogique

Le conseil pédagogique est présidé par le directeur général du groupe. Participent aussi aux réunions du conseil pédagogique :

- le directeur des études,
- le directeur de la recherche,
- les chefs de départements,
- deux autres enseignants (désignés par leurs homologues),
- le directeur des études de l'école sœur ou son représentant,
- des professionnels extérieurs à l'école peuvent aussi être invités par le directeur général aux réunions du conseil pédagogique.

Article 69 : périodicité des réunions du conseil pédagogique

Le conseil pédagogique se réunit en session ordinaire une fois par an. Il peut se réunir en session extraordinaire toujours sur convocation du directeur général à chaque fois que les circonstances l'exigent.

Le secrétariat du conseil pédagogique est assuré par un de ses membres.

Article 70 : attributions du conseil des professeurs

Le conseil des professeurs est chargé de :

- l'application de la politique définie par les autorités responsables de l'école concernant les enseignements et les activités d'appui à l'enseignement (recherche appliquée, insertion des diplômés),

- la définition et de l'application des méthodes d'évaluation des enseignements,
- la prise de décisions relatives à la scolarité des élèves ingénieurs et diplômés en formation de spécialisation :
    - recrutement,
    - passage en année supérieure,
    - doublement d'une année de formation,
    - remise à la disposition des états.
    - attribution de diplôme.

Article 71 : composition du conseil des professeurs

Le conseil des professeurs est composé de tous les enseignants permanents de l'école et présidé par le directeur général du groupe. Participent aussi aux réunions du conseil des professeurs tous les membres de l'équipe de direction générale du groupe.

Article 72 : périodicité des réunions du conseil des professeurs

Le conseil des professeurs se réunit en fin d'année scolaire pour se prononcer sur les résultats scolaires et chaque fois que le besoin se fait sentir, sur convocation du directeur général du groupe.

Le conseil des professeurs se réunit par ailleurs à chaque fois que les besoins du déroulement de la pédagogie à l'école l'exigent.

TROISIEME PARTIE - DISPOSITIONS FINALES

Article 73 : modification

Le présent règlement intérieur pourra être modifié par le conseil d' administration à la demande de l'un des Etats membres ou du directeur général du groupe.

Article 74 : application

Le présent règlement intérieur entre en vigueur dès sa signature par le président du conseil d'administration.

Il annule toutes les dispositions antérieures contraires.

PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR DES ETUDES DE L'ETSHER

8 avril 2004

Règlement Intérieur des Etudes de l'ETSHER
Table des matières

PREMIERE PARTIE - L'ECOLE : ORGANISATION, CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES, DISCIPLINE 4

TITRE I - GÉNÉRALITÉS 5
Préambule 5
Article 1 : objectifs de l'école 5
Article 2 : implantation de l'école 5
Article 3 : lieux de la formation 5
Article 4 : accueil des élèves techniciens supérieurs 5
Article 5 : langue de travail 5

TITRE II - ORGANISATION GENERALE DE L'ÉCOLE 6
Article 6 : direction générale 6
Article 7 : services et départements 6

TITRE III - ORGANISATION DES ÉLEVES TECHNICIENS SUPERIEURS 7
Article 8 : l'assemblée générale 7
Article 9 : organe représentatif 7
Article 10 : attributions du comité des élèves techniciens supérieurs 7
Article 11 : composition du comité des élèves techniciens supérieurs 7
Article 12 : mode d'élection des membres du comité 7
Article 13 : réunion de l'assemblée générale et du comité des élèves techniciens supérieurs 8
Article 14 : passation entre comités 8
Article 15 : relations entre la direction générale et le comité 8
Article 16 : relations entre le comité et les services de l'école 8
Article 17 : relations entre les élèves techniciens supérieurs et le personnel 8

TITRE IV - CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES DES ÉLEVES TECHNICIENS SUPERIEURS 9
Article 18 : hébergement 9
Article 19 : restauration 9
Article 20 : commission restaurant 9
Article 21 : régime d'assurance maladie 9
Article 22 : service de santé 10
Article 23 : visite médicale 10
Article 24 : hospitalisation 10
Article 25 : évacuation sanitaire 10
Article 26 : dossier médical 10
Article 27 : décès 11
Article 28 : transport 11
Article 29 : courriers, téléphone 11
Article 30 : organisation d'activités sportives et culturelles 11
Article 31 : bourses 11
Article 32 : prélèvements sur bourses 12
Article 33 : subvention en faveur des élèves techniciens supérieurs 12
Article 34 : sorties sur terrain 12

TITRE V - DISCIPLINE 13
Article 35 : liberté d'opinion 13
Article 36 : manifestations et brimades 13
Article 37 : propagande politique ou confessionnelle 13
Article 38 : tenue 13

Article 39 : bruits 13
Article 40 : équipements 13
Article 41 : absences et retards 14
Article 42 : discipline dans les sorties et visites 14
Article 43 : sanctions disciplinaires 14
Article 44 : conseil de discipline 15
Article 45 : sanctions pédagogiques 15
Article 46 : récompenses 15

DEUXIEME PARTIE – LES ETUDES 17

TITRE VI - MODALITES D'ADMISSION 18
Article 47 : recrutement 18
Article 48 : organisation des concours 18
Article 49 : dossier des candidats 18
Article 50 : publication des résultats du concours direct 18

TITRE VII - ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS 19
Article 51 : objectif de la formation 19
Article 52 : durée des études 19
Article 53 : congés en cours d'année 19
Article 54 : programme des études 19
Article 55 : méthodes pédagogiques 19
Article 56 : planification des enseignements 19
Article 57 : stages en cours de formation 20
Article 58 : matériels et fournitures scolaires 20
Article 59 : bibliothèque 20

TITRE VIII - SANCTIONS DES ETUDES 21
Article 60 : sanctions des études 21
Article 61 : contrôle des connaissances 21
Article 62 : moyennes requises en fin d'année scolaire 22
Article 63 : redoublement - remise à disposition des états 22
Article 64 : passage en classe supérieure - obtention du diplôme 22
Article 65 : dossiers scolaires 22
Article 66 : candidature à l'EIER 22

TITRE IX - ORGANISATION DE LA PEDAGOGIE 23
Article 67 : Les instances pédagogiques 23
Article 68 : attributions du conseil pédagogique 23
Article 69 : composition du conseil pédagogique 23
Article 70 : périodicité des réunions du conseil pédagogique 23
Article 72 : composition du conseil des professeurs 24

TROISIEME PARTIE - DISPOSITIONS FINALES 25
Article 74 : modification 26
Article 75 : application 26

PREMIERE PARTIE - L'ECOLE : ORGANISATION, CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES, DISCIPLINE

TITRE I - GÉNÉRALITÉS

Préambule

L'ETSHER est une des deux écoles du groupe des écoles EIER – ETSHER.

Le présent règlement s'adresse aux élèves techniciens supérieurs de l'ETSHER. Il a pour objet :

- de favoriser les conditions d'un enseignement approprié et d'un travail personnel efficace,
- d'assurer à l'extérieur le renom de l'école et à l'intérieur l'harmonie entre le personnel chargé de la direction générale du groupe, des activités pédagogiques et du fonctionnement et les élèves techniciens supérieurs ainsi qu'entre les élèves techniciens supérieurs eux-mêmes dans un esprit de respect mutuel.

Article 1 : objectifs de l'école

L'ETSHER a pour missions :

- la formation et le perfectionnement de techniciens supérieurs aptes à promouvoir et à mettre en oeuvre les infrastructures et les actions nécessaires au développement des états membres,
- l'appui aux actions de développement des états membres.

Ces missions peuvent s'élargir à d'autres états non membres.

Pour remplir ces missions, plusieurs activités ont été définies et structurées au sein de l'école. Ce sont :

- la formation de techniciens supérieurs,
- les travaux de recherche,
- l'appui à l'insertion professionnelle.

Article 2 : implantation de l'école

L'école est implantée à Kamboinsé (Burkina Faso).

Article 3 : lieux de la formation

La formation a lieu sur le site de l'école à Kamboinsé (Burkina Faso).

Toutefois, suivant les nécessités de la formation, certains cours, travaux pratiques, travaux dirigés, visites ou conférences pourront être organisés en dehors des limites de l'école. Le présent règlement est applicable dans ce cas ; les élèves techniciens supérieurs seront en plus soumis aux dispositions particulières prévues dans les règlements intérieurs propres à ces établissements

Article 4 : accueil des élèves techniciens supérieurs

Les élèves techniciens supérieurs sont accueillis à l'école sans distinction de nationalité, d'origine, de confession ou de sexe. Ils sont placés sur un même plan d'égalité et soumis aux mêmes règles et obligations.

Article 5 : langue de travail

La langue de travail est le français.

TITRE II - ORGANISATION GENERALE DE L'ÉCOLE

Article 6 : direction générale

L'école est dirigée par le directeur général du groupe nommé par le conseil des ministres ou par le président du conseil des ministres sur proposition du conseil d'administration. Il est responsable de la bonne marche de l'établissement tant sur le plan pédagogique que sur le plan administratif et financier.

Le directeur général est assisté dans ses fonctions par :

- le directeur des études chargé de superviser l'organisation, la planification et l'évaluation de l'ensemble des activités pédagogiques. Il est en outre responsable du recrutement des élèves techniciens supérieurs. de la capitalisation et du développement des outils pédagogiques,
- le directeur de la recherche chargé de la promotion, de la conception et du suivi des activités de recherche. Il assure en outre la coordination des liaisons entre l'école et le milieu socio professionnel,
- le directeur du centre de formation continue (CEFOC),
- le directeur de la cellule de formation professionnelle à l'ingénierie (CFPI)
- le directeur administratif et financier chargé de la conception et de la mise en oeuvre des mesures administratives, financières et de gestion, nécessaires à l'accomplissement des missions de l'école.

Article 7 : services et départements

Les activités spécifiques de l'établissement sont assurées par des départements et services.

Chaque service ou département est placé sous l'autorité d'un cadre.

Les différents services et départements, les personnels qui y sont affectés ainsi que les attributions, les tâches spécifiques de ces personnels sont consignés dans un document intitulé **"organisation du groupe"** annexé au présent règlement intérieur.

TITRE III - ORGANISATION DES ÉLEVES TECHNICIENS SUPERIEURS

Article 8 : l'assemblée générale

Les élèves techniciens supérieurs se réunissent en assemblée générale pour exprimer leurs souhaits ou doléances sur la vie de l'école.

Article 9 : organe représentatif

L'organe représentatif des élèves techniciens supérieurs auprès de la direction générale du groupe est le comité des élèves techniciens supérieurs.

Article 10 : attributions du comité des élèves techniciens supérieurs

Le comité des élèves techniciens supérieurs assure :

- la représentation officielle des élèves techniciens supérieurs à toutes les réunions et instances relatives à la vie de l'école,
- la coordination entre la direction générale du groupe et les élèves techniciens supérieurs,
- la présidence et la rédaction des rapports des assemblées générales,
- la gestion de la subvention des élèves techniciens supérieurs,
- la responsabilité de la gestion des équipements mis à leur disposition dans le cadre des activités socio culturelles.

Il veille au respect du présent règlement intérieur.

Il établit en fin d'année scolaire, un inventaire de ses biens, contrôlé et certifié par la direction générale du groupe.

Article 11 : composition du comité des élèves techniciens supérieurs

Le comité des élèves techniciens supérieurs est composé de 8 membres auxquels peuvent se joindre des assesseurs. Ce comité doit comprendre 8 représentants des élèves techniciens supérieurs.

Ainsi le comité se compose de la manière suivante :

- le président,
- le Secrétaire Général,
- le trésorier,
- le trésorier Adjoint,
- le délégué à l'organisation de la vie scolaire et du cadre de vie,
- le délégué aux affaires sociales.
- le délégué aux affaires culturelles
- le délégué aux affaires sportives.

La composition du comité des élèves techniciens supérieurs doit respecter autant que faire se peut la parité hommes – femmes.

Article 12 : mode d'élection des membres du comité

L'élection des délégués de chaque promotion a lieu en début d'année scolaire lorsque toutes les promotions sont présentes. Ces délégués sont élus à la majorité simple, à bulletin secret par l'ensemble de la promotion. Lorsque tous les délégués sont élus, l'assemblée générale est convoquée pour entériner la composition du bureau du comité.

Le comité élu est présenté au directeur général du groupe, dès qu'il a été investi par l'assemblée générale.

Le comité est élu pour une année.

Le comité des élèves techniciens supérieurs est responsable devant l'assemblée générale qui peut mettre fin à son mandat.

Article 13 : réunion de l'assemblée générale et du comité des élèves techniciens supérieurs

Le comité des élèves techniciens supérieurs se réunit aussi souvent que les circonstances l'exigent sur convocation de son président.

L'assemblée générale des élèves techniciens supérieurs se réunit chaque fois que le besoin s'en fait ressentir et en est exprimé notamment par :

- le comité des élèves techniciens supérieurs,
- la direction générale du groupe.
- le directeur des études de l'école.

L'ordre du jour de l'assemblée générale est affiché aux emplacements prévus à cet effet au moins trois jours avant la date de la réunion; il est par ailleurs communiqué à la direction générale du groupe par le président du comité des élèves techniciens supérieurs.

Le secrétariat de l'assemblée générale est assuré par le comité qui dresse ainsi et diffuse les procès-verbaux ou comptes-rendus des différentes réunions. Une copie des procès-verbaux ou comptes-rendus est transmise à la direction générale par le comité.

L'assemblée générale ne peut délibérer valablement que si les 2/3 au moins des élèves techniciens supérieurs sont présents ou régulièrement mandatés.

Article 14 : passation entre comités

A chaque changement de comité le comité sortant doit, en cédant ses fonctions :

- rendre compte à l'assemblée générale de son exercice,
- faire une passation avec le comité entrant. Cette passation fait l'objet d'un procès-verbal signé par les présidents des deux comités,
- transmettre les éléments de sa gestion et les archives du comité au comité entrant.

Article 15 : relations entre la direction générale et le comité

Afin d'entretenir une bonne harmonie à l'intérieur de l'école, une relation de partenariat doit s'établir entre le comité des élèves techniciens supérieurs et la direction générale du groupe. Ainsi des réunions aussi fréquentes que nécessaires auront lieu entre la direction générale et le comité, à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Chaque réunion fera l'objet d'un compte-rendu commun.

L'interlocuteur privilégié du comité est le directeur des études.

Toutes les communications collectives des élèves techniciens supérieurs éventuellement destinées au président ou aux membres du conseil d'administration du groupe devront obligatoirement être transmises par la direction générale.

Article 16 : relations entre le comité et les services de l'école

Le groupe mettra, dans la mesure du possible, ses divers services à la disposition du comité.

Pour préserver la bonne organisation des services, les demandes du comité devront être obligatoirement transmises par le canal administratif.

Les dépenses correspondantes (fournitures, heures supplémentaires éventuelles) pourront être imputées sur le budget des élèves techniciens supérieurs.

Article 17 : relations entre les élèves techniciens supérieurs et le personnel

Le personnel relève uniquement de la hiérarchie administrative de l'école : de ce fait il ne reçoit pas d'ordre de la part des élèves techniciens supérieurs. Les demandes des élèves techniciens supérieurs doivent être transmises par le canal administratif aux différents services de l'école.

TITRE IV - CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES DES ÉLEVES TECHNICIENS SUPERIEURS

Article 18 : hébergement

Le régime de l'école est l'internat; toutefois une dérogation peut être accordée par le directeur général dans certains cas (élève technicien supérieur marié) sur demande des intéressés.

L'école met à la disposition des élèves techniciens supérieurs des chambres individuelles dont l'équipement est conçu pour des célibataires. Les élèves techniciens supérieurs doivent donc loger seuls dans ces chambres. En particulier les équipements de l'école ne permettent pas l'accueil des épouses ou époux et des enfants des élèves techniciens supérieurs.

L'élève technicien supérieur logé à l'école est responsable de sa chambre. Il prend donc à sa charge toute dégradation du matériel et des équipements résultant d'une négligence ou d'un mauvais usage de sa part. Il ne doit pas faire usage dans sa chambre de réchaud électrique, à pétrole ou à gaz. Tout appareil de ce type trouvé dans une chambre sera immédiatement confisqué et remis à l'élève technicien supérieur au moment de son départ définitif de l'école.

Un état des lieux et inventaire seront établis au moment de l'attribution de la chambre et au moment du départ.

L'entretien de l'internat est assuré par l'administration de l'école ; elle assure aussi le nettoyage des chambres, le changement des draps et le lavage de la literie.

Les élèves techniciens supérieurs doivent s'auto discipliner et observer les précautions nécessaires pour maintenir les locaux en bon état et pour préserver le bon fonctionnement du matériel mis à leur disposition. Ils doivent aussi respecter les règles de sécurité et d'hygiène. Les élèves techniciens supérieurs sont responsables pécuniairement des dégâts causés par tout manquement à ces dispositions qui peuvent par ailleurs faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Article 19 : restauration

Les élèves techniciens supérieurs prennent leurs repas au restaurant de l'école moyennant une retenue sur bourse dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

Lorsqu'une prescription médicale l'exige, un régime spécial peut être accordé.

Les élèves techniciens supérieurs doivent aussi respecter le règlement dudit restaurant qui fixe entre autres :

- les heures et périodes d'ouverture et de fermeture du restaurant,
- les consignes de sécurité et d'hygiène à respecter dans le restaurant et aux alentours,
- les modalités d'inscription et de remboursement en cas d'absence,
- les conditions d'accès du restaurant à d'autres personnes non élèves techniciens supérieurs.

Article 20 : commission restaurant

Il est institué une commission de gestion du restaurant sous la responsabilité de la direction administrative et Financière; elle est composée :

- de l'intendant du groupe,
- du responsable de la restauration,
- de deux représentants et deux suppléants des élèves techniciens supérieurs désignés par le comité.

Cette commission est chargée principalement du respect du règlement du restaurant par les élèves techniciens supérieurs, et peut faire toutes les propositions qu'elle juge utile pour l'amélioration des conditions de restauration.

Article 21 : régime d'assurance maladie

Tous les élèves techniciens supérieurs bénéficient d'une assurance "maladie". Les frais de maladie (produits pharmaceutiques, soins...) sont remboursés dans les conditions qui sont précisées aux élèves techniciens supérieurs par une note.

La direction administrative et financière est chargée du suivi des dossiers de remboursement de frais médicaux.

Le comité des élèves techniciens supérieurs est chargé de la coordination, de la collecte et de la préparation des dossiers d'assurance maladie qui sont remis à la direction administrative et financière pour contrôle et expédition. .

La direction générale et le comité des élèves techniciens supérieurs peuvent d'un commun accord dans le cadre de la réglementation de l'organisme assurant le service d'assurance maladie, prendre des initiatives pour améliorer le service rendu.

Toute fraude fera l'objet d'une sanction disciplinaire.

Article 22 : service de santé

L'école bénéficie de l'appui des autorités du BURKINA FASO qui mettent à sa disposition :

- un infirmier à temps plein pour assurer les soins courants et de première nécessité,
- un médecin qui assure à la demande, des interventions d'urgence ou consultations.

Ces derniers peuvent par ailleurs envoyer les élèves techniciens supérieurs en consultation dans les services spécialisés des hôpitaux ou centres médicaux du BURKINA FASO.

Tout élève technicien supérieur dont l'état de santé nécessite un repos médical devra produire à cet effet un certificat médical délivré par son médecin traitant ou par le service médical de l'école.

Par ailleurs l'école met en place les moyens nécessaires pour faire face aux cas d'urgence.

Article 23 : visite médicale

Avant leur arrivée à l'école, les élèves techniciens supérieurs sont soumis à une première visite médicale obligatoire dans leur pays d'origine.

Pendant leur scolarité les élèves techniciens supérieurs auront à passer une visite médicale de contrôle chaque début d'année.

Article 24 : hospitalisation

Toute hospitalisation est soumise à une autorisation préalable de l'organisme assurant le service d'assurance maladie. En cas d'urgence la demande d'autorisation peut être faite simultanément avec l'hospitalisation.

Le non respect de ces dispositions peut entraîner le non remboursement des frais d'hospitalisation.

Le représentant de l'état de l'élève technicien supérieur est avisé par la direction générale du groupe.

Les affaires et objets personnels d'un malade hospitalisé seront confiés à une personne de son choix ou remis à l'école après inventaire.

L'élève technicien supérieur hospitalisé ne pourra quitter l'établissement hospitalier sans autorisation expresse du médecin traitant, précisant éventuellement un traitement de consolidation et attestant, en cas de maladie contagieuse que l'élève technicien supérieur ne présente plus de risque pour son entourage. Le bulletin de sortie de l'hôpital sera exigé au retour à l'école.

Article 25 : évacuation sanitaire

En cas de maladie, les conditions d'assurance ne prévoient pas d'évacuation sanitaire et les soins doivent se faire dans le pays où se déroule la formation.

Article 26 : dossier médical

Un dossier médical est ouvert à l'infirmerie de l'école pour chaque élève technicien supérieur. Le nom de la personne à prévenir en cas d'accident figure dans ce dossier.

Article 27 : décès

En cas de décès, la direction générale du groupe avise dans les meilleurs délais le représentant de l'état de l'élève technicien supérieur, sa famille et l'organisme assurant le service d'assurance maladie.

Les conditions de rapatriement, de prise en charge des frais d'inhumation et d'indemnisation sont régies par la réglementation de l'organisme assurant le service d'assurance maladie.

Une délégation des élèves représentera les élèves qui, par ailleurs sont tenus à rester assidus.

Article 28 : transport

Les transports sont organisés comme suit :

- l'école assure pour les nécessités du service, des liaisons quotidiennes sur le trajet Ouagadougou -Kamboinsé.
- Ces liaisons sont utilisées pour le transport des personnels, pour le service médical et le service du courrier.
- une liaison par car est prévue pour les élèves les jeudis et samedis après-midi, les dimanches et certains jours fériés sur autorisation de la direction générale.
- à la demande du comité, l'école peut en outre assurer un service de transport, à l'occasion de certaines activités ou manifestations.

Les horaires de ces liaisons seront précisés au fur et à mesure.

Pendant le transport, les élèves sont tenus de se conformer aux consignes de sécurité concernant la circulation des véhicules automobiles.

Il est interdit de faire transporter des personnes étrangères à l'établissement.

En l'absence d'un chef de mission, le chauffeur est le seul responsable du véhicule qui lui est confié.

Article 29 : courriers, téléphone

Le courrier officiel et personnel des élèves techniciens supérieurs pourra être expédié à l'adresse suivante :

Groupe des écoles EIER - ETSHER

01 BP 594 OUAGADOUGOU 01

BURKINA FASO

eieretsher@eieretsher.org

Télécopie : (226) 31 92 34

Article 30 : organisation d'activités sportives et culturelles

Sous la responsabilité du comité des élèves techniciens supérieurs et avec l'accord de la direction générale du groupe, les élèves techniciens supérieurs peuvent organiser à l'intérieur de l'école ou à l'extérieur des activités sportives et culturelles.

Les élèves techniciens supérieurs disposent d'infrastructures, de matériel et d'équipements dont la gestion est sous la responsabilité du comité.

Ils sont tenus d'utiliser avec soin les matériels et équipements qui peuvent être mis à leur disposition dans le cadre de ces activités.

Article 31 : bourses

Les élèves techniciens supérieurs admis à l'école du groupe peuvent bénéficier d'une bourse de formation dont le taux dépend du montant alloué par les bailleurs de fonds. Le matériel pédagogique alloué par l'école est obligatoirement déduit du montant de la bourse d'équipement et/ou de formation.

Ils doivent ainsi avant leur arrivée à l'école, remplir auprès du représentant dans leurs états les formalités nécessaires pour l'obtention de la bourse.

Les bourses de formation sont versées mensuellement au compte de l'école qui en assure le règlement aux élèves techniciens supérieurs selon les disponibilités de trésorerie.

Article 32 : prélèvements sur bourses

Sur la bourse de formation des élèves techniciens supérieurs, sont effectués des prélèvements pour :

- la restauration,
- l'entretien et l'hébergement,
- la documentation,
- les frais de scolarité,

Le montant de ces prélèvements (hébergement, restauration, documentation, frais de scolarité) est fixé par le président du conseil d'administration en accord avec les recommandations des bailleurs de fonds ou à partir des coûts réels pour les équipements scolaires.

Le montant de ces prélèvements est communiqué chaque année aux élèves techniciens supérieurs.

Article 33 : subvention en faveur des élèves techniciens supérieurs

Sur le budget de fonctionnement de l'école est prévue une subvention en faveur des activités des élèves techniciens supérieurs. Son montant est fixé par le conseil d'administration.

Cette subvention est destinée à participer aux frais liés aux activités collectives non scolaires des élèves techniciens supérieurs et présentant un caractère culturel, sportif, social ou de représentation.

Le comité des élèves techniciens supérieurs peut trouver d'autres sources de financement de ses activités

Le budget prévisionnel sera établi en début d'année par le comité des élèves techniciens supérieurs et arrêté conjointement avec la direction générale du groupe.

Par ailleurs, le comité des élèves techniciens supérieurs établira conformément au budget prévisionnel, un budget de trésorerie qui précisera le calendrier des sorties de fonds nécessaires.

Le comité des élèves techniciens supérieurs tiendra une comptabilité rigoureuse de ses recettes et dépenses conformément aux procédures de l'école. Cette comptabilité est contrôlée par la direction générale du groupe.

La direction générale du groupe se réserve le droit de bloquer les versements de la subvention dans le cas où :

- les justifications des dépenses déjà engagées et prévues au budget prévisionnel ne sont pas produites,
- les comptes sont erronés,
- les justifications de dépenses afférentes ne lui sont pas fournies.

Les versements de la subvention ne pourront être délivrés qu'au président du comité des élèves techniciens supérieurs ou à un membre du comité désigné par lui. Un reçu sera signé à cet effet et sera conservé par le service comptable et Financier.

Article 34 : sorties sur terrain

A l'occasion des activités de terrain (sorties, voyages d'étude, projets, mémoire), selon les possibilités locales, l'école peut assurer directement l'hébergement et la restauration des élèves techniciens supérieurs. Lorsque l'hébergement ou la restauration ne sont pas assurés par l'école lors de ces activités de terrain, une indemnité compensatrice est versée à chaque élève technicien supérieur.

Le montant de cette indemnité est fixé par le directeur général, il est communiqué chaque année aux élèves techniciens supérieurs.

TITRE V - DISCIPLINE

Article 35 : liberté d'opinion

Le groupe des écoles est un établissement laïc

Les élèves techniciens supérieurs ont le devoir de respecter les opinions privées notamment politiques et religieuses de leurs camarades, dans un contexte de neutralité.

Article 36 : manifestations et brimades

Toute manifestation susceptible de troubler l'ordre est interdite. Les desiderata des élèves techniciens supérieurs devront être formulés auprès de la direction générale par le comité des élèves techniciens supérieurs.

Toutefois, des demandes d'audience pour affaires personnelles peuvent être présentées au directeur général ou aux autres responsables de l'administration de l'école.

Les brimades, les manifestations d'hostilité, les rixes entre les élèves techniciens supérieurs sont strictement interdites. Les différends doivent être réglés à l'amiable dans un esprit d'équité et de parfaite compréhension.

Article 37 : propagande politique ou confessionnelle

L'école est soumise aux dispositions prévues par l'accord de siège entre le président du conseil d'administration et le gouvernement du BURKINA FASO. L'école n'abritera pas de réunion à caractère politique et ne pourra servir de refuge à toute personne poursuivie ou recherchée.

Toute propagande à caractère politique ou religieux est interdite à l'intérieur de l'école ainsi que dans le cadre de ses activités.

Article 38 : tenue

Une tenue correcte s'impose aux élèves techniciens supérieurs tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école.

Leur comportement doit assurer en toute circonstance le respect des autres et le renom de l'école.

Pour le respect des non fumeurs, il est interdit de fumer dans les locaux d'enseignement et locaux collectifs.

Article 39 : bruits

Les postes radio, magnétophones ou électrophones sont autorisés dans les locaux de l'internat sous réserve de ne pas nuire à la tranquillité d'autrui. La plus grande discrétion est en particulier exigée pendant les heures de cours et de bureau entre 22 heures et 7 heures, y compris dans les lieux collectifs de détente sauf autorisation spéciale du directeur général.

Article 40 : équipements

Aucun affichage ne doit apparaître ni sur les murs ni sur les tables. Des panneaux sont prévus à cet effet, réglementés par la direction générale ou le comité des élèves techniciens supérieurs.

Les élèves techniciens supérieurs devront observer les précautions nécessaires pour maintenir les locaux en bon état et pour préserver le bon fonctionnement du matériel mis à leur disposition. Ils sont pécuniairement responsables des dégradations causées soit par négligence, soit volontairement.

Il est interdit de transporter hors de leur lieu d'affectation, sauf autorisation du directeur général, le matériel des salles de cours.

Les lumières des salles de cours ainsi que les climatiseurs doivent être éteints lorsque les usagers en sont sortis.

Article 41 : absences et retards

La présence aux cours et autres activités de formation est obligatoire.

Il est interdit aux élèves techniciens supérieurs de s'absenter de l'école sans autorisation.

L'élève technicien supérieur obligé de s'absenter de l'école ou d'un cours doit obtenir une autorisation de la direction des études ou du professeur chargé du cours.

En tout état de cause, l'absence à un cours pour une des raisons invoquées ci-dessus ne dispense pas l'élève technicien supérieur de la mise à jour de ses documents personnels.

Les élèves techniciens supérieurs sont chargés d'informer ou de faire informer les professeurs concernés de leur absence justifiée.

Un contrôle aléatoire des présences sera effectué par le responsable de la scolarité. Un plan de salle sera établi par le service de la scolarité et affiché en classe.

Au delà de quatre absences constatées dans l'année, (toutes matières confondues) le système de pénalités suivant sera appliqué :

Nombres d'absences	Pénalités
5 absences	-0,5 points sur la moyenne de chaque module
6 absences	-0,6 points sur la moyenne de chaque module
7 absences	-0,7 points sur la moyenne de chaque module
Au delà	-0,1 points par absence supplémentaire sur la moyenne de chaque module

Article 42 : discipline dans les sorties et visites

Pour conforter l'image de l'école et renforcer ses relations avec le milieu socio professionnel, il est demandé aux élèves techniciens supérieurs, à l'occasion des sorties, visites et voyages d'étude, de respecter :

- les horaires prévus dans le programme,
- les personnels des structures d'accueil.

Article 43 : sanctions disciplinaires

Toutes les infractions aux dispositions du présent règlement seront sanctionnées suivant leur caractère de gravité de la façon suivante :

- Sanctions données par le directeur général du groupe,
- Sanctions données par le conseil de discipline.

1. Le directeur général du groupe peut donner un avertissement pour toute infraction mineure aux dispositions du règlement intérieur, par exemple :
   - retards injustifiés et répétés au cours,
   - absence injustifiée au cours,
   - mauvais comportement ou tenue négligée,
   - fraude ou irrégularité au cours d'un contrôle.

L'avertissement est inscrit au dossier scolaire de l'élève technicien supérieur.

Un second avertissement est accompagné d'une suppression de bourse limitée à trois jours.

2. Le conseil de discipline peut donner les sanction suivantes :

a) blâme ; il fait suite à une infraction plus grave par exemple:
   - un troisième avertissement,
   - absences répétées au cours sans justification malgré les sanctions déjà reçues,
   - refus de se soumettre à un devoir collectivement ou individuellement,
   - déprédations volontaires du matériel, du mobilier, des équipements ou des locaux de l'école,

- incorrection envers le personnel.
- absence illégale de l'établissement,
- fraude ou irrégularité répétée au cours d'un contrôle.

Le blâme est inscrit au dossier scolaire de l'élève technicien supérieur et le représentant de son état en est avisé.

b) exclusion temporaire : elle est limitée à cinq jours maximum et est donnée suite à une faute très grave par exemple :

- récidive en cas de blâme,
- menaces, rixes et voies de faits envers ses camarades,
- incorrection, insultes et voies de faits envers le personnel

L'exclusion temporaire entraîne la suppression de la bourse pour la période considérée. Elle est inscrite au dossier de l'élève technicien supérieur et le représentant de son état en est avisé.

c) exclusion définitive : elle peut être prononcée pour faute d'indiscipline extrêmement grave, notamment pour les fautes susceptibles d'entraver le fonctionnement normal de l'école.

Le représentant de l'état d'origine, informé en temps voulu de la réunion du conseil de discipline, peut demander à assister à cette réunion avec voix délibérative.

L'exclusion définitive entraînera la suppression de la bourse.

Article 44 : conseil de discipline

Il est convoqué par le directeur général du groupe et est composé :

- du représentant du Burkina Faso au conseil d'administration du groupe.
- du directeur général du groupe, président du conseil de discipline ou de son représentant,
- du directeur des études,
- de deux membres du personnel enseignant désignés par leur pairs,
- de deux représentants des élèves techniciens supérieurs.

Chaque membre a droit à une voix délibérative et les décisions sont prises à la majorité absolue. Le conseil de discipline décide, après étude du dossier et audition de l'élève technicien supérieur concerné (ou de deux représentants des élèves techniciens supérieurs s'il s'agit d'une faute collective) des sanctions disciplinaires à appliquer.

Le directeur général peut en outre inviter au conseil de discipline toute autre personne concernée par le cas à traiter; celle-ci ne participe pas au vote.

Article 45 : sanctions pédagogiques

Les infractions à caractère pédagogique commises par l'élève technicien supérieur (fraude ou irrégularité au cours d'un devoir, refus de se soumettre à une contrôle de connaissance), en plus des sanctions disciplinaires ci-dessus énoncées, peuvent faire l'objet de sanction pédagogique (note globale ou partielle nulle par exemple). Celles-ci sont proposées par le professeur responsable de l'enseignement concerné et validées par la direction des études.

Article 46 : récompenses

Les élèves techniciens supérieurs qui au cours de leur scolarité, auront fait preuve d'un bon comportement général et de performances scolaires pourront être récompensés de la manière suivante, sur proposition du conseil des professeurs :

- lettre de félicitations,
- tableau d'honneur.

Ces distinctions figureront dans le dossier scolaire de l'élève technicien supérieur. Le représentant de son état en est informé ainsi que le conseil d'administration.

L'école tient au besoin compte de ces distinctions pour les diverses actions en faveur du placement des élèves techniciens supérieurs.

Par ailleurs, une mention sera attribuée, en fin de formation à chaque élève technicien supérieur satisfaisant aux conditions d'obtention du diplôme. Cette mention figurera sur le relevé individuel de notes.

DEUXIEME PARTIE – LES ETUDES

TITRE VI - MODALITES D'ADMISSION

Article 47 : recrutement

L'accès à la formation de l'ETSHER est ouvert aux candidats des deux sexes ressortissants des quatorze états membres de l'école. Des candidats ressortissants de pays non membres peuvent être admis dans la limite des places disponibles.

Le recrutement se fait :

a) **Prioritairement par concours :**

- direct, ouvert aux élèves titulaires d'un baccalauréat des séries scientifiques et techniques. Les élèves en classes de terminales des séries ci dessus mentionnées peuvent concourir. Ils ne sont déclarés admis que sous réserve de l'obtention du baccalauréat, la même année. L'âge limite est de 25 ans ;
- professionnel, pour les techniciens évoluant dans le domaine de l'hydraulique et de l'équipement rural ayant au moins trois ans d'expérience et âgés au plus de 40 ans ;

b) exceptionnellement sur titre pour les titulaires du baccalauréat C, D, E ou F obtenu avec une mention assez bien, ou les élèves techniciens supérieurs pouvant justifier d'une année d'étude supérieure scientifique réussie. L'âge limite est de 25 ans. Les candidats sur titre non francophones subiront avant leur admission un test de niveau en français.

Article 48 : organisation des concours

Les concours sont organisés chaque année dans les états membres à une date fixée par l'école. L'organisation matérielle dans chaque Etat membre est sous la responsabilité du ministère de tutelle de l'école. Le ministère est avisé en temps opportun de la date des concours et reçoit de l'école les documents préparatoires nécessaires (programmes, calendriers, fiches d'inscription...) ainsi que les épreuves.

Les concours comportent en plus d'un test de présélection (éliminatoire), des épreuves de mathématiques, de physique, de français et de dessin technique. Les candidats au concours professionnel ont en plus une épreuve technique, appelée épreuve à option.

Pour prendre part au concours, les candidats remplissent auprès du représentant un dossier d'inscription en même temps qu'ils retirent les programmes et les modalités pratiques de déroulement desdits concours.

Article 49 : dossier des candidats

Pour prendre part au concours direct ou au concours professionnel les candidats reçoivent un dossier d'inscription qu'ils complètent et transmettent à l'école par le canal du représentant de son état. Dans ce dossier d'inscription figurent par ailleurs les modalités d'inscription, le calendrier du concours et le programme des différentes épreuves.

Une copie du dossier du candidat est transmise par ses soins directement à l'école.

Article 50 : publication des résultats du concours direct

Les résultats obtenus par les candidats au concours direct sont publiés officiellement par le groupe des écoles.

TITRE VII - ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

Article 51 : objectif de la formation

L'objectif de la formation est former grâce à un enseignement technique et pratique, des techniciens supérieurs polyvalents, directement opérationnels, dont la mission est de concevoir, de réaliser, de contrôler, de gérer et d'entretenir les ouvrages et équipements nécessaires à la mise en valeur de l'espace rural des états membres.

Article 52 : durée des études

La durée des études est de 2 ans.

La rentrée scolaire a lieu chaque année le 1er octobre.

Les vacances scolaires ont lieu du 10 juillet au 30 septembre. Toutefois les élèves en fin de 1ère année, effectuent durant cette période un stage obligatoire de 4 à 6 semaines, dont l'évaluation est prise en compte.

Article 53 : congés en cours d'année

Les congés, en dehors des fêtes légales chômées et payées au BURKINA FASO (fêtes civiles ou religieuses), sont les suivants, en jours calendaires :

- une dizaine de jours à la fin du 1er trimestre,
- trois jours au milieu du 2ème trimestre,
- une dizaine de jours à la fin du 2ème trimestre,
- trois jours au milieu du 3ème trimestre.

Par ailleurs les jeudi après-midi, les samedi après-midi, les dimanches et les jours fériés sont libres, sauf en cas de nécessité de l'enseignement (départ en voyage d'étude ou en stage, organisation de visite...).

Article 54 : programme des études

Le programme de formation est arrêté par le directeur général sur proposition du conseil pédagogique, qui selon les besoins du marché de l'emploi procède aux ajustements nécessaires.

Le programme de formation est composé d'un certain nombre de matières regroupées en unités qui permettent d'obtenir une capacité terminale. Les unités sont regroupées en modules.

Article 55 : méthodes pédagogiques

L'enseignement est dispensé sous forme de cours théoriques, de travaux dirigés, de travaux pratiques, de visites, de conférences, de stages et de projets par des enseignants permanents et des enseignants vacataires choisis de préférence parmi les professionnels.

Article 56 : planification des enseignements

Les enseignements s'étalent sur 6 trimestres (environ 70 semaines) et comprennent :

a) un tronc commun qui comporte 3 grandes phases :

- la phase 1 d'une durée de 12 semaines environ : cette phase est consacrée aux modules « sciences de base » et « communication ». Les élèves reçoivent les enseignements scientifiques qui permettent à la fois une mise à niveau des élèves en provenance d'horizon divers mais aussi de les doter d'outils susceptibles de les aider à mieux aborder les enseignements techniques proprement dits. Cette phase comprend 8 unités.
- la phase 2 qui s'étale sur les deux années de formation, dure 3 trimestres environ (2 en première année et 1 en deuxième année). Les modules « techniques de base » et « techniques appliqués » sont enseignés. Cette phase a 10 unités

- la phase 3 est consacrée aux modules « gestion » et « études » et comporte 5 unités et se déroule durant le deuxième trimestre de la deuxième année.

b) Des options :

Les 2 options existantes sont :

- Option S1 : réalisation et installations d'infrastructures hydrauliques et d'équipements ruraux
- Option S2 : gestion, exploitation et maintenance d'infrastructures hydrauliques et d'équipements ruraux.

Chaque option comporte deux unités ; l'option est subdivisée en deux phases.

- la phase 1 : phase théorique
- la phase 2 : stage en entreprise.

Les élèves sont répartis dans l'une des 2 options existantes dans laquelle ils reçoivent les enseignements correspondants. Cette phase confère à partir de la polyvalence de la formation reçue, une rapide opérationnalité dans les emplois découlant de l'option choisie.

L'emploi du temps est défini chaque semaine par la direction des études qui se réserve le droit de le modifier. Les tranches de cours durent au maximum 2 heures et sont séparées par des pauses de 15 minutes environ.

Article 57 : stages en cours de formation

Pendant les vacances entre la première et la deuxième année, les élèves techniciens supérieurs doivent faire un stage d'une durée de 30 à 45 jours.

Le stage peut se dérouler dans une structure d'accueil publique, para – publique ou privée.

Ce stage a pour objectifs :

- de permettre à l'élève technicien supérieur de mettre en application les enseignements techniques reçus en première année : topographie, génie civil,
- de s'initier aux enseignements techniques qui seront dispensés en deuxième année : aménagement de bas fonds, barrages, béton armé,
- de permettre à l'élève technicien supérieur de s'intégrer à une équipe en place, sans problèmes majeurs et sans charges induite pour la structure d'accueil.

Article 58 : matériels et fournitures scolaires

L'école fournit gratuitement aux élèves techniciens supérieurs pendant la durée de leur formation, les fournitures scolaires nécessaires pour les séances de dessin, la rédaction des travaux des projets et des contrôles de connaissance.

Les autres fournitures scolaires sont à la charge des élèves techniciens supérieurs qui reçoivent à ce titre en début de chaque année une indemnité d'équipement.

L'école peut prêter momentanément certains matériels aux élèves techniciens supérieurs. Ce prêt se fait individuellement contre signature d'une décharge portant description du matériel fourni et indication de la valeur de remplacement en cas de perte ou de détérioration. Les élèves techniciens supérieurs sont pécuniairement responsables de ce matériel.

L'école fournit gratuitement à chaque élève technicien supérieur un exemplaire des cours dispensés pendant l'année scolaire et un exemplaire de tous les supports techniques utiles à leur formation, produits par l'école.

Article 59 : bibliothèque

L'école met à la disposition des élèves techniciens supérieurs les services de sa bibliothèque universitaire (consultation sur place, prêt de document, recherche documentaire...). Les élèves techniciens supérieurs sont tenus de respecter les règles de fonctionnement de la bibliothèque qui sont portées à leur connaissance. Ils sont pécuniairement responsables des dégradations et pertes des documents empruntés.

TITRE VIII - SANCTIONS DES ETUDES

Article 60 : sanctions des études

Les études à l'ETSHER sont sanctionnées par le diplôme de technicien supérieur de l'hydraulique et de l'équipement rural.

Les élèves techniciens supérieurs qui n'ont pas suivi avec succès leur formation, peuvent à leur demande, recevoir une attestation.

Article 61 : contrôle des connaissances

Le contrôle de connaissances est le mode d'évaluation des enseignements dispensés destinés et a pour rôle de mesurer l'atteinte des objectifs assignés à la formation initiale de l'école et la progression de chaque élève au cours de son cursus.

Il permet aussi de savoir si une capacité terminale est acquise ou non.

L'évaluation, en fonction de son but, peut prendre 2 formes :

- évaluation formative (E.F) qui mesure la progression de l'élève et permet de réguler son apprentissage. Il permet par conséquent de vérifier l'atteinte des objectifs intermédiaires,
- évaluation certificative (E.C) qui permet de savoir si l'élève possède ou non une des capacités constitutives du diplôme pour qu'en fin de formation on puisse certifier son apprentissage. Il permet de vérifier l'atteinte de l'objectif terminal.

Les modalités pratiques régissant l'évaluation des enseignements (nombre d'évaluations formatives, nature de chaque évaluation, durée, délais de remédiation, etc.) sont définies par chaque département chargé de la discipline sous la supervision du directeur des études.

Chaque évaluation doit être annoncée sous forme de fiche avant la date prévue au moins :

- une semaine pour les évaluations formatives
- deux semaines pour les évaluations certificatives.

Une absence non justifiée à une évaluation conduit à une non validation de la capacité afférente (elle pourra par exemple être sanctionnée par une note nulle). Elle peut en plus faire l'objet d'une sanction disciplinaire conformément à l'article 44 du présent règlement.

Toute activité de formation doit faire l'objet d'une évaluation ; cette évaluation peut se faire sous forme de :

- examen écrit
- examen oral
- exposé
- comptes rendus de travaux pratiques ou de visites de terrain
- rapports de stage dossiers de projets d'études
- soutenances devant un jury
- mini-projet

Un coefficient est affecté à chaque discipline ; il tient compte de l'importance de la matière et du temps d'enseignement qui lui est consacré. Le coefficient attribué à chaque discipline fait l'objet d'une note portée à l'attention des élèves en début de chaque année.

Chaque élève doit être évalué pour toutes les activités d'enseignement. En cas d'absence justifiée, une évaluation de rattrapage est faite à l'initiative du professeur chargé de l'enseignement concerné.

Des évaluations de rattrapage peuvent être organisées sur instruction de la direction des études pour pallier :

- une incompréhension d'une majorité d'élèves lors d'une évaluation formative,
- un échec individuel accidentel dans une discipline où il n'y a qu'un contrôle.

Une absence non justifiée à une évaluation est sanctionnée par une note nulle ; elle peut en plus faire l'objet de sanctions disciplinaires conformément à l'article 44 du présent règlement.

Article 62 : moyennes requises en fin d'année scolaire

Le passage de la première année à la deuxième année exige l'obtention d'une moyenne minimale de fin d'année de 11,5/20. L'élève ne doit pas avoir en outre :

- une moyenne inférieure à 8/20 dans une unité
- une moyenne inférieure à 10/20 dans un module

Article 63 : redoublement - remise à disposition des états

En 1ère année, les élèves dont la moyenne de fin d'année est inférieure à 11,5/20, mais supérieure ou égale à 10/20, peuvent être autorisés par le conseil des professeurs à redoubler la 1ère année.

En 2ème année, les élèves ne remplissant pas les conditions d'obtention de diplôme, mais dont la moyenne de fin d'année est supérieure ou égale à 11/20, peuvent être autorisés par le conseil des professeurs à redoubler la 2ème année.

Par ailleurs le conseil des professeurs, peut autoriser, après examen du dossier scolaire, le redoublement de tout élève, dont la scolarité a été perturbée pour des raisons médicales, attestées par les autorités compétentes.

En 1ère année, les élèves dont la moyenne de fin d'année est inférieure à 10/20 sont remis à la disposition de leurs états respectifs par le conseil des professeurs.

En 2ème année, les élèves dont la moyenne de fin d'année est inférieure à 11,5/20 sont remis à la disposition de leurs états respectifs par le conseil des professeurs.

Tous les élèves ayant déjà redoublé et qui ne remplissent pas les conditions de passage en 2ème année ou d'obtention du diplôme, sont remis à la disposition de leurs états respectifs, par le conseil des professeurs.

Article 64 : passage en classe supérieure - obtention du diplôme

Le conseil des professeurs arrête en fin de chaque année la liste des élèves ayant rempli les critères de passage en classe supérieure.

Les conditions d'obtention du diplôme de l'ETSHER sont :

- une moyenne minimale de 11 ,5/20 à la fin de la 1ère année,
- une moyenne minimale de 12/20 à la fin de la 2ème année,
- une moyenne minimale de 12/20 en fin de formation calculée sur les 2 années.

En outre l'élève ne devra pas avoir une note inférieure à 8/20 dans une unité et 10/20 dans un module.

A la fin de chaque année scolaire, le conseil des professeurs arrête la liste des élèves de 2ème année qui remplissent les conditions d'obtention du diplôme, décerné par le conseil d'administration.

Les diplômes sont délivrés par le conseil d'administration.

Il n'est délivré qu'un seul exemplaire original du diplôme.

Article 65 : dossiers scolaires

A la fin de la formation, une copie du dossier scolaire d'un élève technicien supérieur, peut être transmise à la suite d'une demande, au représentant de l'état dont l'élève est ressortissant.

Article 66 : candidature à l'EIER

Les techniciens supérieurs diplômés de l'ETSHER peuvent faire acte de candidature à l'EIER dès qu'ils ont acquis trois années d'expérience en dehors du groupe des écoles.

TITRE IX - ORGANISATION DE LA PEDAGOGIE

Article 67 : Les instances pédagogiques

Les instances chargées de la pédagogie sont :

- le conseil scientifique,
- la direction de la recherche,
- la direction des études,
- les départements, définis dans l'organisation de l'école
- le conseil pédagogique,
- le conseil des professeurs.

Les attributions du conseil scientifique sont définies par les statuts du groupe. Sa composition et les modalités de réunion sont définies par le règlement intérieur du groupe.

Les attributions et charges de la direction des études, de la direction de la recherche et des départements sont définies par les articles 6,7,8 et 9 du règlement intérieur du groupe et par les articles 6 et 7 du présent règlement intérieur.

Article 68 : attributions du conseil pédagogique

C'est l'autorité responsable de la qualité pédagogique de l'établissement dans le cadre des directives générales données par le conseil des ministres.

Il est chargé de traduire en actions et mesures pédagogiques les adaptations et ajustements issus du conseil des ministres.

Il prépare l'ajustement des formations à l'évolution des profils de compétences et traduit cet ajustement en termes pédagogiques.

Il établit les programmes permettant de répondre aux besoins du marché de l'emploi

Article 69 : composition du conseil pédagogique

Le conseil Pédagogique est présidé par le directeur général du groupe. Participent aussi aux réunions du conseil pédagogique :

- le directeur des études,
- le directeur de la recherche,
- les chefs de départements,
- deux autres enseignants (désignés par leurs homologues),
- le directeur des études de l'école sœur ou son représentant,
- des professionnels extérieurs à l'école peuvent aussi être invités par le directeur général aux réunions du conseil pédagogique.

Article 70 : périodicité des réunions du conseil pédagogique

Le conseil pédagogique se réunit en session ordinaire une fois par an. Il peut se réunir en session extraordinaire toujours sur convocation du directeur général à chaque fois que les circonstances l'exigent.

Le secrétariat du conseil pédagogique est assuré par un de ses membres.

Article 71 : attributions du conseil des professeurs

Le conseil des professeurs est chargé de :

- l'application de la politique définie par les autorités responsables de l'école concernant les enseignements et les activités d'appui à l'enseignement (recherche appliquée, insertion des diplômés),

- la définition et de l'application des méthodes d'évaluation des enseignements,
- la prise de décisions relatives à la scolarité des élèves techniciens supérieurs :
  - recrutement,
  - passage en année supérieure,
  - doublement d'une année de formation,
  - remise à la disposition des états.
  - attribution de diplôme.

Article 72 : composition du conseil des professeurs

Le conseil des professeurs est composé de tous les enseignants permanents de l'école et présidé par le directeur général du groupe. Participent aussi aux réunions du conseil des professeurs tous les membres de l'équipe de direction générale du groupe.

Article 73 : périodicité des réunions du conseil des professeurs

Le Conseil des professeurs se réunit en fin d'année scolaire pour se prononcer sur les résultats scolaires et chaque fois que le besoin se fait sentir, sur convocation du directeur général du groupe.

Le conseil des professeurs se réunit par ailleurs à chaque fois que les besoins du déroulement de la pédagogie à l'école l'exigent.

TROISIEME PARTIE - DISPOSITIONS FINALES

Article 74 : modification

Le présent règlement intérieur pourra être modifié par le conseil d'administration à la demande de l'un des états membres ou du directeur général du groupe.

Article 75 : application

Le présent règlement intérieur entre en vigueur dès sa signature par le président du conseil d'administration.

Il annule toutes les dispositions antérieures contraires.

PROJET DE STATUTS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU GROUPE DES ECOLES EIER - ETSHER

02 avril 2004

Statuts des personnels enseignants
Table des matières

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 4

CHAPITRE 1 : DE LA RÉVISION DES STATUTS 4
Article 1 : de la révision des statuts 4

CHAPITRE 2 : RÉGIME JURIDIQUE 4
Article 2 : régime général 4
Article 3 : objet des statuts 4
Article 4 : dispositions particulières 4
Article 5 : vide juridique 4

TITRE II - CHAMP D'APPLICATION, RECRUTEMENT, ENGAGEMENT 5

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION 5
Article 6 : origine des personnels enseignants 5
Article 7 : composantes 5

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT 5
Article 8 : conditions de recrutement 5
Article 9 : avis de recrutement 5
Article 10 : dépôt des candidatures 5
Article 11 : conditions de base requises 5
Article 12 : composition du dossier 6
Article 13 : commission de recrutement 6
Article 14 : avis consultatifs 7
Article 15 : présélection 7
Article 16 : sélection 7
Article 17 : répartition par Etats membres 7
Article 18 : nomination 7

CHAPITRE 3 : ENGAGEMENT 7
Article 19 : stage probatoire 7
Article 20 : engagement définitif 8

TITRE III - CARRIERE DES ENSEIGNANTS 9

CHAPITRE 1 : DES CORPS, GRADES ET ÉCHELONS 9
Article 21 : corps et grades 9
Article 22 : échelons 10

CHAPITRE 2 : DE L'AVANCEMENT 10
Article 23 : avancement d'échelon 10
Article 24 : changement de grade 10

CHAPITRE 3 : DES INSTANCES DE GESTION DE CARRIÈRES 10
Article 25 : la commission d'avancement au choix 10
Article 26 : quota d'avancement au choix 11
Article 27 : la commission de changement de grade 11

TITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS 12

CHAPITRE 1 : OBLIGATIONS 12
Article 28 : missions des enseignants 12

Article 29 : activités des enseignants 12
Article 30 : programme annuel d'activités 12
Article 31 : évolution des tâches 12
Article 32 : Expertises 12
Article 33 : responsabilité 12

CHAPITRE 2 : DROITS 13
Article 34 : rémunération 13
Article 35 : point indiciaire 13
Article 36 : privilèges liés à l'accord de siège 13
Article 37 : les indemnités 13
Article 38 : les primes 13
Article 39 : logement 13
Article 40 : autres avantages 14
Article 41 : congés 14
Article 42 : maladie prolongée 14
Article 43 : plan de formation 14
Article 44 : voyages 14
Article 45 : bagages accompagnés 14
Article 46 : bagages non accompagnés 14
Article 47 : voyage par la route 14
Article 48 : voyage non effectif 15

CHAPITRE 3 : ASSURANCE ET AVANTAGES SOCIAUX 15
Article 49 : assurance accident et maladie 15
Article 50 : objet de l'assurance 15
Article 51 : rapatriement en cas de décès 15
Article 52 : la pension de l'enseignant fonctionnaire 15
Article 53 : pension de l'enseignant non fonctionnaire 15
Article 54 : capital décès 15

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES 16
Article 55 : Arbitrage 16
Article 56 : révision des statuts 16
Article 57 : entrée en vigueur 16

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : DE LA RÉVISION DES STATUTS

Article 1 : de la révision des statuts

La présente révision vise à doter le groupe des écoles EIER-ETSHER d'un outil de gestion des ressources humaines, cohérent et harmonisé, dans une perspective de développement, induisant à la fois une africanisation progressive des corps enseignants et cadres et un rapprochement structurel et organisationnel des deux écoles.

CHAPITRE 2 : RÉGIME JURIDIQUE

Article 2 : régime général

Les personnels enseignants sont recrutés par la direction générale du groupe des écoles et soumis à la législation burkinabè en matière de travail et de sécurité sociale et aux présents statuts.

Article 3 : objet des statuts

Les présents statuts s'appliquent aux personnels enseignants recrutés par le Conseil d'administration, sauf dispositions contractuelles contraires.

Article 4 : dispositions particulières

Des dispositions particulières, relatives à certaines catégories de travailleurs sont définies dans le règlement intérieur ou par notes de service et accords y afférents dont elles font partie intégrante, pour préciser les spécificités desdites catégories.

Article 5 : vide juridique

Toute situation non régie explicitement par les présents statuts demeure soumise à l'application des dispositions pertinentes en matière de travail et de sécurité sociale en vigueur au Burkina Faso.

En cas d'insuffisance des dispositions légales et statutaires devant une situation particulière, cette situation sera soumise à la compétence d'arbitrage du Conseil d'administration.

TITRE II - CHAMP D'APPLICATION, RECRUTEMENT, ENGAGEMENT

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 6 : origine des personnels enseignants

On entend par personnel enseignant les professeurs, assistants-professeurs et chefs de travaux recrutés à ce titre conformément aux conditions et catégories des articles 8, 11 et 21 ci-après.

Il est recruté parmi :

- les personnels appartenant aux corps de fonctionnaires des différents Etats membres,
- les ressortissants, non fonctionnaires, des Etats membres,

Article 7 : composantes

Ce personnel exerce ses fonctions au sein des départements définis dans l'organigramme du groupe, sous la gestion et l'administration du directeur général du groupe. Cet organigramme est défini dans le règlement intérieur.

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT

Article 8 : conditions de recrutement

Tout recrutement est subordonné à la vacance ou à la création d'un poste figurant à l'organigramme du groupe, conformément aux prévisions budgétaires.

Article 9 : avis de recrutement

En cas de vacance ou de création de poste, conformément aux dispositions de l'article 8 ci-dessus, le directeur général du groupe élabore un avis de recrutement comportant une fiche descriptive détaillée du poste et des tâches, la définition du profil des candidats, le niveau requis, la procédure de sélection, les conditions de travail et les éléments concernant la rémunération prévue.

Cet avis est, au moins trois (3) mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

- adressé aux représentants des Etats membres et fait l'objet d'une large publicité dans tous les Etats membres,
- publié à l'intérieur du groupe.

Article 10 : dépôt des candidatures

Les dossiers de candidature sont adressés au directeur général du groupe, soit directement soit par l'intermédiaire du ministère de tutelle de chaque Etat membre.

Article 11 : conditions de base requises

- Tout candidat à un poste d'enseignant doit remplir les conditions suivantes :
- avoir la nationalité de l'un des Etats membres,
- être âgé de 28 ans au moins,
- jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité,
- être en position régulière au regard des lois sur le service national ou sur l'armée en vigueur dans l'Etat dont il est ressortissant,
- remplir les conditions d'aptitude physique exigées des personnes appelées normalement à occuper un emploi analogue dans la fonction publique de son Etat d'origine ou du pays dans lequel il réside,
- être indemne ou guéri de toute affection contagieuse, cancéreuse ou mentale.

Outre ces conditions, le candidat devra en sus justifier des compétences contenues dans l'avis de recrutement et correspondant à la nature, à la spécialité, à la qualification technique et professionnelle et au niveau exigé pour le poste vacant.

Article 12 : composition du dossier

Tout candidat à un poste d'enseignant dans le groupe EIER doit produire un dossier comportant les pièces suivantes :

a) Candidat fonctionnaire d'un Etat membre :

1. une lettre de candidature et de motivation pour le poste à pourvoir,
2. un extrait d'acte de naissance ou de jugement en tenant lieu,
3. une fiche familiale d'Etat civil datant de moins de trois mois,
4. un curriculum vitae détaillé, décrivant les emplois précédemment occupés et indiquant leur durée, certifié conforme par son administration d'origine,
5. un extrait de casier judiciaire de moins de 3 mois de date,
6. un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 11 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'Etat d'origine ou l'Etat de résidence,
7. une copie certifiée conforme des diplômes les plus élevés,
8. trois feuilles de paye récentes,
9. une décision de détachement à produire ultérieurement au cas où la candidature serait retenue.

b) Candidat non fonctionnaire d'un Etat membre :

1. une lettre de candidature et de motivation pour le poste à pourvoir,
2. un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu,
3. une fiche familiale d'Etat civil datant de moins de trois mois,
4. un extrait de casier judiciaire de moins de trois mois de date,
5. un Etat signalétique des services ou toute autre pièce attestant la régularité de sa situation au regard des lois sur le service national ou sur l'armée,
6. un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 11 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'Etat d'origine ou l'Etat de résidence,
7. une copie certifiée conforme de ses titres, attestations de qualification, diplômes les plus élevés,
8. un curriculum vitae détaillé décrivant en particulier les emplois précédemment occupés et indiquant leur durée,
9. un certificat de travail régulièrement établi pour les emplois publics ou privés précédemment occupés et indiquant leur durée,
10. un certificat de nationalité,
11. trois feuilles de paye récentes s'il y a lieu.

Article 13 : commission de recrutement

Une commission de recrutement est mise sur pied par la direction du groupe pour chaque poste à pourvoir et comprend au moins six membres dont :

- le directeur général du groupe ou son représentant,
- les directeurs d'activités,
- le chef de département ou le chef du service qui recrute,
- un autre chef de département ou chef de service,

- un enseignant ou un cadre représentant l'école sœur,
- le responsable des ressources humaines.

En cas d'examen de candidature interne nul ne peut siéger à une commission qui traite de son cas personnel.

La commission de recrutement est présidée par le directeur général du groupe. Elle peut s'adjoindre toute compétence complémentaire jugée utile.

Article 14 : avis consultatifs

Au cas où la commission de recrutement comporte des enseignants de rang inférieur à celui du poste à pourvoir, ces personnes n'auront que voix consultative. Il en est de même des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article 13 lorsqu'elles sont invitées à titre seulement consultatif.

Article 15 : présélection

La commission de recrutement procède d'abord au dépouillement des dossiers de candidature et opère une présélection sur dossiers, conformément aux conditions de nationalité, âge, diplômes, expérience et domaines de compétence.

Article 16 : sélection

Les personnes présélectionnées sont conviées au sein du groupe pour des entretiens et tests de sélection.

Ces entretiens ont lieu avec la commission de recrutement et comportent un test de personnalité, un test pédagogique et un test technique dont les contenus et les critères de notation sont arrêtés par le groupe.

La commission classe les candidats par ordre d'adéquation au poste.

Les frais de voyage en vue de cet entretien ainsi que les frais de séjour sont pris en charge par le budget du groupe dans les conditions définies par le Conseil d'administration.

Article 17 : répartition par Etats membres

Lorsque deux ou plusieurs candidats viennent en tête avec des compétences égales pour occuper un poste, le directeur général tiendra compte dans son choix de la répartition par Etats membres de l'ensemble du personnel enseignants.

Tant que l'objectif de parité ne sera pas atteint, à compétences égales la priorité sera donnée aux candidates.

Article 18 : nomination

C'est le président du Conseil d'administration qui a compétence pour nommer un enseignant sur proposition du directeur général du groupe motivée par les résultats de la commission de recrutement.

CHAPITRE 3 : ENGAGEMENT

Article 19 : stage probatoire

Le candidat dont le recrutement est autorisé par le président du Conseil d'administration est engagé comme membre du corps enseignant.

Toutefois, le nouvel engagé sera soumis à un stage probatoire d'une durée de six mois renouvelable une fois

Pendant ce stage, l'enseignant exerce ses fonctions conformément à son contrat d'engagement avec tous ses effets.

A l'issue de ce stage, l'enseignant est :

- soit confirmé dans ses fonctions,
- soit infirmé et/ou remis à la disposition de son Etat par décision explicite du président du Conseil d'administration sur propositions du directeur général du groupe et en raison des résultats de son évaluation.

Article 20 : engagement définitif

L'enseignant confirmé dans ses fonctions à l'issue du stage probatoire poursuit son contrat pour une durée indéterminée.

TITRE III - CARRIERE DES ENSEIGNANTS

CHAPITRE 1 : DES CORPS, GRADES ET ÉCHELONS

Article 21 : corps et grades

La carrière d'enseignant dans le groupe des écoles EIER – ETSHER comporte :

- les corps des enseignants de l'ETSHER (1er cycle),
- les corps des enseignants de l'EIER (2ème et 3ème cycle),

Les corps des enseignants de l'ETSHER comprennent :

- les chefs de travaux,
- les assistants-professeurs,
- les professeurs.

Les corps des enseignants de l'EIER comprennent :

- les professeurs,
- les professeurs seniors
- les professeurs titulaires.

La nomination par recrutement ou par promotion à un grade suppose la vacance d'un poste du grade correspondant. L'organigramme précise le nombre maximum d'enseignants de chaque grade et les disciplines concernées.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, les enseignants inscrits sur les listes d'aptitudes du CAMES peuvent être recrutés ou promus :

- au grade de professeur pour les maîtres – assistants,
- au grade de professeur senior pour les maîtres de conférence,
- au grade de professeur titulaire pour les professeurs.

De même, les enseignants du Groupe qui réunissent les conditions peuvent présenter leur candidature pour les grades correspondants sur les listes d'aptitude du CAMES.

La candidature de ces enseignants sera appuyée par la direction générale du groupe des écoles.

Sous réserve des dispositions du 2ème alinéa ci-avant, peuvent être recrutés ou promus :

- au grade de chef de travaux :
  - les enseignants diplômés de l'enseignement supérieur ayant un diplôme correspondant à deux années d'études après le baccalauréat et justifiant de cinq années d'expérience au minimum.
- au grade d'assistant- professeur :
  - les enseignants et diplômés de l'enseignement supérieur ou les ingénieurs ayant un diplôme correspondant à quatre années après le baccalauréat et justifiant de cinq années d'expérience.
- au grade de professeur :
  - les ingénieurs et autres titulaires d'un diplôme correspondant à cinq années d'études après le baccalauréat, ayant au minimum 5 ans d'expérience professionnelle dans le domaine correspondant attesté par des publications, études ou réalisations attestant la maîtrise de leur métier.
- au grade de professeur senior :
  - les ingénieurs et autres titulaires d'un diplôme correspondant à 5 années d'études après le baccalauréat, ayant au minimum 12 ans d'expérience professionnelle dans un domaine scientifique et technique et une expérience de niveau régional attestée par les travaux, études ou publications réalisés ou dirigés effectivement par eux.

- au grade de professeur titulaire
    - les ingénieurs et autres titulaires d'un diplôme correspondant à cinq années d'études après le baccalauréat, ayant au minimum 20 ans d'expérience professionnelle de haut niveau et une expertise de niveau international attestée par les travaux, études ou publications réalisées ou dirigées effectivement par eux.

Pour les titulaires d'un doctorat, la condition d'expérience professionnelle est ramenée à :

- 2 ans pour le grade de professeur,
- 6 ans pour le grade de professeur senior (dont 3 ans après l'obtention du doctorat),
- 14 ans pour le grade de professeur titulaire (dont 6 ans après l'obtention du doctorat).

Article 22 : échelons

Chaque grade est divisé en échelons dont le nombre est indiqué dans le règlement intérieur.

Au-delà du dernier échelon de chaque grade, l'enseignant peut entrer dans la classe exceptionnelle de la catégorie.

Les indices par grade, échelon et classe exceptionnelle, sont définis par le règlement intérieur.

CHAPITRE 2 : DE L'AVANCEMENT

Article 23 : avancement d'échelon

L'avancement d'échelon s'opère au choix après un an ou à l'ancienneté après deux ans.

Article 24 : changement de grade

Tout enseignant, qui, par ses propres moyens ou avec l'aide du groupe, suit avec succès une formation diplômante complémentaire, peut postuler à un changement de grade.

Le changement de grade est subordonné à la vacance d'un poste ou à la création d'un poste figurant à l'organigramme du groupe, conformément aux prévisions budgétaires

Le changement de grade est prononcé par le directeur général du groupe après avis de la commission de changement de grade.

L'enseignant promu de grade est reclassé dans l'échelon comportant un traitement au moins égal à celui dont il bénéficiait précédemment.

CHAPITRE 3 : DES INSTANCES DE GESTION DE CARRIÈRES

Article 25 : la commission d'avancement au choix

La commission d'avancement est l'organe chargé d'apprécier les propositions à un avancement au choix. Elle est composée :

- du directeur général du groupe ou de son représentant,
- des directeurs des études ,
- de tout autre directeur d'activités en cas de besoin,
- du directeur administratif et financier,
- de deux représentants des enseignants,
- du responsable des ressources humaines.

Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans le règlement intérieur.

Article 26 : quota d'avancement au choix

Le quota des enseignants qui peuvent éventuellement bénéficier d'un avancement d'échelon au choix ne peut dépasser 15 % de l'effectif total du personnel enseignant du groupe.

Article 27 : la commission de changement de grade

La commission de changement de grade est composée :

- du directeur général du groupe ou de son représentant,
- des directeurs d'activités,
- du responsable des ressources humaines,
- de 2 enseignants ou chercheurs de grade égal ou supérieur d'un autre établissement d'enseignement supérieur,
- des enseignants du groupe, de grade au moins égal à celui pour lequel il est fait acte de candidature.

La procédure de saisine et de délibération de la commission est précisée dans le règlement intérieur.

TITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS.

CHAPITRE 1 : OBLIGATIONS

Article 28 : missions des enseignants

Les missions des enseignants comprennent des actions en formation initiale, en formation de spécialisation, en formation continue, en recherche, en consultation et expertise.

Les activités relatives à chaque action sont définies dans la fiche de poste de chaque enseignant. La fiche de poste est un élément constitutif du contrat de travail.

En acceptant sa nomination, chaque enseignant s'engage à remplir ses missions et à régler son comportement conformément aux intérêts et objectifs du groupe.

Article 29 : activités des enseignants

Les enseignants du groupe sont tenus d'exécuter les tâches qui leur sont confiées, conformément à leur contrat de travail, à leur fiche de poste et à leur programme annuel d'activités tel que défini à l'article 30.

Ils ne peuvent se voir imposer des activités présentant un caractère étranger au service ou à leur compétences.

Lorsque des besoins ou objectifs nouveaux commandent une certaine adaptation et entraînent par conséquent une évolution substantielle des missions et activités d'un enseignant, il doit être proposé un avenant au contrat de travail.

Article 30 : programme annuel d'activités

Un programme annuel d'activités ou plan de charge prévisionnel, est établi chaque année pour chaque enseignant lors de son évaluation dont il fait partie intégrante.

Ce programme précise les tâches à accomplir dans le cadre des activités et missions définies dans le contrat de travail, et leur répartition dans le temps.

Ce programme est élaboré en concertation avec l'enseignant concerné, son chef de département ou de service et le directeur des études. Ce dernier tient compte ainsi des volumes d'activités à répartir au sein du corps enseignant ou éventuellement de vacataires.

Il ne sera servi aucune indemnité pour travail supplémentaire aux enseignants ; toutefois leurs efforts et leur engagement seront récompensés par la prime de rendement.

Article 31 : évolution des tâches

L'aménagement du programme annuel d'activités tient compte à la fois des tâches à accomplir et de leur répartition en fonction des spécialités des enseignants.

Ce programme annuel peut être conjoncturellement modifié en concertation avec l'intéressé pour que son programme reste exécutable.

Article 32 : expertises

Toutes les activités de production des personnels enseignants s'inscrivent dans le cadre de leurs missions respectives et s'opèrent au sein des structures du groupe. Par conséquent, aucune activité concurrentielle génératrice de revenus ne saurait procurer directement une contrepartie financière au travailleur qui l'a effectuée.

Article 33 : responsabilité

Tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

L'agent chargé d'assurer la marche d'un service est responsable devant ses supérieurs de l'autorité qui lui a été confiée pour sa mission, et de l'exécution des ordres qu'il a donnés. Il doit être vigilant quant aux conditions de sécurité des personnes et des biens.

CHAPITRE 2 : DROITS

Article 34 : rémunération

Sauf dispositions contractuelles contraires, les enseignants des écoles EIER et ETSHER sont rémunérés par le groupe des écoles.

Leur traitement comprend :

- un salaire de base et éventuellement,
- des indemnités,
- des primes ou
- d'autres avantages accessoires.

Article 35 : point indiciaire

Le salaire de base est indexé sur le grade et l'échelon de l'enseignant en raison de l'emploi qu'il occupe ou de ses diplômes ou formations, conformément à l'avis de recrutement ou au contrat de travail.

La valeur du point indiciaire est arrêtée et révisée par le Conseil d'administration.

Article 36 : privilèges liés à l'accord de siège

Tous les enseignants du groupe jouissent des dispositions et privilèges indiqués dans l'accord de siège tant en ce qui concerne les cadres expatriés qu'en ce qui concerne les cadres burkinabè.

Article 37 : les indemnités

Les indemnités sont constituées de :

- une indemnité d'expatriation, servie aux enseignants non burkinabè sur douze mois et dont les montants sont fixés par le Conseil d'administration ;
- une indemnité de fonction de 20 % du salaire de base ;
- des indemnités de responsabilité qui sont allouées aux chefs de département ou de service, aux responsables de formation post universitaire (FPU) et aux responsables de projets importants, dont les montants sont arrêtés par le Conseil d'administration ;
- une indemnité de mission, servie aux enseignants qui se rendent à une mission commanditée par le groupe ; ses taux et barèmes sont fixés par le Conseil d'administration.

Les indemnités actuelles ne sont pas exclusives de toute autre indemnité dont la nature et les modalités viendraient à être fixées par le directeur général.

Article 38 : les primes

Elles comprennent :

- une prime de rendement en fonction des résultats de l'évaluation annuelle. Les modalités pour déterminer le taux de cette prime relèvent d'un barème défini dans le règlement intérieur,
- toute autre prime éventuelle explicitement approuvée par le directeur général.

Article 39 : logement

Tous les enseignants ont droit, s'ils en font la demande et dans la mesure des logements disponibles, à un logement meublé que le groupe met à leur disposition dans les conditions ci après.

Ces logements peuvent être des logements appartenant au groupe ou loués par le groupe.

En tout Etat de cause, les logements appartenant au groupe sont attribués selon la disponibilité et il ne pourra pas en louer d'autres pendant que ses propres locaux ne sont pas tous occupés.

Le groupe établit un inventaire avec Etat descriptif des meubles et matériels contenus dans chaque logement à l'entrée et à la sortie de chaque occupant. Il définit par note de service les prérogatives de la direction et des résidents concernant les logements.

Article 40 : autres avantages

L'enseignant nommé à un emploi administratif de responsabilité perçoit les avantages qui y sont rattachés, fixés par le Conseil d'administration.

Article 41 : congés

Le personnel enseignant a droit à un congé annuel de deux mois pendant la période des grandes vacances scolaires.

Article 42 : maladie prolongée

En cas de maladie entraînant le rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de longue durée, la rémunération de l'enseignant continue dans les conditions fixées par le droit du travail au Burkina Faso.

Article 43 : plan de formation

Il est établi pour le personnel enseignant un plan pluriannuel de formation après avis des directeurs des études, de la recherche et des chefs de département concernés, en prenant en compte les évolutions des besoins du groupe et des missions des personnels enseignants, ainsi que leurs souhaits exprimés lors de l'évaluation annuelle dont ils font partie intégrante. Le plan définit les formations nécessaires ou souhaitables et leur mode de réalisation en fonction des moyens financiers disponibles.

Les plans individuels sont transmis au directeur général du groupe pour prise en compte dans l'élaboration du plan de formation du groupe.

Le règlement intérieur définit les modalités d'application de ces principes.

Article 44 : voyages

Le groupe prend en charge dans l'année, sur la base de voyages effectifs, les frais d'un voyage aller-retour de l'enseignant recruté en dehors du Burkina Faso, de la capitale de son pays d'origine à Ouagadougou.

Bénéficient également desdits frais de voyages les membres de la famille de l'enseignant à savoir une des épouses légitimes, les enfants légitimes ou légalement à charge au regard des prestations familiales telles que définies par le droit du travail burkinabè.

Sauf en cas de retour définitif, l'agent bénéficiaire de titres de voyage est tenu de ramener à la comptabilité du groupe, les souches des billets d'avion accordés à lui et aux membres de sa famille.

Article 45 : bagages accompagnés

Le groupe complète si nécessaire à 30 kg la franchise de bagages accompagnés par personne pour l'enseignant et sa famille de son lieu de recrutement à son lieu d'affectation et retour, ou à l'occasion des congés annuels.

Article 46 : bagages non accompagnés

Les frais de transport des bagages non accompagnés à l'occasion de la prise de fonction ou du retour définitif sont à la charge du groupe pour une valeur correspondant à 500 kg de fret aérien par famille.

Article 47 : voyage par la route

Le groupe prend en charge au tarif avion le moins cher négocié par la direction, les frais de voyage correspondants pour l'enseignant et les membres de sa famille qui effectuent le voyage aller-retour annuel par la route. A son retour l'enseignant remet au responsable des ressources humaines l'ordre de mission signé par les autorités compétentes à la frontière.

Article 48 : voyage non effectif

Au cas où un enseignant ou sa famille n'effectue pas le voyage visé à l'article 47 ci-dessus aucune contrepartie en espèces ne peut lui être versée.

CHAPITRE 3 : ASSURANCE ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 49 : assurance accident et maladie

Les enseignants, ainsi que les membres de leur famille, sont couverts, au titre des accidents et maladies, par un contrat d'assurance contracté entre le groupe et une société d'assurance de la place.

Article 50 : objet de l'assurance

Cette assurance couvre pour l'enseignant et les membres de sa famille :

- les soins médicaux (médecine générale et spécialisée),
- les frais chirurgicaux,
- les frais d'hospitalisation,
- les frais pharmaceutiques,
- les frais d'évacuation sanitaire,
- la rente d'invalidité / pension de survivant.

La prime d'assurance est répartie entre le groupe et l'enseignant à concurrence de :

- 80 % à la charge du groupe,
- 20 % à la charge de l'assuré.

Article 51 : rapatriement en cas de décès

Le rapatriement, en cas de décès, du corps d'un enseignant ou d'un membre de sa famille (conjoint et enfant légalement à sa charge au regard des prestations familiales) est pris en charge par le groupe.

Article 52 : la pension de l'enseignant fonctionnaire

L'enseignant fonctionnaire subit la retenue légale pour pension au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

La contribution de l'employeur et la retenue opérée sur le salaire de l'employé s'effectuent selon les modalités et quotités déterminées par ladite caisse de retraite.

Article 53 : pension de l'enseignant non fonctionnaire

L'enseignant non fonctionnaire, expatrié ou burkinabé, est soumis au régime de retraite de la caisse nationale de sécurité sociale de son pays d'origine.

Article 54 : capital décès

En cas de décès d'un enseignant du groupe, les ayants droits de l'enseignant décédé bénéficient :

- du traitement du mois en cours, déduction faite de toutes les retenues dont ce traitement est passible ;
- d'un capital décès exempté de toute taxe et impôt et dont le montant est calculé suivant les bases de la législation en vigueur au Burkina Faso.

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 55 : arbitrage

Toute interprEtation divergente soulevée par l'application des présents statuts requiert l'arbitrage du Conseil d'administration.

Article 56 : révision des statuts

Les présents statuts pourront être révisés par le Conseil d'administration à la demande d'un Etat membre, du groupe ou des enseignants.

Article 57 : entrée en vigueur

Les présents statuts entreront en vigueur dès leur adoption par le Conseil d'Administration et leur signature par son Président.

PROJET DE STATUTS DES PERSONNELS CADRES ATS DU GROUPE DES ECOLES EIER - ETSHER

9 avril 2004

Statuts des personnels cadres ATS
Table des matières

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 4

CHAPITRE 1 : DE LA RÉVISION DES STATUTS 4
Article 1 : de la révision des statuts 4

CHAPITRE 2 : RÉGIME JURIDIQUE 4
Article 2 : régime général 4
Article 3 : objet des statuts 4
Article 4 : dispositions particulières 4
Article 5 : vide juridique 4

TITRE II - CHAMP D'APPLICATION, RECRUTEMENT ENGAGEMENT 5

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION 5
Article 6 : origine des personnels cadres ATS 5
Article 7 : composantes 5

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT 5
Article 8 : conditions de recrutement 5
Article 9 : avis de recrutement 5
Article 10 : dépôt des candidatures 5
Article 11 : qualifications de base requises 5
Article 12 : composition du dossier 6
Article 13 : commission de recrutement 7
Article 14 : avis consultatifs 7
Article 15 : présélection 7
Article 16 : sélection 7
Article 17 : répartition par Etats membres 7
Article 18 : nomination 7

CHAPITRE 3 : PÉRIODE PROBATOIRE - ENGAGEMENT DÉFINITIF 7
Article 19 : stage probatoire 7
Article 20 : engagement définitif 8

TITRE III - CARRIÈRE DES CADRES ATS 9

CHAPITRE 1 : DES CATÉGORIES ET ÉCHELONS 9
Article 21 : catégories des cadres ATS 9
Article 22 : échelons et classes exceptionnelles 9

CHAPITRE 2 : DE L'AVANCEMENT 9
Article 23 : avancement d'échelon 9
Article 24 : changement de catégorie 9

CHAPITRE 3 : DES INSTANCES DE GESTION DE CARRIÈRES 9
Article 25 : la commission d'avancement 9
Article 26 : quota d'avancement au choix 10
Article 27 : commission de changement de catégorie 10

TITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS 11

CHAPITRE 1 : OBLIGATIONS 11
Article 28 : missions des personnels cadres ATS 11

Article 29 : activités des personnels cadres ATS 11
Article 30 : programme annuel d'activités 11
Article 31 : évolution des tâches 11
Article 32 : expertises 11
Article 33 : responsabilité 11

CHAPITRE 2 : DROITS 12
Article 34 : rémunération 12
Article 35 : point indiciaire 12
Article 36 : privilèges liés à l'accord de siège 12
Article 37 : les indemnités 12
Article 38 : les primes 12
Article 39 : logement 12
Article 40 : autres avantages 13
Article 41 : congés payés 13
Article 42 : congé sabbatique 13
Article 43 : maladie prolongée 13
Article 44 : plan de formation 13
Article 45 : voyages 13
Article 46 : bagages accompagnés 13
Article 47 : bagages non accompagnés 13
Article 48 : voyage par la route 13
Article 49 : voyage non effectif 13

CHAPITRE 3 : ASSURANCE ET AVANTAGES SOCIAUX 14
Article 50 : assurance accident et maladie 14
Article 51 : objet de l'assurance 14
Article 52 : rapatriement en cas de décès 14
Article 53 : la pension du cadre ATS fonctionnaire 14
Article 54 : pension du cadre ATS non fonctionnaire 14
Article 55 : capital décès 14

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES 15
Article 56 : arbitrage 15
Article 57 : révision des statuts 15
Article 58 : entrée en vigueur 15

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : DE LA RÉVISION DES STATUTS

Article 1 : de la révision des statuts

La présente révision vise à doter le groupe des écoles EIER-ETSHER d'un outil de gestion des ressources humaines, cohérent et harmonisé, dans une perspective de développement, induisant à la fois une africanisation progressive des corps enseignants et cadres et un rapprochement structurel et organisationnel des deux écoles.

CHAPITRE 2 : RÉGIME JURIDIQUE

Article 2 : régime général

Les personnels cadres ATS sont recrutés par la direction générale du groupe des écoles et soumis à la législation Burkinabè en matière de travail et de sécurité sociale et aux présents statuts.

Article 3 : objet des statuts

Les présents statuts s'appliquent aux personnels administratifs, techniques et de service (ATS) cadres recrutés par la direction générale du groupe des écoles ou leur conseil d'administration, sauf dispositions contractuelles contraires.

Les présents statuts définissent les conditions générales régissant ce personnel, ses conditions de travail, son régime de sécurité sociale, sa carrière ainsi que ses droits et obligations

Article 4 : dispositions particulières

Des dispositions particulières, relatives à certaines catégories de travailleurs sont définies dans le Règlement Intérieur ou par notes de service et accords y afférents dont elles font partie intégrante, pour préciser les spécificités desdites catégories.

Article 5 : vide juridique

Toute situation non régie explicitement par les présents statuts demeure soumise à l'application des dispositions pertinentes en matière de travail et de sécurité sociale en vigueur au Burkina Faso.

En cas d'insuffisance des dispositions légales et statutaires devant une situation particulière, cette situation sera soumise à la compétence d'arbitrage du conseil d'administration.

TITRE II - CHAMP D'APPLICATION, RECRUTEMENT ENGAGEMENT

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 6 : origine des personnels cadres ATS

On entend par cadres ATS les personnels :

- justifiant d'une formation universitaire d'au moins quatre ans ou titulaire d'un diplôme équivalent,
- ayant acquis par l'expérience professionnelle un niveau considéré comme équivalent par la direction générale et,
- recrutés en cette qualité, conformément aux conditions et catégories des articles 8, 11 et 21 ci-dessous.
- régi dans le cadre global du droit du travail burkinabè, le statut de ce personnel connaît quelques particularités en raison du fait qu'il est recruté par le conseil d'administration :
- parmi les personnels détachés appartenant au corps des fonctionnaires des différents Etats membres, ou
- provenant des personnels non fonctionnaires de ces mêmes états.

Article 7 : composantes

Ce personnel exerce ses fonctions au sein des départements définis dans l'organigramme du groupe, sous la gestion et l'administration du directeur général du groupe. Cet organigramme est défini dans le règlement intérieur.

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT

Article 8 : conditions de recrutement

Tout recrutement de personnel cadre ATS est subordonné soit à la vacance d'un poste, ou à la création d'un poste figurant sur l'organigramme, en conformité avec les prévisions budgétaires.

Article 9 : avis de recrutement

En cas de vacance de poste ou de création de poste, conformément aux dispositions de l'article 8 ci-dessus, le directeur général du groupe élabore un avis de recrutement comportant une fiche descriptive détaillée du poste et des tâches, la définition du profil des candidats, le niveau requis, la procédure de sélection, les conditions de travail et des éléments concernant la rémunération prévue.

Cet avis est, au moins deux (2) mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

- adressé aux représentants des Etats membres et fait l'objet d'une large publicité dans tous les Etats membres,
- publié à l'intérieur du groupe.

Article 10 : dépôt des candidatures

Le recrutement des cadres ATS s'opère par voie de concours ouvert aux personnels fonctionnaires et non fonctionnaires des Etats membres du groupe et aux candidats internes.

Les dossiers de candidature sont adressés au directeur général du groupe, soit directement, soit par l'intermédiaire du ministère de tutelle de chaque état.

Article 11 : qualifications de base requises

Tout candidat à un poste de cadre ATS doit remplir les conditions suivantes :

- avoir la nationalité de l'un des Etats membres,

- être âgé de 28 ans au moins,
- jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité,
- être en position régulière au regard des lois sur le service national ou sur l'année en vigueur dans l'état dont il est ressortissant,
- remplir les conditions d'aptitude physique exigées des personnes appelées normalement à occuper un emploi analogue dans la fonction publique de son état d'origine, ou du pays dans lequel il réside,
- être indemne ou guéri de toute affection contagieuse, cancéreuse ou mentale.

Outre ces conditions, le candidat devra en sus justifier des compétences contenues dans l'avis de recrutement et correspondant à la nature, à la spécialité, à la qualification technique et professionnelle et au niveau du poste vacant.

Article 12 : composition du dossier

Tout candidat à un poste de cadre ATS dans le groupe doit produire un dossier comportant les pièces suivantes :

a) *Candidat fonctionnaire d'un État membre*

1. une lettre de candidature et de motivation pour le poste à pouvoir,
2. un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu,
3. une fiche familiale d'état civil datant de moins de trois mois,
4. un curriculum vitae détaillé décrivant en particulier les emplois précédemment occupés et indiquant leur durée, certifié conforme par son administration d'origine,
5. un extrait de casier judiciaire de moins de trois mois de date,
6. un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physiques indiquées à l'article 11 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'état d'origine ou l'état de résidence,
7. une copie certifiée conforme de ses titres, attestations de qualifications et des diplômes les plus élevés,
8. trois feuilles de paye récentes,
9. une décision de détachement à produire ultérieurement au cas où la candidature serait retenue.

b) *Candidat non fonctionnaire d'un État membre*

1. une lettre de candidature et de motivation pour le poste à pourvoir,
2. un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu,
3. un curriculum vitae détaillé décrivant en particulier les emplois précédemment occupés et indiquant leur durée,
4. une fiche familiale d'état civil datant de moins de trois mois,
5. un extrait de casier judiciaire de moins de trois mois de date,
6. un état signalétique des services ou toute autre pièce attestant la régularité de sa situation au regard des lois sur le service national ou sur l'armée,
7. un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'ar1icle 11 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'état d'origine ou de l'état de résidence,
8. une copie certifiée conforme de ses titres, attestations de qualification, diplômes les plus élevés,
9. un certificat de travail régulièrement établi pour les emplois publics ou privés précédemment occupés,
10. un certificat de nationalité,
11. trois feuilles de paye récentes s'il y a lieu.

Article 13 : commission de recrutement

Une commission de recrutement est mise sur pied par la direction générale du groupe pour chaque poste à pourvoir et comprend au mois quatre membres dont:

- le directeur général ou son représentant,
- le directeur administratif et financier,
- le responsable des ressources humaines,
- le chef du département ou le chef du service qui recrute,

En cas d'examen de candidature interne nul ne peut siéger à une commission qui traite de son cas personnel.

La commission de recrutement est présidée par le directeur général du groupe. Elle peut s'adjoindre toute compétence utile jugée nécessaire.

Article 14 : avis consultatifs

Au cas où la commission de recrutement comporte des personnels de rang inférieur à celui du poste à pourvoir, ces personnes n'auront que voix consultative. Il en est de même des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article 13 lorsqu'elles sont invitées à titre seulement consultatif.

Article 15 : présélection

La commission de recrutement procède d'abord au dépouillement des dossiers de candidature et opère une présélection sur dossiers, conformément aux conditions de nationalité, d'âge, de diplômes, d'expérience et de domaines de compétence.

Article 16 : sélection

Les personnes présélectionnées sont conviées au sein du groupe pour des entretiens et tests.

Ces entretiens ont lieu avec la commission de recrutement et comportent notamment un test de personnalité et un test technique dont les contenus et les critères de notation sont arrêtés par le groupe.

La commission classe les candidats par ordre d'adéquation au poste.

Les frais de voyage en vue de cet entretien ainsi que les frais de séjour sont pris en charge par le budget du Groupe dans les conditions définies par le Conseil d'Administration.

Article 17 : répartition par Etats membres

Lorsque deux ou plusieurs candidats viennent en tête avec des compétences égales pour occuper un poste, le directeur général tiendra compte dans son choix de la répartition par Etats membres de l'ensemble du personnel ATS. Tant que l'objectif de parité ne sera pas atteint, à compétences égales la priorité sera donnée aux candidates.

Article 18 : nomination

Pour chaque école c'est le directeur général du groupe qui a compétence pour nommer un cadre ATS sur avis motivé de la commission de recrutement.

CHAPITRE 3 : PÉRIODE PROBATOIRE - ENGAGEMENT DÉFINITIF

Article 19 : stage probatoire

Le candidat dont le recrutement est autorisé par le Président du conseil d'administration est engagé comme cadre ATS.

Toutefois, le nouvel engagé sera soumis à un stage probatoire d'une durée de six mois renouvelable une fois

Pendant ce stage, le cadre ATS exerce ses fonctions conformément à son contrat d'engagement avec tous ses effets.

A l'issue de ce stage, le cadre ATS est :

- soit confirmé dans ses fonctions,

- soit infirmé et/ou remis à la disposition de son état par décision explicite du président du conseil d'administration sur propositions du directeur général du groupe et en raison des résultats de son évaluation.

Article 20 : engagement définitif

Le cadre ATS confirmé dans ses fonctions à l'issue du stage poursuit son contrat pour une durée indéterminée.

S'il est fonctionnaire de son état d'origine il doit produire une attestation de détachement.

TITRE III - CARRIÈRE DES CADRES ATS

CHAPITRE 1 : DES CATÉGORIES ET ÉCHELONS

Article 21 : catégories des cadres ATS

Les cadres ATS sont classés dans les catégories « C1 » et « C2 »

Pour être nommé à un emploi, les candidats devront justifier, suivant la catégorie à laquelle ils peuvent prétendre, des références universitaires et professionnelles suivantes :

- catégorie " C1 " - elle regroupe les diplômés de l'enseignement supérieur ou les ingénieurs :
  - ayant un diplôme correspondant à cinq années ou plus d'études après le BAC, et
  - justifiant d'au moins cinq années d'expérience professionnelle.
- catégorie "C2" - elle regroupe les diplômés de l'enseignement supérieur ou les ingénieurs :
  - ayant un diplôme correspondant à quatre ans d'études supérieures après le BAC ou diplôme équivalent et
  - justifiant d'au moins cinq années d'expérience professionnelle.

Article 22 : échelons et classes exceptionnelles

Chaque catégorie est divisée en échelons dont le nombre est indiqué dans le règlement intérieur.

Au delà du dernier échelon de la catégorie, le cadre ATS peut entrer dans la classe exceptionnelle de sa catégorie.

Les indices par catégorie, échelon et classe exceptionnelle, sont définis par le règlement intérieur.

CHAPITRE 2 : DE L'AVANCEMENT

Article 23 : avancement d'échelon

L'avancement d'échelon s'opère au choix après un an, ou à l'ancienneté après deux ans.

Article 24 : changement de catégorie

Lorsque les compétences acquises par l'expérience permettent à un agent d'occuper un poste relevant d'une catégorie supérieure à son diplôme ou à sa formation initiale, cet agent peut occuper ledit poste de commun accord avec la direction générale.

Il conserve son salaire de base qui est fonction de son diplôme ou de sa formation initiale et bénéficie d'une indemnité compensatrice de fonction qui devra porter sa rémunération au niveau de celle d'un agent ayant le diplôme requis et justifiant de ta même ancienneté.

Dans ce cadre, si cet agent acquiert le diplôme ouvrant droit à la catégorie du poste occupé, il bénéficie du reclassement correspondant.

CHAPITRE 3 : DES INSTANCES DE GESTION DE CARRIÈRES

Article 25 : la commission d'avancement

La commission d'avancement est l'organe chargé d'apprécier les propositions à un avancement au choix. Elle est composée :

- du directeur général du groupe ou de son représentant,
- du directeur administratif et financier,
- du responsable des ressources humaines,
- du chef du département ou de service dont relève le cadre ATS proposé,
- d'un représentant des cadres ATS.

Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans le règlement intérieur.

Article 26 : quota d'avancement au choix

Le quota des cadres ATS qui peuvent éventuellement bénéficier d'un avancement d'échelon au choix ne peut dépasser 15 % de l'effectif total des cadres ATS.

Article 27 : commission de changement de catégorie

La commission de changement de catégorie est composée :

- du directeur général du groupe,
- du directeur administratif et financier,
- du responsable des ressources humaines
- de 2 cadres ATS de catégorie égale ou supérieure d'un autre établissement d'enseignement supérieur,
- de 2 cadres ATS du groupe, de catégorie au moins égale à celle pour lequel il est fait acte de candidature.

La procédure de saisine et de délibération de la commission est précisée dans le règlement intérieur.

TITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS

CHAPITRE 1 : OBLIGATIONS

Article 28 : missions des personnels cadres ATS

Les missions et activités de chaque cadre sont définies dans la fiche de poste. La fiche de poste est un élément constitutif du contrat de travail.

En acceptant sa nomination, chaque cadre s'engage à remplir ses missions et à régler son comportement conformément aux intérêts et objectifs du groupe.

Article 29 : activités des personnels cadres ATS

Les personnels cadres du groupe sont tenus d'exécuter les activités qui leur sont confiées, conformément à leur contrat de travail, à leur fiche de poste et au programme annuel d'activités défini à l'article 30.

Ils ne peuvent se voir imposer des activités présentant un caractère étranger au service ou à leur compétences.

Lorsque des besoins ou objectifs nouveaux commandent une certaine adaptation et entraînent par conséquent une évolution substantielle des missions et activités d'un cadre, il doit être proposé un avenant au contrat de travail modifiant la fiche de poste.

Article 30 : programme annuel d'activités

Un programme annuel d'activités ou plan de charge prévisionnel, est établi chaque année lors de l'évaluation de chaque cadre dont il fait partie intégrante.

Ce programme précise les tâches à accomplir dans le cadre des activités et missions définies dans le contrat de travail, et leur répartition dans le temps.

Ce programme est élaboré en concertation avec le cadre concerné et son supérieur hiérarchique.

Il ne sera servi aucune indemnité pour travail supplémentaire aux cadres ATS ; toutefois leurs efforts et leur engagement seront récompensés par la prime de rendement.

Article 31 : évolution des tâches

L'aménagement du programme annuel d'activités tient compte à la fois des tâches à accomplir et de leur répartition en fonction des spécialités des cadres.

Ce programme annuel peut être conjoncturellement modifié en concertation avec l'intéressé pour que son programme reste exécutable.

Article 32 : expertises

Toutes les activités de production des cadres ATS s'inscrivent dans le cadre de leurs missions respectives et s'opèrent exclusivement au sein des structures du groupe. Par conséquent, aucune activité génératrice de revenus ne saurait procurer directement une contrepartie financière au travailleur qui l'a effectuée.

Article 33 : responsabilité

Tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

L'agent chargé d'assurer la marche d'un service est responsable devant ses supérieurs de l'autorité qui lui a été confiée pour sa mission, et de l'exécution des ordres qu'il a donnés. Il doit être vigilant quant aux conditions de sécurité des personnes et des biens.

CHAPITRE 2 : DROITS

Article 34 : rémunération

Sauf dispositions contractuelles contraires, les personnels cadres ATS du Groupe sont rémunérés par le groupe.

Leur traitement comprend :

- un salaire de base et éventuellement,
- des indemnités,
- des primes ou,
- autres avantages accessoires.

Article 35 : point indiciaire

Le salaire de base est indexé sur la catégorie et l'échelon du travailleur en raison de l'emploi qu'occupe le salarié ou de son diplôme ou formation initiale conformément à l'avis de recrutement ou au contrat de travail.

La valeur du point indiciaire est arrêtée et révisée s'il y a lieu chaque année par le conseil d'administration.

Article 36 : privilèges liés à l'accord de siège

Tous les cadres ATS du groupe jouissent des dispositions et privilèges indiqués dans l'accord de siège tant en ce qui concerne les cadres expatriés qu'en ce qui concerne les cadres burkinabé.

Article 37 : les indemnités

Les indemnités sont constituées de :

- une indemnité d'expatriation, servie aux cadres ATS non burkinabé sur douze mois et dont les montants sont fixés par le conseil d'administration;
- une indemnité de fonction de 20 % du salaire de base;
- une indemnité de mission, servie aux cadres ATS qui se rendent à une mission commanditée par l'école ; ces taux et barèmes sont fixés par le conseil d'administration.

Les indemnités actuelles ne sont pas exclusives de toute autre indemnité dont la nature et les modalités viendraient à être fixées par le conseil d'administration.

Article 38 : les primes

Il est prévu :

- une prime de rendement en fonction des résultats de l'évaluation annuelle. Les modalités de calcul de cette prime sont définies dans le règlement intérieur.
- toute autre prime éventuelle explicitement approuvée par le directeur.

Article 39 : logement

Tous les cadres ATS ont droit, s'ils en font la demande et dans la mesure des logements disponibles, à un logement meublé que le groupe met à leur disposition dans les conditions ci-après

Ces logements que le groupe met à leur disposition peuvent être des logements appartenant au groupe ou loués par le groupe.

En tout état de cause, les logements appartenant au groupe sont attribués selon la disponibilité et elle ne pourra pas en louer d'autres pendant que ses propres locaux ne sont pas tous occupés.

Le groupe établit un inventaire avec état descriptif des meubles et matériels contenus dans chaque logement à l'entrée et à la sortie de chaque occupant. Il définit par note de service les prérogatives de la direction et des résidents concernant les logements.

Article 40 : autres avantages

Le cadre ATS nommé à un emploi administratif de responsabilité perçoit les avantages qui y sont rattachés, fixés par le conseil d'administration.

Article 41 : congés payés

Le personnel cadre ATS a droit à un congé annuel payé de 30 jours ouvrables.

Article 42 : congé sabbatique

A l'appréciation de la direction générale et selon les nécessités du service, une suspension de contrat d'une durée maximale d'un an peut être accordée à l'employé qui la sollicite.

Cette demande ne pourra être faite que si l'employé a au moins cinq ans d'ancienneté dans le groupe. Dans ces conditions, tous les avantages et obligations du contrat sont suspendus et l'ancienneté gelée.

Article 43 : maladie prolongée

En cas de maladie entraînant le rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de longue durée, la rémunération du cadre ATS continue dans les conditions fixées par le droit du travail au Burkina Faso.

Article 44 : plan de formation

Il est établi pour le personnel cadre ATS un plan pluriannuel de formation après avis du directeur administratif et financier, en prenant en compte les évolutions des besoins du groupe et des missions des personnels cadres ATS, ainsi que leurs souhaits exprimés lors de l'évaluation annuelle dont ils font partie intégrante. Le plan définit les formations nécessaires ou souhaitables et leur mode de réalisation en fonction des moyens financiers disponibles.

Les besoins transmis au directeur général du groupe pour prise en compte dans l'élaboration du plan de formation du groupe.

Le règlement intérieur définit les modalités d'application de ces principes.

Article 45 : voyages

Le groupe prend en charge dans l'année, sur la base de voyages effectifs, les frais d'un voyage aller-retour des cadres ATS recrutés en dehors du Burkina Faso, de la capitale de leur pays d'origine à Ouagadougou.

Bénéficient également desdits frais de voyage les membres de la famille du cadre à savoir une des épouses légitimes, les enfants légitimes ou légalement à charge au regard des prestations familiales telles qu'elles sont définies dans le droit burkinabè.

Sauf en cas de retour définitif, l'agent bénéficiaire de titres de voyage est tenu de ramener à la comptabilité du groupe, les souches des billets d'avion accordés à lui et aux membres de sa famille.

Article 46 : bagages accompagnés

L'école complète si nécessaire à 30 kg la franchise de bagages accompagnés par personne pour le cadre ATS et sa famille à l'occasion de sa prise de service, de son congé annuel et de son retour définitif.

Article 47 : bagages non accompagnés

Les frais de transport des bagages non accompagnés à l'occasion de la prise de fonction ou du retour définitif sont à la charge du groupe pour une valeur correspondant à 500 kg de fret aérien par famille.

Article 48 : voyage par la route

Le groupe prend en charge au tarif avion le plus moins cher négocié par la direction les frais de voyage correspondant pour le cadre ATS et les membres de sa famille qui effectuent le voyage aller-retour annuel par la route. A son retour le cadre ATS remet au responsable des ressources humaines l'ordre de mission signé par les autorités compétentes à la frontière.

Article 49 : voyage non effectif

Au cas où un cadre ou sa famille n'effectue pas le voyage visé à l'article 47 ci-dessus, aucune contrepartie en espèce ne peut lui être versée.

CHAPITRE 3 : ASSURANCE ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 50 : assurance accident et maladie

Les cadres ATS, ainsi que les membres de leur famille, sont couverts au titre des accidents et maladies par un contrat d'assurance contracté entre le groupe et une société d'assurance de la place.

Article 51 : objet de l'assurance

Cette assurance couvre pour le cadre ATS et les membres de sa famille :

- les soins médicaux (médecine générale et spécialisée),
- les frais chirurgicaux,
- les frais d'hospitalisation,
- les frais pharmaceutiques,
- les frais d'évacuation sanitaire,
- la rente d'invalidité/pension de survivant.

Dans tous les cas, la prime d'assurance sera répartie entre le groupe et l'employé à concurrence de :

- 80 % à la charge du groupe et,
- 20 % à la charge de l'assuré.

Article 52 : rapatriement en cas de décès

Le rapatriement en cas de décès, du corps d'un cadre ATS ou d'un membre de sa famille (conjoint et enfants légalement à charge au regard des prestations familiales) est pris en charge par le groupe.

Article 53 : la pension du cadre ATS fonctionnaire

Le cadre ATS fonctionnaire subit la retenue légale pour pension au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

La contribution de l'employeur et la retenue opérée sur le salaire de l'employé s'effectuent selon les modalités et quotités déterminées par ladite caisse de retraite.

Article 54 : pension du cadre ATS non fonctionnaire

Le cadre ATS non fonctionnaire, expatrié ou burkinabè, est soumis au régime de retraite de la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) de son pays d'origine.

Article 55 : capital décès

En cas de décès d'un cadre du groupe, les ayants droits de l'employé décédé bénéficient :

- du traitement du mois en cours, déduction faite de toutes les retenues dont le traitement est passible ;
- d'un capital décès exempté de toute taxe et impôt et dont le montant est calculé suivant les bases de la législation en vigueur au Burkina Faso.

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 56 : arbitrage

Toute interprétation divergente soulevée par l'application des présents statuts requiert l'arbitrage du conseil d'administration.

Article 57 : révision des statuts

Les présents statuts pourront être révisés par le conseil d'administration à la demande d'un État membre du groupe ou des personnels cadres ATS ou sur proposition de la direction générale du groupe des écoles.

Article 58 : entrée en vigueur

Les présents statuts qui abrogent toute disposition antérieure contraire entreront en vigueur dès leur adoption par le conseil d' administration et leur signature par son Président.

PROJET DE STATUTS DES AGENTS DE MAITRISE ET PERSONNELS ATS DU GROUPE DES ECOLES EIER - ETSHER

8 avril 2004

Statuts des personnels ATS
Table des matières

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 4

CHAPITRE 1 : DE LA RÉVISION DES STATUTS 4
Article 1 : de la révision des statuts 4

CHAPITRE 2 : RÉGIME JURIDIQUE 4
Article 2 : régime général 4
Article 3 : objet des statuts 4
Article 4 : dispositions particulières 4
Article 5 : vide juridique 4

TITRE II - CHAMP D'APPLICATION, RECRUTEMENT, ENGAGEMENT 5

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION 5
Article 6 : origine des agents de maîtrise et personnels ATS 5
Article 7 : composantes 5

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT 5
Article 8 : conditions de recrutement 5
Article 9 : procédure de recrutement 5
Article 10 : qualifications de base requises 5
Article 11 : dossier de candidature 6
Article 12 : résultats du recrutement 6
Article 13 : priorité d'embauche 6

CHAPITRE 3 : ENGAGEMENT 6
Article 14 : embauche 6
Article 15 : durée de l'essai 7
Article 16 : effets du contrat pendant l'essai 7
Article 17 : durée du contrat 7

TITRE III - CARRIÈRES DES AGENTS DE MAÎTRISE ET PERSONNELS ATS 8

CHAPITRE 1 : DES CATÉGORIES ET ÉCHELONS 8
Article 18 : catégories professionnelles 8
Article 19 : échelons et classe exceptionnelle 8

CHAPITRE 2 : DE L'AVANCEMENT 8
Article 20 : avancement d'échelon 8
Article 21 : changement de catégorie 9

CHAPITRE 3 : DES INSTANCES DE GESTION DE CARRIÈRES 9
Article 22 : commission d'avancement d'échelon 9
Article 23 : quota d'avancement au choix 9
Article 24 : commission de changement de catégorie 9

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES 9
Article 25 : évolution du poste 9
Article 26 : passage cadre 10

TITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS 11

CHAPITRE 1 : OBLIGATIONS 11
Article 27 : fonctions et tâches 11

Article 28 : responsabilité 11

CHAPITRE 2 : DROITS 11
Article 29 : rémunération 11
Article 30 : point indiciaire 11
Article 31 : paiement du salaire 11
Article 32 : heures supplémentaires 11
Article 33 : indemnités 12
Article 34 : primes 12
Article 35 : congés payés 12
Article 36 : année sabbatique 12
Article 37 : plan de formation 12
Article 38 : avis et suggestions 12
Article 39 : droit syndical 13

CHAPITRE 3 : ASSURANCE ET AVANTAGES SOCIAUX 13
Article 40 : frais médicaux 13
Article 41 : affiliation à la CNSS 13
Article 42 : capital décès 13
Article 43 : frais de cercueil et funérailles 13

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES 14
Article 44 : interprétation 14
Article 45 : révision des statuts 14
Article 46 : entrée en vigueur 14

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : DE LA RÉVISION DES STATUTS

Article 1 : de la révision des statuts

La présente révision vise à doter le groupe des écoles EIER-ETSHER d'un outil de gestion des ressources humaines, cohérent et harmonisé, dans une perspective de rapprochement structurel et organisationnel des deux écoles.

CHAPITRE 2 : RÉGIME JURIDIQUE

Article 2 : régime général

Les agents de maîtrise et personnels ATS sont recrutés par la direction générale du groupe des écoles et soumis à la législation burkinabé en matière de travail et de sécurité sociale et aux présents statuts.

Article 3 : objet des statuts

Les présents statuts s'appliquent aux agents de maîtrise et personnels administratifs, techniques et de service (ATS) recrutés par la direction générale du groupe des écoles ou leur conseil d'administration, sauf dispositions contractuelles contraires.

Ils définissent les conditions générales régissant ce personnel, ses conditions de travail, son régime de sécurité sociale, sa carrière ainsi que ses droits et obligations.

Article 4 : dispositions particulières

Des dispositions particulières, relatives à certaines catégories de travailleurs sont définies dans le règlement intérieur ou par notes de service et accords y afférents dont elles font partie intégrante, pour préciser les spécificités desdites catégories.

Article 5 : vide juridique

Toute situation non régie explicitement par les présents statuts demeure soumise à l'application des dispositions pertinentes en matière de travail et de sécurité sociale en vigueur au Burkina Faso.

En cas d'insuffisance, des dispositions légales et statutaires devant une situation particulière, cette situation sera soumise à la compétence d'arbitrage du conseil d'administration.

TITRE II - CHAMP D'APPLICATION, RECRUTEMENT, ENGAGEMENT

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 6 : origine des agents de maîtrise et personnels ATS

On entend par agent de maîtrise et personnel administratif, technique et de service (ATS) tout le personnel recruté par le groupe des écoles EIER-ETSHER :

- titulaire de diplômes correspondant à une formation inférieure ou égale à trois (3) ans après le Bac ou d'un titre équivalent,
- recruté en cette qualité, conformément aux conditions et catégories des articles 8, 10, 18 ci-dessous non régis par des conventions de coopération particulières,

Les agents de maîtrise et personnels ATS sont recrutés prioritairement parmi les ressortissants de l'état du pays siège. En cas de recherche infructueuse pour un profil donné et sur dérogation expresse du directeur général du groupe des écoles, après accord du président du conseil d'administration, un recrutement d'un non burkinabé peut être effectué ; dans ce cas, ce dernier jouira des mêmes droits, devoirs et avantages que ceux ressortissants du pays siège.

D'autres personnels, temporaires ou occasionnels, sont recrutés par le directeur général du groupe pour soutenir ou compléter l'action des personnels permanents en tant que de besoin et dans le strict respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en la matière.

Article 7 : composantes

Les agents de maîtrise et personnels ATS régis par les présents statuts regroupent les ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens supérieurs que leurs fonctions soient administratives, techniques ou de service.

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENT

Article 8 : conditions de recrutement

La direction générale du groupe des écoles décide des recrutements pour les emplois permanents des agents de maîtrise et personnels ATS nécessaires à l'exécution des missions. Ils doivent être prévus dans l'organigramme en conformité avec les prévisions budgétaires.

Article 9 : procédure de recrutement

Le directeur général du groupe des écoles publie, s'il y a lieu, l'avis de recrutement conformément aux règles en vigueur.

Le recrutement s'opère par voie de concours, tests, épreuves, examen d'aptitude ou sur titre.

L'avis de recrutement précise le poste à pourvoir, les qualifications requises, la composition du dossier, les dates et lieux du concours, tests, épreuves ou examen d'aptitude.

Outre la procédure de sélection et les conditions de travail, l'avis de recrutement devra définir clairement les compétences nécessaires à l'emploi à pourvoir et le niveau requis, correspondant éventuellement à un diplôme ou à une attestation.

Article 10 : qualifications de base requises

Tout candidat à un emploi doit remplir les conditions suivantes :

- être âgé de 18 ans au moins,
- jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité,
- être en position régulière, au regard des lois sur le service national ou sur l'armée, en vigueur dans l'état dont il est ressortissant,

- remplir les conditions d'aptitude physique et mentale exigées des personnes appelées normalement à occuper un emploi analogue dans la fonction publique du Burkina Faso.

Outre ces conditions, le candidat devra en sus justifier des compétences contenues dans l'avis de recrutement et correspondant à la nature, à la spécialité, à la qualification technique et professionnelle et au niveau du poste.

Article 11 : dossier de candidature

Tout candidat à un emploi doit produire un dossier comportant parmi les pièces suivantes, celles requises par l'avis de recrutement :

- une demande de recrutement dans l'emploi à pourvoir,
- un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu,
- une fiche familiale d'état civil datant de moins de 3 mois,
- un état signalétique des services, ou toute autre pièce attestant la régularité de sa situation au regard des lois sur le service national ou l'armée,
- une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes, attestations et qualifications,
- une attestation, régulièrement établie, des emplois publics ou privés précédemment occupés et indiquant leur durée,
- un certificat de nationalité,
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de 3 mois,
- un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physiques indiquées à l'article 10 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'état d'origine ou l'état de résidence,
- 3 feuilles de paye récentes.

Article 12 : résultats du recrutement

La direction générale est seule juge des résultats du recrutement. Elle pourra également confier le recrutement à toute personne, physique ou morale ou à une commission, déterminée par elle, en raison de la nature du poste ou des qualifications requises.

En tout état de cause, le recrutement doit correspondre à la nature, à la spécialité, à la qualification technique et professionnelle de l'emploi vacant.

Article 13 : priorité d'embauche

Les personnels temporaires ou occasionnels bénéficient d'un droit de priorité à l'embauche lorsqu'un poste vient à être créé dans leur domaine de compétence, pour autant que la direction générale estime qu'un profil donné correspond bien aux qualifications requises pour le poste à pourvoir. Dans ce cas, la direction générale engage directement l'intéressé en l'intégrant à son personnel

CHAPITRE 3 : ENGAGEMENT

Article 14 : embauche

Le candidat retenu au terme du processus de recrutement signe un contrat de travail ou une lettre d'engagement avec le directeur général du groupe des écoles. C'est ce dernier qui a également compétence pour mettre fin à ses fonctions dans les conditions légales en vigueur.

Tout employé recruté correspond donc à une catégorie, déterminée soit par un diplôme, soit par la fonction et/ou les compétences requises, énoncées dans l'avis de recrutement et/ou dans le contrat de travail.

Le classement des travailleurs est fonction de l'emploi qu'ils occupent.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail devra comporter une description détaillée des tâches à accomplir.

Article 15 : durée de l'essai

L'embauche définitive d'un agent de maîtrise ou d'un personnel ATS est précédée d'une période d'essai renouvelable une fois et dont la durée est fonction de la catégorie professionnelle du poste à pourvoir, à savoir : 1 mois pour les catégories « C7 » à « C5 », 2 mois pour les catégories « C4 », 3 mois pour les catégories « C3 ».

Article 16 : effets du contrat pendant l'essai

Pendant la période d'essai le contrat de travail produit tous ses effets ; chaque partie conserve toutefois la faculté de dénoncer le contrat sans préavis aucun.

Article 17 : durée du contrat

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. En tout état de cause, lorsqu'un contrat est à terme, il devient indéterminé si sa durée excède deux (2) ans pour un national burkinabé.

TITRE III - CARRIÈRES DES AGENTS DE MAÎTRISE ET PERSONNELS ATS

CHAPITRE 1 : DES CATÉGORIES ET ÉCHELONS

Article 18 : catégories professionnelles

Les agents de maîtrise et personnels ATS sont classés dans les catégories « C3 », « C4 », « C5 », « C6 » et « C7 » ci-après.

Pour être nommé à un emploi, les candidats devront justifier, selon la catégorie à laquelle ils peuvent prétendre, des diplômes et/ou références professionnelles suivantes :

- catégorie « C3 » - agent de maîtrise :
  - titres : technicien supérieur ou niveau baccalauréat plus deux années d'études supérieures validées par un diplôme,
  - fonctions : secrétaires de direction, bibliothécaires, chefs comptables, chef section, chef de la scolarité, etc.
- catégorie « C4 » :
  - niveau de connaissances générales exigées : baccalauréat ou diplôme reconnu équivalent,
  - fonctions : secrétaire, comptable, surveillant, etc.
- catégorie « C5 » :
  - niveau de connaissances générales exigées : B.E.P.C. ou diplôme reconnu équivalent, C.A.P ; comptable ou technique,
  - fonctions : secrétaire, aide-comptable, employé aux écritures, à la reprographie, Laborantin, standardiste, employé de bureau, magasinier, vaguemestre, ouvrier spécialisé, chef cuisinier, archiviste, etc.
- catégorie « C6 » :
  - niveau de connaissances générales exigées : certificat d'études primaires ou diplôme équivalent en formation professionnelle,
  - fonctions : aide magasinier, planton, chauffeur, Jardinier, Cuisinier, etc.
- catégorie **« C7 » :**
  - non titulaires du C.E.P.E,
  - manoeuvre, gardien, blanchisseur, aide cuisinier, ouvrier, etc.

Article 19 : échelons et classe exceptionnelle

Chaque catégorie est divisée en échelons dont le nombre est fixé dans le règlement intérieur.

Au delà du dernier échelon, l'employé peut entrer dans la classe exceptionnelle de sa catégorie.

Les indices par catégorie, échelon et classe exceptionnelle, sont définis par le règlement intérieur.

CHAPITRE 2 : DE L'AVANCEMENT

Article 20 : avancement d'échelon

L'avancement d'échelon a lieu au choix après un an ou à l'ancienneté après deux ans.

Tout agent qui a opéré un avancement à l'ancienneté ou au choix est reclassé dans l'échelon acquis et bénéficie des avantages qui y sont rattachés.

Article 21 : changement de catégorie

Lorsque les compétences acquises par l'expérience permettent à un agent d'occuper un poste relevant d'une catégorie supérieure à son diplôme ou à sa formation initiale, cet agent peut occuper ledit poste de commun accord avec la direction générale.

Il conserve son salaire de base qui est fonction de son diplôme ou de sa formation initiale et bénéficie d'une indemnité compensatrice de fonction qui devra porter sa rémunération au niveau de celle d'un agent ayant le diplôme requis et justifiant de la même ancienneté.

Dans ce cadre, si cet agent acquiert le diplôme ouvrant droit à la catégorie du poste occupé, il bénéficie du reclassement correspondant.

CHAPITRE 3 : DES INSTANCES DE GESTION DE CARRIÈRES

Article 22 : commission d'avancement d'échelon

La commission d'avancement est l'organe chargé d'apprécier les propositions motivées émanant des responsables hiérarchiques pour un avancement au choix. Elle est composée :

- du directeur général du groupe des écoles ou de son représentant,
- du directeur administratif et financier ou de son représentant,
- du responsable des ressources humaines,
- d'un délégué des agents de maîtrise et personnels ATS du groupe.

Le cas échéant, la commission d'avancement pourra faire appel au responsable hiérarchique de l'intéressé (le directeur des études, le directeur de la recherche, le directeur du CEFOC ou le directeur de la CFPI).

Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans le règlement intérieur.

Article 23 : quota d'avancement au choix

Le quota des personnels qui peuvent éventuellement bénéficier d'un avancement d'échelon au choix ne peut dépasser 15 % de l'effectif total du personnel ATS du groupe.

Article 24 : commission de changement de catégorie

La commission de changement de catégorie est composée :

- du directeur général du groupe,
- du directeur administratif et financier,
- du responsable des ressources humaines,
- du responsable hiérarchique de l'agent,
- de 2 agents de maîtrise et personnels ATS du groupe, de catégorie au moins égale à celle pour lequel il est fait acte de candidature.

La procédure de saisine et de délibération de la commission est précisée dans le Règlement Intérieur.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 25 : évolution du poste

Lorsque les exigences d'un poste évoluent sans que les compétences de celui qui l'occupe ne suivent le même rythme, la direction générale pourra prioritairement :

- permettre à l'employé d'élever ses connaissances par une formation adéquate dans les conditions prévues à l'article 36 ci-après,
- à défaut reclasser l'agent dans un autre service si les résultats de son évaluation font état d'une insuffisance professionnelle.

A défaut, l'agent qui fait preuve de l'incapacité à acquérir les compétences nécessaires et qui ne peut être reclassé dans un autre service, peut être licencié selon la législation en vigueur au Burkina Faso.

Article 26 : passage cadre

Lorsque la direction générale considère qu'un agent de maîtrise ATS a acquis l'expérience nécessaire à l'exercice d'une fonction de cadre elle peut décider de promouvoir cet agent au statut de personnel cadre ATS.

Il sera alors procédé comme en matière de changement de catégorie.

TITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS

CHAPITRE 1 : OBLIGATIONS

Article 27 : fonctions et tâches

Les agents de maîtrise et personnels ATS sont tenus d'exécuter les tâches qui leur sont confiées, conformément aux spécifications mentionnées dans leur contrat ou lettre d'engagement en relation avec la fiche de poste ainsi que les tâches non prévues explicitement à l'avance mais qui relèvent du profil du poste ou de leur spécialité.

Toute modification substantielle de la fiche de poste sera faite en concertation avec l'intéressé.

Ils ne peuvent se voir imposer des activités présentant un caractère étranger au service.

Article 28 : responsabilité

Tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

L'agent chargé d'assurer la marche d'un service est responsable devant ses supérieurs de l'autorité qui lui a été confiée pour sa mission, et de l'exécution des ordres qu'il a donnés. Il doit être vigilant quant aux conditions de sécurité des personnes et des biens.

CHAPITRE 2 : DROITS

Article 29 : rémunération

Les agents de maîtrise et personnels ATS du groupe sont entièrement rémunérés par le groupe.

Le traitement de ces personnels comprend :

- un salaire de base,
- des indemnités,
- des primes.

Article 30 : point indiciaire

Le salaire de base est indexé sur la catégorie et l'échelon du travailleur en raison de l'emploi qu'occupe le salarié ou de son diplôme ou formation initiale conformément à l'avis de recrutement ou au contrat de travail.

La grille des salaires, les valeurs indiciaires des différents échelons ainsi que celle de la classe exceptionnelle de chaque catégorie sont arrêtées et révisées s'il y a lieu chaque année par le conseil d'administration.

Article 31 : paiement du salaire

Les salaires sont fixés et payés au mois. En aucun cas, la rémunération totale d'un agent employé à temps complet, ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel garanti par la législation en vigueur au Burkina Faso.

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires. Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail lorsque celles-ci concordent avec les heures d'ouverture normales de la caisse.

En cas de contestation sur le bulletin de paye, le travailleur peut demander à l'employeur la justification des éléments ayant servi à l'établissement de son bulletin de paye.

Il peut se faire assister d'un délégué du personnel.

Article 32 : heures supplémentaires

Les heures normales de travail, les heures supplémentaires, qu'elles soient de jour, de nuit ou de jours fériés ainsi que leurs modalités de calcul sont déterminées par la législation du travail.

Article 33 : indemnités

Les indemnités sont constituées de :

- une indemnité de transport : tous les personnels rémunérés par les écoles, sauf ceux logés sur le lieu de travail ou ceux transportés par le groupe, bénéficient d'une indemnité de transport dont le montant est arrêté par le conseil d'administration sur proposition de la direction générale ;
- une indemnité fonction : elle est servie à des personnels responsabilisés de façon permanente ou temporaire à leurs fonctions soit pour valoriser la fonction d'un poste, soit pour compenser certaines contraintes liées audit poste ;
- une indemnité de mission : elle est servie aux agents de maîtrise et personnels ATS qui se rendent à une mission commanditée par l'école ; ces taux et barèmes sont fixés par le conseil d'administration ;
- une indemnité de logement conformément à la loi burkinabé.

Article 34 : primes

a) prime d'ancienneté :

La prime d'ancienneté correspond à la majoration de salaire accordée au travailleur en raison de son ancienneté dans l'établissement.

L'augmentation de salaire induite par l'avancement automatique tous les deux ans ou par l'avancement au choix se substitue de plein droit à la prime d'ancienneté. En aucun cas on ne peut cumuler prime d'ancienneté et avancement.

b) prime de rendement :

L'agent qui fait preuve d'un rendement professionnel satisfaisant et de bonnes initiatives pourra bénéficier de la prime de rendement

Elle consiste en une gratification pécuniaire consentie en fin d'année à l'employé dont les résultats de l'évaluation témoignent de ce mérite.

La structure de la prime de rendement des agents de maîtrise et personnels ATS est définie dans le règlement intérieur.

Article 35 : congés payés

Chaque employé, quelle que soit sa catégorie, a droit au moins à un congé annuel de 45 jours calendaires payé conformément au droit burkinabé.

Article 36 : année sabbatique

A l'appréciation de la direction générale et selon les nécessités du service, une suspension de contrat d'une durée maximale d'un an peut être accordée à l'employé qui la sollicite.

Cette demande ne pourra être faite que si l'employé a au moins cinq ans d'ancienneté dans le groupe. Dans ces conditions, tous les avantages et obligations du contrat sont suspendus et l'ancienneté gelée.

Article 37 : plan de formation

Lorsque l'évolution des tâches préalablement confiées à l'employé exige des compétences nouvelles qui peuvent être acquises par une formation de courte durée, la direction générale peut proposer, suite à l'évaluation, la formation nécessaire à l'agent concerné.

Le règlement intérieur définit les modalités d'application de ces principes.

Article 38 : avis et suggestions

Tout travailleur a le droit de donner ses avis et de formuler ses suggestions sur les conditions de travail et sur l'ensemble des activités du groupe des écoles en respectant la voie hiérarchique.

Article 39 : droit syndical

Tout travailleur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

L'employeur ne pourra en aucun cas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

CHAPITRE 3 : ASSURANCE ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 40 : frais médicaux

Les agents de maîtrise et personnels ATS du groupe des écoles, leurs époux ou épouses légitimes ainsi que leurs enfants à charge bénéficient d'une prise en charge des frais d'hospitalisation et des frais médicaux dans la limite d'un budget annuel défini par le conseil d'administration.

Article 41 : affiliation à la CNSS

Les agents de maîtrise et personnels ATS de toutes les catégories sont affiliés, pendant toute la durée de leur contrat, à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) du Burkina Faso.

Pour assurer leur sécurité sociale (accident de travail, maternité, maladie, pension retraite), des retenues de cotisation seront prélevées mensuellement sur leurs salaires conformément à la réglementation en la matière.

La part de la contribution du groupe est également versée à la CNSS dans le respect des dispositions en vigueur.

Article 42 : capital décès

Un capital décès est versé aux ayants droits de l'agent décédé en cours de contrat de travail. Le montant de ce capital est calculé selon le mode de calcul prévu dans le cas de l'indemnité de départ à la retraite et ne peut être inférieur à trois mois de salaire net.

Outre le capital décès, les traitements et salaires du mois en cours du salarié décédé sont versés dans la totalité aux ayants droits.

Article 43 : frais de cercueil et funérailles

Les frais de cercueil et funérailles pris en charge par le groupe des écoles sont calculés sur la base définie par le droit du travail burkinabé.

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 44 : interprétation

Toute interprétation divergente soulevée par l'application des présents statuts requiert l'arbitrage de l'inspection du travail et des lois sociales du ressort du siège du groupe.

Article 45 : révision des statuts

Les présents statuts pourront être révisés à la demande d'un État membre du conseil d'administration, de la direction générale ou des agents de maîtrise et personnels ATS.

Article 46 : entrée en vigueur

Les présents statuts qui abrogent toute disposition antérieure contraire entreront en vigueur dès leur adoption par le conseil d'administration et leur signature par son président.

PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR DES PERSONNELS DU GROUPE DES ECOLES EIER - ETSHER

9 avril 2004

Règlement intérieur des personnels
Table des matières

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 4
Article 1 : du règlement intérieur 4
Article 2 : champ d'application 4

TITRE II - ORGANISATION DU GROUPE 5
Article 3 : l'organigramme du groupe 5
Article 4 : le Conseil des ministres et le Conseil d'administration 5
Article 5 : le directeur général du groupe 5
Article 6 : les directeurs d'activités du groupe 5
Article 7 : les départements et services 5
Article 8 : le chef de département ou de service 5
Article 9 : attributions du chef de département ou de service 5

TITRE III - CARRIERES DES PERSONNELS 7

CHAPITRE 1 : GRADES, CATÉGORIES ET ÉCHELONS 7
Article 10 : grades et échelons pour les personnels enseignants 7
Article 11 : catégories et échelons pour les personnels cadres ATS 7
Article 12 : catégorie et échelons pour les agents de maîtrise et personnels ATS 8

CHAPITRE 2 : AVANCEMENT AU CHOIX 8
Article 13 : modalités de mise en œuvre de la commission d'avancement au choix 8

CHAPITRE 3 : CHANGEMENT DE GRADE OU DE CATÉGORIE 8
Article 14 : procédure de saisine de la commission de changement de grade ou de catégorie 8
Article 15 : modalités de délibération de la commission de changement de grade ou de catégorie 9

TITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS 10

CHAPITRE 1 : OBLIGATIONS 10
Article 16 : activités politiques et confessionnelles 10
Article 17 : règles déontologiques 10
Article 18 : obligation de discrétion 10
Article 19 : durée du travail 10
Article 20 : horaire de travail 10
Article 21 : sécurité 10
Article 22 : hygiène et médecine du travail 11
Article 23 : entretien du matériel 11
Article 24 : accidents du travail 11
Article 25 : responsabilités 11
Article 26 : obligations du groupe 11
Article 27 : responsabilité civile 11

CHAPITRE 2 : DROITS 11
Article 28 : modalités de calcul de la prime de rendement 11
Article 29 : déplacements et missions 12
Article 30 : stages de perfectionnement 12
Article 31 : plan de formation 12
Article 32 : permissions d'absence pour motifs familiaux 12
Article 33 : autorisation spéciale d'absence 13
Article 34 : absence irrégulière 13
Article 35 : maladies 13
Article 36 : congés spéciaux et jours fériés 13

Article 37 : planning des congés 13
Article 38 : suspension du contrat de travail 14
Article 39 : accès au dossier individuel 14
Article 40 : représentation des personnels 14

TITRE V - EVALUATION 15
Article 41 : modalités pratiques 15
Article 42 : effets de l'évaluation 15
Article 43 : programme annuel d'activité 15

TITRE VI - REGIME DISCIPLINAIRE 16
Article 44 : textes disciplinaires 16
Article 45 : fautes disciplinaires 16
Article 46 : instances disciplinaires 16
Article 47 : compétence des instances 16
Article 48 : composition des instances 16
Article 49 : procédures de saisine et de recours 16
Article 50 : modalités de fonctionnement des instances 17
Article 51 : fautes et sanctions 17
Article 52 : jeu des récidives 18
Article 53 : recours auprès du Conseil d'administration 18
Article 54 : modalités de recours 18

TITRE VII - FIN DE LA CARRIERE 19
Article 55 : causes de fin de carrière 19
Article 56 : démission 19
Article 57 : licenciement 19
Article 58 : suppression de poste 19
Article 59 : incapacité 19
Article 60 : rupture d'accord parties 20
Article 61 : préavis 20
Article 62 : indemnité compensatrice de préavis 20
Article 63 : autorisation d'absence durant préavis 20
Article 64 : certificat de travail 20
Article 65 : retraite 20
Article 66 : décès 20

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : du règlement intérieur

Le présent règlement intérieur, élaboré entre la direction et les personnels du groupe, précise les modalités pratiques d'application des statuts des personnels enseignants et administratif, technique et de service (ATS) du groupe. Il se complète des décisions du Conseil d'administration, des notes de service et des accords d'entreprise.

Il complète les statuts en tant que de besoin et établit la discipline générale au sein du groupe.

Les dispositions des statuts l'emportent de plein droit sur celles du règlement intérieur.

Article 2 : champ d'application

Le présent règlement intérieur s'applique donc tant aux personnels enseignants, qu'aux personnels cadres administratif, technique et de service (ATS) et aux agents de maîtrise et personnels ATS, chacun en ce qui le concerne.

TITRE II - ORGANISATION DU GROUPE

Article 3 : l'organigramme du groupe

Il est présenté ci-contre.

Article 4 : le Conseil des ministres et le Conseil d'administration

Le groupe des écoles EIER-ETSHER est placé sous l'autorité du Conseil des ministres des Etats membres et du Conseil d'administration.

Les compositions, missions et prérogatives de ces Conseils sont détaillées dans les statuts du groupe des écoles EIER-ETSHER.

Article 5 : le directeur général du groupe

Le groupe est dirigé par le directeur général nommé par le président du Conseil d'administration.

Outre les missions qui pourraient lui être spécialement confiées par le Conseil d'administration, le directeur général du groupe assure le bon fonctionnement du groupe. Il est garant de la sécurité des personnes et des biens et des conditions de vie au sein du groupe. Il répond devant le Conseil d'administration de la qualité des formations et autres activités, de l'organisation et de la gestion des ressources humaines, matérielles et financières.

Le directeur général choisit un adjoint auquel il peut confier toutes tâches et missions qu'il considère utiles au bon fonctionnement et à l'évolution du groupe.

Article 6 : les directeurs d'activités du groupe

Sur proposition du directeur général du groupe, le Conseil d'administration nomme également des directeurs d'activités du groupe, chargés de l'appuyer et de le soutenir dans ses missions. Ces personnes sont choisies en raison de leurs qualifications et de leurs compétences. Elles peuvent être cumulativement enseignantes au sein du groupe des écoles et, à compétences égales, sont prioritairement recrutées parmi les personnels enseignants du Groupe. Elles sont nommées pour une période de trois ans renouvelable une fois.

Il s'agit :

- du directeur des études de l'EIER,
- du directeur des études de l'ETSHER,
- du directeur de la recherche,
- du directeur du CEFOC,
- du directeur de la CFPI,
- de tout autre responsable résultant de l'organisation du groupe.

Article 7 : les départements et services

La mission de formation d'ingénieurs pour l'EIER et de techniciens supérieurs pour l'ETSHER s'opère à travers des départements et services figurant dans l'organigramme du groupe.

Article 8 : le chef de département ou de service

Le chef de département ou de service est nommé par le président du Conseil d'administration sur proposition de la direction générale.

Article 9 : attributions du chef de département ou de service

La fonction essentielle du chef de département ou de service est l'animation de la vie de son département ou service. A ce titre, il est chargé de :

- coordonner les activités à l'intérieur de son unité et avec les autres entités du groupe sous l'autorité de la direction concernée,
- assurer l'information en aval et en amont entre son unité et le groupe,
- participer aux rencontres auxquelles la direction le convie,
- contribuer à une meilleure organisation de l'ensemble des activités du département ou du service et à une efficacité optimale dans leur mise en oeuvre.

Une fiche de poste précise les différentes tâches attribuées aux chefs de départements ou de service.

TITRE III - CARRIERES DES PERSONNELS

CHAPITRE 1 : GRADES, CATÉGORIES ET ÉCHELONS

Article 10 : grades et échelons pour les personnels enseignants

Grade Échelon	Chef de travaux	Assistant Professeur	Professeur de l'enseignement		Professeur Senior	Professeur Titulaire
			ETSHER	EIER		
1	430	644	920	1187	1573	1886
2	468	709	1015	1270	1728	2070
3	504	769	1105	1352	1886	2254
4	540	829	1195	1426	2047	2498
5	574	884	1280	1500		
6	608	939	1365	1573		
7	640	989	1445	1647		
8	672	1039	1525	1720		
9	702	1084	1600			
10	732	1139	1675			
Classe exceptionnelle	777	1221	1794	À préciser		

Article 11 : catégories et échelons pour les personnels cadres ATS

Catégorie Échelon	C2	C1
1	571	816
2	612	898
3	654	979
4	700	1053
5	742	1126
6	786	1200
7	833	1265
8	883	1330
9	928	1395
10	974	1461
11	1022	1526
12	1074	1591
13	1122	1655
14	1170	1719
15	1218	1783
Classe exceptionnelle	1273	1843

Article 12 : catégorie et échelons pour les agents de maîtrise et personnels ATS

Catégorie / Échelon	C7	C6	C5	C4	C3
1	102	143	184	224	367
2	110	153	198	241	394
3	120	167	210	257	420
4	129	180	226	275	451
5	137	194	239	292	477
6	147	206	253	308	506
7	157	220	267	328	525
8	169	235	284	349	567
9	180	251	298	365	596
10	190	265	314	384	626
11	202	282	328	402	657
12	214	298	345	422	690
13	226	314	361	440	720
14	239	332	377	458	750
15	254	350	395	478	782
Classe exceptionnelle	284	385	435	523	832

CHAPITRE 2 : AVANCEMENT AU CHOIX

Article 13 : modalités de mise en œuvre de la commission d'avancement au choix

La composition de la commission d'avancement au choix est précisée dans les statuts des différentes catégories de personnels.

La commission d'avancement se réunit au moins une fois par an.

Elle est présidée par le directeur général du groupe des écoles ou son représentant ; elle ne peut statuer que si elle réunit au moins les 2/3 de ses membres, y compris le directeur général ou son représentant.

Elle étudie les demandes d'avancement qui lui ont été transmises par la voie hiérarchique

En tout Etat de cause, nul ne peut participer aux délibérations de la commission d'avancement lorsque celle-ci apprécie son propre avancement.

Les avancements d'échelons au choix sont prononcés par le directeur général du groupe sur proposition de la commission d'avancement, laquelle peut requérir l'avis de toute autre personne selon les cas.

La commission se prononce à la majorité de ses membres présents. La voix du directeur général est prépondérante en cas d'égalité.

CHAPITRE 3 : CHANGEMENT DE GRADE OU DE CATÉGORIE

Article 14 : procédure de saisine de la commission de changement de grade ou de catégorie

Les demandes de changement de grade ou de catégorie sont adressées suite aux évaluations annuelles au directeur général du groupe par la voix hiérarchique.

Une fois par an, et dans la mesure ou des demandes de changement de grade ou de catégorie lui ont été transmises, le directeur général convoque la commission de changement de grade ou de catégorie.

Article 15 : modalités de délibération de la commission de changement de grade ou de catégorie

La composition de la commission de changement de grade ou de catégorie est précisée dans les statuts des différentes catégories de personnels.

Elle est présidée par le directeur général du groupe des écoles ou son représentant ; elle ne peut statuer que si elle réunit au moins les 2/3 de ses membres, y compris le directeur général ou son représentant.

Elle étudie les demandes de changement qui lui ont été transmises par la voie hiérarchique

En tout Etat de cause, nul ne peut participer aux délibérations de la de changement de grade ou de catégorie lorsque celle-ci apprécie son propre avancement.

Les changements de grade ou de catégorie sont prononcés par le directeur général du groupe sur proposition de la commission de changement de grade ou de catégorie, laquelle peut requérir l'avis de toute autre personne selon les cas.

La commission se prononce à la majorité de ses membres présents. La voix du directeur général est prépondérante en cas d'égalité.

TITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS

CHAPITRE 1 : OBLIGATIONS

Article 16 : activités politiques et confessionnelles

Le groupe est un établissement laïc et apolitique.

Il est interdit aux agents de se livrer à des activités politiques ou confessionnelles dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 17 : règles déontologiques

Il est interdit à tout agent, quelle que soit sa position, d'avoir lui-même ou par personne interposée des intérêts dans une entreprise prestataire de service dans le groupe.

Les personnels doivent toute leur activité professionnelle au groupe. Ils ne sauraient par conséquent exercer aucune autre activité concurrentielle.

Les personnels doivent s'abstenir de toute activité incompatible avec l'exercice normal et réglementaire de leurs fonctions.

Ils sont tenus d'exercer leurs droits dans le respect de l'autorité hiérarchique établie dans leur établissement.

Article 18 : obligation de discrétion

Tout agent est lié par l'obligation de discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice de sa fonction, ou à l'intérieur du groupe.

Tout détournement, toute communication contraire aux règlements, de pièces ou documents de service sont formellement interdits.

Article 19 : durée du travail

La durée légale du travail est celle en vigueur au Burkina Faso. Les notes de service et le règlement intérieur déterminent pour chaque corps de métier les heures d'embauche, la durée du travail et les modalités particulières d'organisation de chaque métier et, ce dans le respect des textes législatifs en vigueur.

Article 20 : horaire de travail

L'horaire de travail pour chaque catégorie de personnel ou corps de métier est affiché sur les lieux du travail. Cet horaire est obligatoire pour tous ceux qu'il concerne. Toute modification d'un horaire quelconque ne deviendra obligatoire qu'après avoir fait l'objet de la même publicité.

Article 21 : sécurité

Les règles de sécurité destinées à prévenir les incidents et incendies, à les combattre, à permettre l'évacuation totale et rapide de tout le personnel font l'objet de consignes affichées dans tout lieu de travail.

D'autres consignes particulières seront affichées dans les lieux d'emploi spécifiques pour prescrire les règles d'hygiène et de sécurité.

Article 22 : hygiène et médecine du travail

Les règles régissant les conditions d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail ressortent de la législation en vigueur au Burkina Faso.

Le groupe des écoles dispose, dans ce cas, de l'action récursoire à l'encontre du salarié mis en cause. Cette action n'est pas exclusive des sanctions disciplinaires pouvant être encourues par le salarié du fait de la faute commise.

Article 23 : entretien du matériel

Chaque employé doit prendre le plus grand soin possible de son matériel de travail et des biens de l'école, qu'il soit mis directement à sa disposition ou à la disposition de l'ensemble des personnels.

Des consignes particulières d'entretien seront affichées dans chaque atelier, bureau ou salle de travail. Tous ceux qui utilisent le matériel régi par ces consignes sont obligés de s'y conformer. D'autres règles d'entretien relèvent directement du contrat de travail.

Le salarié sera rendu responsable de la perte ou de la détérioration des biens ou équipements appartenant au groupe pour autant que cette perte ou détérioration lui soit imputable.

Article 24 : accidents du travail

Tout accident de travail, devra être immédiatement déclaré et faire l'objet d'un rapport par le supérieur hiérarchique.

Article 25 : responsabilités

Les chefs d'équipes et d'ateliers sont responsables de la bonne observation des règles d'hygiène et de sécurité dans leurs équipes et ateliers.

Article 26 : obligations du groupe

Le groupe est tenu de protéger ses agents contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer, ou de demander réparation, le cas échéant, pour le préjudice qui en est résulté.

Article 27 : responsabilité civile

La responsabilité civile du groupe se substitue de plein droit à celle d'un de ses employés condamnés pour faute professionnelle commise dans l'exercice de ses fonctions. Le groupe dispose, dans ce cas, de l'action récursoire à l'encontre de l'employé mis en cause ; cette action n'est pas exclusive des sanctions disciplinaires pouvant être encourues par l'employé du fait de la faute commise.

CHAPITRE 2 : DROITS

Article 28 : modalités de calcul de la prime de rendement

La **prime de rendement allouée annuellement aux enseignants et aux cadres ATS** est calculée selon la formule suivante:

$PR_i = A/2(ni/n + Si/S)$

Pri : prime de rendement de l'enseignant ou du cadre ATS considéré (i),
M : masse salariale annuelle de base de l'ensemble des enseignants et cadres ATS,
A : 5 % m = masse à distribuer,
Si : salaire de base mensuel de l'enseignant ou cadre considéré (i),
S : masse salariale mensuelle de base des enseignants et cadres ATS,
Ni : note d'évaluation de l'enseignant ou cadre considéré (i),
N : somme des notes des enseignants et cadres ATS,
Pri : prime de rendement de l'enseignant ou cadre considéré (i).

La **prime de rendement allouée annuellement aux agents de maîtrise et personnels ATS** correspond à un pourcentage du salaire de base, alloué en fin d'année conformément au tableau suivant :

Note suite à l'évaluation	Taux de la prime
Prime fixe	50 %
< à 10	0 %
10 – 12	10 %
12 – 14	20 %
14 – 16	30 %
16 – 18	40 %
> à 18	50 %

Article 29 : déplacements et missions

Les personnels du groupe à l'initiative du directeur général, peuvent être envoyés en mission, lorsque les nécessités du service l'exigent dans le pays siège du groupe ou dans tout autre pays.

A cet effet, il est délivré un ordre de mission signé du directeur général du groupe ou de son représentant.

Les modalités d'indemnisation et de remboursement de frais sont précisées par les notes de service afférentes.

Article 30 : stages de perfectionnement

Des stages de perfectionnement peuvent être accordés par le directeur général du groupe en fonction des besoins du groupe.

Lorsque le groupe recherche des compétences dont dispose un employé par une formation complémentaire individuelle non encore valorisée, cet employé sera prioritaire par rapport aux candidats externes pour autant que la commission de recrutement estime que ses qualifications couvrent bien les compétences exigées.

Tout salarié candidat à un stage de perfectionnement devra signer un engagement à rejoindre l'école pour une durée minimale déterminée par la direction à l'issue du stage auquel il postule.

Article 31 : plan de formation

La direction générale soumet à une commission spéciale l'analyse des plans de formation des enseignants et cadres ATS et de tous les besoins de formation identifiés lors des évaluations annuelles des personnels.

Cette commission est composée :

- du directeur général du groupe des écoles ou son représentant,
- du responsable des ressources humaines,
- elle pourra faire appel au chef de département ou de service de l'intéressé s'il y a lieu,
- de deux délégués du personnel.

Cette commission apprécie l'opportunité de la formation, les capacités du candidat et les résultats attendus.

Elle élabore ensuite le plan de formation annuel du groupe en tenant compte du quota des personnels en formation par rapport aux nécessités de service et des contraintes budgétaires.

Il est rendu compte au Conseil d'administration de l'élaboration et de l'exécution de ce plan.

Article 32 : permissions d'absence pour motifs familiaux

Les permissions d'absence pour motifs familiaux sont accordées dans les limites suivantes:

Motif familial	Durée de l'absence accordée
mariage du travailleur	3 jours ouvrables
mariage de son enfant, de son frère ou de sa soeur	2 jours ouvrables
décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe	3 jours ouvrables
décès d'un frère, d'une soeur ou d'un ascendant en ligne directe	3 jours ouvrables
décès d'un beau-père ou d'une belle mère	2 jours ouvrables
naissance d'un enfant du travailleur	3 jours ouvrables

Article 33 : autorisation spéciale d'absence

Toute autorisation autre que les permissions statutaires dont le motif et la durée sont déterminés par la loi est dite "spéciale" et relève de l'appréciation de la direction générale du groupe des écoles, tant sur l'acceptation, la durée que sur les modalités de traitement liées à cette absence.

Article 34 : absence irrégulière

Lorsque les agents prolongent leur absence sans autorisation, ils sont immédiatement placés en position d'absence irrégulière et passibles des sanctions prévues dans le tableau des fautes et sanctions de l'article 55, sauf justification ultérieure reconnue valable par le directeur général du groupe des écoles, après appréciation du supérieur hiérarchique de l'intéressé.

Article 35 : maladies

En cas de maladie non professionnelle prolongée ou d'accident non professionnel constaté par un certificat médical, la rémunération de l'employé concerné durant son absence s'effectuera dans les proportions suivantes :

- moins d'un an d'ancienneté :
  - plein salaire pendant un mois,
  - demi salaire le mois suivant.
- de un an à 5 ans d'ancienneté :
  - plein salaire pendant un mois,
  - demi salaire pendant les trois mois suivants.
- de six à dix ans d'ancienneté :
  - plein salaire pendant deux mois,
  - demi salaire pendant les trois mois suivants.
- de onze à quinze ans d'ancienneté :
  - plein salaire pendant trois mois,
  - demi salaire pendant les trois mois suivants.
- au delà de 15 ans d'ancienneté :
  - plein salaire pendant quatre mois,
  - demi salaire pendant les quatre mois suivants.

Article 36 : congés spéciaux et jours fériés

Les jours fériés sont déterminés par la loi en vigueur au Burkina Faso.

Le repos hebdomadaire, les congés de maternité ou de paternité ainsi que ceux consécutifs à un accident de travail, une maladie professionnelle ou non professionnelle sont régis par le code du travail du Burkina Faso.

Article 37 : planning des congés

Le directeur élabore un planning des congés des personnels selon les nécessités de service.

Lorsqu'un stage de formation ou de perfectionnement oblige à réduire le congé annuel pendant la période des grandes vacances scolaires, un congé complémentaire est accordé par la direction à la personne bénéficiant de la formation dans des conditions compatibles avec le fonctionnement normal du groupe et définies avant le démarrage du stage. Le planning des congés des personnels est établi par le directeur général du groupe des écoles compte tenu des nécessités de service. Il peut, de ce point de vue, s'opposer, si l'intérêt du service l'exige, à tout fractionnement de congé.

Le mode de calcul de l'allocation de congés payés est déterminé par le code du travail.

Article 38 : suspension du contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu pour tout agent placé dans l'une des conditions suivantes :

- congé de maladie,
- congé de maternité ou de paternité,
- congé annuel payé,
- permission d'absence,
- autorisation spéciale d'absence,
- accident de travail,
- et autres cas particuliers prévus dans la législation du travail du Burkina Faso.

Certaines de ces périodes sont considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur, et d'autres pour la détermination du droit au congé payé, conformément à la loi burkinabè.

Article 39 : accès au dossier individuel

Le directeur général du groupe des écoles tient pour chaque employé du groupe un dossier individuel régulièrement mis à jour.

Tout travailleur a droit d'accès à son dossier individuel dans les conditions réglementaires et notamment lorsqu'il est appelé à comparaître devant une commission de discipline.

Article 40 : représentation des personnels

Les employés régis par les présents statuts peuvent s'organiser à leur convenance et désigner librement leurs délégués du personnel dans le respect des dispositions réglementaires. Ils en informent la direction générale qui devra alors considérer des délégués comme mandataires des personnels.

En cas de carence et après interpellation restée sans suite pendant un mois, le directeur général du groupe peut, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, faire procéder à l'organisation de l'élection des délégués.

L'élection des délégués a lieu tous les deux ans conformément aux dispositions du code du travail.

TITRE V - EVALUATION

Article 41 : modalités pratiques

L'évaluation a lieu une fois par an en septembre.

Elle se fait lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique à son initiative.

Elle consiste à remplir la fiche d'évaluation du personnel concerné.

Ce fiche est ensuite examinée au niveau du département pour les enseignants et de la direction administrative et financière ou des directions d'activités pour l'ensemble des personnels ATS. Une péréquation des notes proposées par les responsables hiérarchiques est faite à cette occasion.

Ces notes, validées par le directeur général sont considérées comme définitives et sont à ce titre communiquées à chaque intéressé.

La note d'évaluation est communiquée aux intéressés après péréquation.

Article 42 : effets de l'évaluation

La note attribuée sert de base au calcul de la prime de rendement des enseignants et cadres ATS.

Elle est prise en compte dans les décisions d'avancement au choix pour tous les personnels.

Des besoins de formation sont identifiés.

Article 43 : programme annuel d'activité

Il est élaboré au moment de l'évaluation.

Il sert de référence pour l'évaluation de l'année suivante.

TITRE VI - REGIME DISCIPLINAIRE

Article 44 : textes disciplinaires

La discipline générale du groupe des écoles est régie par les statuts, le règlement intérieur, les notes de service et autres décisions de la direction générale du groupe des écoles ainsi que le bon sens.

Article 45 : fautes disciplinaires

Toute faute commise par un agent, dans l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des poursuites judiciaires que le groupe pourrait être amenée à entreprendre.

Article 46 : instances disciplinaires

Le non respect des règles de discipline générale du groupe sera apprécié et sanctionné par les instances suivantes :

- le directeur général du groupe des écoles
- le Conseil de discipline,
- la commission administrative de discipline,
- le Conseil d'administration.

Article 47 : compétence des instances

Le directeur général du groupe des écoles est compétent pour infliger toute sanction prévue dans le règlement intérieur.

Le Conseil de discipline et la commission administrative de discipline ont compétence pour infliger toute sanction prévue dans le règlement intérieur.

Ce sont aussi les instances qui connaissent des recours contre les décisions disciplinaires rendues par la direction générale.

Le Conseil d'administration est une instance de recours contre les décisions disciplinaires rendues par le Conseil de discipline ou la commission administrative de discipline.

Article 48 : composition des instances

Le Conseil de discipline et la commission administrative de discipline sont composés :

- du directeur général du groupe,
- du directeur administratif et financier,
- du responsable des ressources humaines
- du responsable hiérarchique de la direction générale du salarié concerné,
- de deux délégués du personnel de la catégorie du salarié concerné,
- du représentant du pays siége au Conseil d'administration.

Article 49 : procédures de saisine et de recours

Lorsque le directeur général est informé ou constate par lui-même un manquement au régime disciplinaire il entend la personne incriminée et/ou lui demande une explication écrite.

Sur cette base ou en l'absence d'explication dans les délais contenus dans la demande d'explication, le directeur général peut, par écrit:

- estimer qu'il n'y a pas faute,
- sanctionner l'intéressé par :
    - un avertissement ou,
    - un blâme.

- saisir le Conseil de discipline ou la commission administrative de discipline pour statuer sur la faute.

Le Conseil de discipline est saisi par l'enseignant ou le cadre ATS sanctionné par le directeur général par un recours lorsqu'il estime qu'il n'y avait pas lieu de le sanctionner ou que la sanction est démesurée.

La commission administrative de discipline est saisie par l'agent de maîtrise ou le personnel sanctionné par un recours lorsque la sanction infligée par le directeur général est supérieure à une mise à pied et qu'il estime qu'il n'y a pas lieu de le sanctionner ou que la sanction est démesurée.

Le Conseil de discipline ou la commission administrative de discipline se réunissent dans les 15 jours qui suivent le constat de la faute ou le dépôt d'un recours contre une sanction infligée par le directeur général du groupe pour :

- apprécier les faits relatifs à la faute : il ou elle décide de la sanction disciplinaire à appliquer à la faute en question,
- statuer sur la sanction infligée par le directeur général : il ou elle confirme ou infirme la décision du directeur général et, dans ce dernier cas, décide de la sanction.

Le délai de convocation ne peut être inférieur à 4 jours calendaires.

Article 50 : modalités de fonctionnement des instances

Le Conseil de discipline ou la commission administrative de discipline entend le directeur général et l'employé mis en cause et son responsable hiérarchique direct, ainsi que toute autre personne susceptible d'éclairer son appréciation des faits. L'employé aussi peut se faire assister de toute personne de son choix.

Le Conseil de discipline ou la commission administrative de discipline statue si au moins 3/4 de ses membres convoqués, y compris le directeur ou son représentant, sont présents.

Cette instance délibère à la majorité des voix; celle du directeur ou de son représentant étant prépondérante en cas de partage égal des voix.

En aucun cas, le Conseil de discipline ou commission administrative de discipline ne peut comporter des personnes impliquées à divers degrés dans l'affaire qui lui est soumise.

Article 51 : fautes et sanctions

Le tableau des fautes disciplinaires et des sanctions qui s'y rapportent, applicables aux personnels des Écoles est le suivant:

Gravité	Nature de la faute	Sanctions
Faute	-malfaçon -abandon de poste sans motif	Avertissement
	-infraction aux règles d'hygiène et de sécurité -refus d'obéissance au supérieur hiérarchique	Blâme
	-introduction de marchandises dans le Groupe -ivrognerie -rixe sur les lieux ou à l'occasion du travail -absence non motivée entre ½ journée et 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours
	-rixe à l'extérieur du Groupe -absence non motivée excédant 2 jours -insulte caractérisée adressée à un supérieur hiérarchique -exercice d'une activité incompatible avec les fonctions	Licenciement avec préavis
Faute grave	-exercice d'une activité concurrentielle -prise d'intérêt chez un prestataire de services du Groupe -détérioration grave de matériel par faute de l'employé -manquement à l'obligation de discrétion	Licenciement avec préavis
Faute lourde	-vol d'un bien du Groupe ou d'un collègue -faute entraînant la perte de confiance pour les gens du groupe -activités politiques ou confessionnelles dans le cadre de ses fonctions -fraude au régime d'exonération (ne concerne que les fonctionnaires internationaux)	Licenciement sans préavis

Tout autre faute non définie dans le présent tableau sera appréciée par l'instance disciplinaire et sanctionnée au regard de sa gravité. L'employé dispose de son droit de recours dans les limites définies précédemment.

Toute personne frappée par une sanction disciplinaire supérieure à l'avertissement ne peut figurer sur le tableau d'avancement.

Article 52 : jeu des récidives

Le jeu des récidives se présente ainsi qu'il suit :

- lorsque le travailleur commet une faute qui correspond à un avertissement au regard du tableau ci-dessus,
    - alors qu'il a déjà fait l'objet d'un avertissement dans un délai inférieur à un mois, l'avertissement sera transformé en mise à pied,
    - et s'il a déjà fait l'objet d'une mise à pied dans un délai inférieur à trois mois, l'avertissement sera transformé en licenciement avec préavis.
- lorsque le travailleur commet une faute qui correspond à une mise à pied au regard du tableau ci-dessus,
    - alors qu'il a déjà fait l'objet d'un avertissement dans un délai inférieur à un mois, la mise à pied sera transformée en réduction d'échelon,
    - et s'il a déjà fait l'objet d'une mise à pied dans un délai inférieur à six mois, la mise à pied sera transformée en licenciement avec préavis.

Article 53 : recours auprès du Conseil d'administration

L'agent sanctionné par le Conseil de discipline ou la commission administrative de discipline peut déposer un recours auprès du Conseil d'administration s'il estime qu'il n'a pas à être sanctionnée ou que la sanction infligée est démesurée.

Article 54 : modalités de recours

Dans les deux cas le recours est adressé par écrit à l'instance disciplinaire compétente sous couvert du directeur général dans les 15 jours suivant la notification de la sanction.

Passé ce délai il n'est pas recevable.

L'agent sanctionné expose ses réclamations dans le recours.

TITRE VII - FIN DE LA CARRIERE

Article 55 : causes de fin de carrière

La carrière d'un salarié du groupe des écoles EIER-ETSHER prend fin lorsque le salarié se trouve dans l'un des cas suivants :

- démission,
- licenciement,
- suppression de poste,
- incapacité,
- rupture d'accord entre les parties,
- retraite,
- décès.

Article 56 : démission

La démission d'un salarié résulte d'un avis écrit dans lequel l'intéressé marque sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions après un préavis dans lequel la période des vacances ne peut être comprise.

L'acceptation de la démission la rend irrévocable. Elle ne fait pas obstacle éventuellement à la poursuite de l'action judiciaire, en raison des faits qui n'auraient été révélés au groupe qu'après cette acceptation.

Article 57 : licenciement

Lorsque les comportements d'un salarié deviennent incompatibles avec ses missions ou en cas de force majeure, le directeur général du groupe saisit le Conseil de discipline d'un rapport circonstancié.

En cas de faute lourde, le licenciement s'opère sans préavis. En tout Etat de cause, le Conseil de discipline apprécie s'il y a lieu de maintenir un salarié en cours d'exclusion à son emploi pendant la période de préavis le cas échéant. Dans le cas contraire, une indemnité équitable est versée à l'employé exclu.

Ce licenciement devra être confirmé ou infirmé dans les quinze jours par le Conseil de discipline. Le licenciement prononcé par le Conseil de discipline devient exécutoire.

Article 58 : suppression de poste

Suite à une compression budgétaire ou à une modification des activités du groupe, des suppressions de poste peuvent intervenir sur décision du directeur général.

Les salariés dont les emplois ont été supprimés reçoivent une indemnité conformément à la législation en vigueur au Burkina Faso.

Article 59 : incapacité

Lorsqu'un salarié est frappé d'incapacité physique ou mentale, totale ou partielle, constatée par un dossier médical et si cet Etat ne lui permet plus de remplir ses missions, le directeur général du groupe saisit le président du Conseil d'administration pour obtenir son licenciement du groupe. Il en rend compte au Conseil d'administration suivant.

Ce licenciement sera prononcé avec préavis et indemnités à verser à l'intéressé.

Article 60 : rupture d'accord parties

D'un commun accord et à l'initiative du salarié, il peut être mis fin au contrat de travail selon les conditions et modalités arrêtées par les deux parties.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit notifier sa décision par écrit à l'autre. Cette notification doit être faite soit par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre reçu ou devant témoin.

Article 61 : préavis

La rupture du contrat de travail est en principe soumise à un délai de préavis notifié par la partie qui en prend l'initiative à l'autre partie.

Le préavis est de :

- trois (3) mois pour les enseignants, les cadres ATS et les agents de maîtrise,
- deux (2) mois pour les personnels ATS de la catégorie C4,
- un (1) mois pour les personnels ATS des catégories C5, C6 et C7.

Article 62 : indemnité compensatrice de préavis

Une indemnité compensatrice de préavis est due à l'autre partie, en totalité ou pour la partie du délai de préavis non observée, par la partie qui ne respecte pas le délai de préavis fixé à l'article 68 ci-dessus.

Article 63 : autorisation d'absence durant préavis

Durant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures, soit 2 jours par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces heures d'absence est fixée d'un commun accord avec la direction générale du groupe des écoles et elles peuvent être reportées en fin de la période de préavis.

Article 64 : certificat de travail

Quelle que soit la modalité de cessation du contrat de travail, l'employeur devra remettre à l'employé au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, la nature et la catégorie de l'emploi qu'il a occupé et la date de la fin du contrat.

Article 65 : retraite

L'âge de la retraite est fixé à :

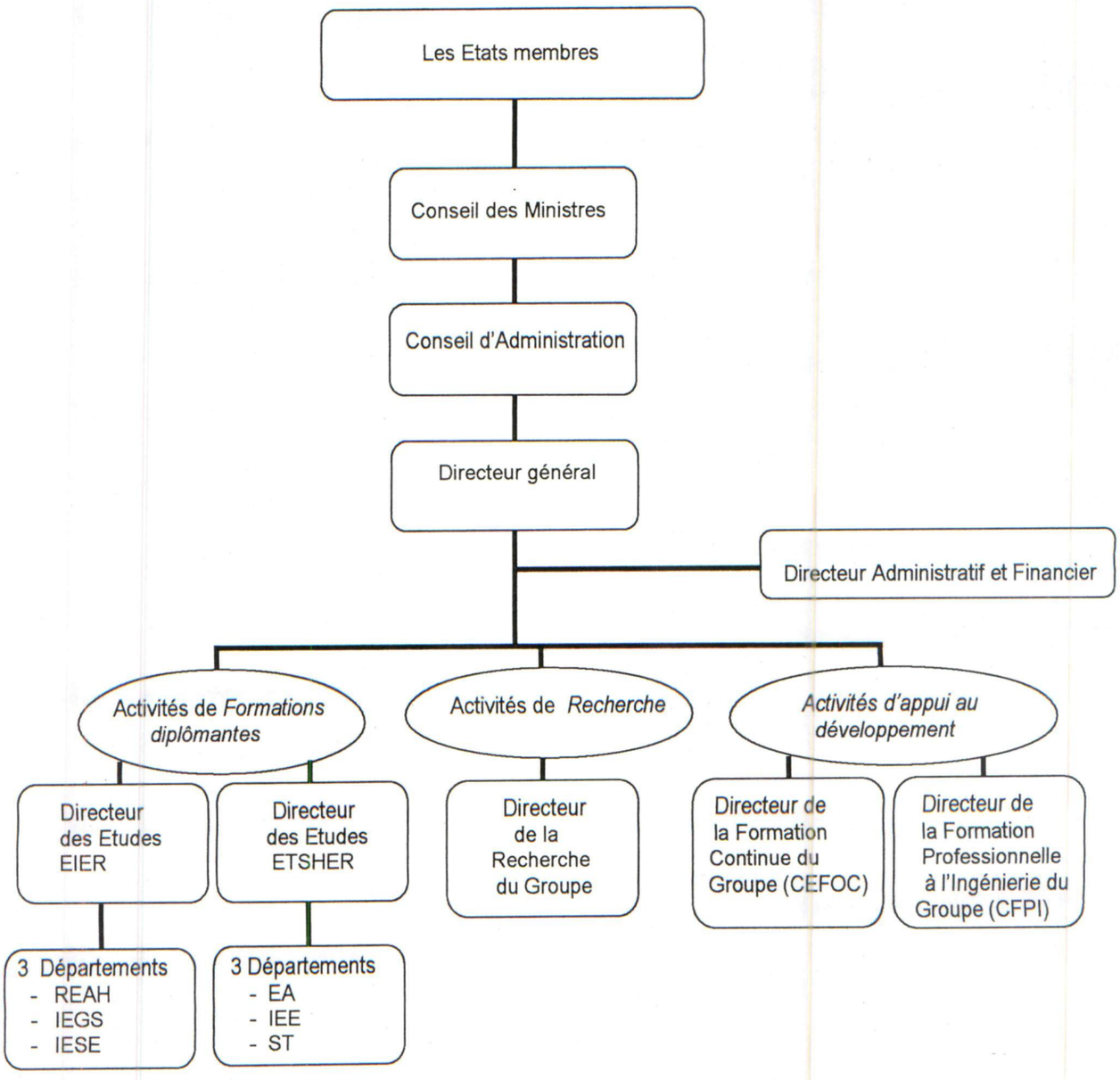
- 65 ans pour les enseignants de l'EIER,
- 60 ans pour les enseignants de l'ETSHER,
- 55 ans pour les cadres ATS,
- 55 ans pour les agents de maîtrise et les personnels ATS.

Le salarié atteint par la limite d'âge, bénéficie des avantages prévus en fin de contrat.

Article 66 : décès

Le décès d'un salarié met fin à son contrat. Les ayants droits bénéficient des frais de voyage et de bagage retour ainsi que du capital décès prévus dans les statuts correspondants.

ORGANIGRAMME GENERAL DU GROUPE DES ECOLES EIER-ETSHER

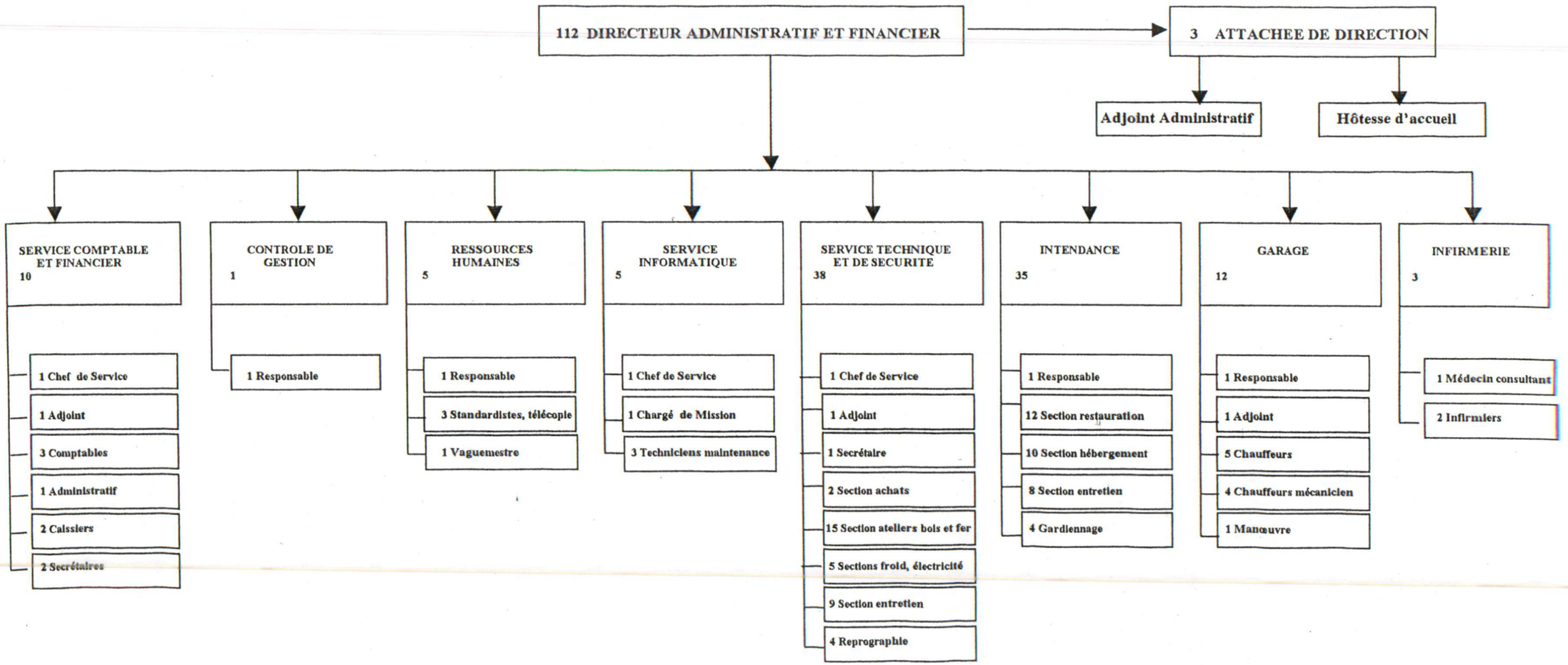


MOYENS OPERATIONNELS :

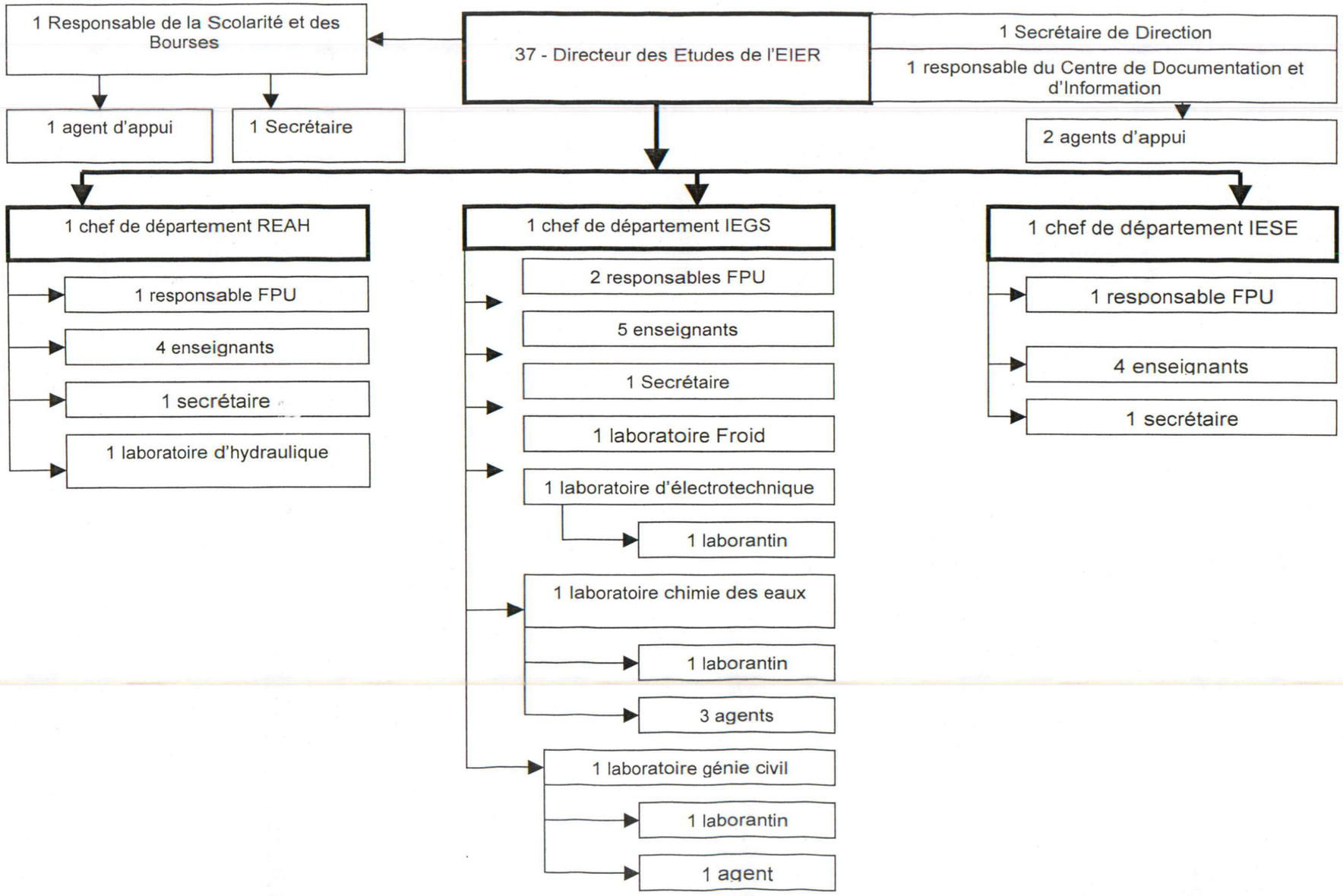
- ressources humaines : enseignant(e)s des trois départements EIER et des trois départements ETSHER, rattaché(e)s aux directions des études,
- départements :
  - REAH : ressources en eaux et aménagements hydro-agricoles,
  - IEGS : infrastructures, énergie et génie sanitaire,
  - IESE : informatique, environnement et socio-économie,
  - EA : eaux et aménagements,
  - IEE : infrastructures, équipements, énergie
  - ST : science du technicien

- ressources techniques :
  - laboratoires rattachés aux départements,
  - Centre de Documentation et d'Information en Hydraulique et Equipement Rural du Pôle de l'Eau de Ouagadougou (CDIHER), rattaché au directeur des études de l'EIER,
  - cellule SIG (Système d'information géographique).

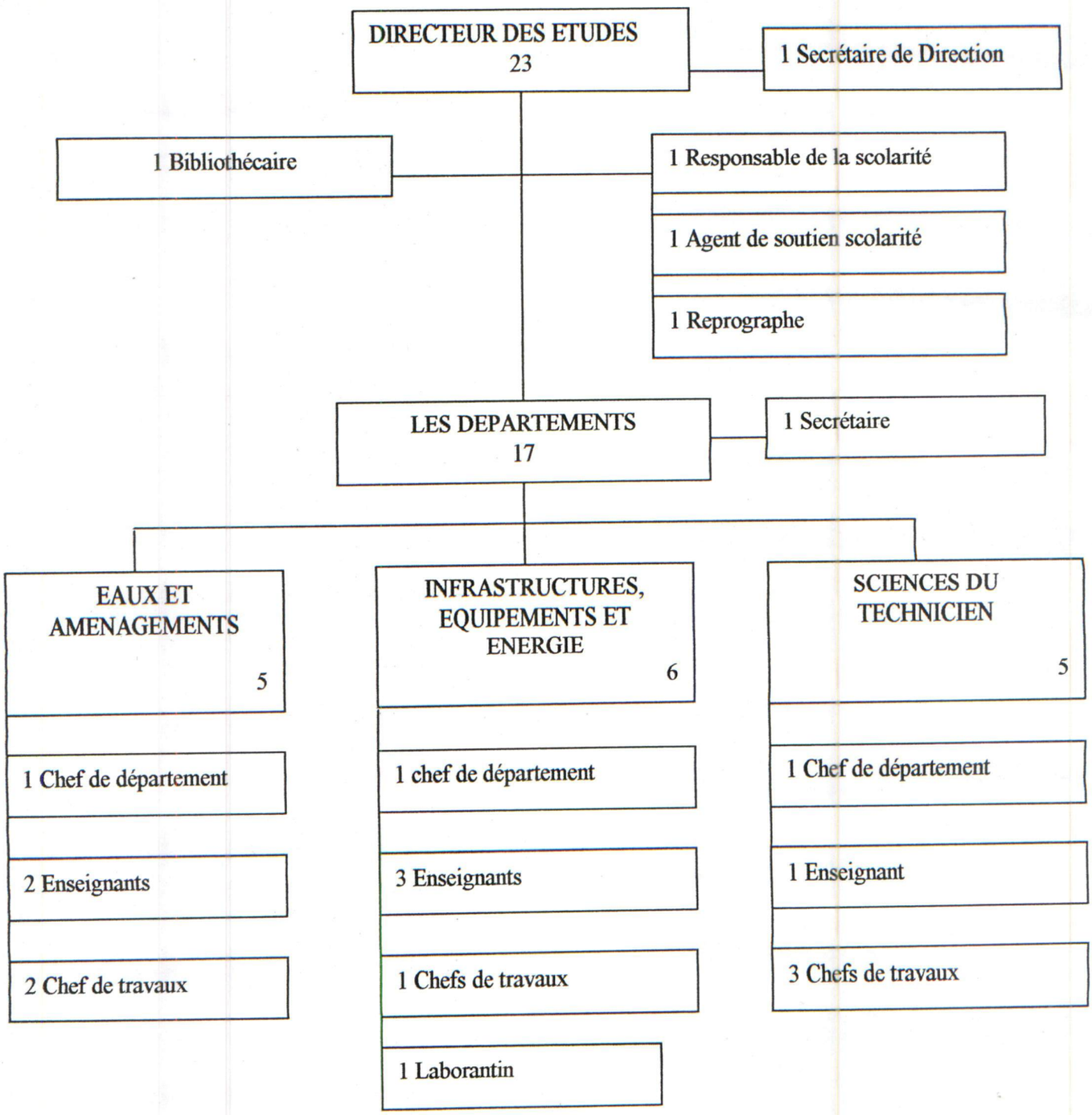
GROUPE EIER-ETSHER
ORGANIGRAMME PROVISOIRE DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE



GROUPE EIER-ETSHER
ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DES ETUDES DE L'EIER



ORGANIGRAMME PROVISOIRE DE LA DIRECTION DES ETUDES ETSHER

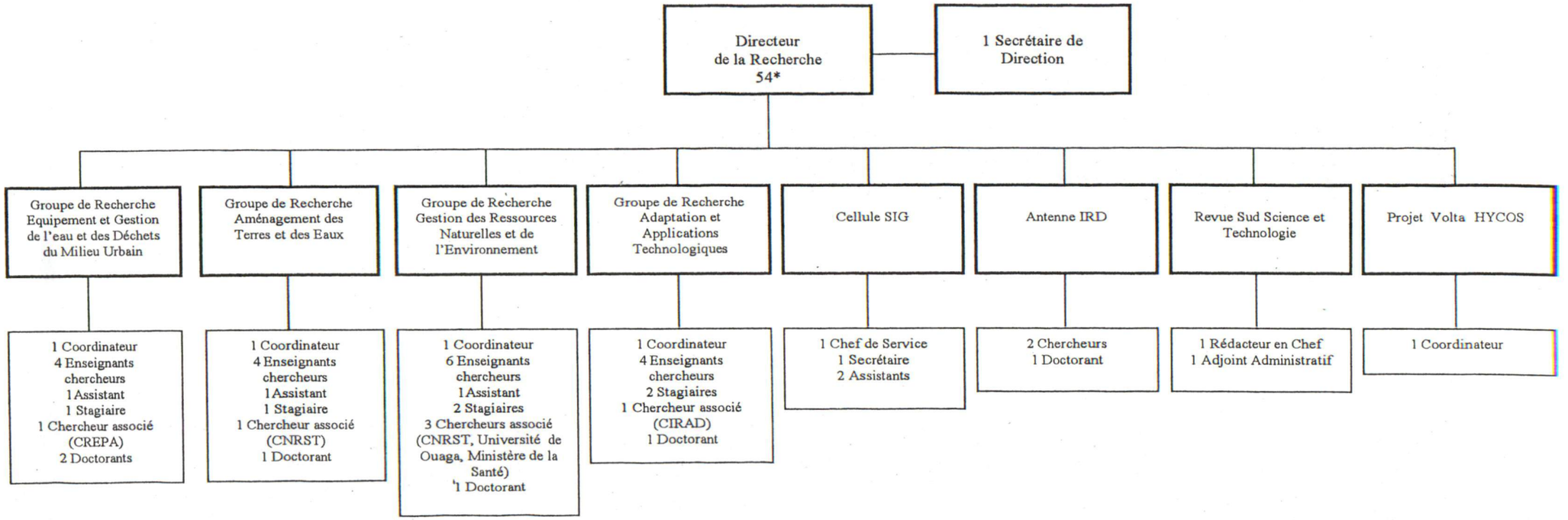


DE/PO

30/03/04

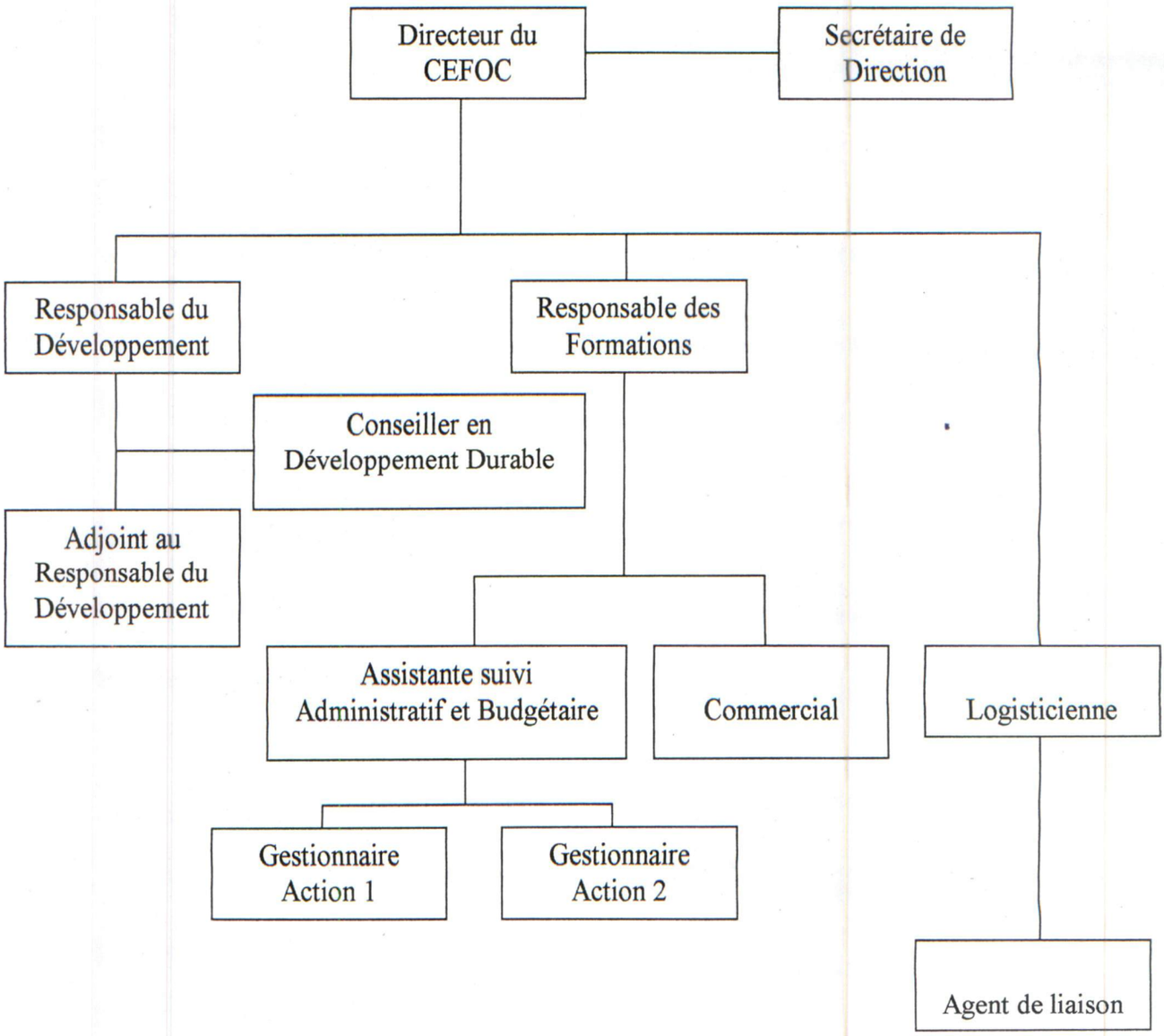
Avril 2004

DIRECTION DE LA RECHERCHCE DU GROUPE DES ECOLES EIER-ETSHER



* Cet organigramme implique 20 à 25 enseignants qui consacrent une partie de leurs activités à la recherche tout en étant rattachés administrativement aux départements de l'EIER et de l'ETSHER

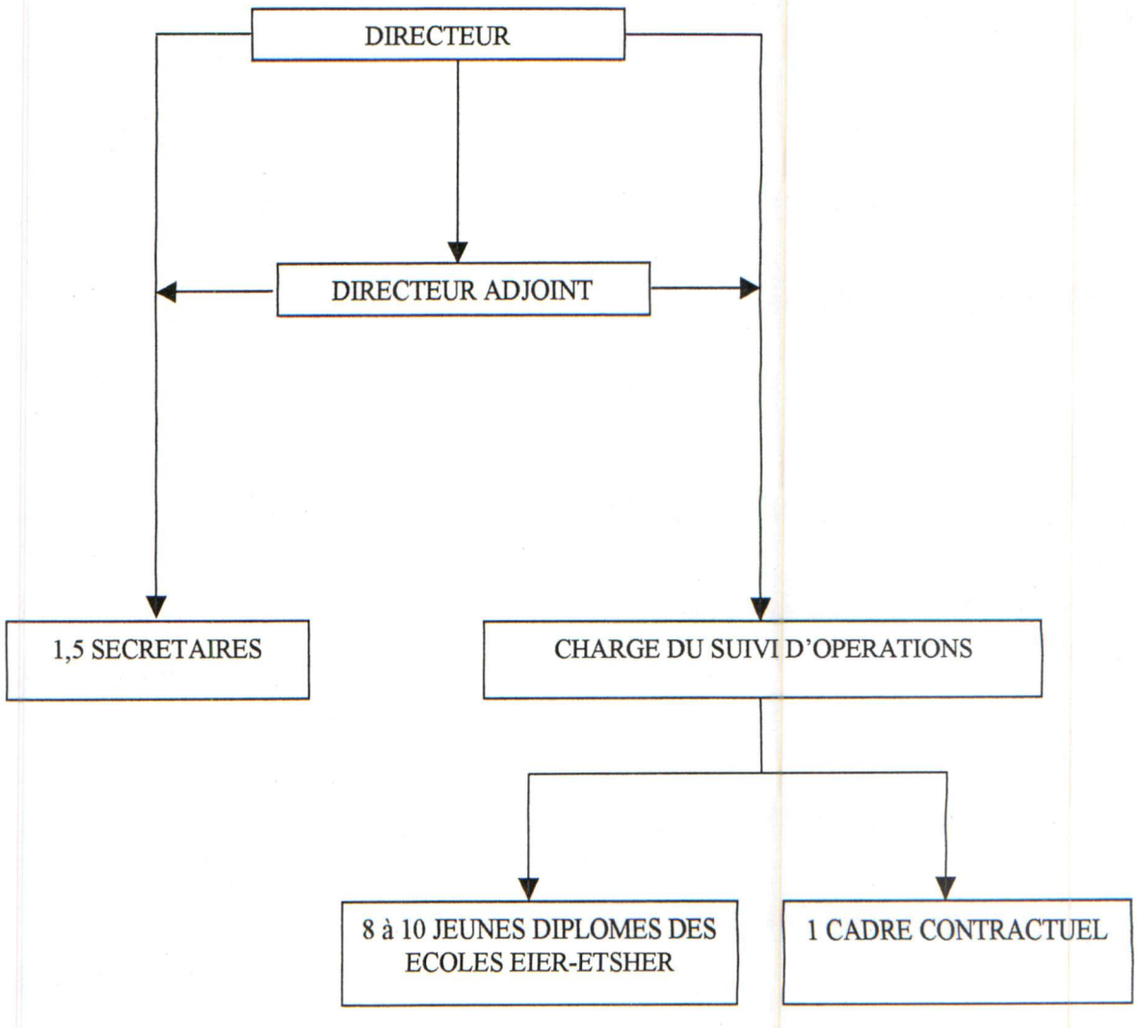
ORGANIGRAMME DU CEFOC



31 mars 2004

Avril 2004

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INGENIERIE (CFPI)



PROJET D'ORGANIGRAMME DU GROUPE DES ECOLES EIER-ETSHER

Avril 2004

[redacted]

Conseil des Ministres

Conseil d'Administration

Directeur général

- Attachée de direction
- Chargé de la valorisation et de la communication (A CREER)

Adjoint au Directeur général, Chargé de la coordination Interne (A CREER)

D. A. F.

- Services comptable et financier
- Services Techniques et Sécurité

Groupe des Écoles Inter États EIER - ETSHER

DEPARTEMENTS \ DIRECTIONS	DIRECTEUR DES ÉTUDES EIER	DIRECTEUR DES ÉTUDES ETSHER	DIRECTEUR DE LA RECHERCHE DU GROUPE	DIRECTEUR LA DE FORMATION CONTINUE DU GROUPE (CEFOC)	DIRECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INGENIERIE DU GROUPE (CFPI)
EIER					
Département ressources en eaux et aménagements hydro-agricoles					
Département infrastructures, énergie et génie sanitaire					
Département informatique environnement et socio-économie					
ETSHER					
Département eaux et aménagements					
Département infrastructures, équipement, énergie					
Département sciences du technicien					

Union Africaine
États membres
Étudiants
Stagiaires Professionnels
Collectivités décentralisées
Entreprises
Partenaires recherche

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

2ie 1156

BUDGET

EXERCICE 2004

DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE

CONSOLIDE

E IER

ETSHER

CEFOC

CFPI

GROUPE EIER-ETSHER

BUDGET CONSOLIDE

EXERCICE 2004

EN FCFA

INTITULES	EIER	ETSHER	CEFOC	CFPI	CUMUL	%
ACHATS	225 000 000	126 000 000	12 600 000	11 200 000	374 800 000	10,70
TRANSPORTS	60 000 000	26 000 000	22 100 000	3 480 000	111 580 000	3,18
FRAIS GENERAUX	228 000 000	105 000 000	54 900 000	25 860 000	413 760 000	11,81
IMPOTS ET TAXES	500 000	500 000	500 000	0	1 500 000	0,04
AUTRES CHARGES	30 000 000	1 000 000	3 000 000	3 000 000	37 000 000	1,06
CHARGES DE PERSONNEL	456 252 753	256 646 265	64 752 484	26 249 976	803 901 478	22,94
TOTAL CHARGES FONCTIONNEMENT	999 752 753	515 146 265	157 852 484	69 789 976	1 742 541 478	49,73
TOTAL CHARGES ATF	360 287 006	346 686 394	0	0	706 973 400	20,17
TOTAL CHARGES SUR CONVENTION	480 233 761	234 190 651	260 000 000	80 360 000	1 054 784 412	30,10
TOTAL BUDGET GROUPE EIER-ETSHER	1 840 273 520	1 096 023 310	417 852 484	150 149 976	3 504 299 290	100,00

TOTAL BUDGET INVESTISSEMENT	100 000 000	89 000 000	23 000 000	27 000 000	239 000 000	100,00

TOTAL BUDGET GENERAL	1 940 273 520	1 185 023 310	440 852 484	177 149 976	3 743 299 290	100,00

GROUPE EIER-ETSHER
RECETTES PREVISIONNELLES
EXERCICE 2004
EN FCFA

FONCTIONNEMENT	EIER	ETSHER	CEFOC	CFPI	CUMUL	%
Secteur privé	173 000 000	60 256 888	384 890 729	136 218 397	754 366 014	26,97
France	411 854 796	310 353 861	0	0	722 208 657	25,82
Etats membres	262 711 491	176 315 731	0	0	439 027 222	15,69
EPFL (Suisse)	277 120 000	16 000 000	9 760 000	0	302 880 000	10,83
DANIDA (Danemark)	135 915 178	109 201 756	23 201 755	13 931 579	282 250 268	10,09
A rechercher	60 951 794	33 055 680	0	0	94 007 474	3,36
Agence Universitaire de la Francophonie (CRESA)	80 000 000	0	0	0	80 000 000	2,86
CRDI (Canada)	33 823 540	0	0	0	33 823 540	1,21
DAAD (Allemagne)	26 339 075	0	0	0	26 339 075	0,94
Ecumenical (Allemagne)	9 270 640	0	0	0	9 270 640	0,33
UEMOA	9 000 000	0	0	0	9 000 000	0,32
FAO (Italie)	0	31 920 000	0	0	31 920 000	1,14
ISTOM (France)	0	12 233 000	0	0	12 233 000	0,44
TOTAL	**1 479 986 514**	**749 336 916**	**417 852 484**	**150 149 976**	**2 797 325 890**	100,00

ATF	EIER	ETSHER	CEFOC	CFPI	CUMUL	%
France (MAE)	360 287 006	346 686 394	0	0	706 973 400	100,00
TOTAL	**360 287 006**	**346 686 394**	**0**	**0**	**706 973 400**	100,00

INVESTISSEMENT	EIER	ETSHER	CEFOC	CFPI	CUMUL	%
Autofinancement	100 000 000	89 000 000	23 000 000	27 000 000	239 000 000	100,00
TOTAL	**100 000 000**	**89 000 000**	**23 000 000**	**27 000 000**	**239 000 000**	100,00

RECAPITULATIF	EIER	ETSHER	CEFOC	CFPI	CUMUL	%
France	772 141 802	657 040 255	0	0	1 429 182 057	38,18
Secteur privé	173 000 000	60 256 888	384 890 729	136 218 397	754 366 014	20,15
Etats membres	262 711 491	176 315 731	0	0	439 027 222	11,73
EPFL (Suisse)	277 120 000	16 000 000	9 760 000	0	302 880 000	8,09
DANIDA (Danemark)	135 915 178	109 201 756	23 201 755	13 931 579	282 250 268	7,54
Autofinancement	100 000 000	89 000 000	23 000 000	27 000 000	239 000 000	6,38
A rechercher	60 951 794	33 055 680	0	0	94 007 474	2,51
Agence Universitaire de la Francophonie (CRESA)	80 000 000	0	0	0	80 000 000	2,14
CRDI (Canada)	33 823 540	0	0	0	33 823 540	0,90
FAO (Italie)	0	31 920 000	0	0	31 920 000	0,85
DAAD (Allemagne)	26 339 075	0	0	0	26 339 075	0,70
ISTOM (France)	0	12 233 000	0	0	12 233 000	0,33
Ecumenical (Allemagne)	9 270 640	0	0	0	9 270 640	0,25
UEMOA	9 000 000	0	0	0	9 000 000	0,24
TOTAL	**1 940 273 520**	**1 185 023 310**	**440 852 484**	**177 149 976**	**3 743 299 290**	100,00

ATF : Assistant technique français
Secteur privé : Toutes prestations générées par le Groupe (CEFOC, CFPI,SIG,CDI, Laboratoires....)

EVOLUTION BUDGET GROUPE EIER-ETSHER
(hors investissement et hors ATF)

GROUPE (EIER-ETSHER-CEFOC-CFPI)

BUDGET	2002	2003	2004
FCFA	2 006 380 363	1 792 350 918	1 742 541 478
ECART/AN		-10,67%	-2,77%
ECART 2 ANS			-13,15%

EIER

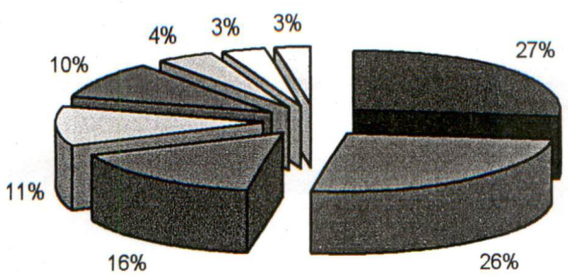
BUDGET	2002	2003	2004
FCFA	1 096 747 350	1 039 899 291	999 752 753
ECART/AN		-5,18%	-3,86%
ECART 2 ANS			-8,84%

ETSHER

BUDGET	2002	2003	2004
FCFA	542 140 748	543 763 741	515 146 265
ECART/AN		0,26%	-5,26%
ECART 2 ANS			-4,97%

RECETTES PREVISIONNELLES 2004

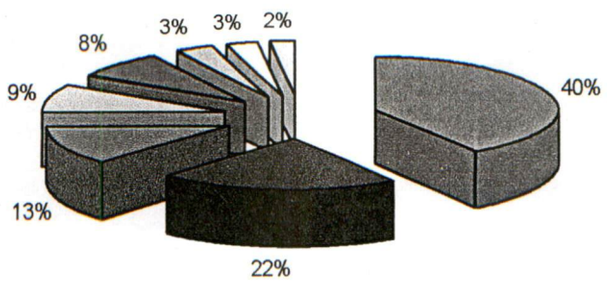
(hors investissements et hors ATF)



Secteur privé	MAE (France)	Etats membres (Afrique)
EPFL (Suisse)	DANIDA (Danemark)	Divers
A rechercher	AUF (France)	

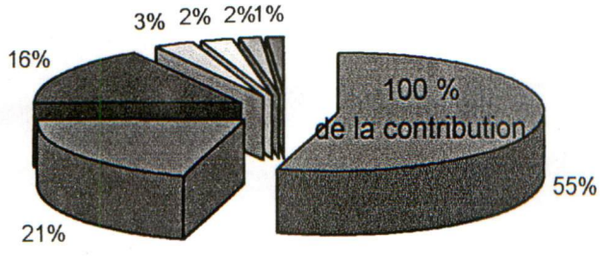
RECETTES PREVISIONNELLES 2004

(hors investissements et avec ATF)



MAE (France)	Secteur privé	Etats membres (Afrique)
EPFL (Suisse)	DANIDA (Danemark)	Divers
A rechercher	AUF (France)	

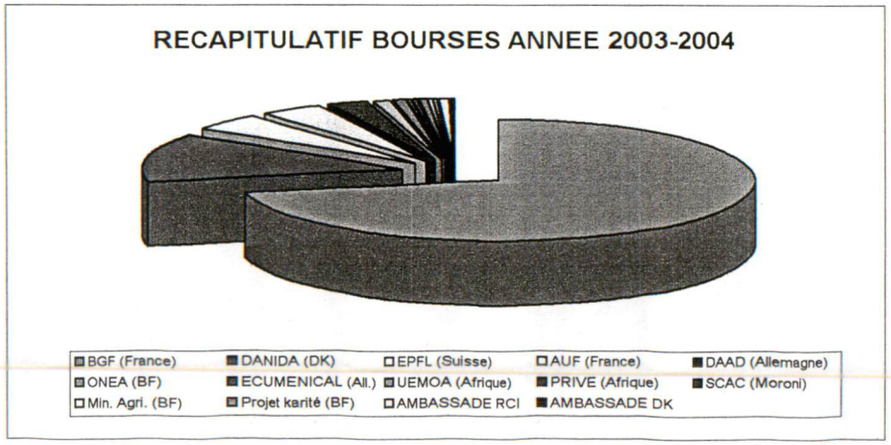
LA CONTRIBUTION DES ETATS MEMBRES EST AFFECTEE A LA MASSE SALARIALE EIER-ETSHER



Etats membres (Afrique)	MAE (France)	Secteur privé
EPFL (Suisse)	AUF (France)	FAO (Rome)
DANIDA (Danemark)		

RECAPITULATIF BOURSES 2004
(RENTREE UNIVERSITAIRE 2003-2004)

BAILLEURS DE FONDS	EIER			ETSHER		FPU		STAGIAIRE PROFESSIONNEL	CUMUL	%
	I ERE ANNEE	II EME ANNEE	III EME ANNEE	IERE ANNEE	II EME ANNEE	GSE	EAC			
BGF (France)	28	29	20	51	45	12	4	4	193	71,75
DANIDA (DK)	4	3	5	7	7			9	35	13,01
EPFL (Suisse)						3	3	6	12	4,46
AUF (France)							10		10	3,72
DAAD (Allemagne)	4					2	1		7	2,60
ONEA (BF)	1		1		1				3	1,12
ECUMENICAL (All.)		2							2	0,74
UEMOA (Afrique)							1		1	0,37
PRIVE (Afrique)						1			1	0,37
SCAC (Moroni)						1			1	0,37
Min. Agri. (BF)						1			1	0,37
Projet karité (BF)								1	1	0,37
AMBASSADE RCI							1		1	0,37
AMBASSADE DK			1						1	0,37
TOTAL	37	34	27	58	53	20	20	20	269	100,00



EIER
BUDGET
EXERCICE 2004

EN FCFA

INTITULES	MONTANT	%
ACHATS	225 000 000	15,20
TRANSPORTS	60 000 000	4,05
FRAIS GENERAUX	228 000 000	15,41
IMPOTS ET TAXES	500 000	0,03
AUTRES CHARGES	30 000 000	2,03
CHARGES DE PERSONNEL	456 252 753	30,83
TOTAL CHARGES FONCTIONNEMENT	999 752 753	67,55
TOTAL CHARGES SUR CONVENTION	480 233 761	32,45
TOTAL BUDGET EIER	1 479 986 514	100,00

REPARTITION CHARGES	MONTANT	%
CHARGES DIRECTES	1 151 126 285	77,78
FORMATION INITIALE	526 967 437	35,61
FORMATION POST UNIVERSITAIRE	491 529 919	33,21
RECHERCHE	132 628 929	8,96
CHARGES INDIRECTES	328 860 229	22,22
TOTAL BUDGET EIER	1 479 986 514	100,00

EIER

BUDGET INVESTISSEMENTS

EXERCICE 2004

EN FCFA

INVESTISSEMENT	AUTO-FIN.	TOTAL	%
AGENCEMENT	**23 000 000**	**23 000 000**	**23,00**
Aménagements logement de passage	4 000 000	4 000 000	4,00
Réfection peinture bâtiment	19 000 000	19 000 000	19,00
MOBILIER ET MATERIEL	**62 000 000**	**62 000 000**	**62,00**
Renouvellement salle informatique étudiants	37 000 000	37 000 000	37,00
Réaménagement salle inormatique IESE	10 000 000	10 000 000	10,00
Renouvellement ordinateurs et imprimantes	10 000 000	10 000 000	10,00
Mobilier de bureau et de logement	5 000 000	5 000 000	5,00
MATERIEL AUTOMOBILE	**15 000 000**	**15 000 000**	**15,00**
Renouvellement véhicule Toyota Hilux 4X4 Bâchée	15 000 000	15 000 000	15,00
TOTAL INVESTISSEMENTS	**100 000 000**	**100 000 000**	**100,00**

EIER
RECETTES PREVISIONNELLES
EXERCICE 2004

EN FCFA

FONCTIONNEMENT

SOURCE DE FINANCEMENT	MONTANT	%
MAE (France)	411 854 796	27,83
EPFL (Suisse)	277 120 000	18,72
Etats membres (Afrique)	262 711 491	17,75
Secteur Privé	173 000 000	11,69
DANIDA (Danemark)	135 915 178	9,18
Agence Universitaire de la Francophonie (France)	80 000 000	5,41
A rechercher	60 951 794	4,12
CRDI (Canada)	33 823 540	2,29
DAAD (Allemagne)	26 339 075	1,78
Ecumenical (Allemagne)	9 270 640	0,63
UEMOA (Afrique)	9 000 000	0,61
TOTAL	**1 479 986 514**	**100,00**

INVESTISSEMENT

SOURCE DE FINANCEMENT	MONTANT	%
Autofinancement	100 000 000	100,00
TOTAL	**100 000 000**	**100,00**

CUMUL

SOURCE DE FINANCEMENT	MONTANT	%
MAE (France)	411 854 796	26,07
EPFL (Suisse)	277 120 000	17,54
Etats membres (Afrique)	262 711 491	16,63
Secteur privé	173 000 000	10,95
DANIDA (Danemark)	135 915 178	8,60
Autofinancement	100 000 000	6,33
Agence Universitaire de la Francophonie (France)	80 000 000	5,06
A rechercher	60 951 794	3,86
CRDI (Canada)	33 823 540	2,14
DAAD (Allemagne)	26 339 075	1,67
Ecumenical (Allemagne)	9 270 640	0,59
UEMOA (Afrique)	9 000 000	0,57
TOTAL	**1 579 986 514**	**100,00**

ETSHER

BUDGET

EXERCICE 2004

EN FCFA

INTITULES	MONTANT	%
ACHATS	126 000 000	16,81
TRANSPORTS	26 000 000	3,47
FRAIS GENERAUX	105 000 000	14,01
IMPOTS ET TAXES	500 000	0,07
AUTRES CHARGES	1 000 000	0,13
CHARGES DE PERSONNEL	256 646 265	34,25
TOTAL CHARGES FONCTIONNEMENT	515 146 265	68,75
TOTAL CHARGES SUR CONVENTION	234 190 651	31,25
TOTAL BUDGET ETSHER	749 336 916	100,00

REPARTITION CHARGES	MONTANT	%
CHARGES DIRECTES	749 336 916	100,00
FORMATION INITIALE	749 336 916	100,00
TOTAL BUDGET ETSHER	749 336 916	100,00

ETSHER

BUDGET INVESTISSEMENTS

EXERCICE 2004

EN FCFA

INVESTISSEMENT	AUTO-FIN.	TOTAL	%
AGENCEMENT/CONSTRUCTIONS	**21 500 000**	**21 500 000**	**24,16**
Réaménagement clôture maison zône du bois	21 500 000	21 500 000	**24,16**
MOBILIER ET MATERIEL	**47 500 000**	**47 500 000**	**53,37**
Renouvellement salle informatique étudiants	37 000 000	37 000 000	**41,57**
Renouvellement ordinateurs et imprimantes	5 000 000	5 000 000	**5,62**
Mobilier de bureau et de logement	5 500 000	5 500 000	**6,18**
GARAGE	**20 000 000**	**20 000 000**	**22,47**
Renouvellement Véhicule Land Cruiser Prado 120 Std	20 000 000	20 000 000	**22,47**
TOTAL INVESTISSEMENTS	**89 000 000**	**89 000 000**	**100,00**

ETSHER
RECETTES PREVISIONNELLES
EXERCICE 2004

EN FCFA

FONCTIONNEMENT		
SOURCE DE FINANCEMENT	**MONTANT**	**%**
MAE (France)	310 353 861	41,42
Etats membres (Afrique)	176 315 731	23,53
DANIDA (Danemark)	109 201 756	14,57
Secteur privé	60 256 888	8,04
A rechercher	33 055 680	4,41
FAO (Italie)	31 920 000	4,26
EPFL (Suisse)	16 000 000	2,14
ISTOM (France)	12 233 000	1,63
TOTAL	**749 336 916**	**100,00**

INVESTISSEMENT		
SOURCE DE FINANCEMENT	**MONTANT**	**%**
Autofinancement	89 000 000	100,00
TOTAL	**89 000 000**	**100,00**

CUMUL		
SOURCE DE FINANCEMENT	**MONTANT**	**%**
MAE (France)	310 353 861	37,02
Etats membres (Afrique)	176 315 731	21,03
DANIDA (Danemark)	109 201 756	13,03
Autofinancement	89 000 000	10,62
Secteur privé	60 256 888	7,19
A rechercher	33 055 680	3,94
FAO (Italie)	31 920 000	3,81
EPFL (Suisse)	16 000 000	1,91
ISTOM (France)	12 233 000	1,46
TOTAL	**838 336 916**	**100,00**

CEFOC
BUDGET
EXERCICE 2004

EN FCFA

INTITULES	MONTANT	%
ACHATS	12 600 000	3,02
TRANSPORTS	22 100 000	5,29
FRAIS GENERAUX	54 900 000	13,14
IMPOTS ET TAXES	500 000	0,12
AUTRES CHARGES	3 000 000	0,72
CHARGES DE PERSONNEL	64 752 484	15,50
TOTAL CHARGES FONCTIONNEMENT	157 852 484	37,78
TOTAL CHARGES SUR SESSIONS	260 000 000	62,22
TOTAL BUDGET CEFOC	417 852 484	100,00

REPARTITION CHARGES	MONTANT	%
CHARGES DIRECTES	417 852 484	100,00
FONCTIONNEMENT	157 852 484	37,78
SESSIONS	260 000 000	62,22
TOTAL BUDGET CEFOC	417 852 484	100,00

CEFOC

BUDGET INVESTISSEMENTS
EXERCICE 2004

EN FCFA

INVESTISSEMENTS	AUTO-FIN	TOTAL	%
MATERIEL INFORMATIQUE		**5 000 000**	**21,74**
Micro-ordinateurs (bureau)	5 000 000		21,74
MOBILIER ET MATERIEL		**18 000 000**	**78,26**
1 vidéo-projecteur	3 000 000		13,04
Divers	1 000 000		4,35
1 véhicule 406 xr	14 000 000		60,87
TOTAL INVESTISSEMENT	**23 000 000**	**23 000 000**	**100,00**

CEFOC
RECETTES PREVISIONNELLES
EXERCICE 2004

EN FCFA

FONCTIONNEMENT		
SOURCE DE FINANCMENT	**MONTANT**	**%**
Secteur privé	384 890 729	92,11
DANIDA (Danemark)	23 201 755	5,55
EPFL (Suisse)	9 760 000	2,34
TOTAL	**417 852 484**	**100,00**

INVESTISSEMENT		
SOURCE DE FINANCEMENT	**MONTANT**	**%**
Autofinancement	23 000 000	100,00
TOTAL	**23 000 000**	**100,00**

CUMUL		
SOURCE DE FINANCEMENT	**MONTANT**	**%**
Secteur privé	384 890 729	87,31
Autofinancement	23 000 000	5,22
DANIDA (Danemark)	23 201 755	5,26
EPFL (Suisse)	9 760 000	2,21
TOTAL	**440 852 484**	**100,00**

CFPI
BUDGET
EXERCICE 2004

EN FCFA

INTITULES	MONTANT	%
ACHATS	11 200 000	7,46
TRANSPORTS	3 480 000	2,32
FRAIS GENERAUX	25 860 000	17,22
AUTRES CHARGES	3 000 000	2,00
CHARGES DE PERSONNEL	26 249 976	17,48
TOTAL CHARGES FONCTIONNEMENT	69 789 976	46,48
TOTAL CHARGES SUR PROJETS	80 360 000	53,52
TOTAL BUDGET CFPI	150 149 976	100,00

REPARTITION CHARGES	MONTANT	%
CHARGES DIRECTES	150 149 976	100,00
FONCTIONNEMENT	69 789 976	46,48
PROJETS	80 360 000	53,52
TOTAL BUDGET CFPI	150 149 976	100,00

CFPI
FINANCEMENTS
INVESTISSEMENTS
EXERCICE 2004
EN FCFA

INVESTISSEMENTS	AUTO-FIN	TOTAL	%
MATERIEL INFORMATIQUE		**3 000 000**	**11,11**
Micro-ordinateurs (bureau)	3 000 000		11,11
MOBILIER ET MATERIEL		**24 000 000**	**88,89**
1 véhicule Toyota Land Cruiser Prado 120 Std	20 000 000		74,07
Divers	4 000 000		14,81
TOTAL INVESTISSEMENTS	**27 000 000**	**27 000 000**	**100,00**

CFPI
RECETTES PREVISIONNELLES
EXERCICE 2004

EN FCFA

FONCTIONNEMENT		
SOURCE DE FINANCEMENT	**MONTANT**	**%**
Secteur privé	136 218 397	90,72
DANIDA (Danemark)	13 931 579	9,28
TOTAL	**150 149 976**	**100,00**

INVESTISSEMENT		
SOURCE DE FINANCEMENT	**MONTANT**	**%**
Autofinancement	27 000 000	100,00
TOTAL	**27 000 000**	**100,00**

CUMUL		
SOURCE DE FINANCEMENT	**MONTANT**	**%**
Secteur privé	136 218 397	76,89
Autofinancement	27 000 000	15,24
DANIDA (Danemark)	13 931 579	7,86
TOTAL	**177 149 976**	**100,00**

2ie 1156

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

CONTRIBUTION DES ETATS ARRETEE AU 31.12.2003

GROUPE DES ECOLES EIER/ETSHER
ETAT RECAPITULATIF DES ARRIERES SUR LES CONTRIBUTIONS DES ETATS
ARRETE AU 31.12.2003
MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ETATS	ARRIERE			CONTRIBUTION 2003			SOLDE DU			% DES ARRIERES
	EIER	ETSHER	CUMULS	EIER	ETSHER	CUMULS	EIER	ETSHER	CUMULS	
BENIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
BURKINA FASO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
CAMEROUN	0	0	0	-34 574 477	-44 624 273	-79 198 750	-34 574 477	-44 624 273	-79 198 750	-7,88
CENTRAFRIQUE	94 795 152	72 633 411	167 428 563	18 239 451	6 551 724	24 791 175	113 034 603	79 185 135	192 219 738	19,13
CONGO	88 395 259	102 565 699	190 960 958	0	0	0	88 395 259	102 565 699	190 960 958	19,01
COTE D'IVOIRE	19 994 026	16 363 064	36 357 090	18 239 451	9 827 586	28 067 037	38 233 477	26 190 650	64 424 127	6,41
GABON	13 931 888	13 755 155	27 687 043	18 239 451	19 655 172	37 894 623	32 171 339	33 410 327	65 581 666	6,53
GUINEE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
MAURITANIE	81 600 063	84 657 914	166 257 977	18 239 451	6 551 724	24 791 175	99 839 514	91 209 638	191 049 152	19,02
NIGER	82 318 099	62 245 464	144 563 563	3 129 625	3 372 543	6 502 168	85 447 724	65 618 007	151 065 731	15,04
SENEGAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
TCHAD	13 284 302	11 500 174	24 784 476	18 239 451	22 931 034	41 170 485	31 523 753	34 431 208	65 954 961	6,56
TOGO	78 018 356	84 631 492	162 649 848	0	0	0	78 018 356	84 631 492	162 649 848	16,19
TOTAL	**472 337 145**	**448 352 373**	**920 689 518**	**59 752 403**	**24 265 510**	**84 017 913**	**532 089 548**	**472 617 883**	**1 004 707 431**	**100**

GROUPE DES ECOLES EIER/ETSHER

ETAT RECAPITULATIF DES VERSEMENTS DE LA CONTRIBUTION POUR L'EXERCICE 2003 ARRETE AU 31.12.2003

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

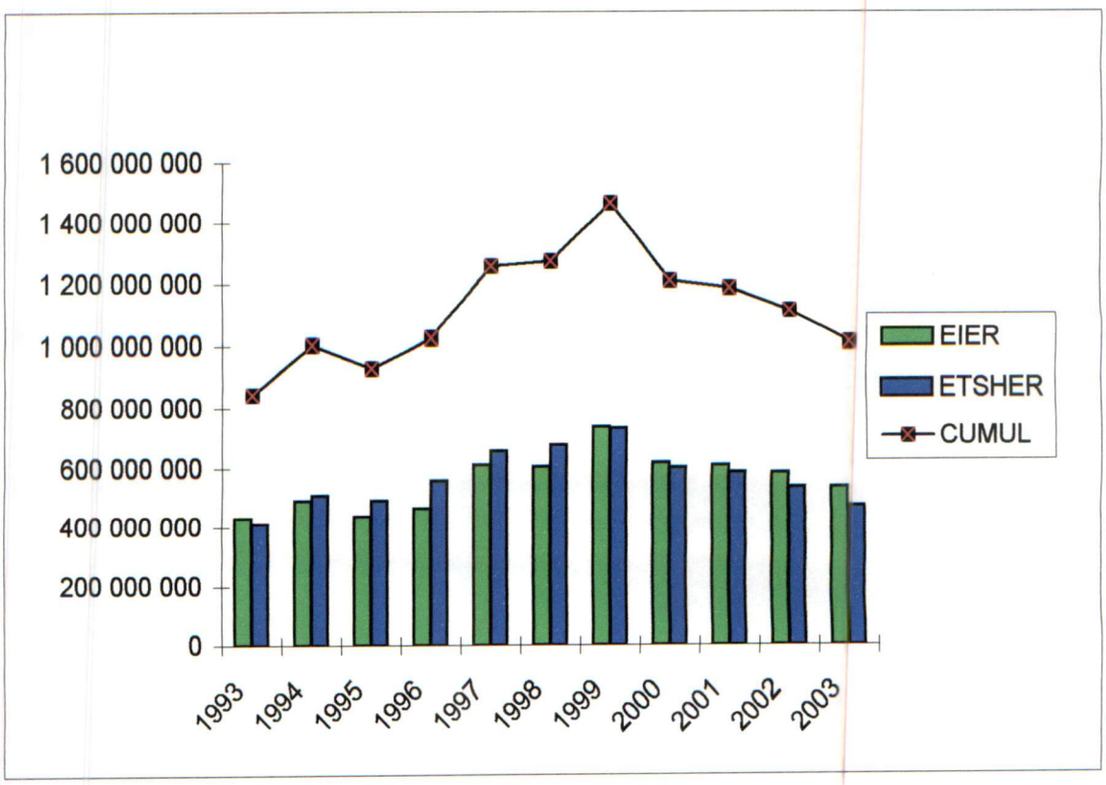
ETATS	CONTRIBUTION			VERSEMENTS RECUS			SOLDE DU			% DE RECOUVREMENT
	EIER	ETSHER	CUMULS	EIER	ETSHER	CUMULS	EIER	ETSHER	CUMULS	
BENIN	18 239 451	16 379 310	34 618 761	18 239 451	16 379 310	34 618 761	0	0	0	100
BURKINA FASO	36 478 902	21 057 114	57 536 016	36 478 902	21 057 114	57 536 016	0	0	0	100
CAMEROUN	18 239 451	8 189 655	26 429 106	18 239 451	8 189 655	26 429 106	0	0	0	100
CENTRAFRIQUE	18 239 451	6 551 724	24 791 175	0	0	0	18 239 451	6 551 724	24 791 175	0
CONGO	9 119 726	9 827 586	18 947 312	9 119 726	9 827 586	18 947 312	0	0	0	100
COTE D'IVOIRE	18 239 451	9 827 586	28 067 037	0	0	0	18 239 451	9 827 586	28 067 037	0
GABON	18 239 451	19 655 172	37 894 623	0	0	0	18 239 451	19 655 172	37 894 623	0
GUINEE	18 239 451	13 103 448	31 342 899	18 239 451	13 103 448	31 342 899	0	0	0	100
MALI	18 239 451	9 827 586	28 067 037	18 239 451	9 827 586	28 067 037	0	0	0	100
MAURITANIE	18 239 451	6 551 724	24 791 175	0	0	0	18 239 451	6 551 724	24 791 175	0
NIGER	18 239 451	19 655 172	37 894 623	15 109 826	16 282 629	31 392 455	3 129 625	3 372 543	6 502 168	83
SENEGAL	36 478 902	21 293 103	57 772 005	36 478 902	21 293 103	57 772 005	0	0	0	100
TCHAD	18 239 451	22 931 034	41 170 485	0	0	0	18 239 451	22 931 034	41 170 485	0
TOGO	18 239 451	11 465 517	29 704 968	18 239 451	11 465 517	29 704 968	0	0	0	100
TOTAL	**282 711 491**	**196 315 731**	**479 027 222**	**188 384 611**	**127 425 948**	**315 810 559**	**94 326 880**	**68 889 783**	**163 216 663**	**66**

SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

RECAPITULATIF

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	430 995 472	411 477 272	842 472 744
1994	492 846 620	509 979 917	1 002 826 537
1995	436 786 168	491 586 638	928 372 806
1996	465 874 303	556 923 669	1 022 797 972
1997	607 049 483	652 253 898	1 259 303 381
1998	601 920 011	671 604 052	1 273 524 063
1999	735 457 141	729 197 195	1 464 654 336
2000	612 829 860	596 284 587	1 209 114 447
2001	604 199 699	581 031 568	1 185 231 267
2002	579 561 531	531 621 294	1 111 182 825
2003	532 089 548	472 617 883	1 004 707 431

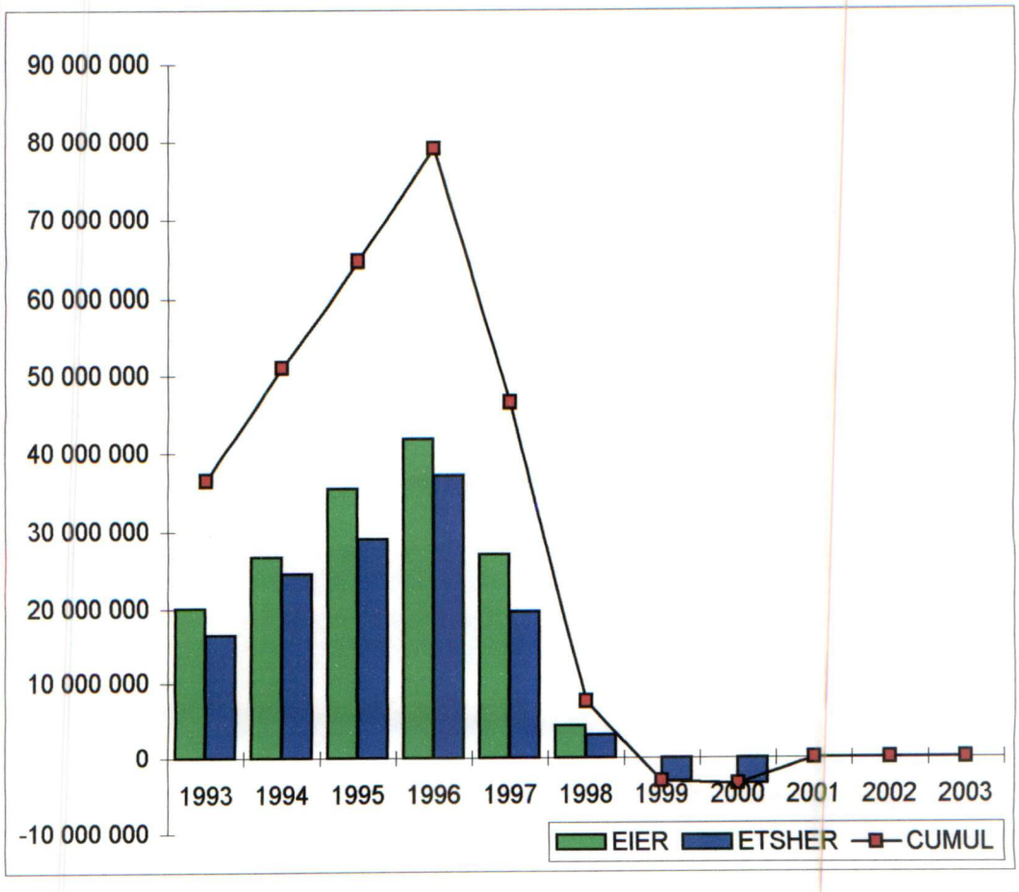


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

BENIN

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	20 062 395	16 469 580	36 531 975
1994	26 620 040	24 395 475	51 015 515
1995	35 458 587	29 067 046	64 525 633
1996	41 934 822	37 153 958	79 088 780
1997	26 958 380	19 502 489	46 460 869
1998	4 293 375	3 106 114	7 399 489
1999	0	-3 116 717	-3 116 717
2000	0	-3 434 112	-3 434 112
2001	0	0	0
2002	0	0	0
2003	0	0	0

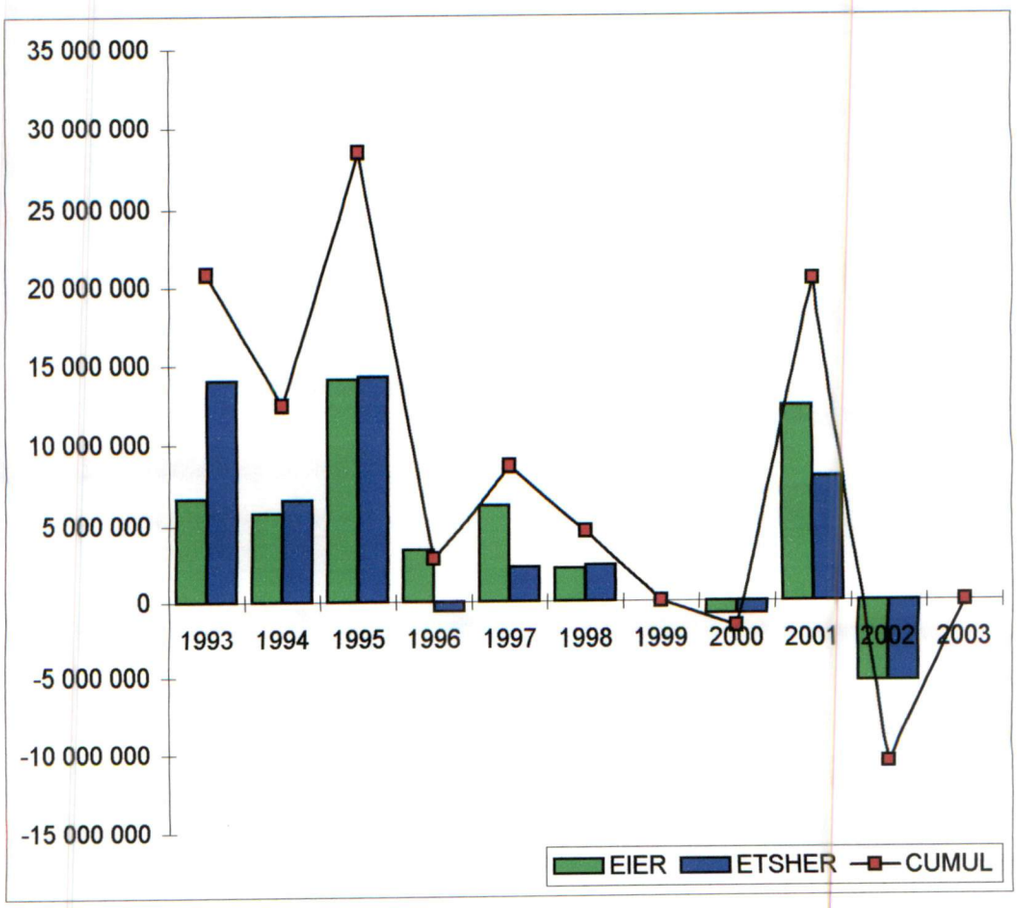


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

BURKINA FASO

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	6 728 479	14 039 000	20 767 479
1994	5 839 505	6 640 458	12 479 963
1995	14 132 618	14 289 265	28 421 883
1996	3 471 543	-619 825	2 851 718
1997	6 300 963	2 309 106	8 610 069
1998	2 222 241	2 435 731	4 657 972
1999	0	0	0
2000	-804 486	-829 552	-1 634 038
2001	12 433 269	7 952 275	20 385 544
2002	-5 250 000	-5 250 000	-10 500 000
2003	0	0	0

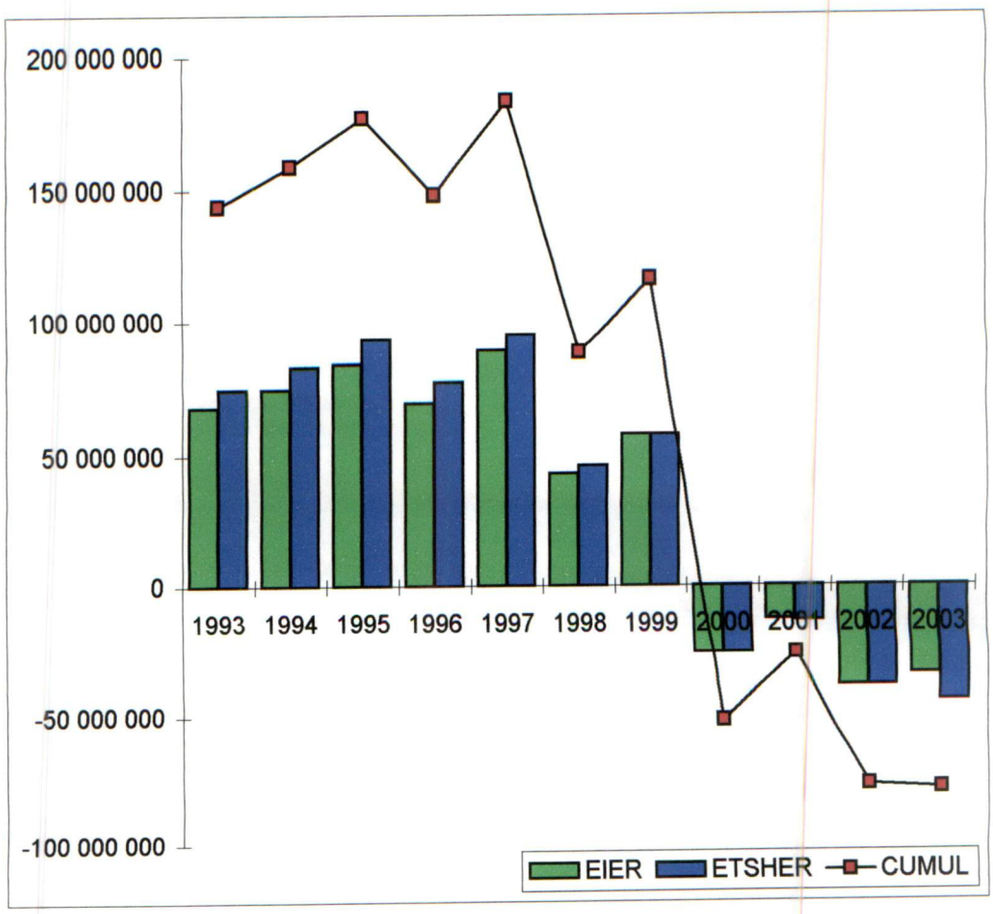


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

CAMEROUN

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	68 642 452	75 152 535	143 794 987
1994	75 200 057	83 078 430	158 278 487
1995	84 038 604	92 987 583	177 026 187
1996	70 091 122	77 554 882	147 646 004
1997	88 685 473	94 817 882	183 503 355
1998	42 483 266	45 560 985	88 044 251
1999	57 911 840	57 681 551	115 593 391
2000	-25 976 853	-25 976 854	-51 953 707
2001	-12 739 098	-13 291 992	-26 031 090
2002	-38 813 928	-38 813 929	-77 627 857
2003	-34 574 477	-44 624 273	-79 198 750

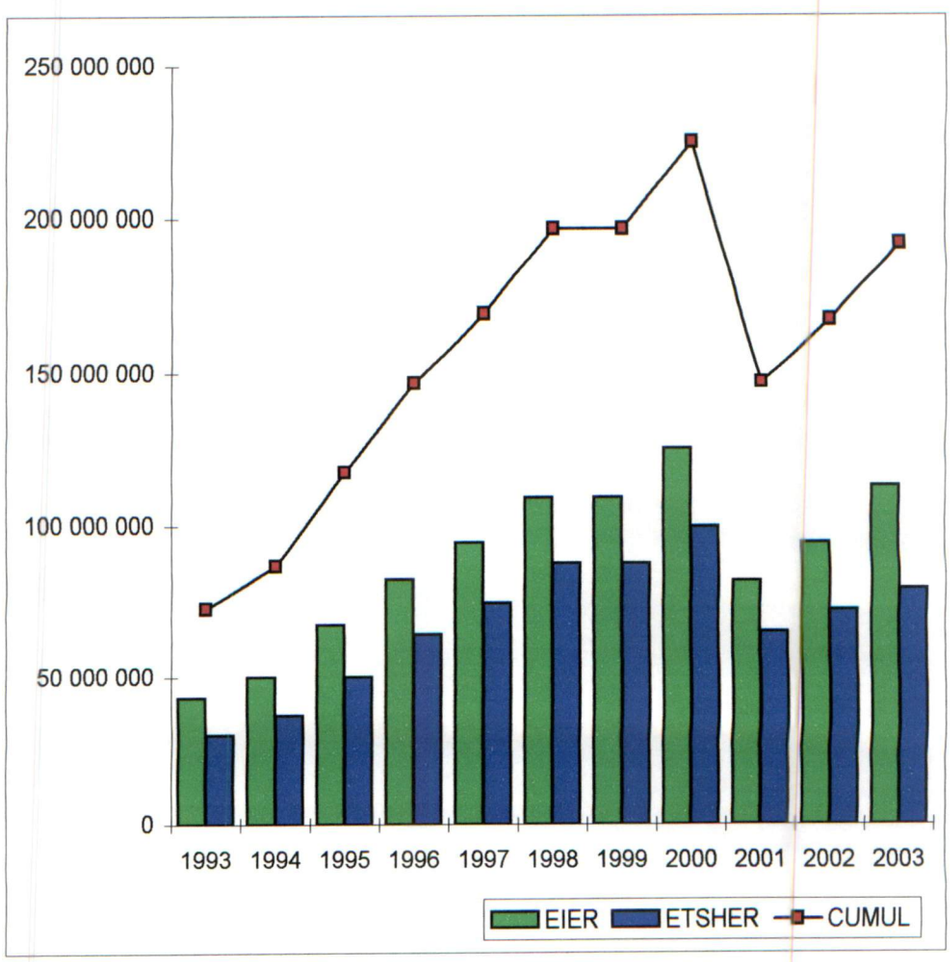


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

CENTRAFRIQUE

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	42 712 341	30 297 935	73 010 276
1994	49 977 449	36 715 977	86 693 426
1995	67 654 542	49 928 180	117 582 722
1996	82 237 688	64 476 250	146 713 938
1997	94 613 922	74 840 250	169 454 172
1998	109 213 626	87 766 875	196 980 501
1999	109 213 626	87 766 875	196 980 501
2000	125 347 140	99 786 267	225 133 407
2001	81 929 758	65 222 586	147 152 344
2002	94 795 152	72 633 411	167 428 563
2003	113 034 603	79 185 135	192 219 738

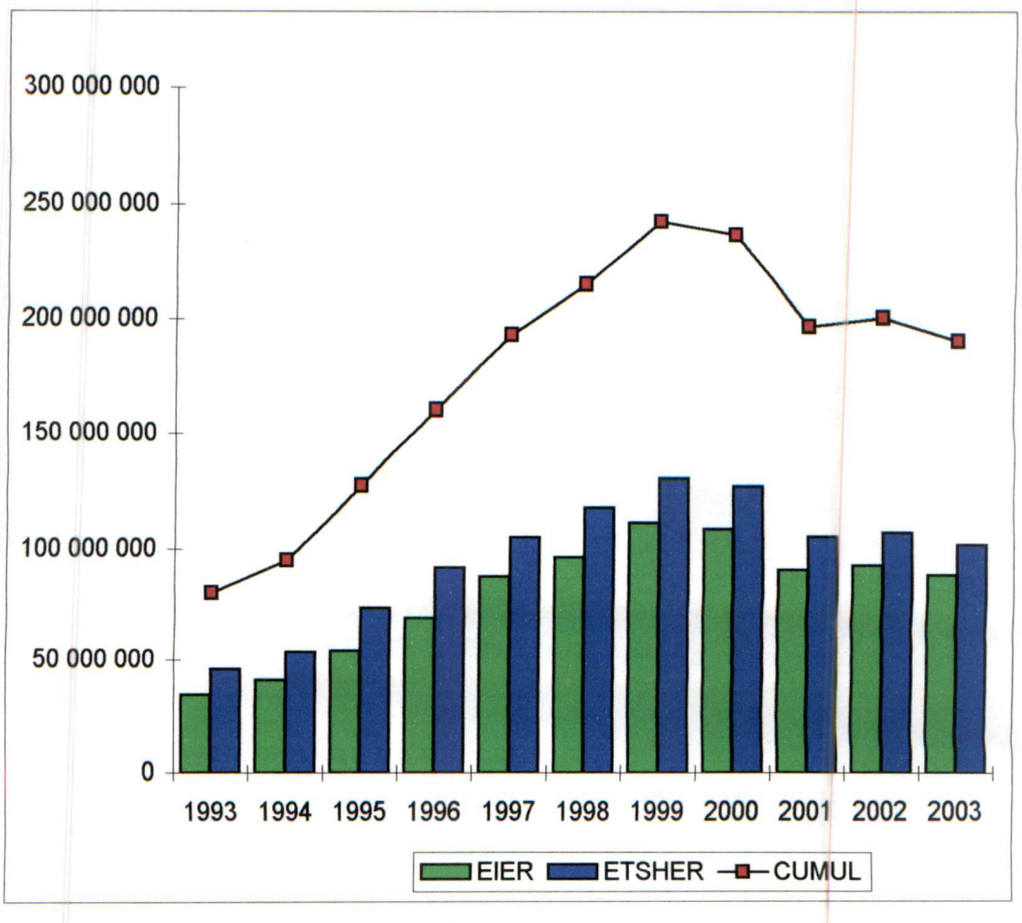


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

CONGO

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	34 615 927	45 774 725	80 390 652
1994	41 173 572	53 700 620	94 874 192
1995	54 431 392	73 518 925	127 950 317
1996	68 994 538	91 704 013	160 698 551
1997	87 588 889	105 507 013	193 095 902
1998	96 601 260	118 433 638	215 034 898
1999	112 029 834	130 768 904	242 798 738
2000	109 393 529	127 691 628	237 085 157
2001	90 912 598	106 119 417	197 032 015
2002	93 048 618	107 965 028	201 013 646
2003	88 395 259	102 565 699	190 960 958

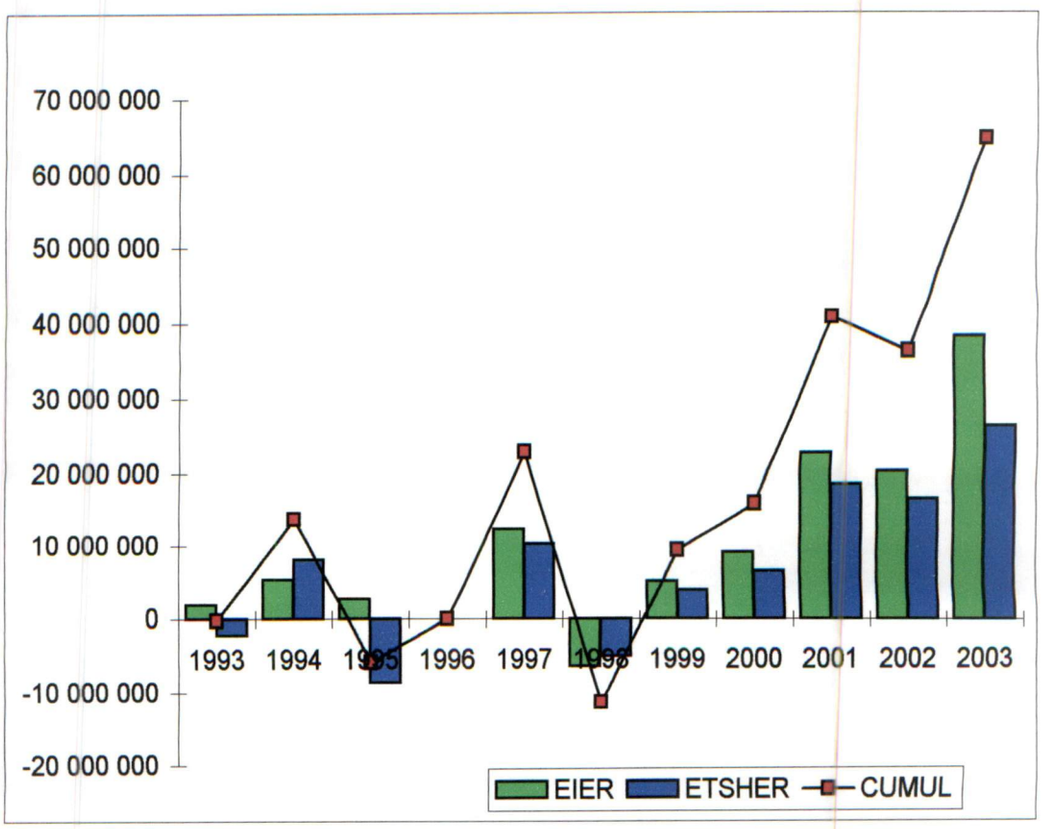


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

COTE D'IVOIRE

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	1 906 836	-2 236 851	-330 015
1994	5 527 965	8 241 009	13 768 974
1995	2 763 982	-8 600 383	-5 836 401
1996	0	0	0
1997	12 396 233	10 364 000	22 760 233
1998	-6 391 150	-5 021 617	-11 412 767
1999	5 294 927	4 159 196	9 454 123
2000	9 194 127	6 649 097	15 843 224
2001	22 431 882	18 358 200	40 790 082
2002	19 994 026	16 363 064	36 357 090
2003	38 233 477	26 190 650	64 424 127

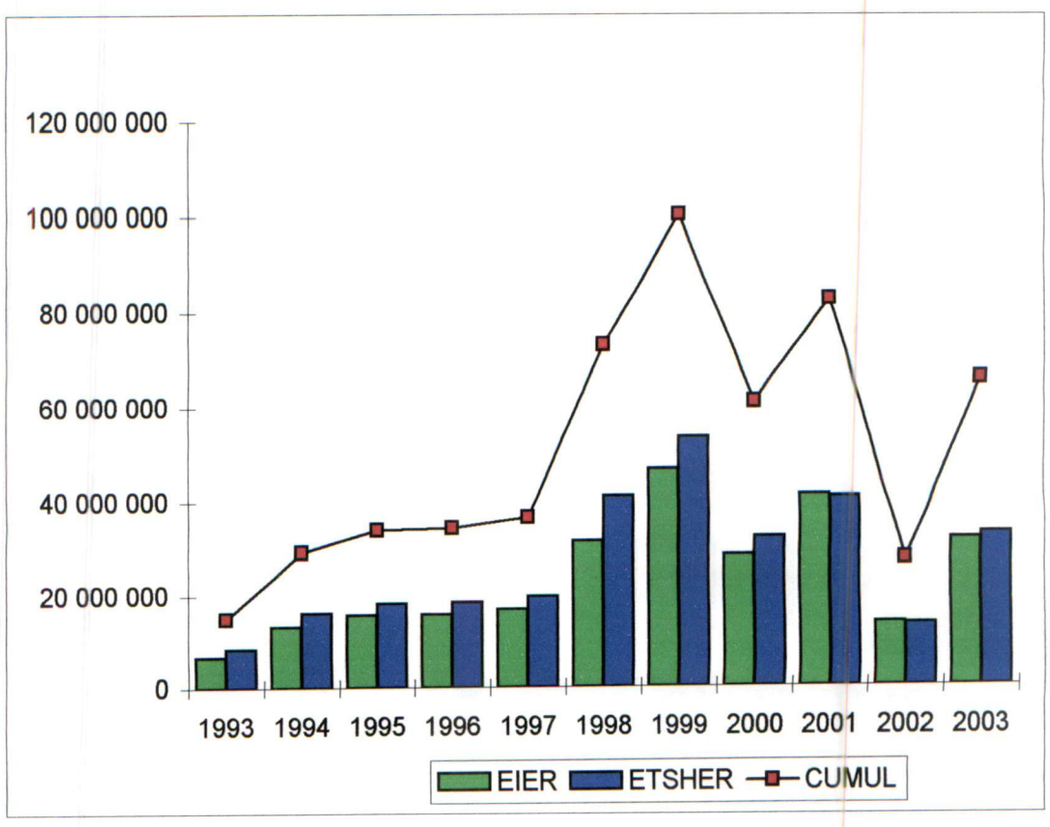


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

GABON

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	6 595 725	8 209 748	14 805 473
1994	13 153 370	16 135 643	29 289 013
1995	15 690 666	18 329 508	34 020 174
1996	15 841 492	18 555 516	34 397 008
1997	16 945 739	19 786 503	36 732 242
1998	31 545 443	41 330 878	72 876 321
1999	46 974 017	53 451 444	100 425 461
2000	28 476 665	32 403 422	60 880 087
2001	41 714 420	41 185 249	82 899 669
2002	13 931 888	13 755 155	27 687 043
2003	32 171 339	33 410 327	65 581 666

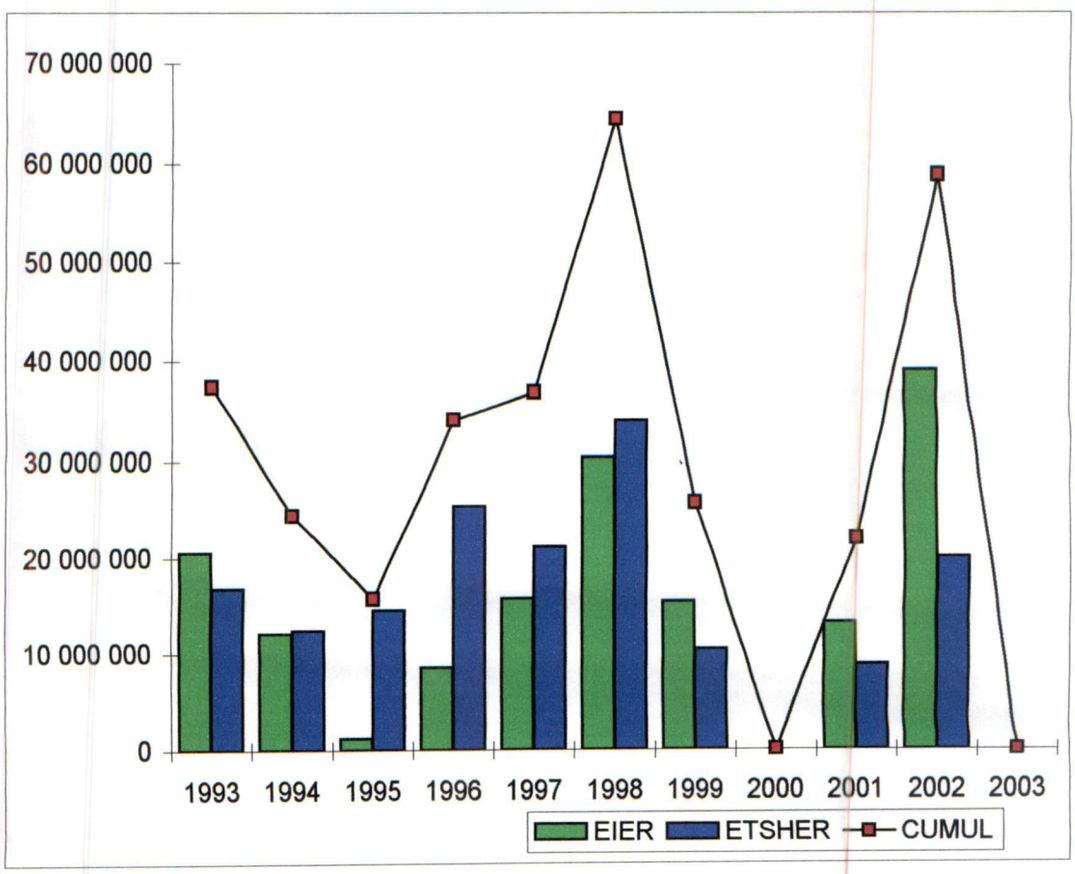


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

MALI

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	20 572 309	16 818 916	37 391 225
1994	12 059 523	12 423 953	24 483 476
1995	1 135 517	14 588 506	15 724 023
1996	8 573 247	25 499 559	34 072 806
1997	15 738 481	21 094 559	36 833 040
1998	30 338 185	34 021 184	64 359 369
1999	15 428 574	10 389 057	25 817 631
2000	0	0	0
2001	13 237 755	8 781 827	22 019 582
2002	38 968 544	19 898 064	58 866 608
2003	0	0	0

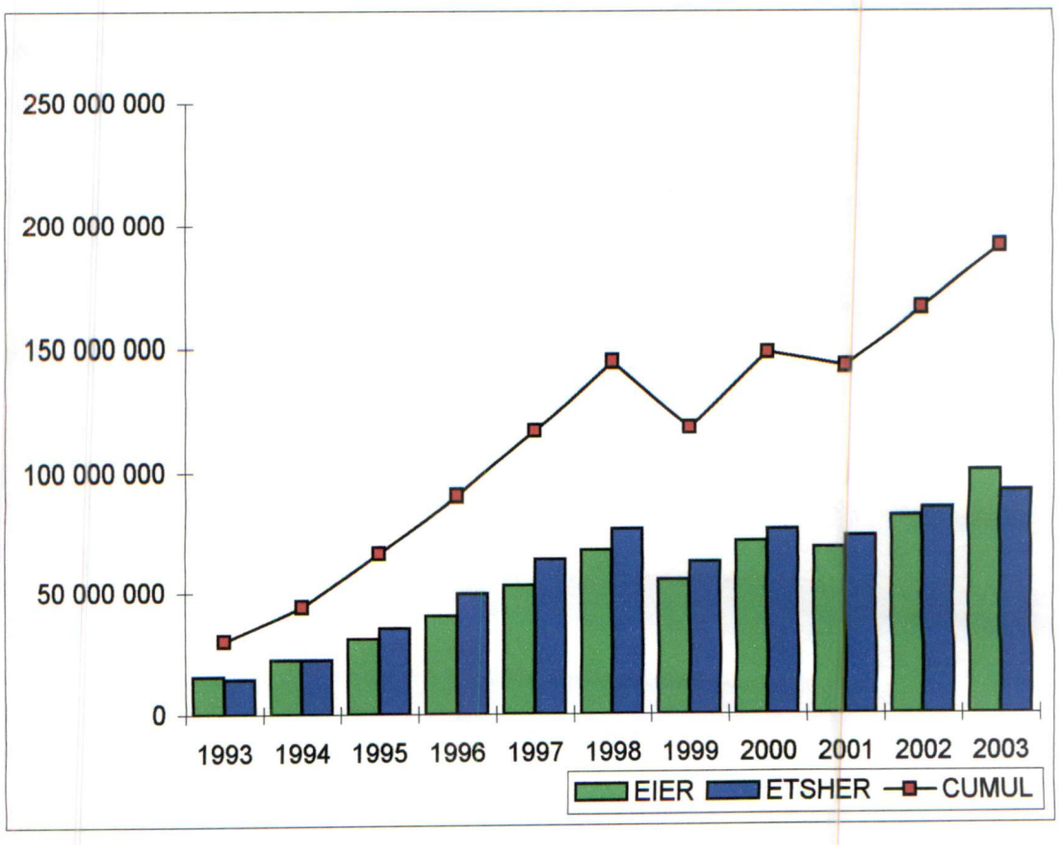


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

MAURITANIE

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	15 463 541	14 164 718	29 628 259
1994	22 021 186	22 090 613	44 111 799
1995	30 859 733	35 302 816	66 162 549
1996	40 568 497	49 850 886	90 419 383
1997	52 964 731	63 669 886	116 634 617
1998	67 564 435	76 596 511	144 160 946
1999	55 304 531	62 697 667	118 002 198
2000	71 438 045	76 434 115	147 872 160
2001	68 734 669	73 541 677	142 276 346
2002	81 600 063	84 657 914	166 257 977
2003	99 839 514	91 209 638	191 049 152

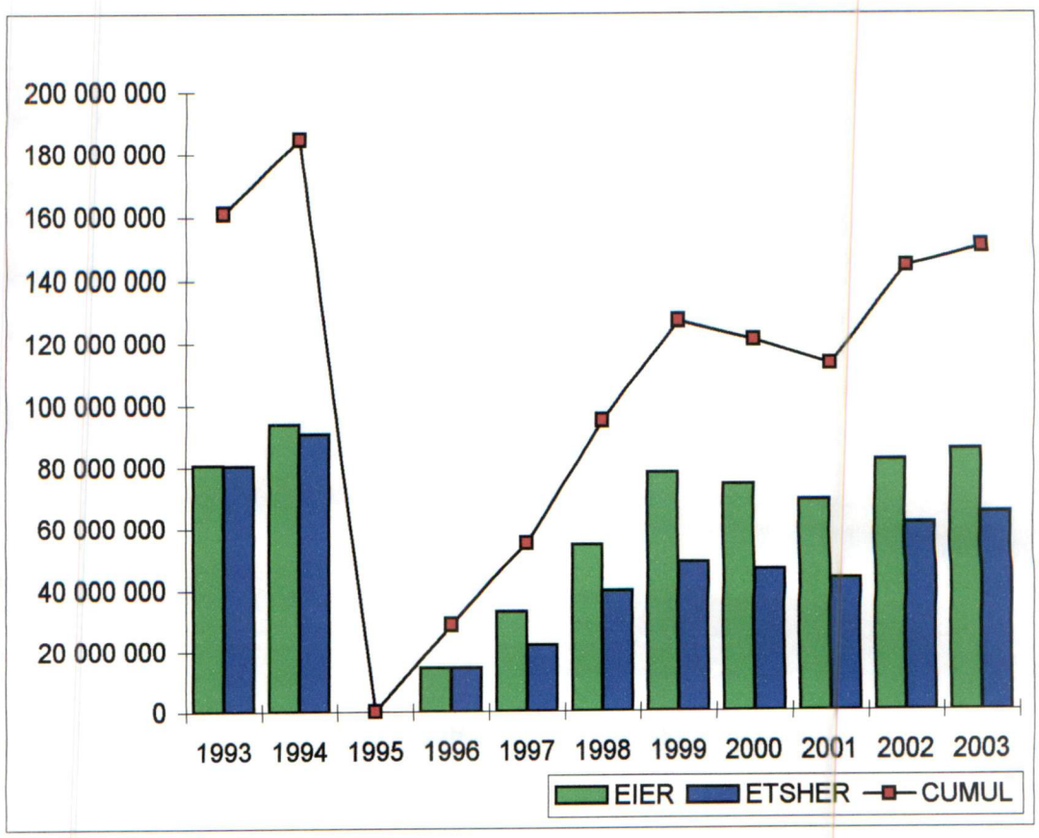


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

NIGER

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	80 761 975	80 403 000	161 164 975
1994	93 878 265	90 970 860	184 849 125
1995	2 000	0	2 000
1996	14 565 146	14 548 070	29 113 216
1997	33 159 497	22 447 070	55 606 567
1998	55 059 053	39 682 570	94 741 623
1999	78 201 914	49 225 770	127 427 684
2000	74 439 932	46 857 714	121 297 646
2001	69 452 705	43 718 403	113 171 108
2002	82 318 099	62 245 464	144 563 563
2003	85 447 724	65 618 007	151 065 731

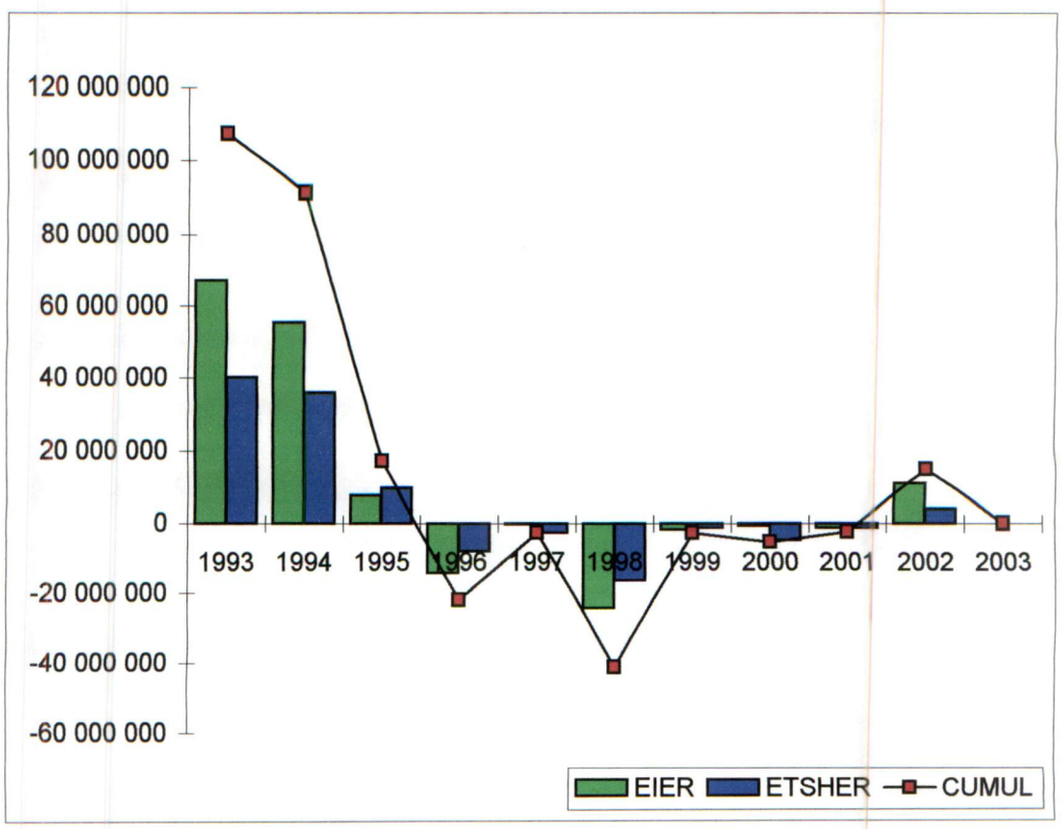


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

SENEGAL

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	67 151 162	40 264 000	107 415 162
1994	55 382 780	35 911 543	91 294 323
1995	7 670 703	9 560 095	17 230 798
1996	-14 299 080	-7 970 122	-22 269 202
1997	-65 885	-2 591 849	-2 657 734
1998	-24 761 521	-16 604 514	-41 366 035
1999	-1 618 660	-1 020 929	-2 639 589
2000	-561 251	-4 585 122	-5 146 373
2001	-1 102 832	-1 102 831	-2 205 663
2002	10 976 284	4 016 222	14 992 506
2003	0	0	0

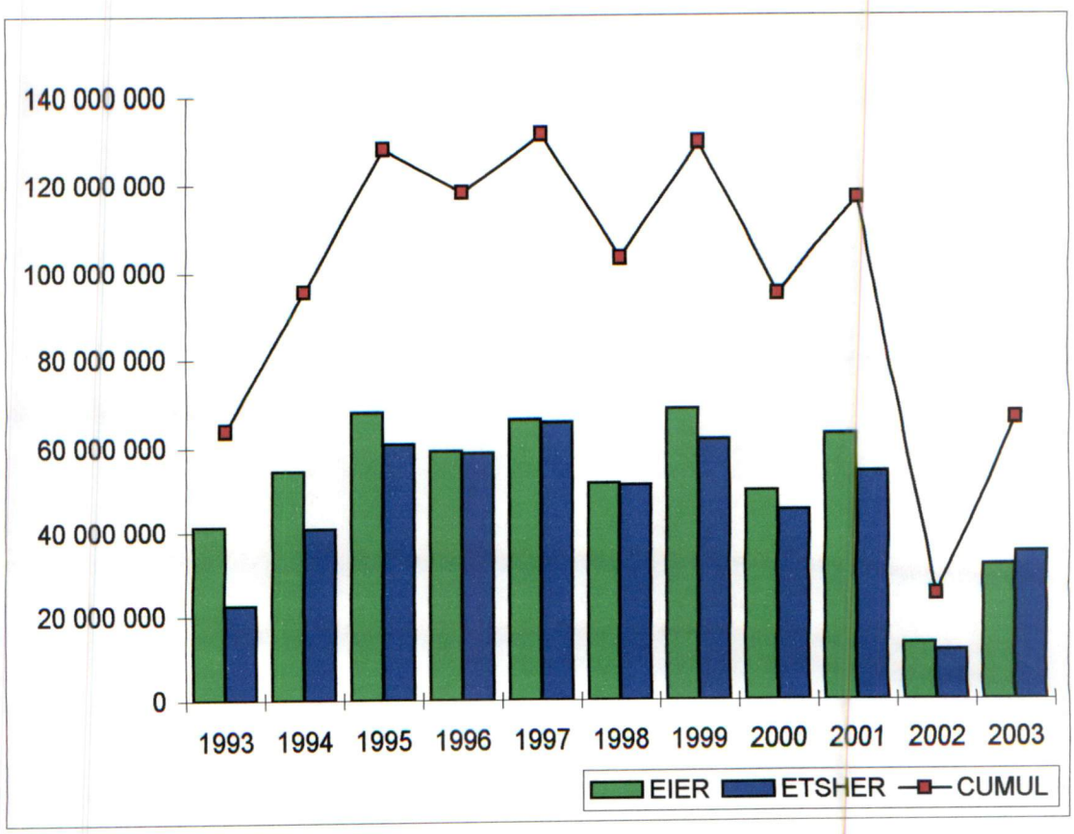


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

TCHAD

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	41 388 028	22 430 150	63 818 178
1994	54 503 316	40 923 905	95 427 221
1995	67 761 138	60 742 210	128 503 348
1996	59 291 074	58 838 572	118 129 646
1997	66 168 261	65 553 079	131 721 340
1998	51 657 739	51 177 465	102 835 204
1999	68 336 757	61 566 522	129 903 279
2000	49 758 438	45 024 825	94 783 263
2001	62 605 492	54 197 353	116 802 845
2002	13 284 302	11 500 174	24 784 476
2003	31 523 753	34 431 208	65 954 961

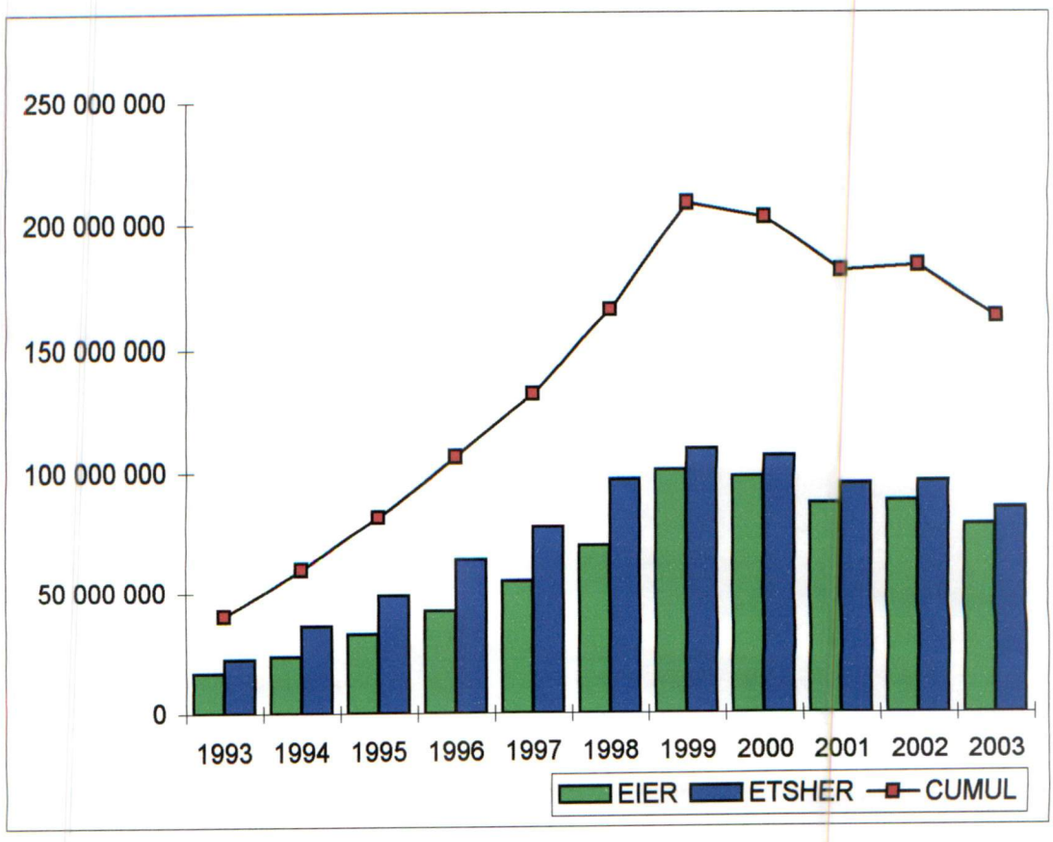


SITUATION DES ARRIERES
ARRETE AU 31.12.2003

TOGO

MONTANTS EXPRIMES EN FCFA

ANNEE	EIER	ETSHER	CUMUL
1993	17 214 302	22 616 816	39 831 118
1994	23 771 947	35 826 641	59 598 588
1995	32 610 494	49 038 944	81 649 438
1996	42 319 258	63 586 914	105 906 172
1997	54 715 492	77 389 914	132 105 406
1998	69 315 196	96 472 075	165 787 271
1999	100 172 344	108 592 641	208 764 985
2000	97 389 442	105 575 813	202 965 255
2001	86 842 510	94 142 327	180 984 837
2002	87 753 287	95 191 593	182 944 880
2003	78 018 356	84 631 492	162 649 848



2ie 1256

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

CONSEIL D'ADMINISTRATION
LIVRE DES ELEVES DE L'EIER

Comme à l'accoutumée, le Conseil d'Administration du Groupe des écoles EIER- ETSHER a toujours été une opportunité offerte à l'Association des élèves ingénieurs et stagiaires de l'EIER (AEIS) de soumettre les préoccupations des élèves et de participer à la prises des décisions ainsi qu'aux grandes orientations du Groupe.

Depuis la rentrée scolaire 2002-2003,les conséquences de la tension de trésorerie que traverse le Groupe EIER- ETSHER pèsent gravement sur les élèves ingénieurs et stagiaires. C'est à ce titre que des perturbations ont été observées, perturbations occasionnées par l'augmentation de manière unilatérale des frais de restauration et du loyer.

Les négociations menées entre l'AEIS et la Direction du groupe ont permis de maintenir les frais de la restauration à 32000 frs la mensualité et acquiescer une augmentation de 25% sur le montant du loyer. La chambre est donc passée de12000frs à 15000frs par mois. Cependant, la bourse n'a subi qu'une augmentation de 1600 frs soit 1.5%.

Cette situation dont la solution définitive reste à trouver à profondément désorienté le programme d'activité de l'AEIS qui n'a pu renouveler ses instances qu'à la première décade de décembre 2002.

Ainsi,les activités menées par le bureau de l'association des élèves ingénieurs et stagiaires au cours de l'année scolaire 2002- 2003 se résument de la manière suivante :

1-Présentation du bureau :

Le bureau de l'association des élèves est composé de dix(10),à savoir :

N°	FONCTIONS	NOM & PRENOMS		PAYS D'ORIGINE	FILIERE
1	Président	KOUNIEKA	Jean Sylvestre	Congo	FI2
2	Secrétaire Général	CISSOKO	Soulemane	Guinée	FI3
3	Trésorier Général	DIEDHIOU	Ibrahima	Sénégal	FI2
4	Délégué à la culture	KANGNI	Ekoué Bosco	Togo	FI3
5	Délégué aux affaires sociales	SANOU	D. Achille	Burkina Faso	FI1

6	Délégués aux sports	HOFFER	H.Komlan	Togo	FI1
7	Barman en chef	KODJO	David	Benin	FI2
8	Délégué à la caisse mutuelle et maladie	RABDO	Issaka	Burkina Faso	FI2
9	Délégué à la télévision	YAKABDJIM	Prosper	Tchad	FI1
10	Délégué à la poste	IBRAHIMA	Hamidou	Cameroun	FI1

2-Activités socio-culturelles :

- Parrainage entre les anciens élèves et les nouveaux,
- Organisation des jeux de Noël,
- Organisation des soirées culturelles,
- Organisation des jeux d'invisibilité,
- Mise en place d'une caisse mutuelle et de maladie,
- Projection des films,
- Abonnement à CANAL HORIZON,
- Lancement d'un club de musique malheureusement dont le fonctionnement est freiné pour des problèmes financiers,
- Co-organisation avec le comité des élèves techniciens supérieurs de l'ETSHER du bal de fin d'année,
- Animation d'un bar permettant ainsi aux élèves de procurer des boissons à un coût faible,
- Animation d'un service de postes et télécommunication,
- Confection des polos et tee-shirts avec le logo du groupe des écoles.

3-Activités sportives :

- Des entraînements au foot bal et au kung - fu ont lieu chaque après midi à partir de 17h,
- Organisation des tournois inter filières et inter bâtiment,

- Organisation des rencontres sportives contre differentes communautés étrangères, contre l'ETSHER, certaines facultés de l'université de Ouagadougou et certaines grandes écoles de la place.

4- Activités para-scolaires :

L'association des élèves ingénieurs et stagiaires de l'EIER regorge en son sein trois club à caractères pédagogiques bénéficiant d'une large autonomie dans leur gestion. Il s'agit du :

- club informatique,
- club de l'environnement,
- club d'anglais.

Ces clubs apportent une contribution significative sur la formation des ingénieurs à l'EIER car si, de nos jours l'ingénieur sorti de l'EIER a la maîtrise de l'outil informatique notamment en ce qui concerne de la quasi-totalité des logiciels de génie civil et d'hydraulique, cela est la résultante efforts déployés par le club informatique qui organise chaque samedi et dimanche des cours d'apprentissage des differents logiciels.

L'anglais, qui,dans une Afrique dont le marché de l'emploi devient de plus en plus compétitif et exigeant, offre à l'ingénieur de l'EIER des avantages particuliers ,suscite encore moins d'intérêt auprès des élèves ingénieurs .Ainsi, le club d'anglais mène avec le concours du centre culturel américain des activités culturelles dans ce domaine afin de mieux intéresser les élèves à la langue anglaise.

II- DOLEANCES DES ELEVES :

- **Préoccupations sociales :**

L'élève ingénieur bénéficie d'un régime d'internat. De ce fait, il loge dans une chambre individuelle. De nos jours, les chambres luisent de crasse car depuis plus décennies, elles n'ont plus reçu une couche de peinture, la literie est dans un état de délabrement suffisamment avancé en dépit de quelques draps neufs distribués à la rentrée scolaire 2003-2003.

C'est à ce titre que l'ensemble des élèves souhaite une amélioration du cadre de vie en procédant à l'aménagement des chambres accompagné de la dotation d'une nouvelle literie. Ainsi, l'augmentation du loyer subie en octobre dernier pourra trouver de ce fait sa justification.

S'agissant de la couverture médicale, l'EGIDE accuse de plus en plus un retard dans le remboursement des frais médicaux, ce qui pose des graves difficultés dans les soins médicaux. Nous sollicitons la mise en place d'une caisse d'avance pouvant permettre de survivre lors qu'il a tout dépensé pour sa santé. Le prélèvement sera opéré de ce fait sur le montant remboursé par l'EGIDE.

- **Préoccupations pédagogiques :**

L'EIER étant une école supérieure de formation professionnelle, la professionnalisation des enseignements s'impose de plus en plus afin de mettre à la disposition des élèves ingénieurs des connaissances viables pouvant leur permettre d'aborder avec succès le métier d'ingénieur. A ce titre, les enseignants doivent être suivis de manière permanente afin de nous mettre à l'abri des spectacles parfois désolant auxquels nous assujettis. En effet, certains cours sont enseignés au mépris de toute règle pédagogique tout en tant s'éloignant des objectifs spécifiques fixés par le référentiel pédagogique, mettant dans ces conditions l'élève dans une situation d'autodidacte.
La salle informatique dont l'importance n'est plus à démontrer, mérite une attention particulière malgré de la situation financière du Groupe sinon notre formation ne répondra plu aux attentes de nos Etats.
Présentement toutes les machines ou presque sont défectueuses à tel enseigne qu'elles ne répondent plus à la demande. De ce fait, non seulement il faut procéder le plus rapidement possible à un renouvellement des équipements mais aussi, il est nécessaire d'augmenter la capacité de la salle informatique. Un accent particulier doit être mis également sur les logiciels. Il est vrai que l'internet nous aide assez pour nos recherches mais il demeure nécessaire d'équiper la salle de certains logiciels de pointe même dans la version pédagogique.

- **Des allocations :**

Nous sollicitons l'augmentation de la bourse de 25% pour me permettre de mieux s'investir dans notre formation.
Etant donné que le Groupe des écoles EIER- ETSHER ne procède plus au préfinancement des activités quelques soient leur nature, les élèves ingénieurs souhaitent que les bailleurs fonds financent ces activités au moment propice. Ainsi, la bourse d'équipement devait être payée dés la rentrée scolaire c'est à dire en octobre et non au mois de décembre comme il est de coutume. Les frais de stage doivent également être payés juste après le stage dés que l'élèves présente son attestation de stage.
Comme il a été signalé précédemment, les élèves ingénieurs sollicitent la mise en place d'une caisse sur les remboursements des frais médicaux. Cette

permettra de combler le retard qu'accuse souvent l'EGIDE dans le remboursement des ces frais.

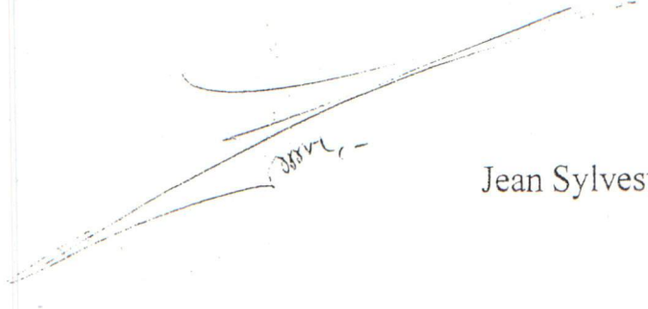
-Versement des contributions des Etats membres :

Les élèves ingenieurs et stagiaires de l'EIER demande aux Etats membres du groupe de versement régulièrement leur contribution afin d'alléger de manière progressive leur dette. Ils permettront ainsi au groupe des écoles de sortir dans la tension de trésorerie dans laquelle elle se trouve et qui menace dangereusement l'avenir du groupe.

III- Conclusion :

Nous sommes persuadés des efforts que les uns et les autres déploient pour faire du groupe des écoles un outil performant dans la formation des cadres pouvant contribuer au développement de la sous région. Il en demeure fondamentale de pérenniser ces efforts.
Ainsi, nous réaffirmons notre engagement auprès du groupe en s'investissant davantage dans notre formation.
Nous remercions toute l'équipe administrative du groupe notamment le Directeur général pour les efforts qu'ils ne cessent de ménager pour assurer le fonctionnement régulier du groupe avec une trésorerie assez déficitaire.

Le Président de l'AEIS



Jean Sylvestre KOUNIEKA

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

COMITE DES ELEVES
ETSHER
Année académique 2002/2003

LIVRE BLANC DES ELEVES DE L'ETSHER AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Comité des élèves : Bichara- Eboutou- Koulou- N'Zeng- Sall- Camara- Yantio
Edoh- Kouassi- Garba- Babaékpa- Nana

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

COMITE DES ELEVES
ETSHER
Année académique 2002/2003

Contenu des enseignements

1) Tronc commun

- Assurer une fréquence régulière des enseignements dispensés.
- Insister sur les ouvrages hydrauliques et sur le bâtiment en dessin en y introduisant un peu d'architecture.
- Revoir à la hausse le quota horaire du cours d'Autocad
- Si possible adjoindre le quota horaire d'anglais au cours de micro-informatique
- En communication, enseigner la rédaction des rapports, de compte rendu, de lettres administratives et des appels d'offre
- Initiation de la programmation en informatique et installation de logiciel.
- Faire des TP en puits et forages plutôt que des TD.
- Faire des exercices pratiques en géotechnique, thermodynamique pour l'interprétation des résultats.
- Multiplier les sorties sur le terrain en technologie de construction, en hydraulique villageoise (puits et forage), en hydraulique urbaine.
- Ramener le cours de béton armé en 1^{e} année et apprendre en 2^{e} année les logiciels qui traite du béton armé.
- Introduire la notion de BTC en géotechnique
- Les cours de piste, barrages et d'opérations de construction doivent être essentiellement pratiques et mettre surtout l'accent sur le dimensionnement.

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

COMITE DES ELEVES
ETSHER
Année académique 2002/2003

- Augmenter les coefficients de TP pour encourager les étudiants à s'y intéresser.
- Faire en sorte que les projets intégrés soient des réalités et non des projets fictifs.
- Que les stages en entreprises soient suivis jour après jour et que les stagiaires soient emmenés dans des entreprises où ils pourront prendre des initiatives.
- Informer les candidats sur la disposition de la semaine 12
- Que tout élève puisse faire part de ses difficultés à la scolarité pour que le professeur concerné soit retenu à 15h30 pour donner plus amples explications
- Permettre à l'étudiant d'opérer un choix de document sur proposition objective du professeur responsable de la discipline
- Le support numérique doit être disponible sur demande de l'étudiant
- Déléguer un chargé de travaux dirigés pour les matières où les élèves ne sont pas satisfaits
- Introduction de la conception (architecture)
- Ne plus s'attarder sur les dessins mécaniques mais plutôt sur les bâtiments et les ouvrages hydrauliques
- Que les matières pratiques (puits, forage, technologie de construction, géotechnique, implantation de bâtiments, travaux de terrassement) fassent l'objet de descente sur le terrain
- Chercher les entreprises pour les stages où l'étudiant aura à faire

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

COMITE DES ELEVES
ETSHER
Année académique 2002/2003

2) En option

- L'essentiel des trois options doit se faire en tronc commun de sorte que l'option ne vienne qu'en complément de la formation reçue.
- Tous les étudiants doivent recevoir tous les polycopiés des enseignements dispensés à l'ETSHER.
- Définir de manière précise les critères d'orientation en option.
- Les critères pour l'orientation en option doivent tenir compte de l'intégrabilité dans chaque pays.
- Suivre la formation en option jusqu'en entreprise.

En un mot la formation du technicien supérieur de l'ETSHER doit être plus pratique que théorique c'est-à-dire que l'étudiant doit pouvoir s'en sortir dans tout domaine de sa formation dès l'obtention de son diplôme.

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

COMITE DES ELEVES
ETSHER
Année académique 2002/2003

Rémédiation- Condition d'obtention du diplôme

- Respecter les délais de préavis d'évaluation.
- Prévoir des séances de corrections des devoirs.
- Amener les professeurs à accepter la rémédiation.

Comité des élèves : Bichara- Eboutou- Koulou- N'Zeng- Sall- Camara- Yantio
Edoh- Kouassi- Garba- Babaékpa- Nana

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

COMITE DES ELEVES
ETSHER
Année académique 2002/2003

Organisation des enseignants-
Evaluation des enseignements et des enseignants

- Déléguer un chargé de TD pour assurer les séances d'exercices de préférence différent du professeur responsable des cours.
- Mettre à la disposition des étudiants les cours sur support numérique.
- Impliquer les étudiants dans le choix de la documentation.
- Améliorer la qualité des polycopiés.
- Mettre les polycopiés à la disposition des étudiants au moins une semaine avant le début du cours.
- Prendre des dispositions pour assurer la disponibilité des professeurs de 15h à 17h (nourriture, voiture,...)
- Décharger les professeurs afin qu'ils n'assurent pas plus de deux cours.
- Ajouter quelques jours de permanence à la bibliothèque.
- Mettre à la disposition des étudiants un formulaire afin d'évaluer les professeurs sur leur comportement et leur pédagogie.

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

COMITE DES ELEVES
ETSHER
Année académique 2002/2003

Bourse

- Qu'un étudiant qui obtient son diplôme au bout de deux ans bénéficie de sa bourse de la troisième année
- Que le coût de location de la chambre soit revu à la baisse (10.000 FCFA/mois).

Le vice Président

M. EBOUTOU Francis Eric

GROUPE DES ECOLES
EIER - ETSHER

Vendredi le 20 juin 2003

LIVRE BLANC DES ENSEIGNANTS DU GROUPE EIER-ETSHER

Depuis bientôt 3 ans, l'absence de Conseil d'Administration n'a pas permis aux enseignants de l'ETSHER de déposer leurs doléances sur les différents problèmes relatifs au Groupe EIER / ETSHER.

Le corps enseignant du groupe des Ecoles EIER-ETSHER en cette période de mutations dont la conduite va certainement peser sur l'avenir du groupe, mesure et salue l'importance de la tenue de cette réunion du Conseil d'Administration. Il saisit la présente occasion pour mentionner ce qui suit :

⇒ Les réformes en cours au sein du Groupe des Ecoles s'effectuent avec une diversité de conséquences (positives pour les unes et négatives pour d'autres). Nous adressons particulièrement nos encouragements et nos remerciements au Président du Conseil d'Administration et à la Direction du Groupe pour les efforts déjà entrepris ; nous citons :

- La fusion des directions administratives et financières,
- Les négociations avec le CEMAC et l'UEMOA (pour permettre un règlement régulier des contributions des Etats membres),
- Le Groupe des Ecoles s'est ouvert à de nouvelles institutions du Nord comme l'ISTOM,
- L'embauche d'un responsable des ressources humaines pour mieux assurer la gestion du personnel.
- Une augmentation de salaire par une revalorisation de la valeur indicière de 5% prenant en compte de façon retroactive l'état des salaires allant de janvier 2003. La dernière augmentation date de 1997 (période à laquelle une revalorisation de 4% fut appliquée).

Conscients de leurs responsabilités et du rôle important qu'ils doivent jouer dans le fonctionnement et la définition des orientations de notre institution de formation, les enseignants souhaitent attirer l'attention des administrateurs sur quelques problèmes qu'ils ont identifiés et qui mériteraient un traitement particulier. Il s'agit notamment :

- du déficit de participation du corps enseignant dans le management du Groupe ;
- de la gestion des actions de perfectionnement du personnel enseignant ;
- de l'insuffisance des équipements de soutien à la pédagogie ;
- de la brièveté des contrats des coopérants français ;
- de l'harmonisation des traitements entre professeurs de l'ETSHER et de l'EIER ;
- de la revalorisation des primes d'expatriation et de technicité ;
- de la nécessité de définir un plan stratégique de carrière et de valorisation des ressources internes ;
- du déficit de cotisation des Etats membres

1 – Méthode de management du groupe EIER-ETSHER

A l'heure où une réforme organisationnelle et institutionnelle est en cours au sein du Groupe, les enseignants du groupe EIER-ETSHER s'inquiètent de ne pas avoir de cadre de dialogue et d'échange pertinent avec la Direction.
Les méthodes de décision de la Direction du Groupe sont jugées sans concertation suffisante avec les enseignants, alors que ceux-ci sont désireux de participer activement aux évolutions de leur environnement de travail.
Ainsi dans un souci d'amélioration globale les enseignants proposent de :
- Promouvoir un management participatif au sein du Groupe, qui doit passer nécessairement par un dialogue réel et continu avec la Direction Administrative et Financière et la Direction Générale du Groupe. Les enseignants voudraient être associés bien en amont, au processus de prise de décision. Plus concrètement :
- Définir des règles d'arbitrage clairement énoncées pour la gestion des demandes ou des besoins exprimés par les enseignants.
- Prévoir la participation des représentants des enseignants du Groupe au Conseil d'Administration.
- Tenir à un rythme régulier les Conseils d'Administration.
- Présenter annuellement aux différents cadres du Groupe, le bilan d'activités du Groupe ainsi que les perspectives et orientations.

2 – Perfectionnement des enseignants du Groupe EIER-ETSHER

Afin d'assurer que les enseignants soient à jour des nouvelles techniques et technologies dans leur domaine de compétence, les enseignants souhaiteraient qu'un plan de formation soit élaboré au sein du Groupe, en lieu et place du système de demande actuel. A cet effet, les enseignants pourraient disposer tous les 2 à 3 ans d'une possibilité de perfectionnement. Ce perfectionnement pourrait être par exemple :

1. séjour d'un mois dans un laboratoire,
2. stage de formation ou la possibilité de suivre certains modules de formation.
3. formation sur place de groupes d'enseignants sur des sujets présentant un intérêt pour eux ou pour l'enseignement

3 – Insuffisances des moyens de travail

Entre les moyens mis à la disposition des enseignements et l'évolution des exigences et des ambitions du Groupe, une inadéquation est constatée par les enseignants de l'EIER. En particulier, la trop forte pression sur le matériel informatique et audiovisuel pénalise en premier lieu les enseignements. Nous proposons de :

1. Doter l'Ecole d'une deuxième salle informatique
2. Créer les conditions plus opérationnelles d'un entretien préventif du matériel informatique, audiovisuel et de photocopie

4 - Contrats des coopérants français

La relative brièveté des contrats des coopérants français ne favorise pas leur évolution en régime de croisière. Cela ne permet pas toujours de tirer le meilleur parti de leur séjour dans les Ecoles.

Il serait judicieux d'envisager la recherche de voies et moyens en vue d'augmenter la durée leur séjour à six ans dans la mesure du possible.

5 - Harmonisation des traitements entre professeurs de l'ETSHER et de l'EIER

Pour résoudre la question de la différence de traitement entre professeurs de l'ETSHER et de l'EIER, une requête introduite auprès de la Direction a reçu l'accord de principe de cette dernière. Nous attendons jusqu'à ce jour la mise en œuvre de cet accord (voir ci-jointe l'étude faite par les délégués de l'ETSHER et le Responsable des ressources humaines).

6 – Revalorisation des primes d'expatriation et de technicité

Les montants des primes d'expatriation et de technicité sont restés inchangés depuis plusieurs années. Une revalorisation est souhaitable.

7 – Avancement au choix

Dans les statuts, il est prévu que la Direction puisse engager l'avancement au choix de 15% de l'effectif actuel, sans attendre les trois années en vigueur actuellement. Cette procédure n'a pas été appliquée jusque là.

8 – Définition d'un plan stratégique de carrière et de valorisation des ressources internes

Un plan stratégique de carrière et de valorisation des ressources internes qui donnerait une priorité aux promotions par des formations complémentaires tous les deux ans aux enseignants qui le désirent (tenir compte des exigences du BTS 2000 par des formations de mise à niveau telles que la maîtrise des nouvelles technologies de la communication et de l'information, ainsi que dans d'autres spécialités). Cette démarche est nécessaire en vue d'occuper certains postes vacants au sein du Groupe et dans le double souci d'efficacité et de mobilité interne des ressources.

9 - Déficit de cotisation de Etats membres

Le déficit de cotisation de Etats membres pèse lourdement sur la trésorerie du groupe des Ecoles, ce qui entraîne des conséquences négatives dans l'exécution des activités.

Les enseignants exhortent les Administrateurs à être des ambassadeurs de poids auprès des Etats pour le versement régulier des contributions dues aux Ecoles, seul gage de viabilité de celles-ci et de crédibilité à l'égard des bailleurs de fonds.

En conclusion :
Nous encourageons la Direction à avoir une visibilité plus grande dans le management participatif du Groupe par l'adoption de stratégies de proximité auprès du personnel dans sa globalité et auprès des représentants des Etats membres. Nous souhaitons par ailleurs que la Direction renforce la communication de manière à dégager des propositions et des solutions concertées qui préservent les droits des différentes catégories socio-professionnelles. Aussi nous exprimons nos sincères remerciements à tous les bailleurs de fonds et à tous les partenaires qui sont engagés dans la réforme institutionnelle en cours au sein du Groupe.

Les enseignants et chefs de travaux du groupe EIER-ETSHER

Kamboinsé le 04 juillet 2002

Les Délégués des Enseignants
de l'ETSHER
Au
Directeur du Groupe des Ecoles
S/c Responsable des Ressources Humaines

Objet : harmonisation de la grille indiciaire
des professeurs EIER et ETSHER

Monsieur le Directeur,
Suite à notre entretien du 09 avril 2002 autour de points de préoccupation des enseignants de l'ETSHER, nous avons procédé à une restitution de la synthèse de nos échanges de points de vue, au cours d'une réunion tenue le 21 mai 2002.
A l'issue de cette restitution, les enseignants ont particulièrement souhaité que le point relatif à la divergence des indices entre professeurs de même niveau de formation et de même ancienneté soit classé en première priorité de leurs préoccupations.
Aussi pour marquer l'importance qu'ils accordent à ce problème, les enseignants ont décidé d'attirer votre attention sur le sujet par écrit, bien qu'ils reconnaissent votre ouverture sur la question, en vue d'une solution qui garantisse une réussite du rapprochement.
Les enseignants pensent qu' il faut, dans la situation actuelle, prendre en compte les éléments ci-après :

- Les professeurs appartiennent à un groupe de statut juridique unique
- Les professeurs oeuvrent dans plusieurs directions communes : CEFOC, CFPI, DR
- Les échanges d'enseignants entre les deux écoles sont fortement recherchées et encouragées

Dans ces conditions les enseignants se posent légitimement les questions ci-après :

- L'harmonisation de la grille des indices ne serait-elle pas une conséquence directe du rapprochement ?
- Comment expliquer que au sein du même groupe, les autres corps soient sur la même grille et que seulement les grilles des professeurs diffèrent selon qu'ils appartiennent à telle ou telle école ?
- Comment expliquer l'étonnement des collègues délégués de l'EIER d'apprendre que pour le même diplôme et la même ancienneté des professeurs de l'ETSHER soient traités différemment que leurs collègues de l'EIER

Monsieur le Directeur, ne doutant pas de votre volonté à travailler pour l'instauration d'une bonne harmonie de travail, et pour une réussite sociale et psychologique du rapprochement, nous croyons que vous ne ménagerez aucun effort pour une solution juste à cette situation.

Les Délégués des enseignants
de l'ETSHER

TABLEAU COMPARATIF DU TRAITEMENT DES PROFESSEURS DU GROUPES

ANCIENNETE	INDICE DANS LES DIFFERENTES ECOLES		ANCIENNETE
	EIER	ETSHER	
		920	Débutant
		1 015	3 ans d'ancienneté
		1 105	6 ans d'ancienneté
Débutant	**1 187**	**1 195**	**9 ans d'ancienneté**
3 ans d'ancienneté	1270	1 280	12 ans d'ancienneté
6 ans d'ancienneté	1 352	1 365	15ans d'ancienneté
9 ans d'ancienneté	1 426	1 445	18 ans d'ancienneté
12 ans d'ancienneté	1 500	1 525	21 ans d'ancienneté
15 ans d'ancienneté	1 573	1 600	24 ans d'ancienneté
18 ans d'ancienneté	1 647	1 675	27 ans d'ancienneté
21 ans d'ancienneté	1 720	1 794	30 ans d'ancienneté
24 ans d'ancienneté			
27 ans d'ancienneté	1 725		
30 ans d'ancienneté	1 886		

De ce tableau, il ressort qu'à diplôme égal le professeur recruté à l'ETSHER

- Après neuf (09) ans se retrouve au même indice qu'un professeur débutant (ancienneté 0 an) recruté à l'EIER.
- Au bout de 30 ans d'ancienneté, le professeur de l'ETSHER termine sa carrière professionnelle à l'indice 1794, indice correspondant à celui d'un professeur qui a 21 ans d'ancienneté à l'EIER.

N.B.
Les références des anciennetés sont les années d'obtention du diplôme

PROPOSITION DU RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

Le Responsable des Ressources Humaines après appréciation du niveau d'avancement du rapprochement propose le réajustement ci-après qui consiste à réduire l'écart de traitement entre Professeurs de l'EIER et de l'ETSHER.

Cette nécessité de réduction se fonde sur les réalités ci-après :

- ✓ Le développement des directions communes a nécessairement conduit les professeurs des deux écoles à travailler beaucoup plus souvent ensemble.
- ✓ La part des activités des professeurs des deux écoles dans les directions communes a beaucoup évolué par rapport à la situation d'avant le rapprochement.
- ✓ Ce réaménagement est une conséquence induite du rapprochement ; il contribuera à une facilitation et à une réussite certaine du rapprochement qui déjà est fort heureusement une réalité.

TABLEAU COMPARATIF DU TRAITEMENT DES PROFESSEURS DU GROUPES

ANCIENNETE	INDICE DANS LES DIFFERENTES ECOLES		ANCIENNETE
	EIER	ETSHER	
		1055	Débutant
		1 150	3 ans d'ancienneté
Débutant	**1 187**		
		1 240	6 ans d'ancienneté
3 ans d'ancienneté	1270		
		1 330	**9 ans d'ancienneté**
6 ans d'ancienneté	1 352		
		1 415	12 ans d'ancienneté
9 ans d'ancienneté	1 426		
		1 500	15ans d'ancienneté
12 ans d'ancienneté	1 500		
		1 580	18 ans d'ancienneté
15 ans d'ancienneté	1 573		
		1 660	21 ans d'ancienneté
18 ans d'ancienneté	1 647		
		1 735	24 ans d'ancienneté
21 ans d'ancienneté	1 720		
		1 810	27 ans d'ancienneté
24 ans d'ancienneté			
		1 794	30 ans d'ancienneté
27 ans d'ancienneté	1 725		
30 ans d'ancienneté	1 886		

Ce réajustement qui a consisté à augmenter chaque indice de 135 points dans la grille des enseignants de l'ETSHER a permis de ramener l'écart de neuf (09) à six (06) ans.

Le Responsable des Ressources Humaines

LIVRE BLANC PERSONNEL ATS
DU GROUPE EIER – ETSHER 2003

Monsieur le Président du Conseil d'Administration (PCA)
Mesdames, Messieurs les Administrateurs,

Le personnel ATS du Groupe EIER-ETSHER, à l'occasion de la tenue de la XXXIIème réunion du Conseil d'Administration, vous souhaite la bienvenue au Burkina Faso.

Ce conseil se tient dans un contexte de restructuration des deux (02) écoles. On ne parle plus de l'ETSHER ou de l'EIER, mais du Groupe EIER-ETSHER, c'est dire que les deux personnels partagent un souci important que nous voudrions vous soumettre. Il s'agit notamment de l'avenir du groupe du fait des problèmes financiers récurrents.

En effet, chaque fois que nous participons aux différents conseils, les rapports font état des paiements irréguliers, sinon, des non paiements des contributions. Pourtant, ces deux écoles sont un patrimoine commun des 14 Etats membres de l'Afrique occidentale et centrale, judicieusement utilisées par nos pays.

La Direction a lancé plusieurs cris d'alarme quant à la situation financière difficile des deux écoles. Le personnel ATS demande solennellement à nos Représentants de relever ce défi afin de sauvegarder ces institutions connues et respectées, pourvoyeuses de techniciens supérieurs et d'ingénieurs actuellement au service de l'Afrique, où ils participent au développement socio-économique des populations.

Notre message est bien sûr de vous exprimer notre profonde inquiétude car, force est de constater que ce problème se pose chaque année et constitue un handicap moral pour les travailleurs. Surtout quand on sait que ce genre de situation a contribué à la fermeture de certains établissements Inter-Etats.

Nous, personnels ATS, pensons que l'EIER et l'ETSHER édifiées de la volonté des gouvernements des pays membres, jouant pleinement leur rôle, doivent survivre pour le bénéfice de nos états et de nos peuples. Messieurs les Administrateurs, cette cause est noble et nous savons compter sur vous.

Les ATS, adhèrent à la démarche de la Direction concernant la réforme bien que inachevée, s'est menée jusqu'à ce jour sans dommage au niveau des emplois.

Nous nous félicitons également du climat de dialogue permanent qui s'est installé entre la Direction et le Personnel ATS.

Le personnel ATS des deux écoles a un deuxième souci : la sécurité de nos emplois et l'amélioration des conditions de travail.

A ce titre, le Président du Conseil d'Administration nous a témoigné sa compassion en résolvant de façon sensible nos doléances à savoir une augmentation de salaire de 5 % et d'indemnité de transport.

- Cependant, le problème de l'indemnité de logement, infime par rapport à la réalité au Burkina Faso, reste posé. Nous souhaitons donc une révision à la hausse pour chaque catégorie et un effort pour la prise en charge des frais médicaux et d'hospitalisation.

Le personnel ATS du groupe ne saurait terminer sans renouveler sa reconnaissance au Président du Conseil d'Administration, à toute la Direction du Groupe, en particulier au Directeur Général et au Directeur Administratif et Financier et à l'ensemble des Administrateurs.

Nos remerciements vont également aux différents Bailleurs de fonds qui ne ménagent aucun effort pour leur appui constant au Groupe.

Nous souhaitons plein succès aux travaux du Conseil d'Administration.

Les Délégués de Personnel ATS du Groupe EIER-ETSHER

Bernadette OUATTARA

Idrissa Aimé DARANKOUM