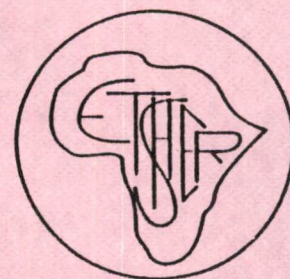


EIER

EIER 0005

ETSHER



**ECOLES INTER-ETATS
D'INGENIEURS DE L'EQUIPEMENT
RURAL ET DES TECHNICIENS
SUPERIEURS DE L'HYDRAULIQUE
ET DE L'EQUIPEMENT RURAL**

EVALUATION 1992-1993

RAPPORT D'EVALUATION

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

OUAGADOUGOU

10-14 mai 1993

SOMMAIRE

ORGANISATION DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT.....	3
METHODOLOGIE SUIVIE	3
PREAMBULE.....	4
1. CONSTAT DE LA DEMARCHE STRATEGIQUE	5
1.1. OPPORTUNITES-MENACES DE L'ENVIRONNEMENT	5
DES DEUX ECOLES	5
a) Menaces	5
b) Opportunités	6
1.2. LES ECOLES : LEUR INTERDEPENDANCE - FORCES ET	
FAIBLESSES	6
a) Faiblesses communes.....	7
b) Forces communes	8
c) Faiblesses EIER.....	9
d) Forces EIER.....	9
e) Faiblesses ETSHER.....	9
f) Forces ETSHER.....	10
2. ORIENTATIONS GENERALES.....	11
2.1. UN CENTRE REGIONAL DE COMPETENCE (CRC).....	11
a) Taille critique	11
b) Gestion rigoureuse	11
c) Rôle complémentaire d'appui au développement	11
2.2. Finalités du Centre Régional de Compétences.....	13
2.3. Stratégies de développement du Centre Régional de	
Compétences	14
a) Stratégie financière.....	14
b) Stratégie de relations extérieures	15
c) Stratégie de gestion des Ressources Humaines.....	15
d) Stratégie de production de compétences du CRC.....	16
e) Composante stratégique Formation Continue.....	19
2.4. Projet institutionnel	20
2.5. Aspects organisationnels	20
3. PROPOSITIONS DE DECISIONS A EXAMINER PAR LE CONSEIL	
D'ADMINISTRATION	22
FICHE 3.1 - THEME : CADRE FINANCIER	23
DIAGNOSTIC SPECIFIQUE.....	23
OBJECTIFS VISES.....	24
PROPOSITIONS.....	25
FICHE 3.2 - THEME : RELATIONS EXTERIEURES	26
DIAGNOSTIC SPECIFIQUE.....	26
OBJECTIFS VISES.....	27
PROPOSITIONS.....	28

FICHE 3.3 - THEME : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	29
DIAGNOSTIC SPECIFIQUE.....	29
OBJECTIFS VISES.....	29
PROPOSITIONS.....	29
FICHE 3.4 - THEME : LA FORMATION CONTINUE	30
DIAGNOSTIC SPECIFIQUE.....	30
OBJECTIFS VISES.....	31
PROPOSITIONS.....	32
FICHE 3.5 - THEME : PROJET INSTITUTIONNEL	33
DIAGNOSTIC SPECIFIQUE.....	33
OBJECTIFS VISES.....	34
PROPOSITION.....	35
Schéma du projet institutionnel	36
FICHE 3.6 - THEME : STRUCTURES COMMUNES.....	37
DIAGNOSTIC SPECIFIQUE.....	37
OBJECTIFS VISES.....	37
PROPOSITION.....	38
ANNEXE 1 : LISTE DES PARTICIPANTS.....	40
ANNEXE 2 : PROGRAMME DES ACTIVITES.....	43
ANNEXE 3 : GROUPES DE TRAVAIL	45
ANNEXE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL EN GROUPES.....	48

ORGANISATION DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

Le Conseil de Perfectionnement de l'EIER et de l'ETSHER s'est tenu du 10 au 14 mai 1993 à Ouagadougou, BURKINA FASO, sous la Présidence de Monsieur OURDE OUSTA Aboubacar (TCHAD) représentant le Président du Conseil d'Administration.

Après le mot de bienvenue au représentant du Ministère de l'Eau du BURKINA FASO, pays hôte des deux Institutions, Monsieur ZABRE Hado Paul, le Président a ouvert les travaux du Conseil.

La liste des participants est jointe en annexe 1.

Les travaux se sont déroulés conformément à l'ordre du jour joint en annexe 2.

METHODOLOGIE SUIVIE

Les participants permanents ont été repartis en trois groupes de travail, A, B, C, D. La liste des groupes figure en annexe 3.

Une salle de travail a été affectée à chaque groupe. Chacun des groupes a tenu trois séances de travail de quelque 2 heures chacune par jour pendant trois jours. Il y a eu 9 séances de travail, une par thème retenu (9 thèmes).

Chacun des thèmes était débattu sous la conduite d'un même pilote, lequel suivait donc son thème, successivement, dans les trois groupes.

Chacun des groupes, donc la totalité des participants du Conseil de Perfectionnement, a ainsi pu s'exprimer sur tous les thèmes présentés.

Tous les participants se retrouvaient en fin de journée pour deux heures de synthèse en plénière.

Pendant cette plénière quotidienne chacun des pilotes des trois thèmes de la journée a présenté la synthèse de son thème. Chaque synthèse enrichie par les débats (deux le matin, un l'après-midi) durait 15 à 20 minutes, puis le grand groupe a débattu des points de divergence pour rechercher une harmonisation des points de vue. Les séances ont toutes été largement poursuivies au delà de l'horaire prévu démontrant la motivation de l'ensemble des participants au Conseil du devenir des Ecoles.

Un tableau présentant cette organisation du travail est joint en annexe 4.

PREAMBULE

En juin 1992 le Conseil d'Administration des deux Ecoles, pour bien situer l'importance de la démarche d'évaluation, avait insisté sur un certain nombre d'idées-forces qui sont plus que jamais d'actualité. Il disait que :

- Les difficultés économiques actuelles renforcent le besoin des structures *publiques et privées* en ressources humaines de qualité. Il faut réfléchir à l'*ouverture des instances* des Ecoles aux représentants du *monde professionnel et économique*.

- Les deux Ecoles sont des *organismes inter-états* performants qui *intègrent* harmonieusement la coopération de 14 *états membres* et la coopération de la *communauté internationale*.

- Les Ecoles sont dans une *situation financière alarmante*. Malgré les appels *aucune* amélioration n'est intervenue. Les *états* devront *solennellement* confirmer leur *volonté de maintenir* et de *développer* ces Ecoles dont ils sont *fiers*.

Un an après, ces quatre affirmations restent pertinentes, et il faut tout particulièrement féliciter les partenaires financiers des Ecoles qui continuent à manifester concrètement leur confiance en l'avenir, même s'ils commencent à ressentir certaines inquiétudes.

Malheureusement la quatrième affirmation mérite deux corrections :

- la situation financière n'est plus alarmante mais *dramatique*, particulièrement à l'ETSHER,

- la volonté de maintenir et de développer passe d'abord maintenant par une volonté de *survie* à très court terme.

1. CONSTAT DE LA DEMARCHE STRATEGIQUE

1.1 OPPORTUNITES-MENACES DE L'ENVIRONNEMENT DES DEUX ECOLES

a) Menaces

La crise économique mondiale est vivement ressentie en Afrique et pèse sur l'*emploi* en général, y compris bien sûr dans le secteur privé: elle pèse donc sur l'insertion professionnelle des diplômés des deux Ecoles.

De manière générale, on constate un tarissement des recrutements de la *fonction publique* dans les Etats membres, et on connaît mal la *structuration du marché de l'emploi* dans un secteur privé embryonnaire.

On constate une difficulté des Etats à assurer leur *contribution financière* au budget des deux Ecoles, conformément à leurs engagements.

De manière quasi générale les *bailleurs de fonds* lient leur appui financier à l'existence d'une contribution des Etats et à son paiement effectif. Ils considèrent que le versement effectif d'une contribution est la preuve de la volonté politique d'un Etat d'assurer la pérennité d'une Institution.

Il y a de très nombreuses Institutions Inter-Etats en Afrique et la concurrence risque de se traduire, non pas tant au plan de leurs activités mais au niveau des *ressources financières* à mobiliser : là aussi c'est la volonté marquée des Etats qui va guider les choix de survie. Certains Etats se préparent à faire leurs choix.

L'ouverture plus grande vers les activités hors Fonction Publique, l'émergence des collectivités locales, entraînent une complexité plus grande de la "*demande*" de compétences .

Dans le profil des compétences demandées, les *comportements* prennent une place de plus en plus importante à côté des connaissances, pour une meilleure prise en compte des aspects socio-économiques de toutes les activités techniques.

Les 14 Etats membres sont très diversifiés au plan climatique et géographique : les *spécificités* compliquent les profils de compétences demandés.

La diversité du *recrutement* des élèves conduit à une certaine hétérogénéité des niveaux à l'entrée.

La définition et l'articulation des *missions* entre les instances institutionnelles des Ecoles ne sont pas adaptées aux évolutions constatées dans l'environnement des deux Ecoles.

b) Opportunités

Si la Fonction Publique tarit son recrutement elle procède cependant aussi à un certain *redéploiement* ; il est possible que cela entraîne une demande de nouveaux profils qui pourrait concerner les Ecoles.

L'émergence des *collectivités locales* crée un nouveau secteur du marché de l'emploi pour leurs services (techniciens et gestionnaires).

La volonté de développer le *secteur privé* va redynamiser la création d'emplois, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises.

Les besoins "professionnels" des ONG sont encore mal connus, mais sont en développement.

L'importance accordée dans les Etats aux projets de développement liés aux domaines de compétence des Ecoles, *eau, équipement et aménagement rural*, mais aussi équipement et aménagement urbain, protection de l'environnement, développement énergétique, est croissante. La demande en *gestion et maintenance* des équipements n'est pas satisfaite dans les Etats.

Le nombre des *anciens élèves* des deux Ecoles augmente chaque année dans les Etats ; cela valorise l'image des Ecoles.

Il en est de même des anciens stagiaires des sessions de Formation Continue , cela permet de faire connaître les Ecoles.

L'existence des *amicales* d'anciens élèves dans certains Etats peut offrir aux Ecoles une structure d'appui pour développer leur politique de relations extérieures.

1.2. LES ECOLES : LEUR INTERDEPENDANCE - FORCES ET FAIBLESSES

Les deux Ecoles sont toutes deux des Unités qui "produisent" des compétences et offrent des services.

Elles sont toutes deux au service du développement des 14 Etats membres.

Elles ont la même instance de décision, le Conseil d'Administration, le même statut juridique, et des instances communes.

Elles ont toutes deux les mêmes types de ressources financières, même si les proportions de ces modes de financement sont différentes d'une Ecole à l'autre.

Elles sont toutes deux confrontées à une évolution de la même famille de technologies et aux mêmes évolutions socio-économiques.

Elles disposent, dans la phase actuelle de leur évolution, de deux grandes familles de ressources humaines : des Cadres africains et des Cadres de l'Assistance Technique.

Leur vocation à produire des compétences les conduit à mettre en oeuvre des ressources pédagogiques de même nature.

L'évolution de la demande extérieure renforce les caractéristiques communes des compétences demandées.

Beaucoup de leurs installations techniques sont, ou pourraient être, utilisables en commun par chacune des deux Ecoles.

Pour améliorer l'ensemble du processus des formations, les deux Ecoles devront développer et renforcer l'utilisation de moyens pédagogiques nouveaux et performants (audiovisuel, informatique, documentation, etc.) : elles chercheront aussi à optimiser ces moyens nouveaux.

Les deux Ecoles constituent donc un **SYSTEME**.
Cette affirmation est faite pour mettre l'accent sur l'aspect "**INTERDEPENDANCE**" des deux Ecoles et donc sur la qualité des relations qui doivent exister entre elles.

a) Faiblesses communes

Les Ecoles ont jusqu'alors essentiellement formé pour les Fonctions Publiques et de ce fait ne sont pas suffisamment *connues* des autres partenaires potentiels.

Les Ecoles n'ont pas les moyens actuels pour assurer, par des *recettes propres*, une part sensiblement plus grande de leur financement.

Les instances *pédagogiques* des Ecoles n'assurent pas elles mêmes toutes les responsabilités qui devraient être les leurs.

Elles ne sont pas suffisamment en prise sur le monde extérieur et l'emploi, ce qui ne permet pas une bonne gestion de l'interface formation -emploi.

La mobilité relative du personnel d'*assistance technique* fragilise l'édifice pédagogique des Ecoles.

L'implantation des Ecoles à Ouagadougou a conduit celles-ci, pour des raisons évidentes d'expérimentation de terrain, à privilégier progressivement le caractère *sahélien* des formations par rapport au caractère *zones humide*.

Les Ecoles n'accordent pas encore assez de poids à l'éclairage sociologique et *socio-économique* des enseignements.

Les *charges* horaires des élèves sont lourdes.

Les *charges* globales de tous les enseignants-formateurs sont lourdes.

Les *statuts* des corps enseignants des Ecoles ne sont pas adaptés aux objectifs souhaités (clarté et motivation).

Certains laboratoires et ateliers sont *sous-équipés*.

La *capitalisation* des acquis n'est pas suffisamment formalisée et organisée pour l'ensemble des activités des deux Ecoles.

L'*évaluation* des enseignements est insuffisante.

Il n'existe pas de politique formalisée en *gestion des ressources humaines*, ni de plan de développement de ces ressources.

Les Ecoles sont certes représentées dans les Etats, d'ailleurs avec une efficacité très inégale, mais elles ne disposent pas du *réseau* d'information et de communication, qui leur est indispensable pour s'ajuster en fonction des évolutions, pour saisir les opportunités et voir venir les menaces. Elles n'ont pas les moyens de piloter leur devenir, ni de promouvoir leurs activités de formation, de recherche et d'ingénierie auprès des utilisateurs potentiels.

Les coûts réels des formations dans les Ecoles vont augmenter de manière très sensible au fur et à mesure que l'africanisation des formateurs va se poursuivre ; il ne faut surtout pas que ce soit un frein à cet objectif.

b) Forces communes

Les *ressources humaines* Cadres et enseignants des deux Ecoles sont à la fois compétentes et expérimentées. Leur disponibilité est très supérieure aux normes couramment admises dans les établissements de même niveau.

La présence au sein des deux Ecoles d'une forte proportion de cadres et d'enseignants ayant une formation *d'ingénieurs* et une expérience professionnelle hors enseignement, favorise la professionnalisation des enseignements.

La *diversité* des origines, pays, cursus, expériences, des Ressources Humaines des Ecoles, enrichit le potentiel de ces dernières.

La qualité des relations des Ecoles avec leurs *Bailleurs de Fonds* est un élément de stabilité.

La qualité des actions de *Formation Continue* est reconnues par les employeurs, les anciens stagiaires et les autres Ecoles qui souhaitent un appui, voire un transfert, des Ecoles concernant ce savoir faire.

Les activités de la Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie, en matière d'études contractées avec l'extérieur, sont encourageantes.

Les profils de compétences produits par les Ecoles correspondent bien pour l'essentiel, à la *demande* qui d'une manière générale souhaite à la fois une formation technique polyvalente solide, qui permettra une bonne capacité d'adaptation à moyen terme, et une spécialisation suffisante pour une opérationnalité à court terme. Ceci contribue à donner une

bonne *image* des Ecoles auprès des employeurs et un fort taux de satisfaction des anciens élèves en situation de travail.

Les Ecoles disposent de *moyens* logistiques conséquents et fonctionnels ; elles assurent un bon niveau de maintenance de leurs équipements.

c) Faiblesses EIER

Les Ingénieurs formés à l'EIER sont "marqués" par le sigle de l'Ecole (caractère Rural), et sont trop souvent écartés des secteurs du génie urbain et de l'agro-alimentaire.

Les objectifs des Formations Post-Universitaires ne sont pas assez précisés d'où des difficultés de choix des méthodes pédagogiques.

L'articulation des modules pédagogiques reste insuffisante.

Les méthodes pédagogiques ne sont pas suffisamment responsabilisantes pour les élèves qui restent trop passifs.

Les finalités de la recherche à l'Ecole ne sont pas précises. De ce fait, cette activité n'est pas assez valorisée.

L'organisation de l'EIER n'est pas efficace. Les responsabilités sont imprécises.

L'organisation pédagogique croisée, départements/ filières, crée des confusions et n'est pas suffisamment "lisible".

Les laboratoires des Départements "Mobilisation des Ressources en Eau" et "Hydraulique Agricole, Aménagement et Economie" sont mal équipés.

Il n'existe pas d'instance de décision pédagogique interne ce qui reporte inutilement certaines décisions vers le Conseil d'Administration ou le Conseil de Perfectionnement, et mobilise, au plan interne, des assemblées de professeurs trop lourdes.

Les services techniques manquent de procédures et d'outils de gestion.

d) Forces EIER

Le couple spécialisation opérationnelle-formation scientifique de base est apprécié par les utilisateurs.

Les cours d'économie sont en nette progression.

Les Formations Post-Universitaires de Spécialisation sont bien spécialisées.

Le niveau scientifique et les qualités pédagogiques des enseignants sont reconnus. Certains d'entre eux apportent une expérience universitaire et de recherche, souvent en complément d'une formation d'ingénieur et d'une pratique professionnelle.

Les Départements "Génie Sanitaire" et "Maths-Informatique" sont bien équipés.

L'administration scolaire est bien organisée.

Le système comptable informatisé est performant ; il permet une analyse détaillée des dépenses et un suivi rigoureux des comptes.

e) Faiblesses ETSHER

Le temps consacré aux Travaux Pratiques en laboratoire (12 %) permettant de réelles mesures, est insuffisant.

La formation en informatique (manque d'enseignant, manque de matériel) est à repenser.

Faible équipement des laboratoires (lié au point 1)

Peu de recherche à l'ETSHER.

L'hébergement des élèves n'est pas convenable.

Centralisation du système comptable.

Hétérogénéité des niveaux d'entrée des élèves.

A diplôme égal, hétérogénéité des profils entrants.

f) Forces ETSHER

L'ETSHER possède une véritable doctrine pédagogique formalisée.

Pédagogie active et innovatrice.

La formation active est forte (63 % de l'emploi du temps).

L'enseignement de la Topographie est un réel point fort de l'Ecole

L'existence d'activités *intégratrices* comme le cours d'Aménagement de Bassin Versant, le Stage Professionnel Intégré, le Stage Intégré de fin d'études.

Bon niveau scientifique du corps enseignant. Bonne expérience de terrain.

Le service technique est bien géré. Existence de procédures.

La convivialité d'une équipe restreinte.

2. ORIENTATIONS GENERALES

2.1. UN CENTRE REGIONAL DE COMPETENCE (CRC)

A un moment où l'économie mondiale est en crise il est plus que jamais indispensable d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles. Les Etats, comme leurs partenaires financiers bailleurs de fonds, sont à la recherche systématique de solutions plus efficaces, plus performantes.

En matière de formation supérieure technique cette démarche conduit à régionaliser les structures pour profiter des économies d'échelle potentielles.

Ces gains de productivité sont possibles à condition que les structures régionales présentent une taille critique suffisante, soient rigoureusement gérées et soient en mesure de jouer un rôle complémentaire d'appui au développement auprès des Etats qui les soutiennent, politiquement et financièrement.

C'est le cas du système constitué par les deux Ecoles : l'EIER et l'ETSHER.

a) Taille critique

Celle-ci se mesure à la volonté politique des 14 Etats de créer la structure commune puis de la soutenir, à la capacité à mobiliser des partenaires internationaux, au patrimoine d'installations et d'équipements réuni, au potentiel scientifique et technique des ressources humaines disponibles.

b) Gestion rigoureuse

L'ensemble des partenaires ont accepté de se mobiliser pour participer à un audit externe dans le cadre de la démarche stratégique. La gestion financière des Ecoles permet une maîtrise des coûts et de gros efforts ont été réalisés pour réduire toutes les dépenses qui pouvaient l'être.

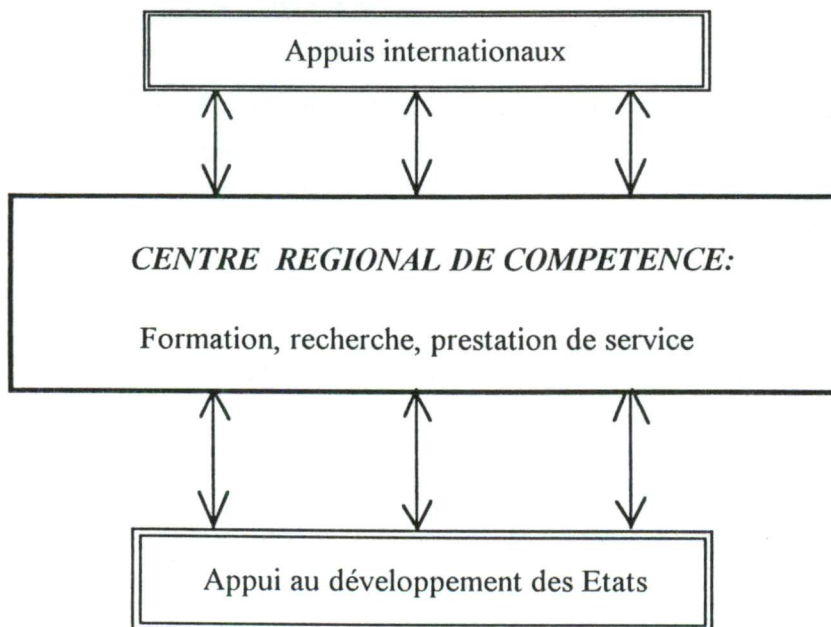
c) Rôle complémentaire d'appui au développement

Une structure de formation supérieure technique et professionnelle régionale ne peut plus se contenter de former des diplômés, aussi compétents soient-ils. Elle doit aussi assumer une fonction de transfert de ses savoir faire, des technologies douces, qu'elle maîtrise, vers *les systèmes nationaux de formation* technique et professionnelle. Elle doit aussi "accompagner" professionnellement ses anciens élèves dans l'emploi pour leur donner les moyens de répondre aux exigences de leurs responsabilités professionnelles évolutives, en leur offrant une formation "continuée" ou continue. Elle doit encore proposer aux opérateurs socio-économiques, publics, para-publics et privés, des *réponses* adaptées à leurs besoins en termes d'emplois qualifiés, de compétences, en organisant des sessions de formation continue, qui peuvent d'ailleurs être délocalisées. Elle doit enfin, mais ces prestations ne sont pas limitatives,

diffuser, mais aussi partager, et même choisir, ses actions de recherche technologique pour *répondre* aux besoins de développement des populations locales.

Ces quelques éléments montrent combien il faut se démarquer de l'image d'Ecoles qui forment des diplômés pour les Fonctions Publiques des Etats et *construire une autre relation entre un centre régional de compétences multiservices et un ensemble diversifié d'opérateurs socio-économiques*. Ceci n'empêche pas de considérer que "le noyau dur" de ce Centre reste la formation d'Ingénieurs et de Techniciens Supérieurs mais cette formation, elle aussi, évolue pour répondre à des profils de compétences beaucoup plus complexes. Autour de ce "noyau dur" de formation vont donc se développer d'autres activités qui permettront à la fois de "nourrir" la pédagogie du Centre et de répondre à la demande des opérateurs socio-économiques en termes de prestations d'appui technologique (formation continue, recherche technologiques et développement, ingénierie).

Les Ecoles Inter-Etats de Ouagadougou (EIER-ETSHER) présentent les caractéristiques de base pour jouer ce rôle charnière fondamental entre un gisement international amont de compétences technologiques et en aval un réseau d'opérateurs nationaux. Les Etats membres doivent saisir ces opportunités nouvelles d'appui et se remobiliser pour valoriser en commun cet outil, qui est directement au service de leur développement.



2.2. FINALITES DU CENTRE REGIONAL DE COMPETENCES

Les deux finalités essentielles sont :

a) Préparer des Ingénieurs et des Techniciens Supérieurs qui répondent aux besoins de qualification exprimés au niveau des différents secteurs de la vie socio-économique des Etats, dans les domaines de compétence du Centre Régional et les accompagner dans leur perfectionnement au long de leur vie professionnelle.

b) Apporter un appui technique aux Etats, à destination des opérateurs économiques et sociaux concernés, pour développer des actions de formation technique et professionnelle, de perfectionnement et recyclage, de recherche-développement, d'ingénierie, de création de petites et moyennes entreprises et organiser le transfert de ces savoir-faire vers des équipes nationales.

Ces missions représentent un système cohérent d'activités intégrées qui conduisent de la formation initiale à la formation continue en passant par d'éventuelles spécialisations et en développant des actions de recherche-développement, d'ingénierie et d'appui à l'insertion professionnelle.

Elles s'adressent à trois populations :

- les élèves qui deviennent ensuite employés voire employeurs,
- les opérateurs économiques et sociaux publics et privés, individus et organisations, les Etats pour ce qui concerne leur responsabilité en matière :

- * de formation technique et professionnelle (institutions nationales, offices de formation professionnelle, système de formation continue),

- * de défense de l'emploi,

- * de pilotage de projets de développement.

Finalité globale, AFRICA : Appui en matière de Formation, Recherche et Ingénierie concernant tous les Cadres Africains.

2.3. STRATEGIES DE DEVELOPPEMENT DU CENTRE REGIONALE COMPETENCES

Le Groupe actuel des deux Ecoles, s'il réunit les conditions de base pour s'imposer comme Centre Régional de Compétences se doit de renforcer certains aspects dont la démarche d'évaluation a souligné les faiblesses. Certaines de ces faiblesses seraient rédhibitoires ; leur existence font que des actions correctives rapides doivent être engagées. Ces actions seront proposées pour décisions au Conseil d'Administration sous forme de fiches dans la partie 3 de ce rapport.

Dans le présent chapitre sera présenté un ensemble de données qui ont fait l'objet de débats en Conseil de Perfectionnement et pour lesquelles un accord est intervenu.

Ces données restructurées concernent :

- les stratégies retenues pour assurer les missions du Centre Régional de Compétences,
- des aspects institutionnels et organisationnels.

a) Stratégie financière

Le Groupe des deux Ecoles se doit d'inscrire ses activités dans une perspective à moyen terme. Pour cela il a besoin d'un cadre global de financement de manière à assurer une certaine pérennité d'action. Il ne peut continuer à fonctionner dans les conditions actuelles qui se traduisent par des problèmes cruciaux de trésorerie et un vieillissement des équipements. Cette situation met en cause la qualité des formations, voire même leur existence, la crédibilité des Ecoles, la maintenance des équipements et bien sûr leur renouvellement.

Le Conseil de Perfectionnement recommande, au delà des propositions de décision faites en partie 3 du rapport:

- que les Etats versent régulièrement leurs contributions pour valoriser leur patrimoine,
- que les Bailleurs de fonds globalisent leurs appuis en se coordonnant, grâce à une réunion annuelle, entre eux, pour dégager des positions communes,
- que les Ecoles mettent en oeuvre des plans d'amélioration des performances de manière à réaliser des gains de "productivité",
- que les financements soient liés à des "obligations" de résultat, véritables contrats d'objectifs permettant une évaluation annuelle et une gestion plus managériale des aides financières,

- que les Ecoles recherchent d'autres appuis financiers,
- que les Ecoles continuent à développer leurs recettes propres, mais en respectant l'équilibre nécessaire de leurs différentes activités de manière à ne pas privilégier outre mesure les activités lucratives au détriment, par exemple, des formations initiales.

b) Stratégie de relations extérieures

C'est un élément fondamental du rôle que le Centre doit jouer : il faut s'ouvrir davantage sur les Etats et les opérateurs économiques, il faut s'ouvrir davantage sur le réseau international des partenaires scientifiques et techniques, il faut ouvrir les instances des deux Ecoles aux partenaires extérieurs.

L'ouverture sur l'extérieur est la priorité des priorités. Elle est un dénominateur commun pour solutionner des problèmes financiers, institutionnels et pédagogiques.

Le Conseil de Perfectionnement recommande, au delà des propositions de décision faites en partie 3 du rapport que les Directeurs préparent un budget spécifique de relations extérieures pour les Ecoles et le présentent au groupe des partenaires financiers sous forme d'un contrat d'objectifs avec toutes précisions utiles sur les moyens nécessaires (déplacements des Directeurs dans les Etats membres ou partenaires, opérations visant à développer l'image du CRC, surcoûts pour la venue de vacataires-partenaires-employeurs depuis les Etats dans les Ecoles, etc...) ainsi que sur les retombées attendues. Ce budget inclut la prise en compte des frais relatifs à la représentation des partenaires économiques aux instances de concertation du CRC.

c) Stratégie de gestion des Ressources Humaines

Il s'agit de l'ensemble de *toutes* les catégories de personnels des deux Ecoles.

Il convient de formaliser une véritable politique du personnel du CRC qui permette une administration, une gestion au quotidien du personnel, mais aussi une gestion prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH) comme on doit le faire pour l'ensemble des autres Ressources.

L'administration du personnel concerne tous les éléments de maîtrise du quotidien (paye, congés, absences, classement, études de postes, salaires, primes, évaluation, avantages sociaux, règlement intérieur, etc...). La GPRH se préoccupe de l'avenir : quels emplois pour demain, quels profils de compétences, quelles qualifications pour quels postes ? La GPRH commencé par la gestion prévisionnelle des emplois.

Le lien à établir entre gestion du personnel et GPRH c'est le processus continu d'analyse des besoins en formation et perfectionnement. Il part de l'analyse des emplois

passer par les aspects organisationnels pour se traduire en exigences de postes de travail et aboutir à un véritable plan de formation.

Le Conseil de Perfectionnement recommande, au-delà des propositions de décision faites en partie 3 du rapport :

- Que les Directeurs des deux Ecoles mettent en oeuvre les moyens nécessaires pour aboutir à un véritable plan de formation des personnels du CRC. C'est la même démarche qui est par ailleurs indispensable pour conduire le processus d'ingénierie de définition des besoins en formation continue.
- Que les Directeurs des deux Ecoles mettent en place un véritable processus d'évaluation, lequel est absolument indispensable, aussi bien pour le plan de formation que pour mettre en oeuvre le plan d'amélioration des performances recommandé en 2.3.1, stratégie financière. Ce processus d'évaluation doit être simple, connu, compris et accepté. Il faut donc des objectifs clairs dans une organisation efficace, une règle du jeu (critères et modalités), transparente et motivante.
- Que les Directeurs des deux Ecoles intègrent le facteur humain dans la mise en place de la capitalisation des compétences.

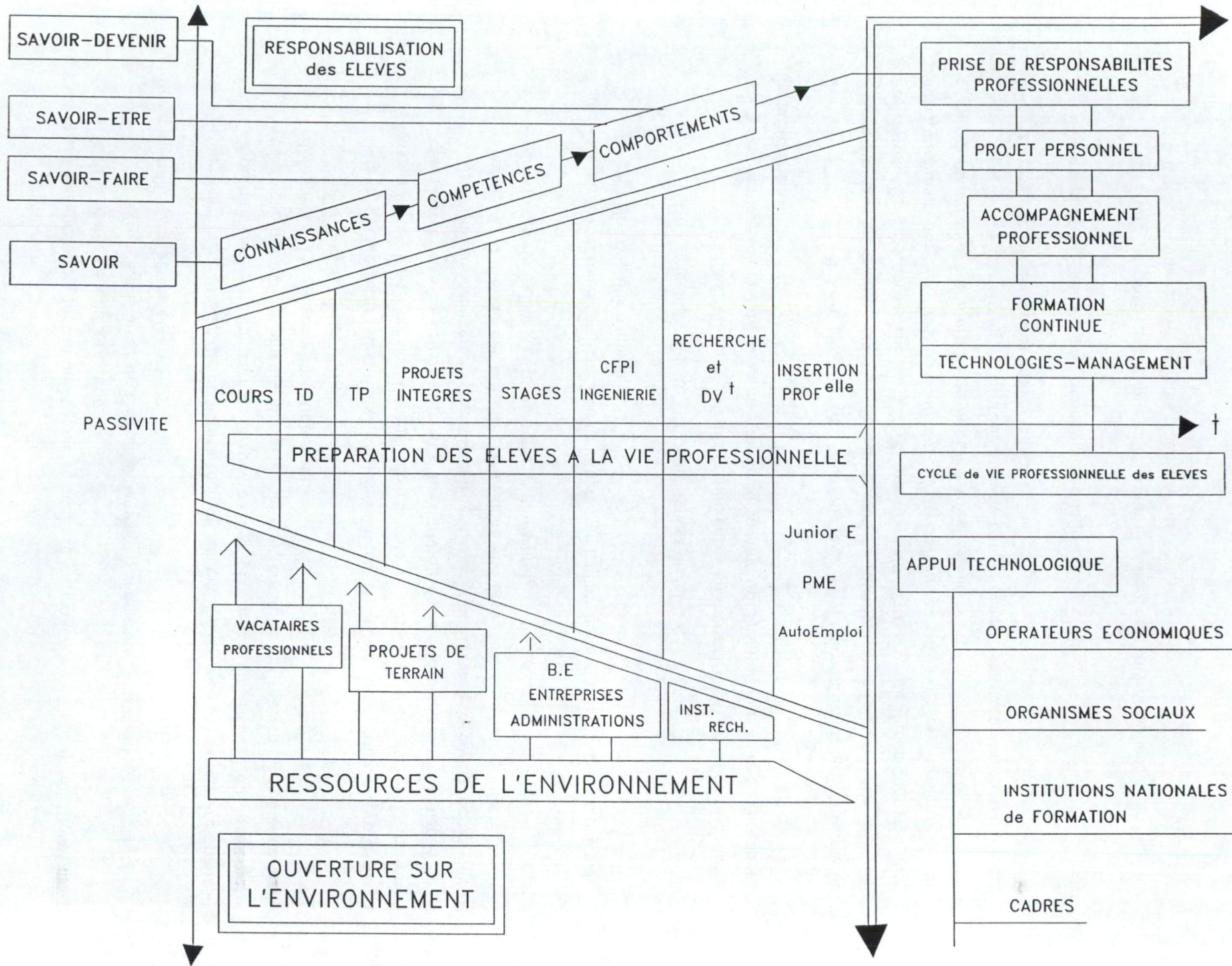
d) Stratégie de production de compétences du CRC

Le CRC "produit" des compétences en mettant en oeuvre des ressources selon des stratégies volontaristes et en s'appuyant sur une organisation interne et des instances institutionnelles.

Il accompagne, avec trois "moyens" privilégiés intégrés, la Formation, la Recherche et l'Ingénierie, des élèves depuis leur recrutement jusqu'au suivi de leur vie professionnelle de Cadre (AFRICA). *Il les forme, cela veut dire qu'il accompagne leur développement en les responsabilisant progressivement et en les ouvrant à la compréhension puis à la maîtrise du monde professionnel.*

La stratégie de production de compétences ou stratégie pédagogique du CRC repose donc sur deux axes fondamentaux :

- la responsabilisation des personnes en formation,
- l'ouverture, la prise en compte et la compréhension de l'environnement technique et socio-économique, voir schéma page suivante.



Cela démontre encore la nécessité de développer considérablement les relations extérieures du CRC (vacataires entre autres points), comme fondement même de la pédagogie.

Le Conseil de Perfectionnement recommande, concernant la pédagogie au CRC :

- que soit renforcée l'intégration des enseignements autour d'axes et de projets,
- que toutes les méthodes s'attachent à responsabiliser les acteurs de formation que sont les élèves, comme les stagiaires,
- que soit organisée une véritable évaluation des enseignements :
 - * évaluation des résultats obtenus (connaissances, aptitudes, comportements),
 - * comparaison avec les objectifs fixés,
 - * analyse des écarts et recherche de leurs causes : contenus, méthodes, moyens, organisation, etc... (émission, transmission, réception des messages informatifs),
- que soit organisée une véritable capitalisation des compétences : méthodes, outils, ressources humaines (noyau humain),
- que soit rééquilibrés les objectifs, les moyens et les méthodes trop orientés vers les zones sahéniennes au détriment des zones humides,
- que les Formations Post Universitaires (FPU) soient davantage professionnalisées et que la pédagogie soit plus participative (les deux axes de la stratégie pédagogique du CRC),
- que les charges de travail au sein du CRC soient réexaminées avec le souci d'élaguer tout ce qui peut l'être, de redéployer, de développer l'interdisciplinaire,
- que l'ensemble des formations intègrent les éclairages économiques et humains nécessaires à tout Ingénieur ou Technicien Supérieur pour diffuser les technologies, les faire accepter et jouer son rôle d'appui au développement. Pour cela il faudra d'abord

préparer tous les formateurs concernés (projets, stages, etc...) à une approche plus managériale des projets techniques,

- que soit revalorisée la vocation pédagogique de la Cellule de *formation à l'ingénierie* en y faisant transiter beaucoup plus de stagiaires, en formalisant davantage les savoir-faire à transférer, en privilégiant la méthodologie, en appuyant la création d'entreprises, l'apprentissage de l'installation comme opérateur économique?
- que la recherche soit redimensionnée en fonction de ses deux objectifs fondamentaux : répondre à la demande en recherche-développement technologique et "nourrir" la pédagogie. Répondre à la vocation de relais du CRC entre le Nord et le Sud et faciliter le régional Sud-Sud,
- enfin que toutes ces recommandations trouvent leur place dans le cadre d'une organisation pédagogique plus efficace, à la recherche de gains de productivité et qui puisse contribuer de manière très sensible à normaliser les charges de travail (définir les missions, objectifs, moyens, responsabilités, et ensuite la structure).

e) Composante stratégique Formation Continue

Concernant la Formation Continue, le Conseil de Perfectionnement, au-delà des propositions de décision faites en partie 3 du rapport, recommande :

- que les deux Ecoles se sentent responsables de la formation continuée de leurs élèves et les accompagnent dans leur vie professionnelle en organisant, à leur demande, des sessions de formation continue,
- que les sessions répondent au mieux à la demande des opérateurs économiques et sociaux (individus et organisations), que soit poursuivie leur délocalisation chaque fois que cela en augmente l'efficacité,
- que les Ecoles capitalisent en commun leur expérience et puissent transférer leur savoir-faire vers les structures nationales pour jouer leur rôle de Centre Régional de Compétences,
- que les Ecoles rentabilisent leurs investissements en "répétant" certaines sessions.

2.4. PROJET INSTITUTIONNEL

La volonté *d'ouvrir* les Ecoles sur l'extérieur, qui a été soulignée comme une stratégie fondamentale du CRC, la nécessité de *clarifier* les différents niveaux de responsabilité en termes plus fonctionnels, et la volonté de tous les partenaires de *valoriser le rôle des Etats* pour affirmer leur *souveraineté* sur les Ecoles, pièces maîtresses de leur patrimoine régional, conduisent à proposer un véritable *projet institutionnel*.

Ce *projet* se veut pertinent, cohérent et fonctionnel de manière à répondre à l'ensemble des exigences nécessaires du bon fonctionnement du CRC.

Il est présenté dans le projet de statut des Ecoles joint en annexe de la fiche n° 3.5.

Le Conseil de Perfectionnement recommande, en outre que les Directeurs des Ecoles mettent en place dans chaque Ecole, un Conseil Pédagogique et Scientifique (CPS), instance interne, mais qui peut s'ouvrir à l'expertise extérieure.

Cette instance doit être légère (10 à 12 membres), et non hiérarchique. Chaque Ecole sera représentée au CPS de l'autre Ecole.

Les missions du CPS sont de définir les politiques et les méthodes pédagogiques.

L'ensemble des points qui font l'objet des recommandations concernant la pédagogie au CRC paragraphe 2.3.4, constituent le premier cahier des charges du CPS.

2.5. ASPECTS ORGANISATIONNELS

Optimiser les ressources, rationaliser les actions, mobiliser le partenariat international, appuyer les opérateurs économiques et sociaux dans les Etats, répondre à un ensemble de demandes de formation-recherche-ingénierie très diversifiées, autant de contraintes qui conduisent à s'organiser en conséquence.

L'organisation des Ecoles est le prolongement logique du projet institutionnel. Beaucoup d'éléments, des instances, des statuts, des activités, des partenaires, des clients, des méthodes, des moyens sont communs aux deux Ecoles. De là à proposer une fusion il n'y avait qu'un pas à franchir.

Cependant une Ecole c'est aussi et surtout, une équipe de ressources humaines, une culture, des valeurs et il faut être sûr que ce que l'on veut gagner en rationalité ne va pas être consommé par un relationnel mal préparé.

Le Conseil de Perfectionnement a retenu quelques idées-forces en la matière.

- La fusion n'est pas à exclure à terme. Il est même bon de la conserver comme perspective possible pour les actions d'organisation conduites à moyen terme.
- Certains moyens, certaines activités sont déjà utilisées en commun. Cependant il s'agit plutôt de décisions ponctuelles, en tout cas insuffisamment planifiées et gérées. Il faut donc organiser (outils et procédures) la planification, la programmation (annuelle, mensuelle...) la budgétisation et le contrôle de gestion de ces mises en commun. Cela permettra, outre une plus grande clarté, un rapprochement supplémentaire, une concertation accrue.

Pour tout ce qui peut être mis en commun, il faut avoir une démarche très pragmatique, ne pas systématiser, ne pas vouloir maximiser mais optimiser.

Plusieurs solutions existent :

- soit le rattachement à l'une des Ecoles,
- soit la création d'une structure nouvelle,
- soit simplement, et c'est sans doute ce qui devrait apparaître comme le cas le plus fréquent, un ensemble de moments forts de concertation pour coordonner les recrutements, les achats, les déplacements dans les Etats, les contacts avec les partenaires, etc...

Le Conseil de Perfectionnement recommandera au Conseil d'Administration une action d'analyse diagnostic regroupant les divers cas de structures communes, existantes ou à créer, de manière à assurer efficacité et cohérence.

3. PROPOSITIONS DE DECISIONS A EXAMINER PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le chapitre 2. a présenté les orientations générales. Après avoir montré la nécessité de constituer un Centre Régional de Compétences et avoir précisé ses missions, les composantes stratégiques ont été proposées.

Elles doivent permettre aux Ecoles de poursuivre le chemin qui leur reste à faire pour assumer pleinement le rôle que doit jouer un tel Centre. Elles doivent aussi permettre de constituer un cadre qui favorisera un fonctionnement de plus en plus rigoureux et efficace du Groupe des deux Ecoles.

Mais ces orientations, traduites en termes de recommandations, ne se suffisent pas à elles mêmes. Elles ont besoin d'être validées par des décisions du Conseil d'Administration, souverain pour ce qui concerne les stratégies à suivre, et seul habilité à prendre, s'il l'estime nécessaire, ce type de décision.

Ces propositions de décision seront regroupées en six thèmes, sur six fiches, selon le même schéma de présentation.

Une fois le Thème énoncé,

- Diagnostic spécifique : il se référera à chacune des stratégies présentées dans le chapitre précédent ne reprenant que des points clés, cette réponse permettant une lecture indépendante de chaque fiche.
- Objectifs visés : en termes de résultats attendus plutôt qu'en termes d'objectifs chiffrés,
- Proposition : selon les cas elle pourra concerner un texte qui a d'abord été préparé, dont le Conseil de perfectionnement a débattu, et pour lequel il a marqué son accord, une action ou une mesure que le Conseil de Perfectionnement a estimé nécessaire.

FICHE 3.1.

THEME : CADRE FINANCIER

DIAGNOSTIC SPECIFIQUE

Les Ecoles n'existent que par la *volonté* que les Etats ont marquée à l'origine de les créer et de les faire vivre. Cette volonté de s'unir pour fournir les compétences nécessaires à leur développement dans un secteur clé de leurs économies s'est manifestée par la prise en charge d'une contribution financière au fonctionnement des deux Ecoles.

Le fait que les Etats n'assurent plus que très partiellement les contributions qu'ils s'étaient engagés à apporter conduit à une situation de crise, et à un risque réel d'impasse. En effet, non seulement le non versement des contributions constitue en soi un manque de recettes préjudiciable au bon fonctionnement des Ecoles, mais il conduit aussi les bailleurs de fonds à se demander s'il ne marque pas un certain désintéressement des Etats pour celles-ci.

Les bailleurs de fonds ont pris un certain relais financier. Mais l'aide au développement, qui vise à renforcer les efforts financiers des Etats, ne peut se substituer à la volonté politique de ceux-ci de développer telle structure plutôt que telle autre.

Il faut donc que les Etats marquent clairement leur *volonté politique* de soutenir les Ecoles, l'affirment de manière formelle en assurant leur contribution au financement de celles-ci. Alors les bailleurs de fonds, qui ont à faire des choix d'affectation de leurs appuis, privilégieront les Ecoles.

En effet les bailleurs de fonds cherchent à soutenir des institutions qui réunissent trois conditions essentielles :

- que ces Institutions contribuent de manière efficiente au développement économique et social régional,
- que ces Institutions soient soutenues par une volonté politique manifeste des Etats,
- que ces Institutions soient rigoureusement gérées.

Les Ecoles remplissent les première et troisième conditions. Les bailleurs de fonds en participant à l'évaluation en cours, ont marqué leur volonté d'un partenariat constructif. Ils apprécient en effet les résultats des Ecoles, leur potentiel de formation, et leur volonté de

s'impliquer toujours davantage dans le développement socio-économique des 14 Etats membres.

Concernant la deuxième condition, il est très souhaitable que les Etats réagissent pour guider le choix de ceux des bailleurs de fonds qui s'inquiètent de la situation actuelle. Certains bailleurs sont en effet dans l'expectative, ils attendent un signal clair de la part des Etats pour s'investir de manière plus significative dans leur appui aux Ecoles :

- La situation financière de l'EIER est tendue, celle de l'ETSHER est réellement très préoccupante et peut entraîner des conséquences désastreuses.
- Les Etats doivent à leurs Ecoles 930.000.000 CFA environ, en parts quasiment égales pour chacune. Cinq Etats, le Niger, le Cameroun, le Sénégal, le Congo et la République Centrafricaine doivent à eux seuls plus de 60 % de ce total.
- L'impossibilité de pouvoir faire face aux échéances (salaires, cotisations sociales, bourses, fournisseurs) est imminente, à l'ETSHER (1 à 2 semaines), avec tout ce que cette situation comporte comme risques pour la paix sociale, et pour l'image des Ecoles.
- Dans certains cas les délais de paiement des fournisseurs peuvent maintenant atteindre six mois au lieu de deux ; la crédibilité des Ecoles en souffre.
- Les économies drastiques ont entraîné un arrêt des investissements d'ordre général, un ralentissement des investissements d'ordre pédagogique, qui conduisent à un vieillissement accentué de l'ensemble du patrimoine dont le parc automobile et des contentieux concernant les dépenses d'énergie et de communication.
- La situation est encore aggravée par des retards de versement des partenaires financiers sur conventions.

OBJECTIFS VISES

- La *survie* des Ecoles à très court terme.
- L'expression d'une *volonté politique* des Etats de faire vivre les Ecoles et de soutenir ce *centre régional de compétence* qu'elles vont constituer, signal attendu par les partenaires financiers, bailleurs de fonds.

- La valorisation d'un ensemble de ressources qui représente à la fois un patrimoine pour les Etats et un puissant outil de développement régional.

PROPOSITIONS

1. Que le Président du Conseil d'Administration ait entrepris, avant même la réunion du Conseil une démarche auprès des plus hautes autorités des Etats membres pour que des règlements interviennent dès la réunion dudit Conseil concernant au minimum l'équivalent de la contribution de 1993 comme réduction de leur dette, lorsque celle-ci existe
2. Que les 14 Etats membres s'engagent à fournir leurs quotas de solidarité obligatoires. Qu'ils s'engagent aussi à trouver des bourses complètes, exprimées en coûts réels pour les Ecoles, dès la prochaine rentrée. (Ils pourraient solliciter pour ce faire l'appui de bailleurs de fonds).
3. Qu'une mission soit financée pour définir avec les Etats les modalités les plus rapides de règlement des arriérés :
 - * Un homme ressource pendant 6 à 8 semaines : analyse des raisons profondes des retards accumulés, information sur l'ensemble des services disponibles pour les Etats, analyse des circuits en cause, recherche de potentialités de financer les arriérés (fonds de contreparties, mesures d'accompagnement des PAS, bourses, etc..).
4. Que les Directeurs des Ecoles puissent comme par le passé, négocier avec les Banques les conditions d'une gestion efficiente de leur trésorerie.
5. Que le rôle des Représentants des Etats soit précisé, tout particulièrement en matière de suivi des règlements des contributions des Etats.

FICHE 3.2.

THEME : RELATIONS EXTERIEURES

DIAGNOSTIC SPECIFIQUE

Etre Centre Régional de Compétences (aménagement rural, métiers de l'eau, environnement, aménagement urbain, énergie...) c'est être capable de former les Ingénieurs et les Techniciens Supérieurs des domaines concernés mais aussi de jouer un rôle de conseil en développant une expertise d'ingénierie et de services vers le milieu socio-économique et les Institutions de formation et de recherche nationales, pour produire une synergie en réalisant des économies d'échelle :

- La diversité de l'environnement des Ecoles est très forte
- Les Ecoles sont implantées à Ouagadougou et leur environnement comprend 14 Etats. Il est donc étendu et très diversifié au plan géographique et climatique.
- Les employeurs des anciens élèves, comme les employeurs potentiels des élèves actuels et futurs, opèrent dans des domaines d'activité couvrant un champ assez large. Leurs organismes sont de statuts fort différents. Cette diversité de l'offre d'emploi s'élargira encore dans l'avenir.
- Les Ecoles doivent aussi tenir compte du réseau d'Ecoles africaines qui dans les 14 Etats préparent à des compétences voisines ou complémentaires, des *institutions* de recherche et, de manière générale, des partenaires potentiels. Il faut prendre en compte toutes ces structures et s'articuler dans ce réseau.
- Concernant le partenariat scientifique avec des structures du NORD, il reste beaucoup à faire pour prospector le potentiel existant dans le cadre d'intérêts spécifiques de coopération.
- L'enquête conduite ces derniers mois a montré l'étendue du travail qui reste à faire pour que les Ecoles puissent s'ouvrir comme il se doit sur leur environnement socio-économique et leurs partenaires potentiels. Il s'agit d'une condition de survie. Si un effort considérable n'est pas fait dans le court terme et si les moyens indispensables ne sont pas mis en place, les Ecoles seront complètement déconnectées des réalités et

navigueront à vue. L'accélération des changements exige d'autres méthodes d'approche, d'autres structures et la définition d'une véritable politique de relations extérieures.

- Il faut accorder un degré de priorité fort à ce problème vital pour la survie des Ecoles et marquer une ferme volonté de construire un *réseau de relations extérieures*. Ceci implique que soient mobilisés les moyens humains et matériels indispensables.
- Le Centre Régional de Compétences que constituent les Ecoles doit s'inscrire à la convergence d'un réseau amont drainant l'international et d'un réseau aval irriguant chacun des 14 Etats dans les domaines de compétences développés.

Au point de convergence, il faut créer une *cellule relations extérieures* capable de mobiliser dans les Ecoles les énergies et les compétences, car tout le monde est concerné, et de mobiliser dans chacun des Etats un système de communication léger mais efficace.

OBJECTIFS VISES

- Ouvrir les Ecoles à leur environnement commun.
- Mieux connaître les besoins des opérateurs économiques et sociaux, publics et privés dans les domaines de compétence des deux Ecoles, besoins quantitatifs certes mais aussi qualitatifs.
- Suivre au plus près, l'évolution des emplois pour ajuster la production des compétences et des services offerts aux partenaires.
- Renforcer le maillage amont du réseau de partenaires scientifiques et techniques internationaux et mieux articuler le relais vers les institutions nationales de formation technique et professionnelle.
- Accompagner professionnellement les anciens élèves dans la réalisation de leur projet professionnel en organisant les appuis nécessaires, particulièrement en formation continue.
- Mobiliser les anciens élèves comme vecteurs privilégiés pour faire connaître le potentiel des deux Ecoles.
- Professionnaliser encore davantage les formations initiales.

- Développer des activités pédagogiques mieux orientées vers l'emploi pour faciliter l'insertion professionnelle des élèves.

PROPOSITIONS

6. Que le Conseil d'Administration mandate les Directeurs des deux Ecoles pour prendre les dispositions communes nécessaires à la structuration et au développement des relations extérieures au sein des Etats.
7. que le Conseil d'Administration mandate les Directeurs des Ecoles pour constituer un *réseau* s'appuyant sur un homme relais par Etat, choisi pour ses motivations, sa connaissance des Ecoles et ses qualités de communication. Ce réseau serait piloté par le coordonnateur des relations extérieures.
8. Que le rôle des Représentants des Etats soit précisé, tout particulièrement quant à sa complémentarité avec le relais en matière de relations extérieures.

FICHE 3.3.

THEME : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

DIAGNOSTIC SPECIFIQUE

- Les statuts des Enseignants des deux Ecoles ne traitent pas de l'ensemble des éléments qui concernent la gestion de leur évolution professionnelle.
- Il est nécessaire de les réactualiser.
- Il en est de même des statuts de tous les personnels des deux Ecoles.
- Il est nécessaire de poursuivre, parallèlement à ce travail, le renforcement de l'administration du personnel, la définition d'une politique de gestion des ressources humaines, et la mise en oeuvre d'une véritable gestion prévisionnelle permettant la réalisation d'un plan de formation.

En conséquence les nouveaux statuts ne pourront pas être présentés au Conseil d'Administration de juin 1993.

OBJECTIFS VISES

- Disposer de statuts des personnels qui soient complets, cohérents et qui puissent supporter une véritable gestion des ressources humaines des deux Ecoles.

PROPOSITIONS

9. Que le Conseil d'Administration mandate les Directeurs des deux Ecoles pour qu'ils lui présentent un projet de statuts du personnel enseignant en 1994.
10. Que le Conseil d'Administration adopte le projet de couverture médicale présenté en annexe de cette fiche.

*Et A Grand la présentation du projet de statut
du personnel Administratif -*

ANNEXE A LA FICHE 3.3.

Modifications des modalités de remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation des personnels cadres et enseignants

En application de ses statuts, l'EIER rembourse les frais médicaux et pharmaceutiques à ses personnels, enseignants, cadres et personnels administratifs, techniques et de service, rémunérés sur budget, comme suit :

- frais médicaux et pharmaceutiques	50 %
- frais d'hospitalisation	80 %

La prise en charge de ces frais est imputée sur le budget de l'Ecole et représente en 1992, 5.992.372 FCFA sur le budget EIER.

Pour les personnels enseignants et cadres, qui sont en majorité des expatriés, la couverture des risques peut entraîner des coûts très élevés, d'autant plus que ces personnels, originaires de différents pays, sont appelés à se déplacer dans le cadre professionnel ou privé, en Afrique, mais aussi en Europe.

Il apparaît donc nécessaire que l'EIER se réassure auprès d'une compagnie d'assurance pour les risques couvrant frais médicaux, hospitalisation et évacuation sanitaire de ses personnels cadres et enseignants.

Ce sont les raisons pour lesquelles l'Ecole a pris contact avec de nombreuses compagnies et qu'elle a retenu la Société Nationale d'Assurances et de Réassurances (SONAR) comme la compagnie répondant au meilleur ratio coût/avantages.

Les personnels optent pour une assurance maladie-maternité applicable au Burkina Faso, mais aussi dans les autres pays, incluant l'évacuation sanitaire, et couvrant 100 % du remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation, y compris pour l'évacuation sanitaire.

Le Conseil de Perfectionnement a donné son accord de principe à l'EIER, pour qu'un Comité ad hoc étudie la répartition du paiement de la prime d'assurance. En effet, la prime sera répartie d'une part entre les personnels souscrivant à l'assurance et d'autre part l'imputation sur la ligne budgétaire de l'Ecole, déjà existante, pour procéder aux remboursements directs des personnels. La répartition de la prime tiendra compte des exigences de l'Ecole et du souci d'amélioration des conditions actuelles de couverture médicale des personnels.

Les conditions exactes d'assurances, ainsi que les modalités de prise en charge des contributions entre les personnels et le budget de l'Ecole, seront présentées par la Direction de l'Ecole au Conseil d'Administration de 1993.

FICHE 3.4

THEME : LA FORMATION CONTINUE

DIAGNOSTIC SPECIFIQUE

- La Formation Continue des deux Ecoles est appréciée, voire très appréciée par les anciens stagiaires et, par les employeurs contactés lors de l'enquête dans les Etats.

Certaines Institutions nationales de formation souhaitent que les Ecoles puissent transférer leurs compétences, leurs savoir-faire de l'ingénierie comme de la pédagogie de la formation continue, vers leurs formateurs.

- A plus de 80 % les anciens stagiaires estiment que leur participation aux sessions leur a permis d'acquérir une plus grande efficacité technique et des savoir-faire directement applicables. Pour plus de 60 %, ils ajoutent, comme un acquis une plus grande efficacité organisationnelle.
- Près de la moitié des employeurs interrogés envisagent de confier la formation continue de leurs agents aux deux Ecoles.
- Plus de 90 % des anciens élèves souhaitent bénéficier de la formation continue des Ecoles.

De manière générale, les études récentes réalisées en Afrique montrent que la demande de formation continue va être multipliée par dix dans les années à venir, alors que les besoins en formation initiale, Ingénieurs et Techniciens Supérieurs à un degré moindre, vont stagner, voire régresser.

Ce que les Ecoles vont réaliser ensemble dans le domaine de la formation continue va être à court terme une des pierres angulaires de toute l'édification du Centre Régional de Compétences et un test déterminant de leur capacité à communiquer avec leur environnement :

- drainage de compétences internationales en amont,
- irrigation vers les opérateurs nationaux en aval.

OBJECTIFS VISES

Une taille critique , une reconnaissance du Centre Régional de Compétences en amont (international) et en aval (national), des économies d'échelle pour :

- *Assurer l'accompagnement professionnel des anciens élèves* des Ecoles en continuant leur formation eu égard aux exigences de leur situation professionnelle (aspects techniques et économiques) et en fonction de leur projet personnel de développement.

- *Répondre à la demande* en forte croissance :

* des Fonctions Publiques qui "dégraissent" leurs structures (besoins de reconversion de fonctionnaires), redéploient leurs effectifs et déplacent le centre de gravité de leurs compétences (pilotage d'unités privatisées exigeant de nouveaux comportements plus managériaux, projet de développement urbains et territoriaux, etc.),

* des collectivités locales qui doivent s'organiser, gérer et maintenir leur nouveau patrimoine,

* des unités nouvellement privatisées, ou en voie de privatisation, qui ont besoin de préparation technique, économique, managériale de leurs Cadres,

* des ONG qui sont impliquées en "phase pionnière" du développement,

* des opérateurs économiques et sociaux, tous secteurs confondus.

* des employeurs privés demandeurs de formations très pragmatiques pour améliorer la productivité de leurs Cadres,

* des Institutions nationales de formation qui n'ont pas la taille critique nécessaire pour monter un tel Centre mais qui souhaitent :

- accueillir des sessions délocalisées,
- dans une deuxième phase, les démultiplier,
- préparer leurs formateurs à l'ingénierie de la formation continue.

PROPOSITIONS

11. Que le Conseil d'Administration décide dès cette session de la création d'un "Centre de Formation Continue commun aux deux Ecoles.

12. Que le Conseil d'Administration mandate les Directeurs de l'EIER et de l'ETSHER pour qu'ils organisent une analyse du système de formation continue des deux Ecoles sous tous ses aspects et ses interrelations, et soient en mesure de proposer une organisation légère, efficace et fonctionnelle pour ce "Centre de formation Continue" (CFC) à la session de 1994 du Conseil de manière à ce que le premier exercice budgétaire du CFC puisse commencer en janvier 1995. La proposition devra préciser les modalités de fonctionnement et de gestion de l'organisation retenue.

Pour ce faire ils mettront tout en oeuvre de manière à valoriser les *deux* expériences acquises par les *deux* Ecoles, créer une synergie, et enrichir ces expériences internes de points de vue et d'expériences extérieures.

La concertation entre les deux Ecoles permettra de poursuivre le rapprochement en cours de manière à lever certaines des réticences persistantes et accélérer la convergence des deux approches.

La mission devra permettre de déboucher sur des propositions concrètes et complètes concernant toutes les modalités de gestion et les composantes organisationnelles de cette unité commune dont la structure.

Compte tenu du travail d'approche, et des contraintes inhérentes à la rentrée, il convient de situer cette mission en novembre-décembre 1993.

FICHE 3.5

THEME : PROJET INSTITUTIONNEL

DIAGNOSTIC SPECIFIQUE

- Les Ecoles doivent s'ouvrir sur leur environnement dans les 14 Etats membres. L'image étroite d'Ecoles formant des fonctionnaires pour les Fonctions Publiques doit s'élargir pour prendre en compte la diversification de la demande de compétences et lui donner des réponses adaptées.
- Les profonds changements qui transforment le paysage économique et social vont décupler les besoins en formation continue comme moyen privilégié d'ajustement des Cadres aux nouvelles exigences de l'emploi. Ils vont aussi multiplier les besoins en appui technologique des nouvelles collectivités et des organisations non gouvernementales.
- Les opérateurs économiques, le monde professionnel en général, ne sont pas assez impliqués dans la définition des profils de compétences des Cadres à former ni dans le choix et la mise en oeuvre des accompagnements professionnels comme les sessions de Formation Continue.
- La répartition des responsabilités, la définition des compétences, ne sont pas suffisamment précises dans le fonctionnement institutionnel actuel. Ceci peut conduire à des incohérences, à une dévalorisation des décideurs stratégiques, et à une démotivation des décideurs opérationnels.
- La concertation des bailleurs de fonds entre eux n'est pas encore suffisante pour optimiser la cohérence des appuis et simplifier la gestion des fonds.
- La concertation entre les bailleurs de fonds et le niveau stratégique de décision est lui quasiment inexistant.

OBJECTIFS VISES

- Clarification des domaines de compétences et des responsabilités aux différents niveaux : stratégiques, pilotage budgétaire et gestion, management des Ecoles.
- Construction d'un ensemble régional solidement organisé et rigoureusement géré qui puisse mobiliser durablement les financements internationaux de son développement et s'associer les compétences de ses ambitions régionales.
- Construction d'une nouvelle relation de partenariat dynamique et motivante avec les forces vives socio-économique des 14 Etats membres pour une participation efficace des Ecoles au développement de ces Etats.
- Construction d'un véritable interface de partenariat des Ecoles avec leur environnement économique.
- Revalorisation du rôle stratégique des Ministres.
- Renforcement de la motivation des ressources humaines des deux Ecoles,

Il faut revaloriser le rôle des Ministres puisqu'ils constituent un Conseil qui est l'organe suprême des deux Ecoles.

Leur domaine réservé est bien évidemment celui des décisions stratégiques et il importe qu'ils puissent consacrer tout leur temps à ces décisions dont découlent *toutes* les autres décisions. La fréquence de leur réunion stratégique est directement liée à cette revalorisation de leur rôle.

Le fait de réunir 14 Ministres tous les 3 ou 4 ans aurait beaucoup plus d'impact aux yeux de tous les partenaires et tous ceux qui oeuvrent dans les Ecoles, que d'attendre 3 à 4 séances consécutives de l'actuel Conseil d'Administration pour en sommer autant.

De manière à assurer la continuité du contrôle de gestion et des décisions budgétaires des Ecoles les Ministres désigneraient alors un Conseil d'Administration représentatif dont la fréquence serait annuelle.

Concernant les bailleurs de fonds, il est souhaitable qu'ils puissent renforcer leur concertation de partenaires financiers et le mot de "Club" a été très souvent repris tout au long du Conseil de Perfectionnement.

Ils ont souligné l'importance qu'ils accordent à ce que la souveraineté des Etats reste entière, leur appui financier n'ayant pas à interférer sur les décisions stratégiques de ces Etats. De ce fait ils ne pensent pas nécessaire qu'ils soient représentés dans les instances de décision

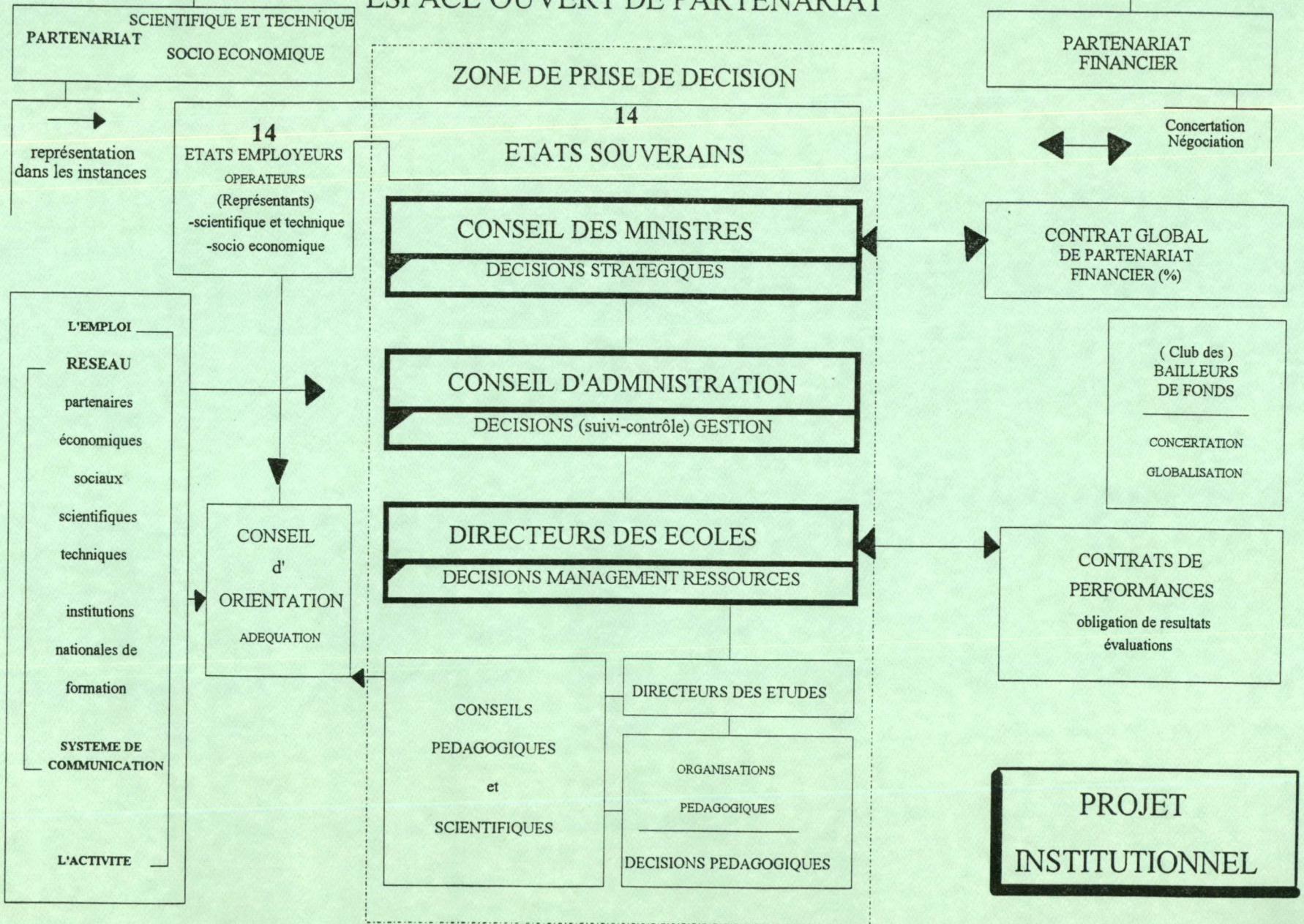
des Ecoles. Il leur semble préférable de présenter leur point de vue dans des réunions de concertation avec ces mêmes instances. Ces concertations pourraient déboucher :

- avec le Conseil des Ministres sur un plan global de financement des Ecoles pour permettre la mise en oeuvre de la stratégie décidée répartissant les contributions respectives Etats-Bailleurs de fonds.
- avec les Directions des Ecoles sur des constats pluriannuels, portant sur des objectifs d'activités et de performances.

PROPOSITION

- 13 Projet de statut des Ecoles en annexe de cette fiche

ESPACE OUVERT DE PARTENARIAT



PROJET INSTITUTIONNEL

ANNEXE

TITRE II. DE L'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION

**CHAPITRE I. DU CONSEIL DES MINISTRES, DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION ET DU CONSEIL D'ORIENTATION**

Article 3 :

Les Ecoles Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Équipement Rural et des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Équipement Rural sont placées sous l'autorité d'un Conseil des Ministres ; celui-ci est composé comme suit :

Membres avec voix délibératives

Les Ministres de tutelle ou leurs représentants dûment mandatés par leur Gouvernement. Chaque Etat membre dispose d'une voix.

Membres avec voix consultatives

- Les directeurs des deux Ecoles,
- Le président du Conseil d'Orientation,
- Un professeur de chacune des deux Ecoles,
- Un représentant des milieux professionnels employeurs,
- Un représentant des bailleurs de fonds,
- Un ancien élève de chacune des deux Ecoles résidant dans le pays où siège le Conseil d'Administration,
- Un représentant désigné par le Comité des élèves de chacune des deux Ecoles, de première année pour l'ETSHER et de deuxième année pour l'EIER,
- Un délégué du personnel de chaque Ecole.

Article 4 :

Le Conseil des Ministres peut en outre inviter à ses réunions, toute personne physique ou morale de son choix.

Article 5 :

Le Conseil des Ministres désigne, pour une période de trois ans non renouvelable, son Président et son Vice-Président auxquels il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs. Le Président représente officiellement les Ecoles.

Article 6 :

Le Conseil des Ministres se réunit en session ordinaire une fois tous les 3 ans, dans une ville d'un des Etats sur convocation du Président. Il peut se réunir en session extraordinaire à la demande de la moitié de ses membres ou sur convocation de son Président.

- Les délibérations du Conseil des Ministres sont valables si la moitié de ses membres est présente ou régulièrement représentée.

- Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième réunion a lieu dans un délai maximum d'un mois. Les délibérations de cette réunion sont valables quel que soit le nombre des Etats représentés.

- Les décisions du Conseil des Ministres sont prises à la majorité simple.

En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

Le secrétariat du Conseil des Ministres est assuré par les Directeurs des deux Ecoles.

Article 7 :

Le Conseil des Ministres est, dans le cadre du statut Inter-Etats des Ecoles, l'autorité responsable de la stratégie et des politiques suivies par les établissements en particulier :

- La stratégie d'appui au développement dans les Etats membres, notamment :

. La définition des "métiers cibles" des établissements,

. les objectifs généraux des formations engagées pour les 3 ans à venir,

. la périodicité de diffusion des formations définies,

. les modalités de diffusion des stages et séminaires de formation continue,

- les stratégies de développement des ressources humaines du "Groupe EIER - ETSHER" : politiques de recrutement, d'Africanisation, de formation continue des personnels en place (enseignants et non enseignants...),

- les stratégies de relations des établissements auprès des milieux professionnels des Etats membres et non-membres, notamment pour la promotion des Ecoles,

- l'insertion des diplômés dans le monde du travail, la diffusion de la recherche et de l'ingénierie pratiquées dans les Ecoles.

Le Conseil des Ministres statue sur les demandes d'adhésion ou de retrait des Etats.

Il adopte et modifie éventuellement les statuts des Ecoles.

Le Conseil des Ministres nomme les Directeurs des deux Ecoles, auxquels il peut déléguer une partie de ses pouvoirs et mettre fin à leur fonctions.

Article 8 :

Le Conseil des Ministres élit parmi un Conseil d'Administration qui assure pour les 3 années suivantes le contrôle de l'administration et de la gestion des deux Ecoles.

Article 9 :

Le Conseil d'Administration est l'organe exécutif de la stratégie et des politiques définies par le Conseil des Ministres.

Il est composé comme suit :

Membres avec voix délibératives

- Le Président du Conseil des Ministres,
- Quatre Ministres élus par le Conseil des Ministres, ou leurs représentants dûment mandatés,

Membres avec voix consultatives

- Les Directeurs des deux Ecoles,
- Deux représentants des milieux socio-professionnels employeurs,
- Un ou plusieurs représentants des bailleurs de

fonds,

- Un représentant des professeurs de chacune des deux Ecoles,
- Un représentant du Comité des Elèves de chacune des deux Ecoles, de première année pour l'ETSHER et de deuxième année pour l'EIER,
- Un délégué du personnel de chaque Ecole,
- Le commissaire au compte des deux Ecoles,

Le renouvellement des représentants des Etats se fera au 3/5 des membres tous les 3 ans par décision du Conseil des Ministres.

Le Président du Conseil d'Administration peut en outre inviter à ses travaux toute personne physique ou morale de son choix.

Le secrétariat du Conseil d'Administration est assuré par les Directeurs des deux Ecoles.

Article 10

Le Conseil d'Administration se réunit au moins une fois par an en session ordinaire. Il peut se réunir en session extraordinaire à la demande soit de son Président, soit de trois de ses membres, soit des deux Directeurs pour étudier tout problème qui lui serait posé dans l'application des stratégies définies.

Article 11 :

Le Conseil d'Administration :

- Approuve les comptes de l'exercice antérieur et arrête le budget de fonctionnement et d'investissement des Ecoles. Il établit la répartition des charges correspondantes entre les Etats et détermine les modalités matérielles et financière des divers services rendus par les Ecoles.

- Approuve les accords avec les différents organismes universitaires professionnels ou financiers, Inter-Etats ou nationaux,

- Suit et évalue périodiquement des contrats pluriannuels de performances passés entre les bailleurs de fonds et les Ecoles, définissant les objectifs à atteindre et les moyens nécessaires,

- Approuve les statuts des personnels des Ecoles?

- Approuve les règlements intérieurs des Ecoles,

- Arrête dans le cadre du plan de développement des Ecoles les propositions annuelles concernant l'organisation des enseignements et des créations de postes nécessaires,

- Décide des quotas d'élèves réservés à chaque Etat pour leur admission aux Ecoles,

- Crée et confère les diplômes sanctionnant les études conformément aux descriptions prévues par le présent statut,

- Statue en appel sur les mesures disciplinaires prises par les Conseils de Discipline.

Article 12

Le Conseil d'Orientation est la structure de concertation entre les Ecoles et le milieu professionnel utilisateur des diplômés formés et des services offerts par le pôle de compétences EIER-ETSHER.

Le Conseil d'Orientation comprend :

Président : - Un représentant des milieux professionnels employeurs nommé en séance,

Membres : - Les directeurs des deux Ecoles,
- Un représentant du personnel enseignant par Ecole désignés par le Conseil des Professeurs,
- Un représentant du CAMES,
- 4 représentants des milieux professionnels employeurs,
- 4 représentants des amicales ou associations d'anciens élèves,
- 2 personnalités choisies pour leurs compétences particulières en matière d'emploi, d'adéquation formation-emploi ou de prospection du marché du travail ou de développement,
- 1 représentant du Comité des Elèves en cours de scolarité par Ecole.

Ce Conseil se réunit au moins tous les 18 mois et chaque fois que les circonstances l'exigent sur convocation du Président du Conseil des Ministres ou sur demande des Directeurs des deux Ecoles

Le Président du Conseil des Ministres peut faire appel à toute personnalité ou organisme concerné par les formations dispensées dans les Ecoles.

Le Secrétariat du Conseil d'Orientation est assuré par les Directeur des deux Ecoles.

Article 13 :

Le Conseil d'Orientation propose toutes mesures permettant de faire évoluer le "Groupe EIER-ETSHER" vers plus d'efficacité dans l'appui au développement dans les Etats membres.

Il a pour vocation de mettre en rapport la formation avec l'emploi actuel ou potentiel.

CHAPITRE II. DE LA DIRECTION ET DE L'ORGANISATION DES DEUX ECOLES

Article 14

Chacune des deux Ecoles est dirigée par un Directeur éventuellement assisté d'un adjoint tous les deux nommés par le Conseil des Ministres.

Chaque Directeur est responsable de la bonne marche de l'Etablissement qu'il dirige tant sur le plan pédagogique que sur le plan administratif et financier.

Article 15 :

Il est institué pour chacune des deux Ecoles :

- Un Conseil Pédagogique et Scientifique,
- Un Conseil des Professeurs,
- Un Comité des élèves,
- Des Conseils de disciplines.

Article 16 :

Le Conseil Pédagogique et Scientifique est l'autorité responsable de la qualité pédagogique de l'établissement dans le cadre des directives générales données par le Conseil des Ministres.

- Il définit les grands axes de développement des méthodes pédagogiques.

- Il prépare l'ajustement des formations à l'évolution des profils de compétences et traduit ces ajustements en termes pédagogiques.

- Il établit des programmes permettant de répondre aux besoins du marché de l'emploi.

- Il oriente les actions de l'Ecole en matière de recherche et de prestations de service dans le sens d'un appui au développement.

La composition et la périodicité du Conseil Pédagogique et Scientifique sont fixées par le règlement intérieur.

Article 17

Le Conseil des Professeurs est responsable de l'application des programmes et méthodes définies par le Conseil Pédagogique et Scientifique.

Il est composé de tous les enseignants.

- Il applique la politique définie par les autorités responsables concernant les enseignements et activités d'appui à l'enseignement (recherche appliquée, ingénierie, formation continue). Il en assure l'évaluation.

- Il prend les décisions concernant la scolarité : recrutement des élèves, passage de classe, obtention du diplôme. Dans ce domaine, ses décisions sont souveraines

La périodicité du Conseil des Professeurs est fixée par le règlement intérieur de l'Ecole.

Article 18 :

Le Comité des élèves est l'organe de représentation des élèves auprès de toutes les autorités responsables de chaque Ecole. Il participe d'une manière active à la vie de l'Ecole. Il participe au Conseil des Ministres, au Conseil d'Administration et au Conseil de Perfectionnement par des représentants élus dans son sein.

Il organise avec la Direction de l'Etablissement la vie collective dans l'enceinte de l'Ecole. Il est le responsable de l'ensemble des activités extra-scolaires de l'Ecole et en assure la gestion. Il est responsable de la discipline dans les locaux collectifs.

La composition du Comité des Elèves est fixée par le règlement intérieur de même que les conditions de son renouvellement.

Article 18 bis :

Pour chaque catégorie de personnel, il existe un Conseil de discipline :

- Conseil de discipline pour les élèves,
- Conseil de discipline pour le personnel technique, administratif et de service,
- Conseil de discipline pour le personnel enseignant.

La composition et le fonctionnement des différents conseils de discipline sont définis par les règlements intérieurs ou statuts particuliers.

FICHE 3.6

THEME : STRUCTURES COMMUNES

DIAGNOSTIC SPECIFIQUE

Le paragraphe 2.5 a déjà posé un diagnostic global. (aspects organisationnels) sur ce point des structures communes. Les Ecoles connaissent un certain nombre d'exemples de mise en commun de moyens, parfois avec un troisième partenaire. L'expérience prouve que l'on est souvent obligé, pour fonctionner au quotidien, de simplifier un ensemble de procédures initiales trop lourdes. C'est le cas vécu de la CFPI.

Une structure commune ne doit pas consommer en lourdeur administrative ce qu'elle est supposée économiser par la synergie de la mise en commun de ses moyens. Elle doit, de manière très pragmatique, permettre une meilleure efficacité à moindre coût, conduire à de meilleures performances.

Le risque qui se dessine aujourd'hui n'est pas autant au niveau de chacune des structures à créer qu'au niveau de la multiplication de ces structures. En effet la volonté de mettre en commun peut, s'il n'y est pris garde, conduire à un "émiettement" donc à un éclatement, rendant ingérables ces microstructures trop nombreuses.

Le Conseil de Perfectionnement estime qu'il est bon de définir une démarche globale pour réussir toutes ces mises en commun de moyens, existants et à venir.

OBJECTIFS VISES

- Substituer la complémentarité à la concurrence.
- Optimiser la gestion des ressources pour réaliser des économies d'échelle.
- Trouver des solutions de gestion qui permettent une juste répartition à la fois des charges directes et indirectes, et des retombées au niveau des deux Ecoles (pédagogiques, financières, humaines).
- Constituer des masses critiques de moyens communs cohérentes, qui soient susceptibles d'entraîner la reconnaissance de compétence et d'efficacité à la fois des bailleurs de fonds et des opérateurs économiques.

PROPOSITION

14. Que le Conseil d'Administration mandate les Directeurs de l'EIER et de l'ETSHER pour organiser une analyse globale des moyens déjà mis ou à mettre en commun, ceci de manière à éviter la multiplication des structures autonomes mais aussi la création d'une troisième unité qui séparerait plus les Ecoles qu'elle ne les rapprocherait.

Cette analyse devra couvrir :

- * l'expérience du vécu des deux Ecoles en la matière pour faire ressortir les forces et les faiblesses de l'organisation et de la gestion de chaque cas (CFPI, CREPA, activités d'enseignement, de recherche, activités administratives),

- * les hypothèses de renforcement de moyens envisagées dans un avenir proche comme une cellule audiovisuelle, un service maintenance informatique, une cellule relations extérieures, un homme-ressource pour l'imprégnation socio-économique des formateurs et des enseignements, le renforcement des laboratoires en équipements et le fonctionnement actuel des ateliers, mais aussi réalisé pour le centre de Formation Continue.

L'analyse organisationnelle précisera dans chaque cas étudié les missions, établira une comparaison coûts-avantages de mise en commun, définira les moyens requis, existants ou à mobiliser, les ressources humaines nécessaires et proposera une organisation efficiente et souple : structure, mode de fonctionnement essentiels, modalités gestion financière et comptable, évolutions possibles, et enfin structure.

LISTE DES PARTICIPANTS
AU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT
DU 10 AU 14 MAI 1993

I. REPRESENTANTS DES ECOLES DANS LES ETATS MEMBRES

Monsieur OURDE OUSTA Aboubacar
Représentant le Président du conseil d'administration
Directeur des Ressources Humaines, de la Formation Rural
et des Programmes - Ministère de l'Agriculture
BP 624 N'DJAMENA (TCHAD)

Monsieur ZABRE Hado Paul
Conseiller Technique
Ministère de l'Eau
OUAGADOUGOU

Monsieur DIAKHATE Moctar
Conseiller Technique au Ministère délégué
chargé de l'Hydraulique - BP 4021
DAKAR (SENEGAL)

II. PERSONNES QUALIFIEES

Monsieur GBALOAN SERI
Directeur Général Adjoint de la SODECI
01 BP 1843 - ABIDJAN 01 (COTE D'IVOIRE)

Monsieur OLOUDE Bachir
Directeur Général de la Société d'Etudes Régionales
de l'Habitat et de l'Aménagement Urbain (SERHAU-BENIN)
BP 2338 - COTONOU (BENIN)

Monsieur Bernard NJONGA
Secrétaire Général du SAILD-CAMEROUN
BP 11955 - YAOUNDE (CAMEROUN)

Monsieur Daniel LOUDIERE
Directeur de l'ENGEES
1 Quai Koch - BP 1039
67070 STRASBOURG CEDEX (FRANCE)

Monsieur Denis SOULAT
Délégué Régional - SYLVESTRE Ingénierie-Formation
DRAF/SRFD 8 passage L. Levesque
44046 NANTES CEDEX 01 (FRANCE)

Monsieur Laurent KRAYENBUHL
IGE-EPFL - **LAUSANNE**

III. DIRECTIONS DES ECOLES

EIER :	Monsieur Michel GUINAUDEAU, Monsieur Babacar DIENG, Monsieur Jean-Paul LAPORTE	Directeur Directeur des Etudes Directeur Administratif et Financier
	Monsieur Francis DEGARDIN,	Directeur de la Recherche et de l'Ingénierie
ETSHER :	Monsieur Bernard CAVAILLE, Monsieur Jérôme DJEGUI, Monsieur Christian PASTOR,	Directeur Directeur des Etudes et de la Recherche Directeur Administratif et Financier

IV REPRESENTANTS DES PROFESSEURS, DES ANCIENS ELEVES ET DES ELEVES ACTUELS :

Monsieur Michel MARTIN
Représentant des enseignants de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur Eric Seydou TRAORE
Représentant des enseignants de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur Pierre FONKENELL
Représentant des enseignants de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur Alher Ihiya AWI
Représentant des enseignants de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur Idrissa NACRO
Représentant des anciens élèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur Daouda YEYE
Représentant des anciens élèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur Kouadio Paul KOUAME
Représentant des élèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur Rimpazandé SOULGA
Représentant des élèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur Hyacinthe TOUNG ONDO
Représentant des élèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur Emmanuel UGIRASE
Représentant des élèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

V. BAILLEURS DE FONDS

Monsieur Lucien COUSIN
Chef du Bureau de l'Enseignement Technique
et de la Formation Professionnelle
Ministère de la Coopération
57, boulevard des Invalides
75700 PARIS (FRANCE)

Monsieur Christian POFFET
Coordonnateur de la Coopération SUISSE
OUAGADOUGOU

Monsieur Hans LILLELUND
Représentant de la Coopération Danoise
OUAGADOUGOU

Monsieur le Représentant de l'Ambassadeur
du Royaume des Pays Bas
OUAGADOUGOU

VI. AUTRES PARTENAIRES

Monsieur le Secrétaire Général
du C A M E S
OUAGADOUGOU

Monsieur le Secrétaire Général
du CIEH
OUAGADOUGOU

Monsieur le Directeur
du CREPA
OUAGADOUGOU

Monsieur Georges PETIT
Consultant Systèmes Emploi Formation
3 rue de l'Etang
78150 ROCQUENCOURT - (FRANCE)

**CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT
10 AU 14 MAI 1993**

PROGRAMME DES ACTIVITES

LUNDI 10 MAI 1993 :

- 9H00 : EIER (Salle RAIBAUD), ouverture et présentation du programme
- 10H30 : Départ de l'EIER pour visite de l'ETSHER à KAMBOINSE
- 12H00 : Retour à OUAGADOUGOU
- 15H00 : Visite de l'EIER
- 16H00 : Présentation du Rapport d'Evaluation Organisation des groupes de travail.
- 18H00 : Fin des travaux

MARDI 11, MERCREDI 12, JEUDI 13 MAI 1993 :

- 8H00 à 12H00 :
15H00 à 17H00 :

Travail en groupes selon la méthodologie arrêtée le lundi après-midi.

THEMES A DEBATTRE

1. Aspects financiers
2. Aspects institutionnels
3. Relations Ecoles-Environnement
4. Aspects pédagogiques communs aux deux Ecoles
5. Aspects spécifiques à l'EIER
6. Aspects spécifiques à l'ETSHER
7. Recherche - Ingénierie - Formation Continue
8. Gestion des ressources humaines dans les Ecoles
9. Analyse des possibilités de structures communes EIER-ETSHER

17H00 à 18H00 : Synthèse des travaux de chaque journée

VENDREDI 14 MAI 1993

8H00 à 10H30 : Synthèse finale

10H30 à 12H00 : Présentation des résultats des travaux

Une séance particulière a eu lieu de 15H00 à 18H00 pour l'examen de question technique spécifiques.

GROUPES DE TRAVAIL

Travaux en groupes : 8H à 9H45 - 10h15 à 12H - 15H à 16H30

GROUPE A - SALLE RAIBAUD

- Monsieur OURDE OUSTA Aboubacar
Président du Conseil de Perfectionnement
Représentant le Président du Conseil d'Administration
Directeur des Ressources Humaines, de la Formation Rurale
et des Programmes - Ministère de l'Agriculture - **TCHAD**

- Monsieur OLOUDE Bachir
Directeur Général de la a Société d'Etudes Régionales
de l'Habitat et de l'Aménagement Urbain (SERHAU) - **BENIN**

- Monsieur Lucien COUSIN
Chef de Bureau de l'Enseignement Technique
et de la Formation Professionnelle
Ministère de la Coopération - **FRANCE**

- Monsieur NACRO
Représentant des anciens élèves de l'ETSHER - **OUAGADOUGOU**

- Monsieur BAMBARA
C A M E S - **BURKINA FASO**

- Monsieur toung ondo Hyacinthe
Représentant des élèves de l'ETSHER - **OUAGADOUGOU**

- Monsieur SOULGA Rimpazandé
Représentant des élèves de l'EIER - **OUAGADOUGOU**

- Monsieur MARTIN Michel
Représentant des enseignants de l'EIER - **OUAGADOUGOU**

Monsieur CAVAILLE Bernard
Directeur de l'ETSHER - **OUAGADOUGOU**

- Monsieur DIENG Babacar
Directeur des Etudes de l'EIER - **OUAGADOUGOU**

Travaux en groupes 8H à 9H45 - 10H15 à 12H - 15H à 16H30

GROUPE B - SALLE DE 3^e ANNEE

- Monsieur DIAKHATE Moctar
Conseiller Technique au Ministère délégué
chargé de l'Hydraulique - **SENEGAL**

- Monsieur GBALOAN SERI
Directeur Général Adjoint de la SODECI - **COTE D'IVOIRE**

- Monsieur LOUDIERE Daniel
Directeur de l'ENGEES - **FRANCE**

- Monsieur YEYE
Représentant des anciens élèves de l'EIER - **OUAGADOUGOU**

- Monsieur UGIRASE Emmanuel
Représentant des élèves de l'ETSHER

- Monsieur TRAORE Eric
Représentant des enseignants de l'EIER - **OUAGADOUGOU**

- Monsieur FONKENELL Pierre
Représentant des professeurs de l'ETSHER - **OUAGADOUGOU**

- Monsieur PASTOR Christian
Directeur Administratif et Financier de l'ETSHER - **OUAGADOUGOU**

- Monsieur GUINAUDEAU Michel
Directeur de l'EIER - **OUAGADOUGOU**

TRAVAUX EN GROUPES H8 à 9H45 - 10H15 à 12H - 15H à 16H30

GROUPE C - SALLE DE DESSIN

- Monsieur ZABRE Hado Paul
Représentant le Ministre de l'Etat siège
Ministère de l'Eau - OUAGADOUGOU

- Monsieur NJONGA Bernard
Secrétaire Général du SAILD - CAMEROUN - CAMEROUN

- Monsieur POFFET Christian
Coopération Suisse
OUAGADOUGOU

- Monsieur KRAYENBUHL Laurent
EPFL - SUISSE

- Monsieur Denis SOULAT
Délégué Régional - SYLVESTRE Ingénierie-Formation - FRANCE

- Monsieur KOUAME Kouadio Paul
Représentant des élèves de l'EIER - OUAGADOUGOU

- Monsieur AWI AZIher Ihiya
Représentant des enseignants de l'ETSHER - OUAGADOUGOU

- Monsieur DJEGUI Jérôme
Directeur des Etudes et de la Recherche à l'ETSHER
OUAGADOUGOU

- Monsieur Jean Paul LAPORTE
Directeur Administratif et Financier à l'EIER
OUAGADOUGOU

- Monsieur DEGARDIN Francis
Directeur de la Recherche et de l'Ingénierie à l'EIER

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

PROGRAMME DE TRAVAIL : 3 GROUPES DE 30 (A, B, C)

	8H	9H	10H	11H	12H	15H	16H	17H	18H
LUNDI 10		Ouverture Présentation Programme		Visite ETSHER		Visite EIER		SYNTHESE Evaluation Organisation du travail	
MARDI 11	1	P3		3		2		SYNTHESE thèmes 1,2 et 3 (1)	
	2			1		3			
	3			2		1			
MERCREDI 12	4			6		5		SYNTHESE thèmes 4, 5 et 6	
	5			4		6			
	6			5		4			
JEUDI 13	7			9		8		SYNTHESE thèmes 7, 8 et 9	
	8			7		9			
	9			8		7			
VENDREDI 14	SYNTHESE FINALE			Présentation Résultats		Mise au point technique des TEXTES en vue du Conseil d'Administration			

THEMES (4)

MARDI 11	1. Aspects financiers
	2. Aspects institutionnels
	3. Relations extérieures
MERCREDI 12	4. Aspects pédagogiques
	5. Spécificités EIER
	6. Spécificités ETSHER
JEUDI 13	7. Formation Continue, Recherche-Ingénierie
	8. Gestion Ressources Humaines
	9. Structures communes EIER-ETSHER

. 9. pilotes, un par thème, la "mémoire" des groupes P1, ...



E.I.E.R



E T S H E R

**PROJET DE STATUTS
AMENDE PAR LES EXPERTS
LORS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE JUILLET 1993 A N'DJAMENA**

**17 DECEMBRE 1993
OUAGADOUGOU**

PREAMBULE

La conférence des chefs d'Etats de l'OCAM des 20 au 23 janvier 1968, prenant en compte les travaux de la conférence des Ministres des Etats Africains et Malgaches des 19 au 21 septembre 1966 à Ouagadougou,

Conscient de l'urgente nécessité de former des ingénieurs et des Techniciens Supérieurs de haute qualité, capables de mettre en place d'une manière adaptée et au moindre coût les infrastructures et les équipements nécessaires à ce développement,

Soucieuse d'harmoniser la formation de ces ingénieurs et de ces techniciens supérieurs avec les systèmes éducatifs existant dans leurs Etats respectifs,

- Considérant la résolution N°2 de la conférence des Ministres concernés par la création du Conseil d'Administration de l'Ecole d'Ingénieurs de l'Equipement Rural, des 17, 18 et 20 décembre 1968 à Ouagadougou, BURKINA FASO, Ex Haute Volta,

- Considérant la résolution N°5 de la réunion du Conseil d'Administration de l'Ecole d'Ingénieurs de l'Equipement Rural des 4, 5, 6 juillet 1972 à Brazzaville, République Populaire du CONGO,

- Considérant que le Technicien Supérieur de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural constitue l'auxiliaire indispensable de l'Ingénieur de l'Equipement Rural,

- Considérant qu'une priorité doit être accordée à leur formation technique,

Décide la création d'un Etablissement d'enseignement supérieur à vocation interétatique spécialisé dans le domaine de formation d'ingénieurs aptes à promouvoir et à mettre en oeuvre les infrastructures nécessaires à la mise en valeur de l'espace rural et dénommé :

**ECOLE INTER-ETATS D'INGENIEURS
DE L'EQUIPEMENT RURAL
(EIER)**

et d'un Etablissement d'Enseignement Supérieur à vocation interétatique spécialisé dans le domaine de formation de Techniciens Supérieurs aptes à promouvoir et à mettre en oeuvre les infrastructures nécessaires à la mise en valeur de l'espace rural et dénommé :

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

TITRE I, DE L'IMPLANTATION

Article 1 :

L'Ecole Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement Rural est implantée à Ouagadougou (BURKINA FASO).

L'Ecole Inter-Etats des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural est implantée à Kamboinsé (BURKINA FASO).

Article 2 :

Le Gouvernement du Burkina Faso fait dotation aux deux Ecoles des terrains, des bâtiments et des dépendances qui constituent le patrimoine des Etablissements, quelle que soit l'origine des fonds ayant permis la construction des Ecoles. Ces biens sont immatriculés auprès de l'Administration Burkinabè des domaines au nom de l'Ecole Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement rural d'une part, de l'Ecole Inter-Etats des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural d'autre part.

TITRE II - DE L'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION

CHAPITRE I

DU CONSEIL DES MINISTRES, DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU CONSEIL D'ORIENTATION

Article 3 :

Les Ecoles Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement Rural et des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural sont placées sous l'autorité d'un Conseil des Ministres ; celui-ci est composé comme suit :

Membres avec voix délibératives

Les Ministres de tutelle ou leurs représentants dûment mandatés par leur Gouvernement. Chaque Etat membre dispose d'une voix.

Membres avec voix consultatives

- Un représentant de chacun des Ministres de tutelle des Ecoles,
- les Directeurs de deux Ecoles
- un professeur de chacune des deux Ecoles
- le commissaire aux comptes des deux Ecoles
- un ancien élève de chacune des deux Ecoles résidant dans le pays où siège le Conseil des Ministres.

- un représentant désigné par le comité des élèves de chacune des deux Ecoles, de première année pour l'ETSHER et de deuxième année pour l'EIER.
- Un délégué du personnel de chaque Ecole.

Observateurs

- un ou plusieurs représentants des bailleurs de fonds

Article 4

Le Conseil des Ministres peut en outre inviter à ses réunions, toute personne physique ou morale de son choix.

Article 5

Le Conseil des Ministres désigne, pour une période de trois ans éventuellement renouvelable une fois, son Président et son Vice-Président auxquels il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs. Le Président représente officiellement les Ecoles.

Article 6

Le Conseil des Ministres se réunit en session ordinaire une fois tous les trois ans, sur convocation de son Président ou en session extraordinaire à la demande de la moitié de ses membres ou sur convocation de son Président.

- Les délibérations du Conseil des Ministres sont valables si la moitié de ses membres est présente ou régulièrement représentée.

- Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième réunion a lieu dans un délai maximum d'un mois. Les délibérations de cette réunion sont valables quel que soit le nombre des Etats représentés.

- Les décisions du Conseil des Ministres sont prises à la majorité simple.

En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

Le Secrétariat du Conseil des Ministres est assuré par les Directeurs des deux Ecoles.

Article 7 :

Le Conseil des Ministres est l'autorité responsable de la stratégie et des politiques suivies

- La stratégie d'appui au développement dans les Etats membres, notamment ;

- La définition des "métiers cibles" des établissements,

- Les objectifs généraux des formations engagées pour les trois ans à venir,

- La périodicité de diffusion des stages et séminaires de formation continue.

- les stratégies de développement des ressources humaines du "Groupe EIER-ETSHER" : politiques de recrutement, d'Africanisation, de formation continue des personnels en place (enseignants et non enseignants...),

- les stratégies de relations des établissements auprès des milieux professionnels des Etats membres et non-membres, notamment pour la promotion des Ecoles,

- l'insertion des diplômés dans le monde du travail, la diffusion de la recherche et de l'ingénierie pratiquées dans les Ecoles.

Le Conseil des Ministres statue sur les demandes d'adhésion ou de retrait des Etats.

Il adopte et modifie éventuellement les statuts des Ecoles.

Le Conseil des Ministres ou en cas de besoin son Président nomme les Directeurs des deux Ecoles, auxquels il peut déléguer une partie de ses pouvoirs et mettre fin à leurs fonctions.

Article 8 :

Le Conseil des Ministres élit un Conseil d'Administration qui assure pour les trois années suivantes le contrôle de l'Administration et de la gestion des deux Ecoles.

Article 9 :

Le Conseil d'Administration est l'organe exécutif de la stratégie et des politiques définit par le conseil des Ministres.

Il est composé comme suit :

- membre avec voix délibératives

- Le Président du conseil des Ministres ou son Vice Président

- quatre représentants des Etats élus par le conseil des Ministres, ou leurs représentants dûment mandatés,

- membres avec voix consultatives

- Les Directeurs des deux Ecoles,
- Deux représentants des milieux socio-professionnels employeurs,
- Un ou plusieurs représentants des bailleurs de fonds,
- Un représentant des professeurs de chacune des deux Ecoles,
- Un représentant du comité des élèves de chacune des deux Ecoles, de première année pour l'ETSHER et de deuxième année pour l'EIER
- Un délégué du personnel de chaque Ecole,
- Le Commissaire aux comptes des deux Ecoles.

Le renouvellement des représentants des Etats se fera au 3/5 des membres tous les trois ans par décision du Conseil des Ministres.

Le président du Conseil d'Administration peut en outre inviter à ses travaux toute personne physique ou morale de son choix.

Le Secrétariat du Conseil d'Administration est assuré par les Directeurs des deux Ecoles.

Article 10

Le Conseil d'Administration :

- Approuve les comptes de l'exercice antérieur et arrête le budget de fonctionnement et d'investissement des Ecoles.

Il établit la répartition des charges correspondantes entre les Etats et détermine les modalités matérielles et financière des divers services rendus par les Ecoles.

- Approuve les accords avec les différents organismes universitaires professionnels ou financiers, Inter-Etats ou nationaux,

- Suit et évalue périodiquement des contrats pluriannuels de performances passés entre les bailleurs de fonds et les Ecoles, définissant les objectifs à atteindre et les moyens nécessaires,

- Approuve les statuts des personnels des Ecoles,
- Approuve les règlements intérieurs des Ecoles,
- Prend connaissance des résultats scolaires.

- Arrête dans le cadre du plan de développement des Ecoles les propositions annuelles concernant l'organisation des enseignements et des créations de postes nécessaires,

- Décide des quotas d'élèves réservés à chaque Etat pour leur admission aux Ecoles,

- Crée et confère les diplômes sanctionnant les études conformément aux descriptions prévues par le présent statut.

- Statut en appel sur les mesures disciplinaires prises par les Conseils de discipline.

Article 12

Le Conseil d'orientation est la structure de concertation entre les Ecoles et le milieu professionnel utilisateur des diplômés formés et des services offerts par le pôle de compétences EIER-ETSHER.

Le Conseil d'orientation comprend :

Président : - Un représentant des milieux professionnels employeurs nommé en séance,

Membres : - Les directeurs des deux Ecoles,

- Un représentant du personnel enseignant par Ecole désigné par le Conseil des Professeurs,
- Un représentant du CAMES,
- Un représentant du CIEH,
- Cinq représentants des milieux professionnels employeurs, dont le Président,
- Quatre représentants des amicales ou associations d'anciens élèves,
- Deux personnalités choisies pour leurs compétences particulières en matière d'emploi, d'adéquation formation-emploi ou de prospection du marché du travail ou de développement,
- Un représentant du comité des élèves en cours de scolarité par Ecole.

Ce Conseil se réunit au moins tous les 18 mois et chaque fois que les circonstances l'exigent sur convocation du Président du Conseil des Ministres ou sur demande des Directeurs des deux Ecoles.

Le Président du Conseil des Ministres peut faire appel à toute personnalité ou organisme concerné par les formations dispensées dans les Ecoles.

Le Secrétariat du Conseil d'Orientation est assuré par les Directeurs des deux Ecoles.

Article 13

Le Conseil d'Orientation propose toutes mesures permettant de faire évoluer le "Groupe EIER-ETSHER" vers plus d'efficacité dans l'appui au développement dans les Etats membres.

Il a pour vocation de mettre en rapport la formation avec l'emploi actuel ou potentiel.

CHAPITRE II

DE LA DIRECTION ET DE L'ORGANISATION DES DEUX ECOLES

Article 14

Chacune des deux Ecoles est dirigée par un Directeur nommé par le Conseil des Ministres ou en cas de besoin, par son Président.

Chaque Directeur est responsable de la bonne marche de l'Etablissement qu'il dirige tant sur le plan pédagogique que le plan administratif et financier.

Article 15

Il est institué pour chacune des deux Ecoles :

- un Conseil Pédagogique et Scientifique,
- un Conseil des Professeurs,
- un Comité des Elèves,
- des Conseils de discipline.

Article 16

Le Conseil Pédagogique et Scientifique est l'autorité responsable de la qualité pédagogique de l'établissement dans le cadre des directives générales données par le Conseil des Ministres.

- il définit les grands axes de développement des méthodes pédagogiques,

-il prépare l'ajustement des formations à l'évolution des profils de compétences et traduit ces ajustements en termes pédagogiques.

- il établit des programmes permettant de répondre aux besoins du marché de l'emploi,

- il oriente les actions de l'Ecole en matière de recherche et de prestations de service dans le sens d'un appui au développement.

La composition et la périodicité du conseil pédagogique et scientifique sont fixées par le règlement intérieur.

Article 17

Le Conseil des Professeurs est responsable de l'application des programmes et méthodes définies par le Conseil Pédagogique et Scientifique.

Il est composé de tous les enseignants.

- il applique la politique définie par les autorités responsables concernant les enseignements et activités d'appui à l'enseignement (recherche appliquée, ingénierie, formation continue). Il en assure l'évaluation.

- Il prend les décisions concernant la scolarité ; recrutement des élèves, passage de classe, obtention du diplôme. Dans ce domaines, ses décisions sont souveraines.

Article 18

Le Comité des élèves est l'organe de représentation des élèves auprès de toutes les autorités responsables de chaque Ecole. Il participe d'une manière active à la vie de l'Ecole. Il participe au Conseil des Ministres, au Conseil d'Administration et au Conseil d'Orientation par un représentant élu en son sein.

Il organise avec la Direction de l'établissement la vie collective dans l'enceinte de l'Ecole. Il est le responsable de l'ensemble des activités extra-scolaires de l'Ecole et en assure la gestion. Il est responsable de la discipline dans les locaux collectifs.

La composition du Comité des Elèves est fixée par le règlement intérieur de même que les conditions de son renouvellement.

Article 19

Pour chaque catégorie de personnel, il existe un Conseil de discipline :

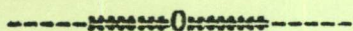
- Conseil de discipline pour les élèves,
- Conseil de discipline pour le personnel technique, administratif et de service,
- Conseil de discipline pour le personnel enseignant.

La commission et le fonctionnement des différents conseils de discipline sont définis par les règlements intérieurs ou statuts particuliers.



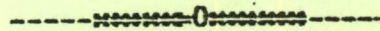
**ECOLE INTER-ETATS D'INGENIEURS
DE L'EQUIPEMENT RURAL**

03 BP. 7023 - OUAGADOUGOU 03



**ECOLE INTER-ETATS DES TECHNICIENS
SUPERIEURS DE L'HYDRAULIQUE
ET DE L'EQUIPEMENT RURAL**

01 BP. 594 - OUAGADOUGOU 01



STATUTS DES ECOLES INTER-ETATS

**adoptés par la dix huitième réunion du
Conseil d'Administration des Ecoles**

1 - 6 juillet 1985

amendés par le Conseil d'Administration des 10 - 11 juillet 1989.

P R E A M B U L E

La Conférence des Chefs d'Etats de l'OCAM des 20 au 23 Janvier 1968, prenant en compte les travaux de la Conférence des Ministres des Etats Africains et Malgaches des 19 au 21 Septembre 1966 à OUAGADOUGOU,

Consciente de l'urgente nécessité de former des Ingénieurs et des Techniciens Supérieurs de haute qualité, capables de mettre en place d'une manière adaptée et au moindre coût les infrastructures et les équipements nécessaires à ce Développement,

Soucieuse d'harmoniser la formation de ces ingénieurs et de ces techniciens supérieurs avec les systèmes éducatifs existant dans leurs Etats respectifs,

- Considérant la résolution n°2 de la conférence des Ministres concernés par la création du Conseil d'Administration de l'Ecole d'Ingénieurs de l'Equipement Rural, des 17, 18 et 20 Décembre 1968 à OUAGADOUGOU, BURKINA FASO, EX HAUTE VOLTA,

- Considérant la résolution n°5 de la réunion du Conseil d'Administration de l'Ecole d'Ingénieurs de l'Equipement Rural des 4, 5, 6 juillet 1972 à BRAZZAVILLE, République Populaire du CONGO,

- Considérant que le Technicien Supérieur de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural constitue l'auxiliaire indispensable de l'Ingénieur de l'Equipement Rural,

- Considérant qu'une priorité doit être accordée à leur formation technique,

Décide la création d'un Etablissement d'Enseignement Supérieur à vocation interétatique spécialisé dans le domaine de formation d'Ingénieurs aptes à promouvoir et à mettre en oeuvre les infrastructures nécessaires à la mise en valeur de l'espace rural et dénommé :

ECOLE INTER-ETATS D'INGENIEURS
DE L'EQUIPEMENT RURAL
(E.I.E.R.)

et d'un Etablissement d'Enseignement Supérieur à vocation interétatique spécialisé dans le domaine de formation de Techniciens Supérieurs aptes à promouvoir et à mettre en oeuvre les infrastructures nécessaires à la mise en valeur de l'espace rural et dénommé :

ECOLE INTER-ETATS DES TECHNICIENS
SUPERIEURS DE L'HYDRAULIQUE ET
DE L'EQUIPEMENT RURAL
(E.T.S.H.E.R.)

TITRE I. DE L'IMPLANTATION

Article 1 :

L'Ecole Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement Rural est implantée à OUAGADOUGOU (BURKINA FASO).

L'Ecole Inter-Etats des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural est implantée à KAMBOINSE (BURKINA FASO).

Article 2 :

Le Gouvernement du Burkina Faso fait dotation aux deux Ecoles des terrains, des bâtiments et des dépendances qui constituent le patrimoine des Etablissements, quelle que soit l'origine des fonds ayant permis la construction des Ecoles. Ces biens sont immatriculés auprès de l'Administration Burkinabè des Domaines au nom de l'Ecole Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement Rural d'une part, de l'Ecole Inter-Etats des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural d'autre part.

TITRE II. DE L'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION

CHAPITRE I. DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 3 :

Les Ecoles Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement Rural et des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural sont placées sous l'autorité d'un Conseil d'Administration ; celui-ci est composé comme suit :

Membres avec voix délibératives

Les Ministres de tutelle ou leurs représentants dûment mandatés par leur Gouvernement. Chaque Etat membre dispose d'une voix.

Membres avec voix consultatives

- Un représentant de chacun des Ministres de tutelle des Ecoles.
- Les Directeurs des deux Ecoles
- Un professeur de chacune des deux Ecoles
- Le Commissaire aux comptes des deux Ecoles
- Un ancien élève de chacune des deux Ecoles résidant dans le pays où siège le Conseil d'Administration.
- Un représentant désigné par le Comité des élèves de chacune des deux Ecoles, de première année pour l'ETSHER et de deuxième année pour l'EIER.
- Un délégué du personnel de chaque Ecole

Article 4 :

Le Conseil d'Administration peut en outre inviter à ses réunions, toute personne physique ou morale de son choix.

Article 5 :

Le Conseil d'Administration désigne, pour une période de deux ans renouvelables une fois, son Président auquel il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs. Le Président représente officiellement les Ecoles.

Article 6 :

Le Conseil d'Administration se réunit en session ordinaire une fois par an sur convocation de son Président ou en session extraordinaire à la demande de la moitié de ses membres.

- Les délibérations du Conseil d'Administration sont valables si la moitié de ses membres est présente ou régulièrement mandatée.

- Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième réunion a lieu dans un délai maximum d'un mois. Les délibérations de cette réunion sont valables quel que soit le nombre des Etats représentés.

- Les décisions du Conseil d'Administration sont prises à la majorité simple.

En cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

Le secrétariat du Conseil d'Administration est assuré par les directeurs des deux Ecoles.

Article 7 :

Le Conseil d'Administration est, dans le cadre du statut Inter-Etats des Ecoles, garant de la qualité des formations dispensées ainsi que des diplômes sanctionnant la fin des études.

- Il statue sur les demandes d'adhésion ou de retrait des Etats.

- Il adopte et modifie éventuellement les statuts et les règlements intérieurs des Ecoles.

- Il décide des quotas d'élèves réservés à chaque Etat pour leur admission aux Ecoles.

- Il approuve les comptes de l'exercice antérieur et arrête le budget de fonctionnement des Ecoles. Il établit la répartition des charges correspondantes entre les Etats et détermine les modalités matérielles et financières des stages de perfectionnement et des divers services rendus par les Ecoles.

- Il passe les accords avec les différents organismes universitaires ou professionnels, inter-états africains ou internationaux.

Il fixe les modalités d'intervention des Ecoles sous forme d'assistance technique auprès des différents Etats membres du Conseil.

- Il prend connaissance des résultats scolaires fournis par les Conseils des Professeurs et arrête les passages en année supérieure.

- Il crée et confère les diplômes sanctionnant les études conformément aux dispositions prévues par le présent statut.

- Il statue en appel sur les mesures disciplinaires arrêtées par les Conseils de Discipline.

- Il arrête, dans le cadre du plan de développement des établissements les propositions annuelles concernant l'organisation des enseignements et les créations de postes nécessaires.

- Il nomme les Directeurs des deux Ecoles auxquels il peut déléguer une partie de ses pouvoirs et met fin à leurs fonctions.

Article 8 :

Sauf décision contraire du Président , les travaux du Conseil d'Administration sont précédés d'une réunion des Experts chargés de faire des propositions au Conseil d'Administration. Un représentant de chacun des Ministres de tutelle participe à cette réunion à raison d'une voix par Etat.

Article 9 :

Assistent de droit avec voix consultative aux travaux des Experts :

- Les Directeurs des deux Ecoles
- Un professeur de chacune des deux Ecoles, désigné par le Conseil des professeurs.
- Un ancien élève de chacune des deux Ecoles ressortissant du pays où siège le Conseil d'Administration.
- Un représentant désigné par le Comité des Elèves de chacune des deux Ecoles, de première année pour l'ETSHER et de deuxième année pour l'EIER .
- Un délégué du personnel de chaque Ecole
- Le Commissaire aux comptes des deux Ecoles.

La réunion des Experts peut en outre inviter à ses travaux toute personne physique ou morale de son choix.

**CHAPITRE II. DE LA DIRECTION ET DE L'ORGANISATION
DES DEUX ECOLES**

Article 10 :

Chacune des deux Ecoles est dirigée par un Directeur éventuellement assisté d'un adjoint tous les deux nommés par le Conseil d'Administration.

Chaque Directeur est responsable de la bonne marche de l'Etablissement qu'il dirige tant sur le plan pédagogique que sur le plan administratif et financier.

Article 11 :

- Il est institué pour les deux Ecoles :
- Un Conseil de Perfectionnement commun
 - Un Conseil des professeurs
 - Un Comité des élèves
 - Des Conseils de discipline.

Article 12 :

Le Conseil de Perfectionnement fait toutes suggestions de caractère pédagogique notamment en ce qui concerne les conditions de recrutement et d'admission, les aménagements des programmes, les modifications d'orientation des formations données, l'organisation des enseignements et les règlements intérieurs des Ecoles, il traite des questions relatives aux corps enseignants et de toute autre question dont il est saisi par le Conseil d'Administration.

Article 13 :

Le Conseil de perfectionnement comprend :

Président : - Le Représentant du Président du Conseil d'Administration

Membres : - Un représentant de l'Etat siège des Ecoles
 - Les Directeurs des deux Ecoles
 - Deux représentants du personnel enseignants par Ecole désignés par le Conseil de professeurs.
 - Un représentant du CAMES
 - Six personnalités intéressées par les différentes formations dispensées dans les Ecoles, désignées par le Président du Conseil d'Administration en fonction de leur compétence et si possible ressortissants de différents Etats membres de l'EIER et de l'ETSHER.
 - Deux représentants du Comité des élèves en cours de scolarité par Ecole.
 - Un ancien élève de chacune des deux Ecoles.

Le Conseil peut faire appel à toute personnalité ou organisme concerné par les formations dispensées dans les Ecoles.

Ce Conseil se réunit chaque fois que les circonstances l'exigent sur convocation du Président du Conseil d'Administration.

Le Secrétariat du Conseil de Perfectionnement est assuré par les Directeurs des deux Ecoles.

Article 14 :

Le Conseil des Professeurs de chacune des deux Ecoles chacun en ce qui le concerne, délibère sur les résultats scolaires de chacun des élèves, et établit en fin d'année la liste de classement. IL participe aux activités du Centre de documentation de l'Ecole.

Article 15 :

Le Conseil des Professeurs présidé par le Directeur de l'Ecole comprend l'ensemble du personnel enseignant permanent de l'Ecole et dans la mesure du possible deux représentants du personnel enseignant vacataire

Article 16 :

Pour chaque catégorie de personnel, il existe un Conseil de discipline :

- Conseil de discipline pour les élèves
- Conseil de discipline pour le personnel technique, administratif et de service.
- Conseil de discipline pour le personnel enseignant.

Article 17 :

La composition et le fonctionnement des différents Conseils de discipline sont définis par des règlements intérieurs ou statuts particuliers.

Article 18 :

Le comité des élèves de chacune, des deux Ecoles participe chacun en ce qui le concerne d'une manière active à la vie de l'Ecole. Il assiste le Conseil de Perfectionnement pour l'adaptation éventuelle du règlement intérieur et de l'enseignement. Il participe au Conseil d'Administration.

Il organise avec la Direction de l'Etablissement la vie collective dans l'enceinte de l'Ecole. Il est le responsable de l'ensemble des activités extra-scolaires de l'Ecole et en assure la gestion. Il élit deux représentants au Conseil de Perfectionnement. Il élit un représentant au Conseil d'Administration. Il est responsable de la discipline dans les locaux collectifs.

Le Comité des Elèves est composé de six membres.

TITRE III. DE LA GESTION FINANCIERE**Article 19 :**

Les deux Ecoles EIER et ETSHER sont dotées de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Article 20 :

Le budget de fonctionnement des Ecoles est pris en charge par les Etats membres qui versent directement leur participation à chacun des Etablissements, conformément aux règles de la répartition arrêtées par les Etats membres.

Article 21 :

Le Conseil d'Administration peut solliciter toutes assistances extérieures dans le cadre des accords existant entre les Etats membres et des instances bi ou multilatérales

Article 22 :

La comptabilité de deux Ecoles est tenue dans les formes propres à la comptabilité commerciale, et ce conformément aux dispositions d'un plan comptable approuvé par le Conseil d'Administration.

Le plan comptable comporte la liste des comptes et précise le fonctionnement de chacun d'eux.

Le Directeur de chaque Ecole tient la comptabilité de son Etablissement conformément au plan comptable. Le Directeur peut, avec l'avis du commissaire aux comptes, apporter à la liste des comptes, les modifications exigées par les besoins de l'exploitation. Il en rend compte au Conseil d'Administration.

Le compte financier est soumis par le Directeur au Conseil d'Administration qui entend le commissaire aux comptes.

Article 23 :

Le contrôle de gestion du Directeur est assuré par un commissaire aux comptes nommé par arrêté du Ministre du budget du Burkina Faso.

Il dispose d'un pouvoir de contrôle permanent sur la régularité de la gestion du Directeur.

Il peut vérifier à tout moment les livres, la comptabilité et tous documents utiles.

Il assiste avec voix consultative aux séances du Conseil d'Administration.

Il adresse au Conseil d'Administration, un rapport annuel sur la gestion de l'Etablissement, et cela sans préjudice des rapports périodiques ou spéciaux.

Article 24 : Les honoraires du Commissaire aux comptes sont fixés par le Conseil d'Administration.

TITRE IV. DU PERSONNEL

Article 25 :

Les personnels des deux Ecoles se répartissent en :

- personnel enseignant
- personnel technique, administratif et de service.

Article 26 :

Le personnel enseignant comprend :

- les enseignants permanents :

Ce personnel permanent peut être universitaire, ingénieur ou technicien supérieur spécialisé dans les techniques de l'équipement rural. Il participe de plein droit au Conseil des Professeurs. Il dispose de deux représentants auprès du Conseil de Perfectionnement.

Après avoir reçu l'avis du Conseil d'Administration, ce personnel peut participer, au titre de l'Etablissement à des études pour le compte des Etats africains membres du Conseil d'Administration.

- Les enseignants vacataires :

Ce personnel peut être sollicité dans les milieux universitaires ou professionnels. Deux représentants de ce personnel participent dans la mesure du possible au Conseil des Professeurs.

Article 27 :

Chaque Ecole est dotée d'un statut particulier pour son personnel enseignant.

Les deux Ecoles sont dotées d'un statut commun du personnel technique, administratif et de service.

TITRE V. DE LA SCOLARITE

CHAPITRE I. DE L'ORGANISATION DES ETUDES

Article 28 :

L'Ecole Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement Rural a pour objet de former des Ingénieurs de l'Equipement Rural.

La durée de la formation d'un Ingénieur de l'Équipement Rural est de 5 ans après le baccalauréat.

L'École Inter-États des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Équipement Rural a pour objet de former des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Équipement Rural. La durée de la formation est de deux ans après le baccalauréat.

Article 29 :

Les Ecoles contribuent à la formation permanente et au perfectionnement des Ingénieurs et Techniciens concernés par l'aménagement de l'espace rural en vue d'assurer la mise à jour et l'amélioration de leurs connaissances.

Elles ont par ailleurs pour mission de dispenser une formation complémentaire aux élèves de certains autres établissements dans les conditions fixées par les accords qui peuvent être conclus entre le Conseil d'Administration des Ecoles et d'autres établissements.

Article 30 :

En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, les Ecoles constituent des foyers de recherche, de documentation et de diffusion de la science et de la technique. Elles ont la possibilité d'apporter une assistance technique aux États participant à leurs activités sous forme de missions, de consultations et d'études.

En tant qu'établissement d'enseignement supérieur spécialisés inter-états, elles se tiennent en liaison étroite avec les Instituts de Recherches, les Sociétés d'intervention, les Universités Africaines et Étrangères, les organismes inter-États africains ou Internationaux, de façon à adapter d'une manière permanente leurs enseignements. Elles peuvent participer à des études et travaux menés en collaboration avec ces divers organismes.

CHAPITRE II. DES CONDITIONS D'ADMISSION

Article 31 :

Les deux Ecoles sont ouvertes aux candidats des deux sexes.

Article 32 :

L'admission dans chacune des deux Ecoles s'effectue :

- Soit par concours direct,
- Soit par concours professionnel,
- Soit sur titre.

Article 33 :

Le nombre de places offertes chaque année est fixé par le Conseil d'Administration.

Article 34 :

Le concours direct est ouvert :

- pour l'EIER à tous les candidats justifiant d'un niveau universitaire équivalent à deux années de Mathématiques-Physiques ou Physique-Chimie après baccalauréat; l'âge limite est de 26 ans au plus
- pour l'ETSHER à tous les élèves de niveau terminale C, D, E, F. Ils ne sont déclarés admis que sous réserve de l'obtention du baccalauréat; l'âge limite est de 25 ans au plus.

Article 35 :

Le concours professionnel est ouvert :

- pour l'EIER à tous les techniciens supérieurs de l'Hydraulique et/ou de l'Equipement Rural, justifiant d'au moins deux années d'expérience professionnelle; l'âge limite est de 40 ans au plus.

pour l'ETSHER à tous les techniciens évoluant dans le domaine de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural ayant au moins trois années d'expérience professionnelle ;
l'âge limite est de 40 ans au plus.

Article 36 :

L'admission sur titre peut être prononcée :

- à l'EIER pour les candidats titulaires d'un diplôme universitaire du niveau BAC + 3 années au moins en Mathématiques-Physiques ou Physique-Chimie ou du niveau BAC + 2 années avec mention AB au moins; l'âge limite est de 26 ans au plus.
- à l'ETSHER pour les titulaires de BAC C, D, E, F, avec au moins mention assez bien ou 1ère année d'enseignement supérieur scientifique réussie; l'âge limite est de 25 ans au plus.

Article 37 :

Chaque Etat soumet à la Direction de l'Etablissement concerné, les candidatures qu'il a retenues.

Article 38 :

Les concours d'entrée à l'EIER et à l'ETSHER sont ouverts chaque année au niveau de chaque Etat. Ils portent sur les mêmes épreuves pour chaque Ecole et pour tous les Etats.

Article 39 :

Aucune candidature individuelle ne peut être retenue. Toutes les candidatures sont proposées par les Etats membres.

CHAPITRE III. DU STATUT DES ELEVES**Article 40 :**

Le régime de l'EIER et de l'ETSHER est l'internat.

Article 41 :

Un règlement intérieur dans chaque Ecole fixe les droits et devoirs des élèves.

CHAPITRE IV. DU REGIME DES ETUDES**Article 42 :**

Durant leur scolarité, les élèves de l'EIER et de l'ETSHER reçoivent un enseignement théorique et pratique poursuivant un objectif de formation professionnelle.

Article 43 :

Les cinq années de formation de l'Ingénieur de l'EIER se répartissent en deux années de formation générale en Mathématiques-Physique ou Physique-Chimie dans les établissements d'Enseignement Supérieur et trois années de formation donnée par l'EIER.

Article 44 :

La première année de l'EIER consolide et complète la formation scientifique et technique générale. A la fin de la première année de l'EIER, une moyenne de 11/20 est exigée. Aucun redoublement en première année de l'EIER n'est admis sauf dérogation spéciale du Conseil d'Administration après proposition du Conseil des Professeurs

Article 45 :

A la fin de la deuxième année de l'EIER, une moyenne de 12/20 est exigée pour le passage en troisième année. L'élève ayant obtenu une moyenne inférieure à 12/20 mais supérieure ou égale à 10/20 peut, après examen de son dossier et des propositions du Conseil des Professeurs être autorisé à redoubler la deuxième année, Par le Conseil d'Administration.

A la fin de la troisième année de l'EIER, une moyenne de 12/20 est exigée. L'élève ayant obtenu une moyenne inférieure à 12/20, mais supérieure ou égale à 10/20 peut, après examen de son dossier et des propositions du Conseil des Professeurs, être autorisé à redoubler la troisième année par le Conseil d'Administration.

Article 46 :

Les deux années de formation de l'ETSHER sont intégralement assurées par cet établissement.

Article 47 :

Le passage de la première à la deuxième année de l'ETSHER exige l'obtention d'une moyenne supérieure ou égale à 11/20. L'élève qui a obtenu une moyenne de fin d'année inférieure à 11/20, mais supérieure ou égale à 10/20 peut, après examen de son dossier et des propositions du Conseil des Professeurs, être autorisé à redoubler la première année par le Conseil d'Administration.

A la fin de la deuxième année de l'ETSHER, une moyenne annuelle de 12/20 est exigée. L'élève qui a obtenu une moyenne inférieure à 12/20, mais supérieure ou égale à 10/20 peut, après examen de son dossier et des propositions du Conseil des Professeurs, être autorisé à redoubler sa deuxième année par le Conseil d'Administration.

Article 48 :

Aucun élève des deux Ecoles n'est autorisé à redoubler plus d'une fois au cours de sa formation.

CHAPITRE V. DE LA SANCTION DES ETUDES**Article 49 :**

Les élèves reçoivent :

- Le Diplôme d'Ingénieur de l'Equipement Rural pour les élèves de l'EIER ayant obtenu une moyenne au moins égale à 12/20 en troisième année.

- Le Diplôme de Technicien Supérieur de l'Hydraulique et de l'Équipement Rural pour les élèves de deuxième année de l'ETSHER ayant obtenu une moyenne au moins égale à 12/20 sur l'ensemble des deux années.

TITRE VI. DISPOSITIONS DIVERSES

Article 50 :

Le fonctionnement des Etablissements fait l'objet d'un organigramme particulier à chacun d'eux et adopté par le Conseil d'Administration.

Article 51 :

Une réunion de concertation des partenaires techniques, scientifiques ou financiers des deux établissements est convoquée par le Président du Conseil d'Administration en cas de besoin en vue d'une harmonisation des actions des dits partenaires. Cette réunion a lieu de préférence à OUAGADOUGOU.

Article 52 :

En cas de dissolution de l'une ou des deux Ecoles, le Conseil d'Administration fixe les modalités de liquidation de l'actif et du passif de l'Etablissement ou des Etablissements.

Fait à OUAGADOUGOU, le 03 JUIL. 1990



 LE PRÉSIDENT DU CONSEIL
 D'ADMINISTRATION


 Le Ministre de l'Agriculture

CONSEIL EXTRAORDINAIRE DES MINISTRES
17 DECEMBRE 1993 A OUAGADOUGOU

ORDRE DU JOUR

- 8 H 30 Ouverture officielle par le Président, Monsieur MAHAMAT SALEH AHMAT
- 9 H - 13 H Examen des propositions du Conseil de Perfectionnement
- 13 H - 14 H 30 Repas
- 14 H 30 Reprise des travaux avec éventuellement huis clos
- 16 H Fin des ~~travaux~~ *debats*
- 17 H Présentation des résultats des travaux et clôture du Conseil
- 18 H Cocktail
-

CONSEIL EXTRAORDINAIRE DES MINISTRES

OUAGADOUGOU LE 17 DECEMBRE 1993

LISTE DES PIECES DU DOSSIER

1. Liste des participants
 2. Projet d'ordre du jour
 3. Bloc notes
 4. Rapport du Conseil de Perfectionnement
 5. Projet des Statuts
 6. Statuts des Ecoles Inter-Etats
-

CONSEIL EXTRAORDINAIRE DES MINISTRES
Ouagadougou - 17 décembre 1993

LISTE PROVISOIRE DES PARTICIPANTS

TCHAD	- MAHAMAT SALEH AHMAT	- <i>Ministre de l'Agriculture - Président du C. A.</i>
	- ABOUBACAR OURDE OUSTA	- <i>Directeur des Ressources Humaines de la Formation Rurale et des Programmes</i>
BURKINA FASO	- OUEDRAOGO N. JOSEPH	- <i>Ministre de l'Eau</i>
	- ZABRE HADO PAUL	- <i>Conseiller Technique</i>
CAMEROUN	- DAWAY ROU	- <i>Secrétaire d'Etat à l'Agriculture</i>
	- MOKAKE THOMAS N.	- <i>Conseiller Technique</i>
R. C. A.	- DOTTE-BADEKARA GABRIEL	- <i>Ministre de l'Agriculture et de l'Elevage</i>
	- N'GBONGUE RAYMOND	- <i>Directeur Général de l'Appui Agricole et Administratif</i>
CONGO	- DANDOU-BIBIMBOU ABEL	- <i>Ministre de l'Enseignement Technique, chargé du Patrimoine National</i>
	- BAKALA LOUBOTA PASCAL	- <i>Conseiller Technique</i>
GABON	- AKIGHE-MBA THEOPHILE	- <i>Conseiller Technique représentant le Ministre de l'Enseignement Supérieur</i>
GUINEE	-	- <i>Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique</i>
MALI	- DAOU DA DIALLO	- <i>Conseiller Technique représentant le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique</i>
MAURITANIE	- AHMEDOU OULD MOHAMED MARMOUD	- <i>Conseiller Technique représentant le Ministre de l'Hydraulique et de l'Energie</i>
NIGER	- BILLO SOUMANA	- <i>Ministre de l'Hydraulique et de l'Environnement</i>
SENEGAL	- SENE ABDOULAYE	- <i>Directeur de Cabinet du Ministre de l'Hydraulique</i>
	- AW ABDOUL AZIZ	- <i>Conseiller Technique</i>
TOGO	- DOUMASSI KOMLA	- <i>Directeur de l'Enseignement et de la Formation Agricoles représentant le Ministre du Développement Rural</i>
	MEMBRES AVEC VOIE CONSULTATIVE	
E. I. E. R.	- GUINAUDEAU MICHEL	- <i>Directeur</i>
	- DIENG BABACAR	- <i>Directeur des Etudes</i>
	- ESCULIER ROGER	- <i>Directeur Administratif et Financier</i>
	- DEGARDIN FRANCIS	- <i>Directeur de la Recherche et de l'Ingénierie</i>
E T S H E R	- SOULAT DENIS	- <i>Directeur</i>
	- DJEGUI JEROME	- <i>Directeur des Etudes et de la Recherche</i>
	- LEGER ALAIN	- <i>Directeur Administratif et Financier</i>
	- SEDGO GILBERT	- <i>Commissaire aux comptes</i>
	Représentants des professeurs	
	- TRAORE SEYDOU ERIC	- <i>EIER</i>
	- GUINDO YOUSSEF	- <i>ETSHER</i>
	Représentants des personnels	
	- YAKPA ESSOHAM	- <i>EIER</i>
	- DARAMKOUM IDRISSE	- <i>ETSHER</i>
	Représentants des anciens élèves	
	- SEBGO ABDOU	- <i>EIER</i>
	- PARKOUDA SEYDOU	- <i>ETSHER</i>
	Représentants des élèves	
	- NGARMIGNIG DJIBRINE	- <i>EIER</i>
	- LY HADY MAMADOU	- <i>ETSHER</i>

CONSEIL EXTRAORDINAIRE DES MINISTRES

OUAGADOUGOU

17/12/93

SITUATION DE LA CONTRIBUTION

DES ETATS DEPUIS 1985

- Tableau des élèves formés à l'ETSHER pour chaque pays
- Situation générale de la contribution des Etats à l'ETSHER
- Situation des contributions par pays

ETSHER

4.12 - REPARTITION DES EFFECTIFS FORMES PAR PAYS

FORMATION INITIALE

Pays d'origine	Effectif sorti en 1992	Effectif depuis l'origine 1974 jusqu'en 1992	Effectif prévu en 1993
BENIN	1	34	2
BURKINA FASO	14	118	10
CAMEROUN	2	90	2
CENTRAFRIQUE	0	12	0
CONGO	1	59	2
COTE D'IVOIRE	2	49	2
GABON	4	30	6
GUINEE	2	2	4
MALI	1	5	1
MAURITANIE	0	4	0
NIGER	5	65	7
SENEGAL	1	42	3
TCHAD	5	16	5
TOGO	4	71	4
ZAIRE	0	2	0
BURUNDI	0	1	1
GUINEE BISSAU	0	1	0
RWANDA	0	0	2
TOTAL	42	601	53

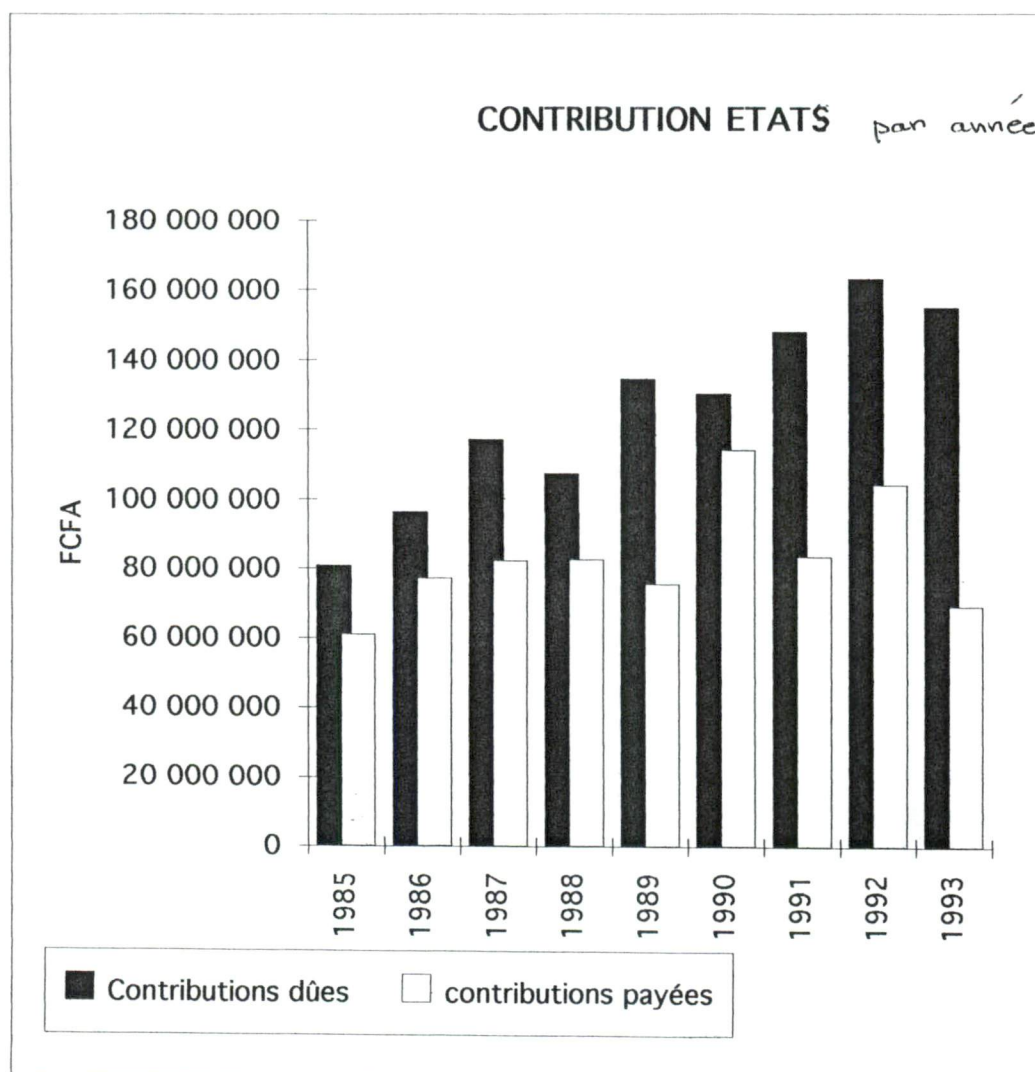
5.12 - EFFECTIFS ET ORIGINE DES STAGIAIRES 1984-1992

FORMATION CONTINUE

PAYS	1984-1991	1991-1992	TOTAL
BENIN	38	13	51
BURKINA	145	34	179
CAMEROUN	28	3	31
CENTRAFRIQUE	20	-	20
CONGO	16	3	19
COTE D'IVOIRE	22	4	26
GABON	2	-	2
GUINEE	10	11	21
MALI	18	12	30
MAURITANIE	6	3	9
NIGER	70	30	100
SENEGAL	20	5	25
TCHAD	24	4	28
TOGO	26	10	36
Autres Nationalités	78	5	83
TOTAL	523	136	660

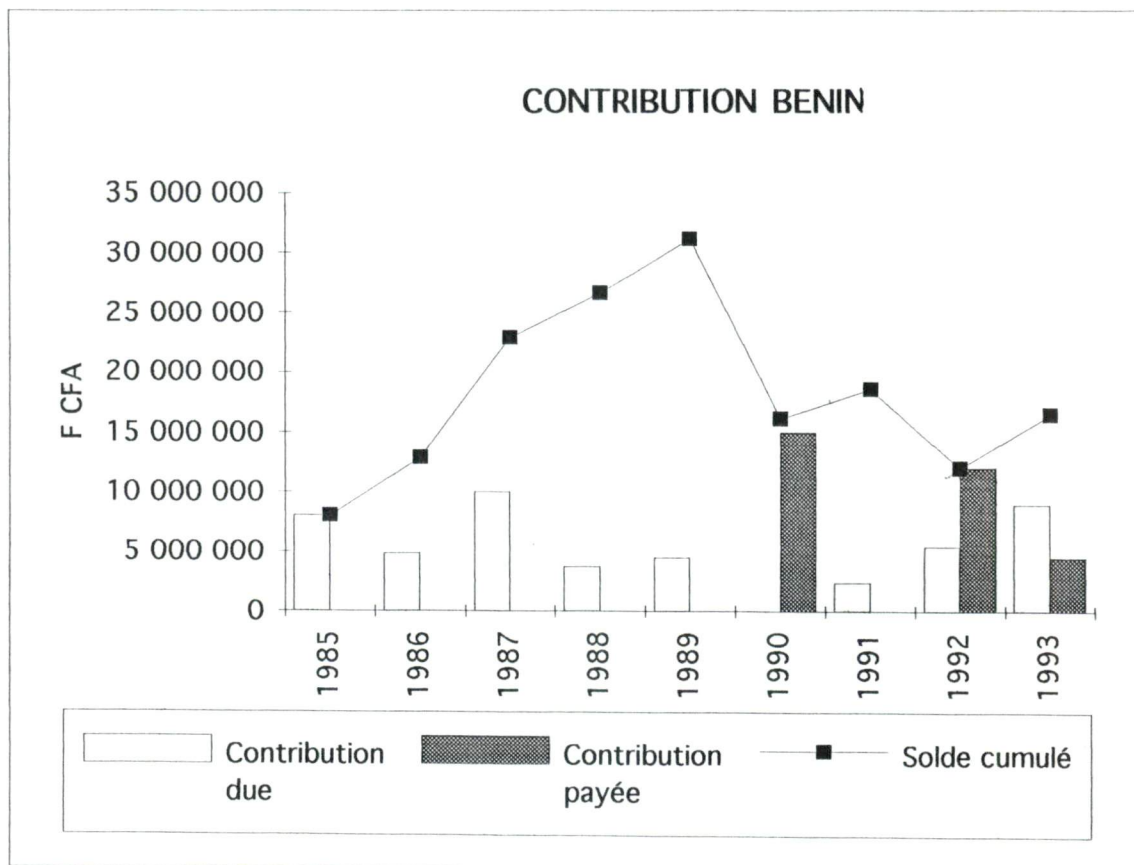
CONTRIBUTION ETATS

	contributions dûes	contributions payées	soldes cumulés
solde antérieur			27 420 824
1985	80 745 800	60 998 758	47 167 866
1986	96 495 290	77 089 575	66 573 581
1987	117 227 505	82 228 285	101 572 801
1988	107 520 000	82 400 000	126 692 801
1989	134 704 000	75 465 000	185 931 801
1990	130 384 000	114 230 580	202 085 221
1991	148 108 000	83 307 302	266 885 919
1992	163 083 061	104 306 264	325 662 716
1993	154 944 000	69 183 444	411 423 272
TOTAUX	1 133 211 656	749 209 208	66%



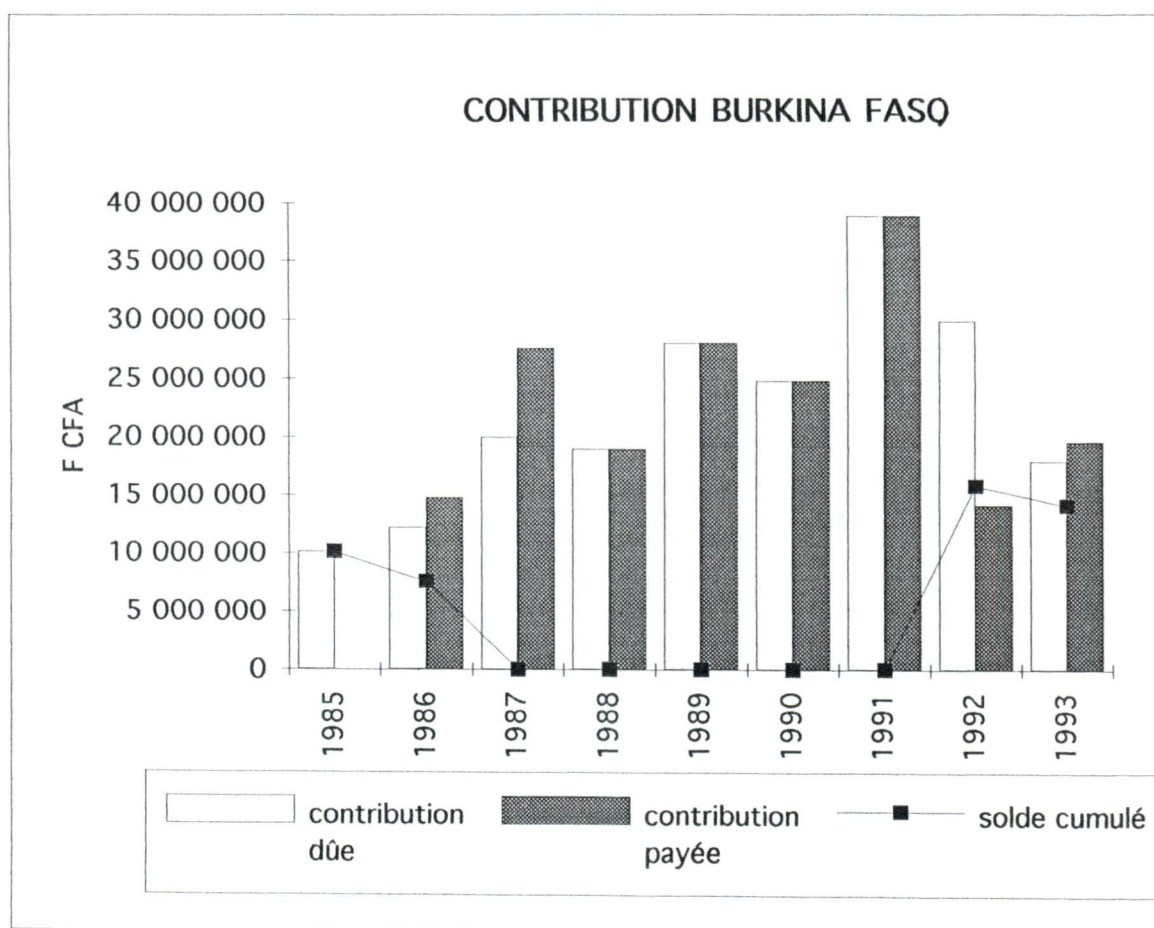
CONTRIBUTION BENIN

BÉNIN	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			
1985	8 032 580	0	8 032 580
1986	4 866 000	0	12 898 580
1987	10 000 000	0	22 898 580
1988	3 780 000	0	26 678 580
1989	4 496 000	0	31 174 580
1990	0	15 000 000	16 174 580
1991	2 428 000	0	18 602 580
1992	5 426 000	12 000 000	12 028 580
1993	8 973 000	4 496 000	16 505 580
TOTAUX	48 001 580	31 496 000	66%



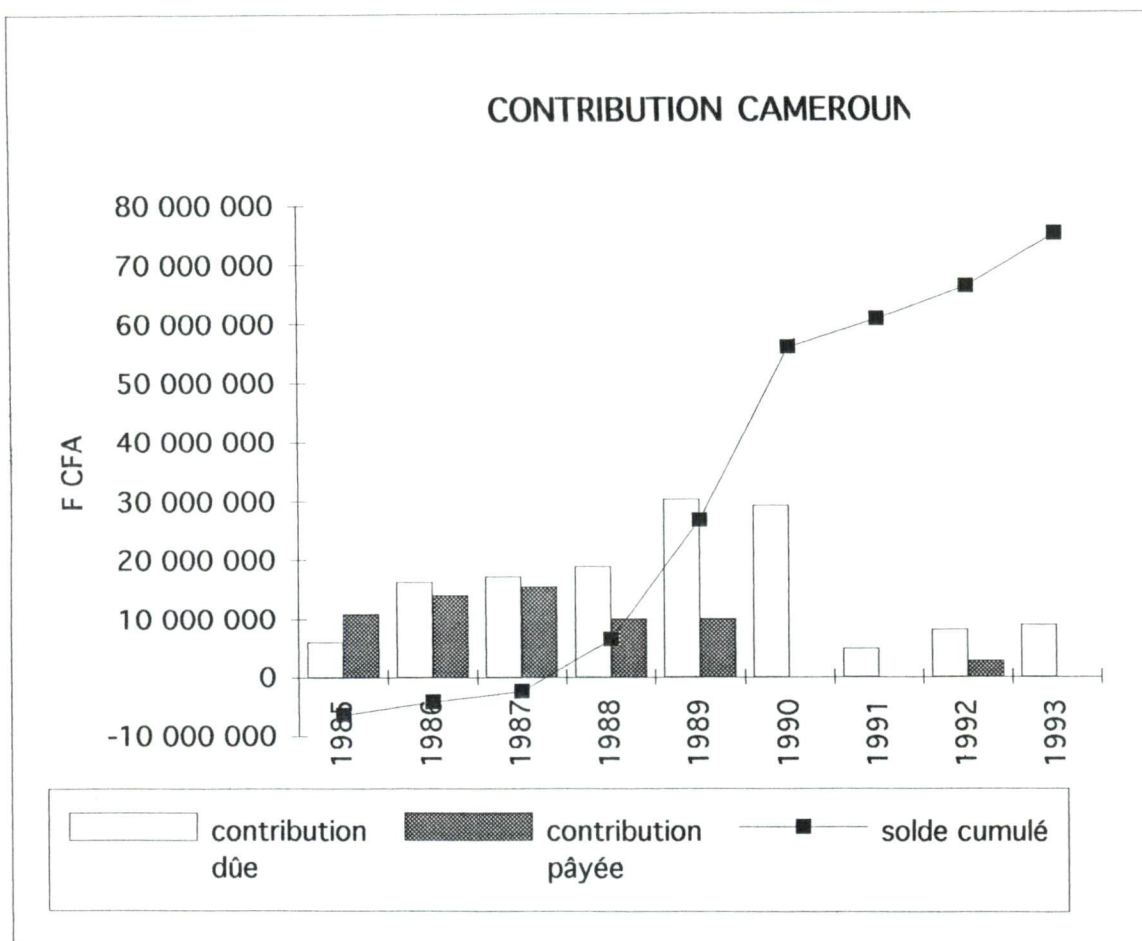
CONTRIBUTION BURKINA FASO

BURKINA	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			
1985	10 103 225	0	10 103 225
1986	12 165 000	14 735 000	7 533 225
1987	20 000 000	27 533 225	0
1988	18 900 000	18 900 000	0
1989	28 040 000	28 040 000	0
1990	24 728 000	24 728 000	0
1991	38 848 000	38 848 000	0
1992	29 843 000	14 090 000	15 753 000
1993	17 874 000	19 588 000	14 039 000
TOTAUX	200 501 225	186 462 225	93%



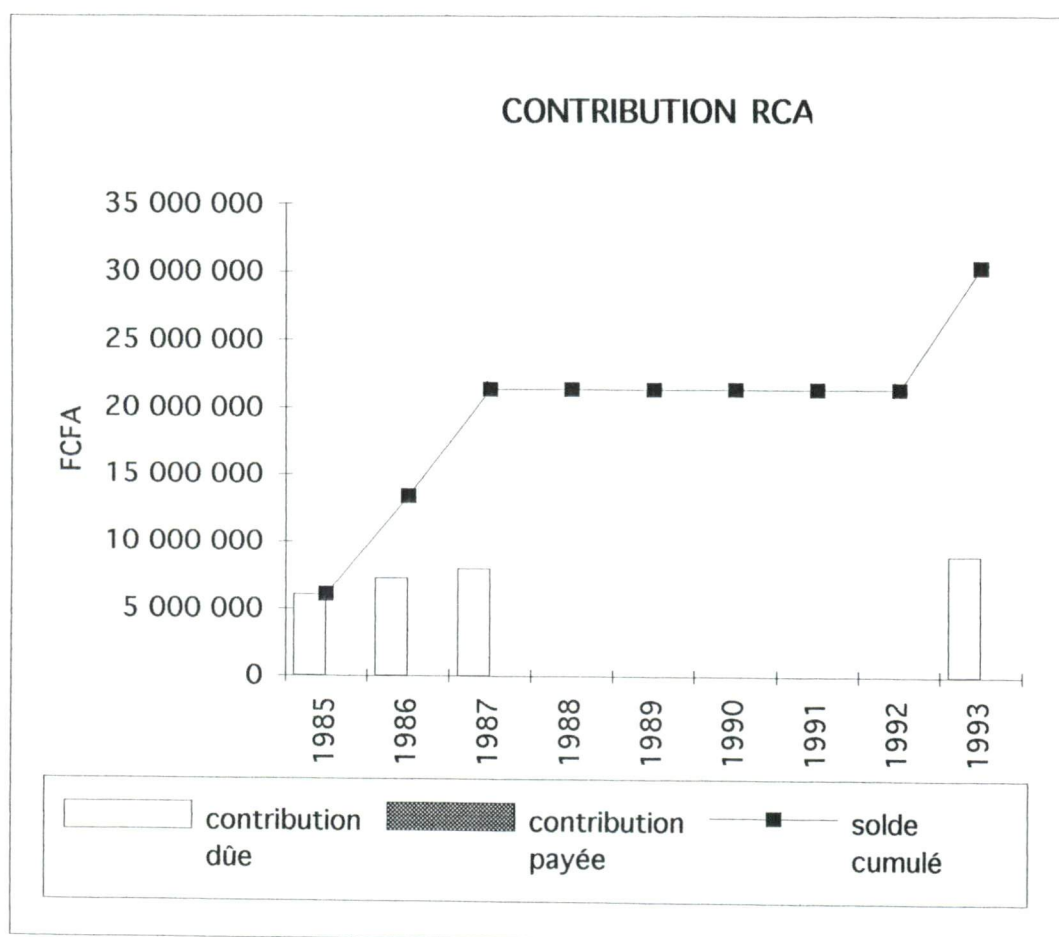
CONTRIBUTION CAMEROUN

CAMEROUN	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			-1513070
1985	6 061 935	10 948 000	-6 399 135
1986	16 206 290	14 000 000	-4 192 845
1987	17 227 505	15 457 125	-2 422 465
1988	18 900 000	10 000 000	6 477 535
1989	30 232 000	10 000 000	26 709 535
1990	29 224 000	0	55 933 535
1991	4 856 000	0	60 789 535
1992	8 139 000	2 713 000	66 215 535
1993	8 937 000	0	75 152 535
TOTAUX	138 270 660	63 118 125	46%



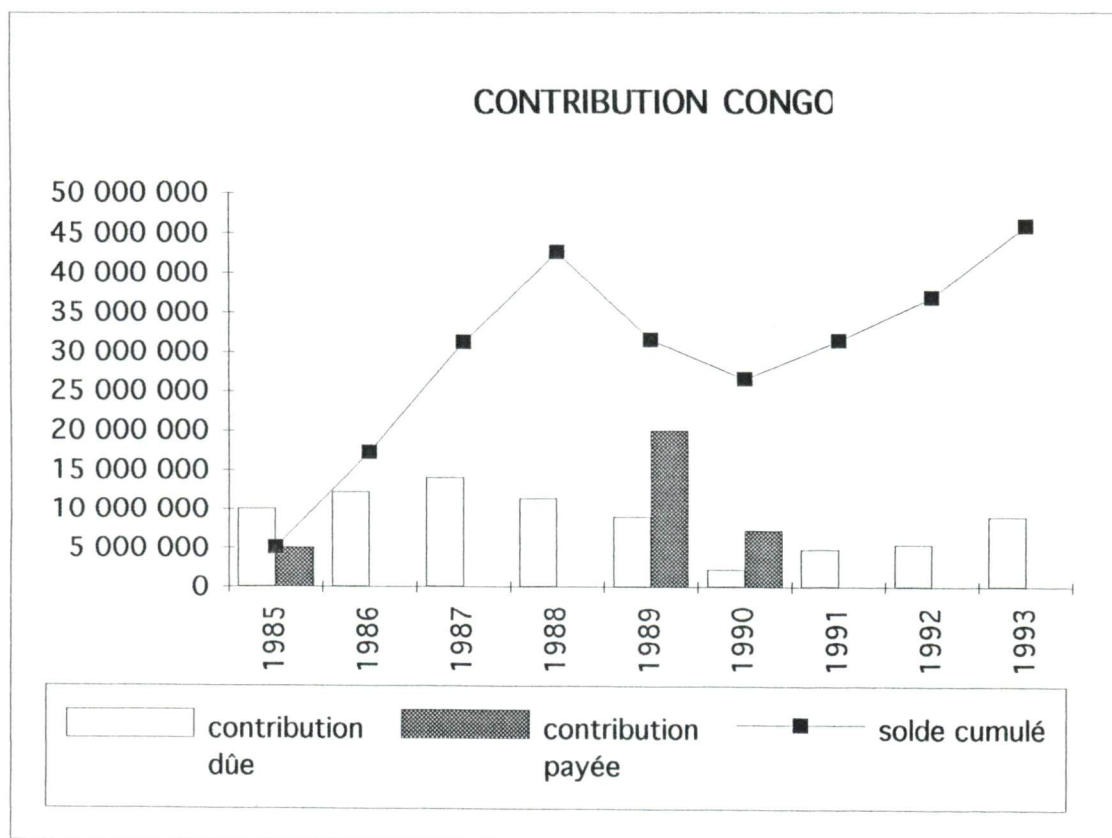
CONTRIBUTION CENTRAFRIQUE

RCA	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			0
1985	6 061 935	0	6 061 935
1986	7 299 000	0	13 360 935
1987	8 000 000	0	21 360 935
1988	0	0	21 360 935
1989	0	0	21 360 935
1990	0	0	21 360 935
1991	0	0	21 360 935
1992	0	0	21 360 935
1993	8 937 000	0	30 297 935
TOTAUX	30 297 935	0	0%



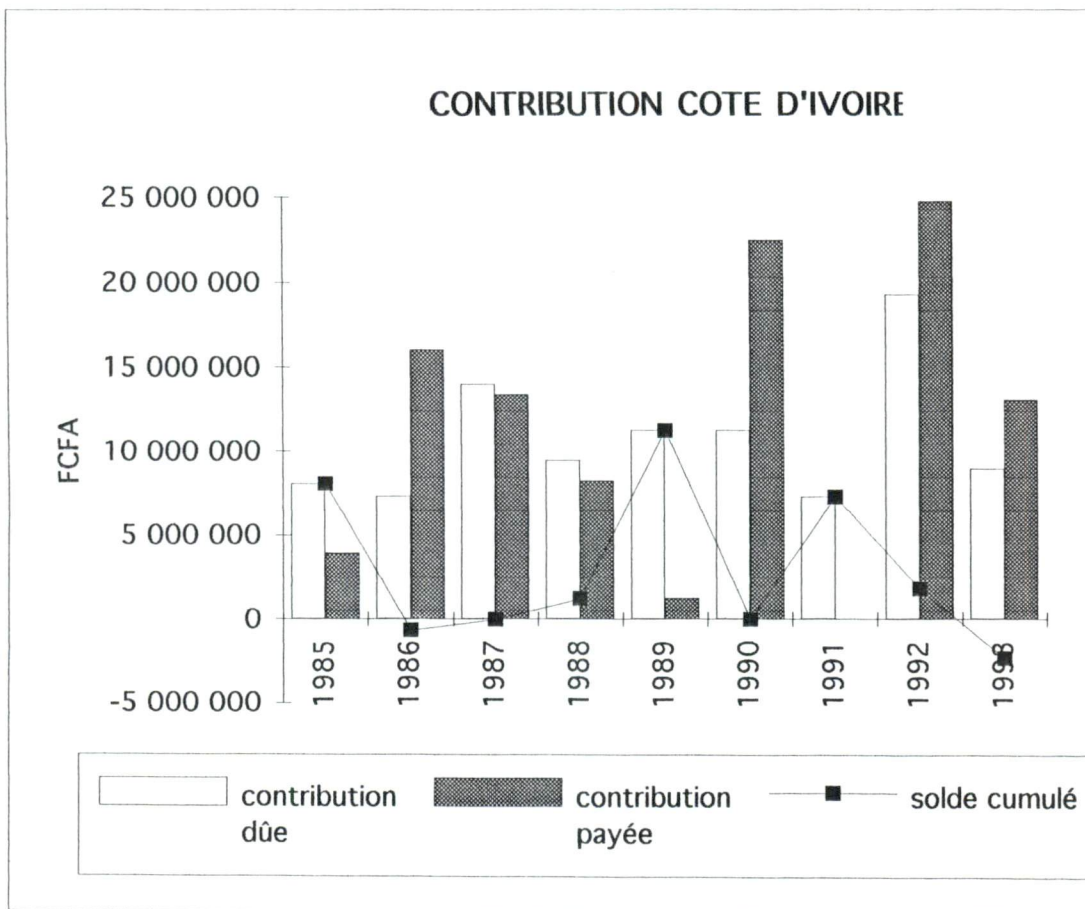
CONTRIBUTION CONGO

CONGO	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			0
1985	10 103 225	5 044 500	5 058 725
1986	12 165 000	0	17 223 725
1987	14 000 000	0	31 223 725
1988	11 340 000	0	42 563 725
1989	8 992 000	20 000 000	31 555 725
1990	2 248 000	7 248 000	26 555 725
1991	4 856 000	0	31 411 725
1992	5 426 000	0	36 837 725
1993	8 937 000	0	45 774 725
TOTAUX	78 067 225	32 292 500	41%



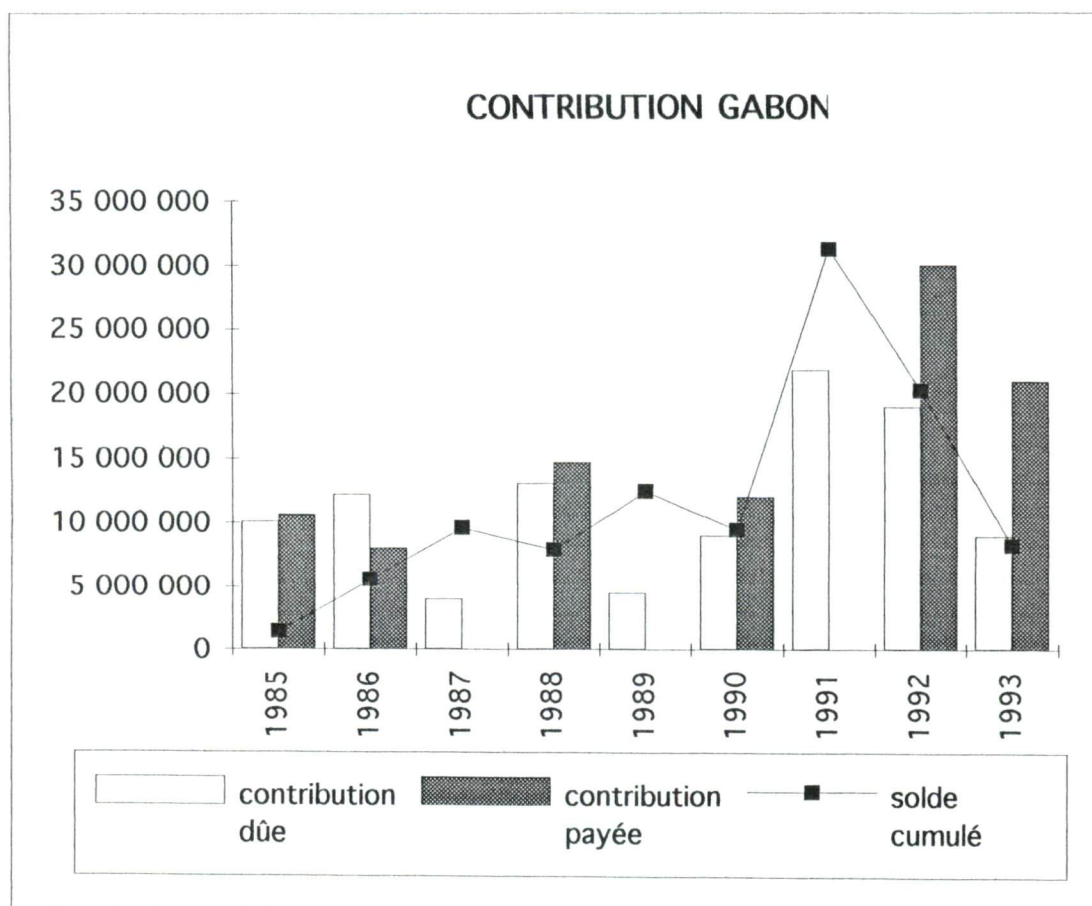
CONTRIBUTION COTE D'IVOIRE

RCI	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			3903380
1985	8 052 580	3 903 380	8 052 580
1986	7 299 000	16 015 580	-664 000
1987	14 000 000	13 366 000	-30 000
1988	9 450 000	8 200 000	1 220 000
1989	11 240 000	1 250 000	11 210 000
1990	11 240 000	22 480 000	-30 000
1991	7 284 000	0	7 254 000
1992	19 294 061	24 754 250	1 793 811
1993	8 937 000	13 057 662	-2 326 851
TOTAUX	100 700 021	103 026 872	102%



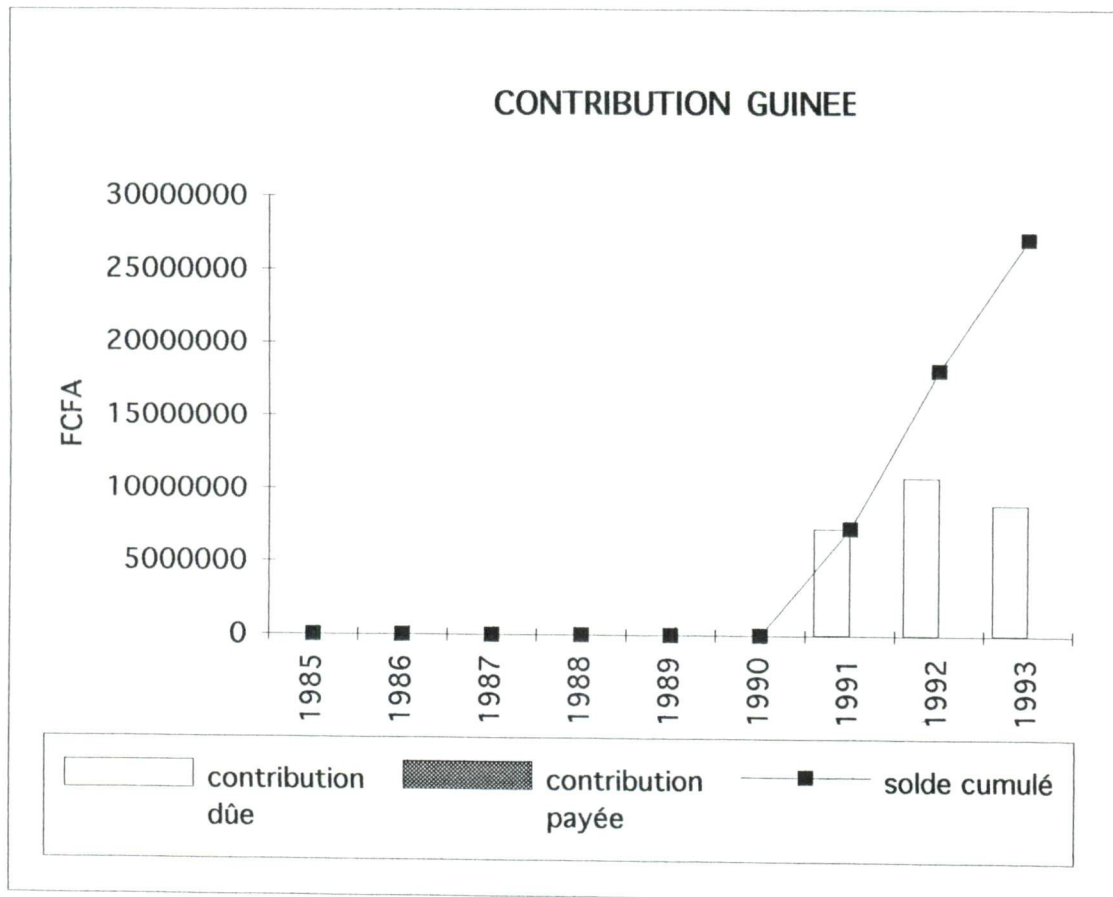
CONTRIBUTION GABON

GABON	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			1938450
1985	10 103 225	10 630 585	1 411 090
1986	12 165 000	8 000 000	5 576 090
1987	4 000 000	0	9 576 090
1988	13 020 000	14 700 000	7 896 090
1989	4 496 000	0	12 392 090
1990	8 992 000	11 960 560	9 423 530
1991	21 852 000	0	31 275 530
1992	18 991 000	30 000 000	20 266 530
1993	8 937 000	20 993 782	8 209 748
TOTAUX	104 494 675	96 284 927	92%



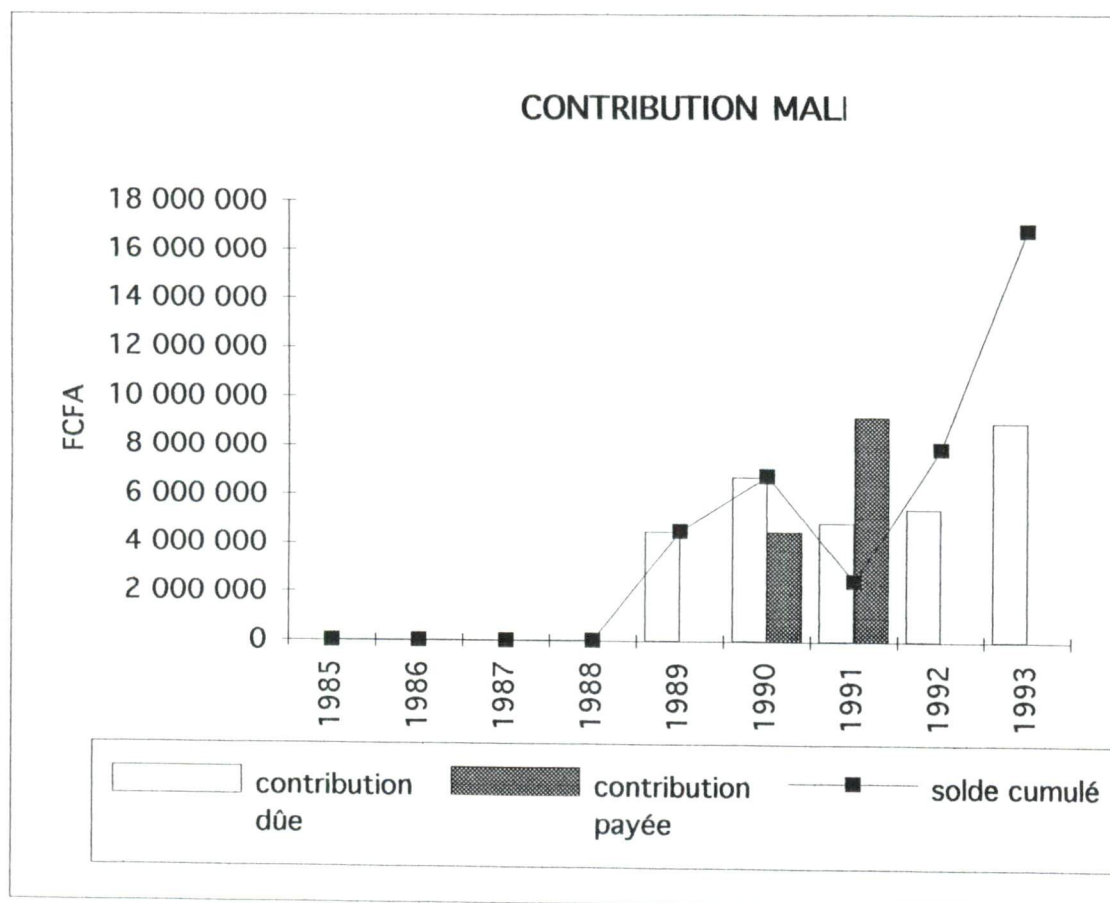
CONTRIBUTION GUINEE

GUINEE	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			0
1985	0	0	0
1986	0	0	0
1987	0	0	0
1988	0	0	0
1989	0	0	0
1990	0	0	0
1991	7284000	0	7 284 000
1992	10852000	0	18 136 000
1993	8937000	0	27 073 000
TOTAUX	27 073 000	0	0%



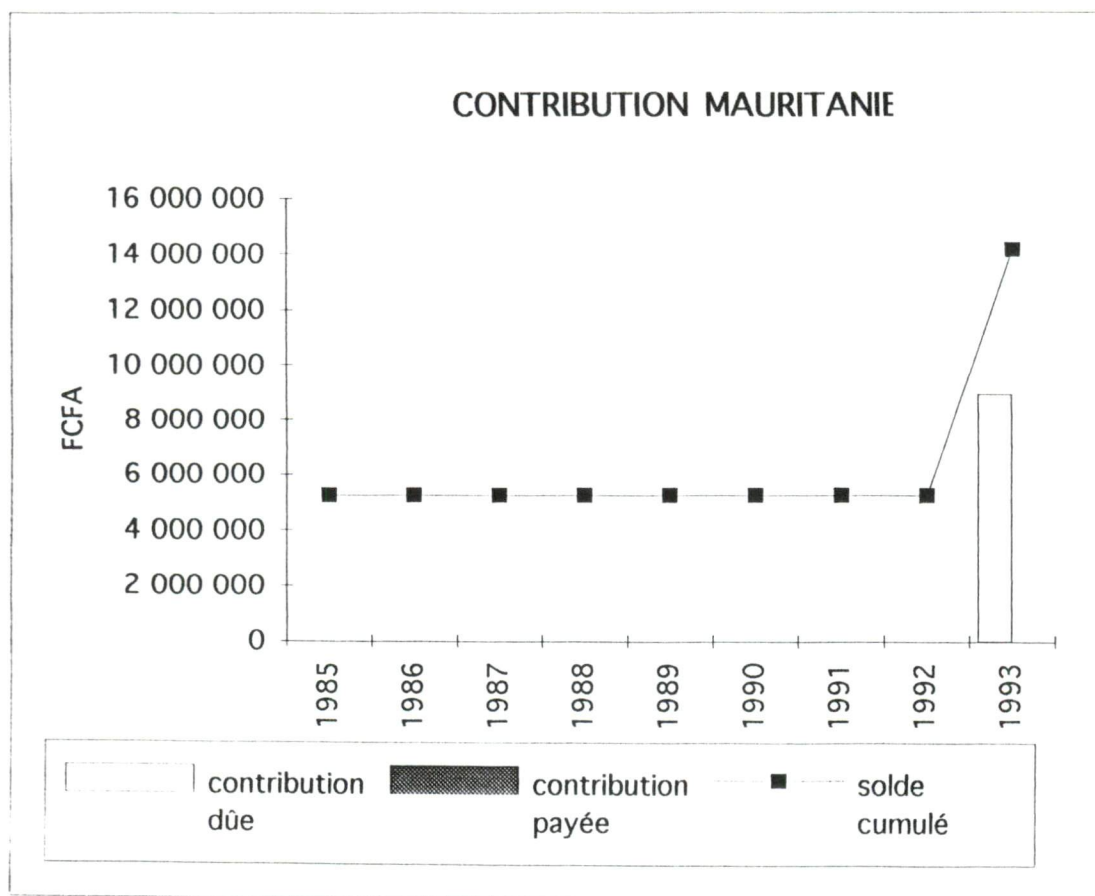
CONTRIBUTION MALI

MALI	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			27916
1985	0	0	27 916
1986	0	0	27 916
1987	0	0	27 916
1988	0	0	27 916
1989	4 496 000	0	4 523 916
1990	6 744 000	4 496 000	6 771 916
1991	4 856 000	9 172 000	2 455 916
1992	5 426 000	0	7 881 916
1993	8 937 000	0	16 818 916
TOTAUX	30 486 916	13 668 000	45%



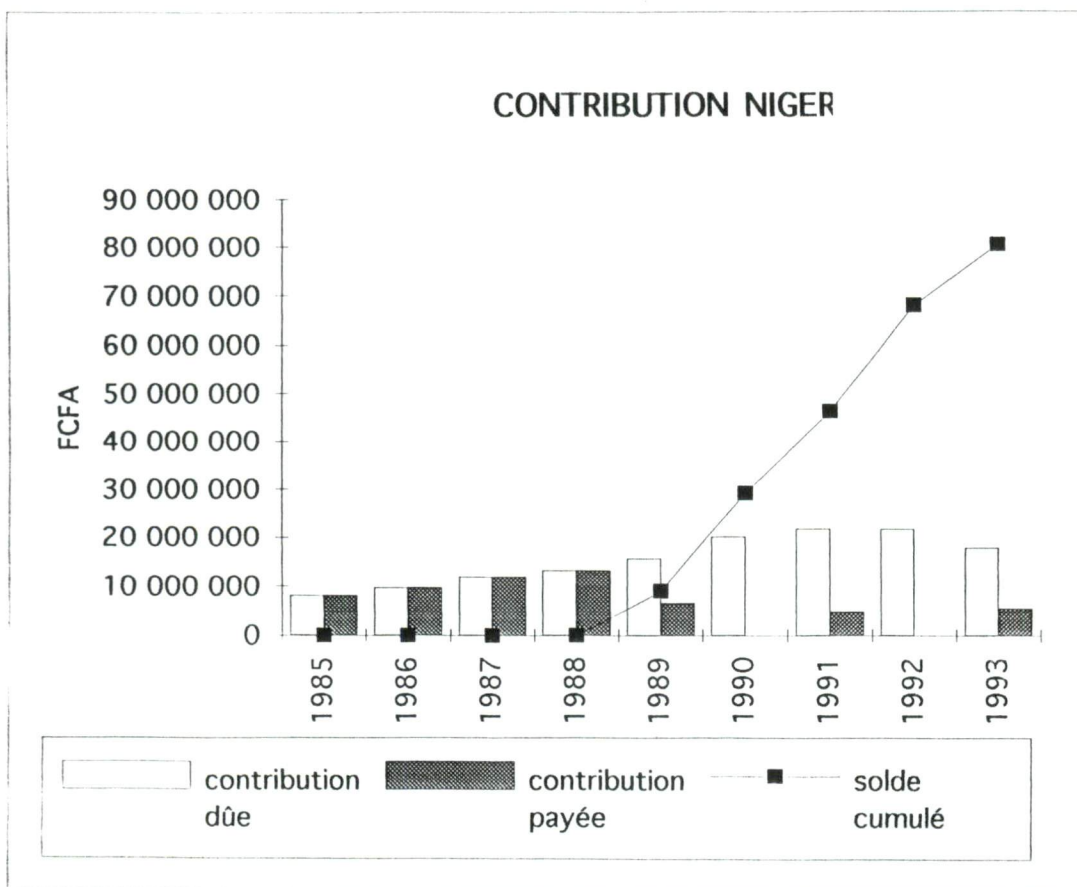
CONTRIBUTION MAURITANIE

MAURITANIE	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			5 227 718
1985	0	0	5 227 718
1986	0	0	5 227 718
1987	0	0	5 227 718
1988	0	0	5 227 718
1989	0	0	5 227 718
1990	0	0	5 227 718
1991	0	0	5 227 718
1992	0	0	5 227 718
1993	8 937 000	0	14 164 718
TOTAUX	14 164 718	0	0%



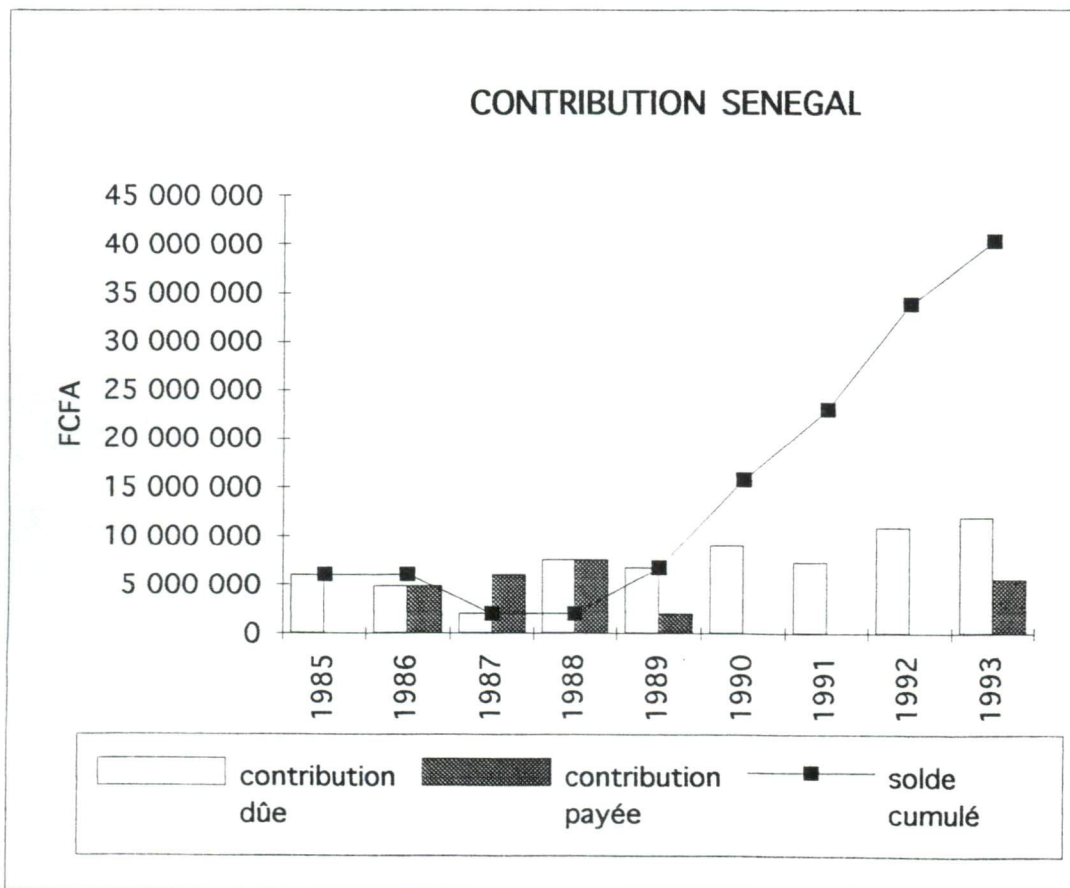
CONTRIBUTION NIGER

NIGER	contribution dûe	contribution payé	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			0
1985	8 082 580	8 082 580	0
1986	9 732 000	9 732 000	0
1987	12 000 000	12 000 000	0
1988	13 230 000	13 230 000	0
1989	15 736 000	6 615 000	9 121 000
1990	20 232 000	0	29 353 000
1991	21 852 000	4 856 000	46 349 000
1992	21 704 000	0	68 053 000
1993	17 874 000	5 524 000	80 403 000
TOTAUX	140 442 580	60 039 580	43%



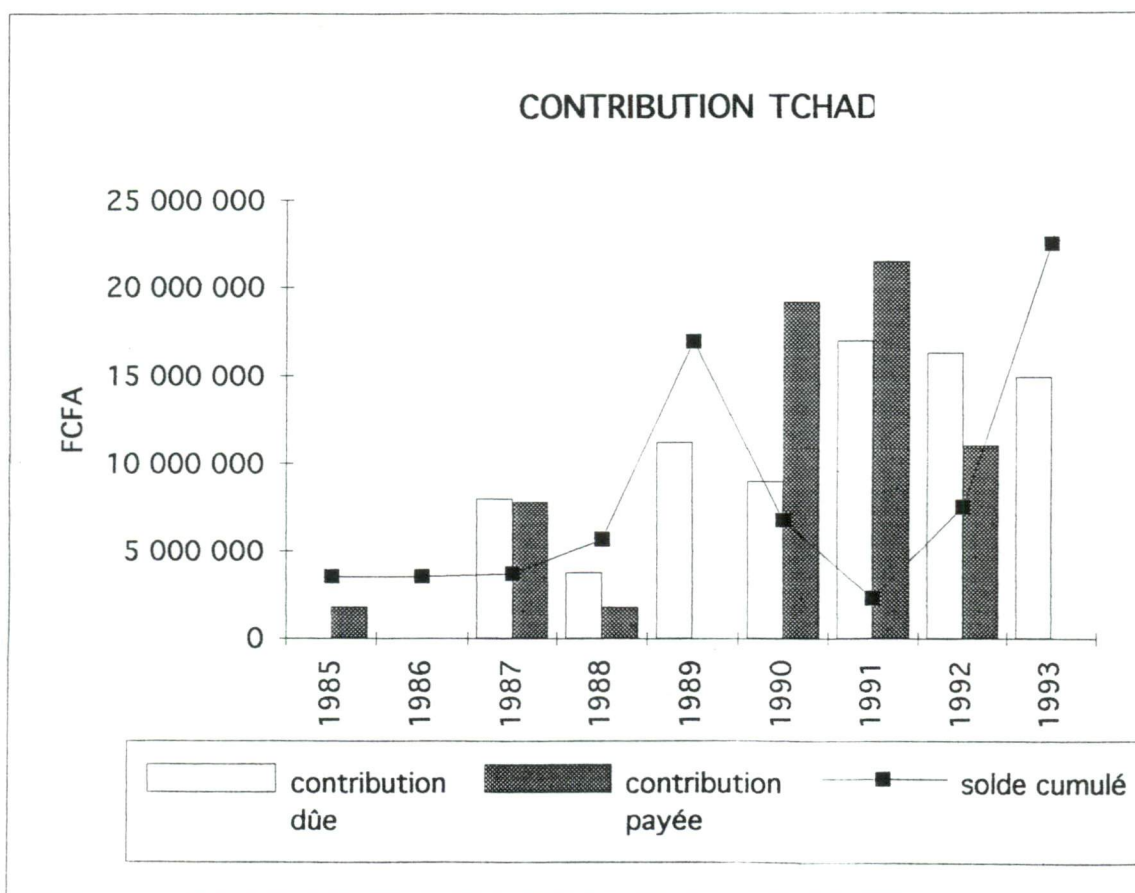
CONTRIBUTION SENEGAL

SENEGAL	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTÉRIEUR			0
1985	6 061 935	0	6 061 935
1986	4 866 000	4 866 000	6 061 935
1987	2 000 000	6 061 935	2 000 000
1988	7 560 000	7 560 000	2 000 000
1989	6 744 000	2 000 000	6 744 000
1990	8 992 000	0	15 736 000
1991	7 284 000	0	23 020 000
1992	10 852 000	0	33 872 000
1993	11 916 000	5 524 000	40 264 000
TOTAUX	66 275 935	26 011 935	39%



CONTRIBUTION TCHAD

TCHAD	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTERIEUR			5323150
1985	0	1 802 000	3 521 150
1986	0	0	3 521 150
1987	8 000 000	7 810 000	3 711 150
1988	3 780 000	1 810 000	5 681 150
1989	11 240 000	0	16 921 150
1990	8 992 000	19 148 000	6 765 150
1991	16 996 000	21 456 000	2 305 150
1992	16 278 000	11 048 000	7 535 150
1993	14 895 000	0	22 430 150
TOTAUX	85 504 150	63 074 000	74%



CONTRIBUTION TOGO

TOGO	contribution dûe	contribution payée	solde cumulé
SOLDE ANTERIEUR			12513280
1985	8 082 580	20 587 713	8 147
1986	9 732 000	9 740 995	-848
1987	8 000 000	0	7 999 152
1988	7 560 000	8 000 000	7 559 152
1989	8 992 000	7 560 000	8 991 152
1990	8 992 000	9 170 020	8 813 132
1991	9 712 000	8 975 302	9 549 830
1992	10 852 000	9 701 014	10 700 816
1993	11 916 000	0	22 616 816
TOTAUX	96 351 860	73 735 044	77%

