

SOMMAIRE

1. LA DEMARCHE STRATEGIQUE	1
1.1. LES SOURCES D'INFORMATION	2
1.2. LE DEROULEMENT DU PROCESSUS D'EVALUATION	3
1.3. LA METHODOLOGIE	4
2. LES CONSTATS	6
2.1. CONSTAT COMMUN AUX DEUX ECOLES	7
2.1.1. Constat opportunités-menaces concernant les deux Ecoles	7
2.1.2. Constat forces-faiblesses concernant les deux Ecoles	8
2.2. CONSTAT PROPRE A L' EIER	10
2.2.1. Faiblesses	10
2.2.2. Forces	11
2.3. CONSTAT PROPRE A L' ETSHER	11
2.3.1. Faiblesses	11
2.3.2. Forces	11
3. DIAGNOSTICS, ORIENTATIONS, ACTIONS	13
3.1. LE FINANCEMENT DES ECOLES	13
3.1.1. Diagnostic	13
3.1.2. Orientations stratégiques	14
3.1.3. Actions à court terme	16
3.1.4. Actions à très court terme	16
3.2. LA PEDAGOGIE DANS LES DEUX ECOLES	17
3.2.1. Diagnostic	17
3.2.2. Orientations stratégiques	17
3.2.3. Actions à court terme	19
3.2.4. Actions à très court terme	19
3.3. LES RELATIONS DES ECOLES AVEC L'ENVIRONNEMENT	19
3.3.1. Diagnostic	19
3.3.2. Orientations stratégiques	20
3.3.3. Actions à court terme	21
3.3.4. Actions à très court terme	21
3.4. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	21
3.4.1. Diagnostic	21
3.4.2. Orientations stratégiques	22
3.4.3. Actions à court terme	23

3.5. LA FORMATION CONTINUE	23
3.5.1. Diagnostic	23
3.5.2. Orientations stratégiques	23
3.5.3. Actions à court terme	24
3.6. STRUCTURES COMMUNES	24
3.6.1. Diagnostic	24
3.6.2. Orientations stratégiques	24
3.6.3. Actions à court terme	25
3.7. DIAGNOSTICS, ORIENTATIONS, ACTIONS SPECIFIQUES A L'EIER	25
3.7.1. Diagnostic	25
3.7.2. Orientations stratégiques	26
3.7.3. Programme à court terme	26
3.8. DIAGNOSTICS, ORIENTATIONS, ACTIONS SPECIFIQUES A L'ETSHER	27
3.8.1. Diagnostic	27
3.8.2. Orientations stratégiques	27
3.8.3. Actions à court terme	27
4. STRATEGIE GLOBALE DES ECOLES	28

1. LA DEMARCHE STRATEGIQUE

Le Conseil d'Administration des deux Ecoles a mandaté les Directions de l'EIER et de l'ETSHER pour conduire une *DEMARCHE STRATEGIQUE* dite d'évaluation.

Cette démarche a pour but de permettre au Conseil d'Administration des deux Ecoles de prendre un certain nombre de *DECISIONS STRATEGIQUES* concernant le devenir des Ecoles. Ces décisions doivent être structurées, cohérentes et pertinentes. Il ne s'agit pas en effet d'aboutir à une addition pure et simple de décisions à caractère opérationnel mais bien de décider d'un véritable *PROJET* pour les Ecoles, d'un véritable *PLAN DIRECTEUR* pour les cinq années à venir.

Cependant la réflexion à moyen terme ne dispense pas d'une première action corrective dans le court terme (année scolaire 93-94) voire dans le très court terme lorsqu'il y a réellement urgence (d'ici à la prochaine rentrée scolaire).

C'est pourquoi les Directions des Ecoles, pour tenir le meilleur compte des constats réalisés, ont voulu présenter :

- des orientations stratégiques pour guider le management des Ecoles au long des 5 ans à venir,
- un programme d'actions à réaliser dans le court terme, celui de la prochaine année scolaire,
- un certain nombre d'objectifs précis à atteindre d'ici à la prochaine rentrée de septembre 1993.

L'analyse qui a été réalisée ces six derniers mois, d'octobre 1992 à mars 1993 doit permettre d'assurer la cohérence et la pertinence des décisions à prendre.

Elle est fondée sur plusieurs sources d'informations complémentaires et sur un travail de concertation approfondie.

1.1. LES SOURCES D'INFORMATION

Ce sont essentiellement :

- *la réflexion interne* organisée au sein des deux Ecoles avec tout le personnel d'encadrement (séminaires, commissions, groupes de travail, etc.),
- *l'enquête* conduite dans les 14 Etats membres du Conseil d'administration,
- *l'audit externe* réalisé par une équipe de quatre auditeurs mandatés par les bailleurs de fonds (Danemark, France, Pays-Bas, Suisse).

Il faut insister sur le fait que les éclairages de ces trois sources sont complémentaires. Ils se sont composés en fonction, non pas seulement de l'intensité de chacune des sources, mais aussi de leurs caractéristiques élémentaires. Ceci a été fait grâce à une *CONCERTATION* régulière, en particulier au cours de l'atelier de synthèse qui a duré une semaine, du 22 au 26 mars.

- 11 *La réflexion interne* est en fait un véritable *PROCESSUS* continu, qui se renforce à certaines périodes, en fonction, d'une part des besoins des deux Ecoles d'ajuster leurs caractéristiques, et, d'autre part, du plan de charge de l'ensemble de l'encadrement. Depuis une année, début 1992, dans la perspective de l'organisation en 1993 de "l'évaluation quinquennale", les Cadres des deux Ecoles ont réalisé un gros travail supplémentaire de réflexion et de remise en cause fort enrichissant (Séminaires de la KOMPIENGA pour l'EIER et de KORHOGO pour l'ETSHER, en Septembre 1992).
- 12 *L'enquête* conduite ces derniers mois dans les Etats a nécessité l'organisation de missions des cadres des Ecoles sur le terrain. Elle a confirmé les difficultés à mobiliser les partenaires des Ecoles, essentiellement pour des raisons matérielles. L'analyse du *MARCHE* potentiel de l'emploi des deux Ecoles dans les 14 Etats est actuellement une opération "ponctuelle", qui cherche à se reproduire une seule fois tous les cinq ans. Cette fréquence ne correspond absolument pas à la nécessité pour les Ecoles d'ajuster en permanence leurs productions aux besoins réels du marché. Le temps de réponse d'une entreprise de formation à l'expression d'une *DEMANDE* exige une autre conception de la démarche d'adéquation: un *RESEAU* performant de communication, une structure de véritable concertation entre une *DEMANDE* exprimée en termes d'exigences de *l'INSERTION PROFESSIONNELLE* et une *OFFRE* exprimée en terme de *FORMATIONS*.
- 13 *L'audit externe* est la source d'information qui a bien évidemment disposé du temps le plus réduit puisque cette opération s'est déroulée sur une durée de deux semaines et a porté surtout sur le fonctionnement interne des Ecoles.

1.2. LE DEROULEMENT DU PROCESSUS D'EVALUATION

Il a été le suivant :

- Séminaires internes** à chacune des deux Ecoles pour réfléchir et débattre sur leur fonctionnement, sur leur dispositif de formation, et sur leurs attentes concernant la démarche d'évaluation (21 au 25 septembre 1992).
- Atelier de lancement** de "l'évaluation" pour arrêter les finalités, la stratégie, les objectifs, les actions, les méthodes, le calendrier, et proposer un budget (28 septembre au 2 octobre 1992).
- Collecte et traitement des informations** dans les 14 Etats membres (missions, réunions de groupes de travail, enquête sur questionnaires, contacts diversifiés) auprès des partenaires actuels et potentiels des deux Ecoles (novembre 1992 / mars 1993).
- Audit externe** réalisé par quatre auditeurs représentant des bailleurs de fonds (Danemark, France, Pays-Bas, Suisse) (Semaines du 8 au 20 mars 1993).
- Atelier de synthèse** des informations recueillies au niveau des trois sources citées plus haut ayant comme objectif de : **permettre aux Directions des deux Ecoles de retenir un ensemble d'ORIENTATIONS STRATEGIQUES** mises en forme dans ce document par l'animateur des ateliers de lancement et de synthèse.

Il existe un ensemble de notes, de rapports, de comptes-rendus, et de tableaux de traitement statistique concernant les étapes du processus.

Le présent document n'est pas un compte-rendu de l'atelier de synthèse. Il ne fait donc pas référence aux sources d'information qui ont permis la concertation au sein de cet atelier. Il reprend cependant, en argumentant à partir des constats réalisés et discutés, les propositions ayant un caractère stratégique que les Directions des deux Ecoles entendent soutenir.

Il va de soi que d'autres propositions faites au cours de l'atelier de synthèse, mais à caractère plus spécialisé, seront prises en compte dans chacune des Ecoles pour améliorer leur fonctionnement.

A la suite de ce rapport d'évaluation, il reste à parfaire la démarche entreprise pour permettre au Conseil d'Administration des deux Ecoles de prendre les **DECISIONS STRATEGIQUES** nécessaires. Le Conseil de Perfectionnement, qui va se réunir du 10 au 14 mai 1993, après avoir pris connaissance des propositions que les Directions des deux Ecoles veulent faire à leur Conseil d'Administration aura à apprécier leur pertinence et leur cohérence de manière à **VALIDER** la démarche des Directions des deux Ecoles.

1.3. LA METHODOLOGIE

La démarche d'analyse stratégique des Directions des Ecoles a consisté à confronter en les croisant, deux couples d'informations; un couple concernant l'environnement dans lequel opèrent les deux Ecoles, exprimé en *OPPORTUNITES* et en *MENACES* et un couple concernant les Ecoles elles-mêmes, exprimé en *FORCES* et en *FAIBLESSES*.

L'analyse consiste alors :

- à identifier les opportunités et les menaces essentielles de l'environnement opérationnel des deux Ecoles et à en faire un constat sous forme de synthèse,
- à identifier les forces et les faiblesses des Ecoles, et à en faire un autre constat (synthèse),
- à analyser ces constats pour poser un diagnostic,
- et enfin à retenir un certain nombre d'orientations stratégiques pertinentes et cohérentes, susceptibles de déboucher sur des actions à programmer pour que les Ecoles puissent réussir leurs missions.

Parler d'orientations stratégiques, c'est exprimer une *VOLONTE D'AGIR*. Voici les types d'actions qui peuvent être retenus selon les différentes situations possibles, comme le montre la "matrice de confrontation" ci dessous:

	Types d'action	ENVIRONNEMENT	OPERATIONNEL
		OPPORTUNITES	MENACES
E C O L E S	FORCES	Saisir les opportunités	Faire valoir son <i>POTENTIEL</i>
	FAIBLESSES	Valoriser <i>SES ATOUTS</i>	Infléchir la menace
		<i>AJUSTER</i> l'existant	<i>MODIFIER</i>
		Pallier les <i>MANQUES</i>	<i>TRANSFORMER</i>

Le "croisement" des deux constats, celui réalisé pour les forces et les faiblesses des Ecoles et celui des opportunités et des menaces de l'environnement dans lequel elles opèrent, permet de poser un diagnostic, lequel indique les types d'actions à décider, les choix à opérer, et leur degré d'urgence.

De manière générale:

- a) Il faut toujours valoriser ses forces et réduire ses faiblesses;
- b) La première urgence est la case située à la croisée menaces-faiblesses car sa résolution est souvent condition de survie;
- c) Il y a souvent beaucoup à gagner en rentabilité au croisement opportunités-faiblesses, simplement par une meilleure organisation des moyens existants, ou la recherche de ressources complémentaires limitées, mais permettant de valoriser celles qui existent déjà. C'est la seconde urgence;
- d) Le développement rapide se fait souvent à la croisée opportunités-forces et on oublie trop souvent de construire sur ses propres forces, en les valorisant toujours davantage;
- e) Une bonne stratégie peut aussi, à moindre coûts, car à ressources constantes, développer de nouvelles opportunités et éliminer certaines menaces : c'est le cas, par exemple, lorsqu'on développe une bonne stratégie "commerciale" : **bien communiquer, bien FAIRE SAVOIR SES SAVOIR-FAIRE**;
- f) Il faut aussi, systématiquement s'assurer qu'une menace ne peut pas être transformée en opportunité ; cette démarche permet souvent de développer des stratégies alternatives.

Cette matrice d'analyse permet d'intégrer les trois sources principales d'information qui ont enrichi la démarche stratégique d'évaluation. En effet :

- La réflexion interne a essentiellement enrichi le couple Forces-Faiblesses.
- L'enquête a essentiellement enrichi le couple Opportunités-Menaces.
- L'audit a essentiellement enrichi le couple Forces-Faiblesses.

Cependant les forces et les faiblesses n'existent pas dans l'absolu mais relativement à certains types d'opportunités et de menaces. Ceci impose une approche systémique plutôt que linéaire. L'atelier de synthèse a cherché à privilégier cette approche.

2. LES CONSTATS

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, des instances communes, et le même statut juridique.

Elles ont toutes deux les mêmes types de ressources financières, même si les proportions de ces modes de financement sont différentes.

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 et l'évolution de la demande extérieure à renforcer des caractéristiques communes pour ces compétences.

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, chaque Ecole devra développer et renforcer l'utilisation de moyens pédagogiques nouveaux et performants (audiovisuel, informatique, documentation, etc.) ;elles utiliseront aussi ces moyens nouveaux en commun.

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

Il y aura donc trois constats :

celui concernant le système des deux Ecoles
celui de l'EIER
celui de l'ETSHER

(*constat commun*),
(*constat EIER*),
(*constat ETSHER*).

2.1. CONSTAT COMMUN AUX DEUX ECOLES

Pour poser un diagnostic, il faut donc synthétiser les deux constats proposés, externe et interne, puis en faire une analyse croisée.

2.1.1. CONSTAT OPPORTUNITES-MENACES CONCERNANT LES DEUX ECOLES

2.1.1.1. MENACES

- Point 1.** 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 à la fois sur le recrutement et sur l'insertion professionnelle des diplômés des deux Ecoles.
- Point 2.** De manière générale, on constate un tarissement des recrutements de la *FONCTION PUBLIQUE* dans les Etats membres, et on méconnaît la *STRUCTURATION DU MARCHE DE L'EMPLOI* dans un secteur privé embryonnaire et quelques fois mal défini.
- Point 3.** On constate une difficulté des Etats à assurer leur *CONTRIBUTION FINANCIERE* au budget des deux Ecoles, conformément à leurs statuts.
- Point 4.** De manière quasi générale les *BAILLEURS DE FONDS* lient leur appui financier à l'existence d'une contribution des Etats africains 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.
- Point 5.** 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 FINANCIERES* à mobiliser : là aussi c'est la volonté marquée des Etats qui va guider les choix de survie.
- Point 6.** 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 à fournir et l'image des Ecoles apparaît encore comme trop marquée par la *FONCTION PUBLIQUE*.
- Point 7.** 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 des activités techniques.

- Point 8.** Les 14 Etats membres sont très diversifiés au plan climatique et géographique : les *SPECIFICITES* compliquent les profils de compétences demandés et des activités techniques.
- Point 9.** La diversité du *RECRUTEMENT* des élèves conduit à une certaine hétérogénéité des niveaux à l'entrée.
- Point 10.** L'articulation des *MISSIONS* des instances institutionnelles des Ecoles n'est pas adaptée aux évolutions constatées dans l'environnement des Ecoles.

2.1.1.2. OPPORTUNITES

- Point 11.** Si la Fonction Publique tarit son recrutement elle procède cependant aussi à certain *REDEPLOIEMENT* et il est possible que cela entraîne une demande de profils qui pourrait concerner les Ecoles.
- Point 12.** L'émergence des *COLLECTIVITES LOCALES* crée un nouveau marché avec leurs services techniques.
- Point 13.** La volonté de développer le *SECTEUR PRIVE* peut redynamiser la création d'emplois, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises.
- Point 14.** Les besoins "professionnels" des ONG sont encore mal connus, mais en développement.
- Point 15.** L'importance croissante accordée dans les Etats aux problèmes liés aux domaines de compétence des Ecoles: *EAU, EQUIPEMENT ET AMENAGEMENT RURAL*, mais aussi équipement et aménagement urbain, protection de l'environnement, développement énergétique
- Point 16.** La demande en *GESTION* et en *MAINTENANCE* des équipements n'est pas satisfaite dans les Etats.
- Point 17.** Le nombre des *ANCIENS ELEVES* des deux Ecoles augmente chaque année dans les Etats; cela valorise l'image des Ecoles.
- Point 18.** Il en est de même des anciens stagiaires des sessions de Formation Continue ; cela permet de faire connaître les Ecoles.
- Point 19.** L'existence des *AMICALES* d'anciens élèves dans certains Etats offre aux Ecoles une structure d'appui pour développer leur politique de relations extérieures.

2.1.2. CONSTAT FORCES-FAIBLESSES CONCERNANT LES DEUX ECOLES

2.1.2.1. FAIBLESSES

- Point 20.** Les Ecoles ont jusqu'alors essentiellement formé pour les Fonctions Publiques et de ce fait ne sont pas suffisamment *CONNUES* des autres partenaires potentiels.
- Point 21.** Les Ecoles n'ont pas les moyens actuels pour assurer, par des *RECETTES PROPRES*, une part sensiblement plus grande de leur financement.

- Point 22.** Les instances *PEDAGOGIQUES* internes des Ecoles n'assurent pas toutes les responsabilités qui devraient être les leurs et 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-qualification-emploi.
- Point 23.** Le degré de mobilité du personnel d'*ASSISTANCE TECHNIQUE* fragilise l'édifice pédagogique des Ecoles.
- Point 24.** L'implantation des Ecoles à Ouagadougou les a conduit concrètement, et pour des raisons évidentes d'expérimentation de terrain, à privilégier progressivement le caractère *SAHELIEN* des formations par rapport au caractère *ZONE HUMIDE*.
- Point 25.** Les Ecoles n'accordent pas encore assez de poids à l'éclairage sociologique et *SOCIO-ECONOMIQUE* des enseignements.
- Point 26.** Les *CHARGES* horaires des élèves sont lourdes.
- Point 27.** Les *CHARGES* de tous les enseignants-formateurs sont lourdes.
- Point 28.** Le *STATUT* des corps enseignants des Ecoles n'est pas parfaitement adapté aux objectifs souhaités de clarté comme de motivation.
- Point 29.** Certains laboratoires et ateliers sont *SOUS-EQUIPES*.
- Point 30.** La *CAPITALISATION* des acquis n'est pas encore suffisamment formalisée et organisée.
- Point 31.** *L'EVALUATION* des enseignements est insuffisante.
- Point 32.** Il n'existe pas de politique formalisée en *GESTION DES RESSOURCES HUMAINES*, ni de plan de développement de ces ressources.
- Point 33.** Les Ecoles sont certes représentées dans les Etats, d'ailleurs avec une efficacité très inégale, mais elles ne disposent pas du *RESEAU* 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.
- Point 34.** 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.

2.1.2.2. FORCES

- Point 35.** *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.
- Point 36.** La présence au sein des deux Ecoles d'une forte proportion de cadres et d'enseignants ayant une formation d'*INGENIEURS* et une expérience professionnelle hors enseignement.

- Point 37.** La *DIVERSITE* des origines, pays, cursus, expériences, des Ressources Humaines des Ecoles.
- Point 38.** La qualité des relations des Ecoles avec leurs *BAILLEURS DE FONDS*.
- Point 39.** La qualité reconnue des actions de *FORMATION CONTINUE* par les employeurs, les anciens stagiaires et les autres Ecoles qui souhaitent un appui des Ecoles concernant ce savoir faire.
- Point 40.** Les activités de la Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie, en matière d'études contractées avec l'extérieur.
- Point 41.** 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 permet 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.
- Point 42.** Les Ecoles disposent de *MOYENS* logistiques conséquents et fonctionnels; elles assurent un bon niveau de maintenance de leurs équipements.

2.2. CONSTAT PROPRE A L' EIER

2.2.1. FAIBLESSES

- Point 1.** 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.
- Point 2.** Les objectifs des Formations Post-Universitaires ne sont pas assez précisés d'où des difficultés de mise au point des méthodes pédagogiques utilisées.
- Point 3.** L'articulation des modules pédagogiques reste insuffisante à l'EIER.
- Point 4.** Les méthodes pédagogiques ne sont pas suffisamment responsabilisantes pour les élèves qui restent trop passifs.
- Point 5.** Les finalités de la recherche à l'Ecole ne sont pas précises. De ce fait, cette activité n'est pas assez structurée.
- Point 6.** L'organisation de l'EIER n'est pas assez formalisée. Les responsabilités sont imprécises.
- Point 7.** L'organisation pédagogique croisée, départements/ filières, crée des confusions et n'est pas suffisamment "lisible".
- Point 8.** Les laboratoires des Départements "Mobilisation des Ressources en Eau" et "Hydraulique Agricole, Aménagement et Economie" sont mal équipés.

- Point 9.** Il n'existe pas d'instance de décision pédagogique interne ce qui reporte certaines décisions vers le Conseil d'Administration ou le Conseil de Perfectionnement et mobilise au plan interne, des assemblées de professeurs trop lourdes.
- Point 10.** Les services techniques manquent de procédures et d'outils de gestion.

2.2.2. FORCES

- Point 11.** Le couple spécialisation-opérationnelle/formation scientifique de base (apprécié chez les utilisateurs).
- Point 12.** Les cours d'économie sont en nette progression.
- Point 13.** Les FPU sont bien spécialisées.
- Point 14.** Niveau scientifique et qualités pédagogiques des enseignants. Certains d'entre eux apportent une expérience universitaire et de recherche, souvent en complément d'une formation d'ingénieur et d'une pratique professionnelle.
- Point 15.** Les départements "Génie Sanitaire" et "Maths-Informatique" sont bien équipés.
- Point 16.** L'administration scolaire est bien organisée.
- Point 17.** Le système comptable informatisé est performant ; il permet une analyse détaillée des dépenses et un suivi rigoureux des comptes.

2.3. CONSTAT PROPRE A L' ETSHER

2.3.1. FAIBLESSES

- Point 1.** Le temps consacré aux Travaux Pratiques en laboratoire (12%) permettant de réelles mesures, est insuffisant.
- Point 2.** La formation en informatique (manque d'enseignant, manque de matériel).
- Point 3.** Faible équipement des laboratoires (lié au point 1).
- Point 4.** Peu de recherche à l'ETSHER.
- Point 5.** L'hébergement des élèves n'est pas convenable.
- Point 6.** Centralisation du système comptable pour le moment.
- Point 7.** Hétérogénéité des niveaux d'entrée des élèves, A diplôme égal, hétérogénéité des profils entrants.

2.3.2. FORCES

- Point 8** L'ETSHER possède une véritable doctrine pédagogique formalisée.
- Point 9** Pédagogie active et innovatrice.
- Point 10** La formation active est forte (63% de l'emploi du temps).
- Point 11** L'enseignement de la Topographie.

- Point 12** L'existence d'activités *INTEGRATRICES* comme le cours d'Aménagement de Bassin Versant, le Stage Professionnel Intégré, le Stage Intégré de fin d'études
- Point 13.** Bon niveau scientifique du corps enseignant. Bonne expérience de terrain.
- Point 14.** Le service technique est bien géré. Existence de procédures.
- Point 15.** La convivialité d'une équipe restreinte.

3. - DIAGNOSTICS, ORIENTATIONS, ACTIONS

3.1. LE FINANCEMENT DES ECOLES

3.1.1. DIAGNOSTIC

3.1.1.1. CONTRIBUTION DES ETATS

Les Ecoles n'existent que par la *VOLONTE* qu'ont marqué les 14 Etats de les créer et de les faire vivre. Cette volonté politique 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 préjudiciables au bon fonctionnement des Ecoles mais aussi il peut être interprété par les bailleurs de fonds comme la marque d'un certain désintéressement des Etats pour les Ecoles.

Le paradoxe qui apparaît est que les Ecoles fonctionnent bien et de fait, ne posent pas de problèmes réels, et ne font pas assez de pression sur leurs tutelles.

Les bailleurs de fonds ont pris le relais financier. Mais l'aide au développement, qui vise à soutenir 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 que les Etats marquent clairement leur *VOLONTE 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.

3.1.1.2. CONTRIBUTIONS DES BAILLEURS DE FONDS

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 et les bailleurs de fonds en participant à l'évaluation en cours, ont marqué leur volonté d'un partenariat constructif. Ils en apprécient en effet leurs résultats, 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.

50 % de la contribution globale des bailleurs de fonds au fonctionnement des Ecoles, toutes activités confondues, est le fait d'un seul bailleur de fonds, la France. Sans pour autant présumer de quelque changement que ce soit, il faut souligner qu'il est toujours risqué de dépendre d'un appui aussi prédominant. Ce constat s'aggrave encore si les contributions dûes par les Etats sont versées de manière irrégulière et très insuffisante, comme c'est le cas lors de ces dernières années. Cette disproportion a une conséquence particulière: elle pousse les autres appuis financiers à se spécialiser, à "s'affecter" sur des opérations plus individualisées.

3.1.2. ORIENTATIONS STRATEGIQUES

- . Remobiliser les Etats
- . Globaliser les aides des bailleurs de fonds
- . Travailler sur la base de contrats de performances

Il est indispensable que les Ecoles puissent disposer d'une garantie de continuité pour leur financement. Il faut assurer un moyen terme financier plus compatible avec la pérennité des Ecoles et leurs missions.

Pour cela, il faut d'abord reconnaître aux Ecoles leur caractère de *POLE REGIONAL DE COMPETENCE* pour l'ensemble des technologies concernant l'aménagement rural et les technologies de l'Eau.

Il faut ensuite faire prévaloir sur l'image persistante d'Ecoles de fonctionnaires, l'image d'un complexe de formation ouvert sur tous les secteurs d'activité économique qu'ils soient publics, privés ou mixtes,

Il faut encore faire valoir le caractère de charnière fondamentale, que doit jouer le Pôle de compétence au plan régional des 14 Etats entre un maillage amont d'Institutions internationales, partenaires des Ecoles, et l'ensemble des Institutions nationales dans les Etats membres, en aval (transfert d'un ensemble de technologies et de savoir-faire d'ingénierie en les adaptant à la nature des besoins).

Appuis internationaux

POLE REGIONAL DE COMPETENCE:

Formation, recherche, prestation de service

Appui au développement des Etats

Cette promotion doit d'abord s'adresser aux plus hautes instances politiques des Etats concernés. Il faut **REMOBILISER LES ETATS** en insistant sur la qualité de l'outil de développement que représentent les Ecoles. Il faut présenter non seulement les activités de formation d'Ingénieurs et de Techniciens Supérieurs mais aussi les activités de Formation Continue, les activités de recherche appliquée et d'ingénierie, en insistant sur l'appui aux Institutions nationales de formation (ingénierie pédagogique), au développement rural, à la création d'emploi.

Concernant les bailleurs de fonds, ils seront d'autant plus enclins à renforcer leur appui financier que l'action de remobilisation des instances politiques des Etats sera réussie.

La volonté stratégique des Ecoles est de s'orienter vers un véritable partenariat avec ses bailleurs de fonds et une pratique plus managériale de cette relation de partenariat.

Pour cela il faut que les appuis financiers fassent l'objet de **CONTRAT DE PERFORMANCES** rédigés en termes de couples objectifs-moyens sous la forme de cahiers des charges explicitant les obligations réciproques des partenaires. La précision des objectifs, et des moyens financiers accordés pour les atteindre, permettrait un véritable suivi et un véritable contrôle de gestion.

Pour assurer la cohérence des objectifs ainsi que leur pertinence par rapport aux politiques et à la stratégie retenues, et pour que la gestion comptable et financière des Ecoles puisse rester efficace, il importe que l'ensemble des appuis financiers soient globalisés et intégrés dans les budgets de fonctionnement des Ecoles.

Cette *GLOBALISATION DE CONTRATS DE PERFORMANCES* intégrés dans un budget de fonctionnement aurait le mérite d'assurer une concertation entre les différents bailleurs de fonds. Cette concertation pourrait parfaitement s'effectuer au sein du Conseil d'Administration. Il serait logique que les bailleurs puissent y participer au même titre que les Etats qui versent leur contribution.

La globalisation permettrait aussi de lisser les décalages qui existent dans la programmation des différents appuis pour assurer la pérennité de certaines actions, même si les engagements pluriannuels peuvent pallier cet inconvénient.

Concernant les recettes propres, la stratégie des Ecoles est de chercher à les développer tant pour la Formation Continue que pour les prestations de service, mais elles gardent le souci de ne pas déséquilibrer l'affectation des ressources humaines et matérielles, au détriment des activités de Formation Initiale et des Formations de Spécialisation. Les Ecoles considèrent en effet, que ces recettes ne doivent pas pallier les déficiences de financement du budget général de fonctionnement. Ce palliatif conduirait en effet à un désintéressement, puis à un désengagement des Etats les moins impliqués. Ces recettes, devraient alors croître continuellement pour assurer le fonctionnement des Ecoles. Ce serait une fuite en avant qui conduirait à une crise fatale, certaines missions non rentables seraient alors sacrifiées.

En définitive, il est préférable que les recettes propres contribuent à améliorer la qualité et le potentiel des activités qui les ont générées, voire permettent des investissements qui valorisent l'ensemble des missions des Ecoles.

Enfin à terme, les bailleurs de fonds, devenus partenaires financiers et scientifiques des Ecoles, pourraient contribuer à faire évoluer le système de formation, de recherche et d'appui au développement, vers un véritable partenariat Nord-Sud et Sud-Sud.

3.1.3. ACTIONS A COURT TERME

- Monter des conventions scientifiques non affectées avec des partenaires en valorisant la contre partie offerte par le Pôle régional des compétences et les potentialités de ses spécificités tropicales.
- Traduire les conventions pluriannuelles en cours en termes de contrats de performances et les globaliser dans le cadre du budget de fonctionnement 1994.
- Rechercher activement sous forme de programmes d'objectifs des appuis financiers auprès des représentants des organismes internationaux et des projets de développement dans les Etats membres.

3.1.4. ACTIONS A TRES COURT TERME

- Demander au Président du Conseil d'Administration de solliciter des audiences auprès des plus hautes instances politiques dans les Etats pour remobiliser et faire rentrer la contribution 1993, sinon les arriérés.
- Rechercher pour la prochaine rentrée un minimum de bourses complètes aux coûts réels (par exemple trois bourses par Etat et par Ecole)

3.2. LA PEDAGOGIE DANS LES DEUX ECOLES

3.2.1. DIAGNOSTIC

LA PEDAGOGIE des deux Ecoles présente bon nombre de points communs et des exigences communes.

Les corps enseignants comprennent à la fois des Professeurs africains et des Assistants Techniques. La mobilité relativement forte des assistants technique impose un effort particulier de *CAPITALISATION* pour améliorer l'efficacité pédagogique.

L'évolution constatée sur le marché de l'emploi des Ecoles vers moins d'emplois dans la Fonction Publique, de nouvelles potentialités dans les collectivités locales créées et dans le secteur non étatique en général, va modifier les profils de compétences demandées. Cet infléchissement qualitatif de la demande va entraîner deux conséquences pour les Ecoles :

- a. une modification de leurs réponses en termes de *PROGRAMMES* et de *METHODES* pédagogiques,
- b. la nécessité d'un rapprochement des produits formés vers les utilisateurs formés pour des ajustements qui tiennent compte à la fois de la diversité de la nouvelle demande et de son caractère plus évolutif. Ce rapprochement sera d'autant plus nécessaire que l'évolution va s'accélérer et la diversité se renforcer.

Les activités de *RECHERCHE* au sein des Ecoles vont aussi devoir s'infléchir pour répondre à leur double objectif d'appui aux activités de formation et d'appui au développement des pays. Là aussi un rapprochement vers les utilisateurs est nécessaire pour déboucher sur des applications directement utilisables.

Cette nouvelle complexité de la pédagogie dans les deux Ecoles va nécessiter aussi une *ARTICULATION* plus forte, une *ORGANISATION* plus poussée, des moyens matériels complémentaires et une valorisation des ressources humaines. Ces nouvelles exigences imposent une optimisation par la mise en commun des ressources pédagogiques des deux Ecoles. Cette orientation conduit à un processus de planification, de programmation et de contrôle de gestion plus poussé qu'il ne l'est actuellement, et dans certains cas à la création de structures communes.

3.2.2. ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Elles concernent les divers niveaux de la pédagogie dans les deux Ecoles : programmes, plans de charge, méthodes, organisation, instances de concertation et de décision.

Les programmes et les méthodes pédagogiques sont fonction des profils de compétences qui sont demandés sur le marché de l'emploi. Les plans de charge des enseignants dépendent autant de l'organisation mise en place que des programmes et des méthodes pédagogiques.

Concernant les programmes, l'analyse des tendances de l'offre actuelle et potentielle d'emploi montre qu'il faut conserver, voire développer un point fort des

Ecoles : une *SPECIALISATION OPERATIONNELLE* s'appuyant sur une *FORMATION DE BASE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE* solide. Plutôt que la polyvalence, il faut viser la capacité d'évolution dans l'emploi (base solide) à partir d'une technologie bien maîtrisée (spécialisation opérationnelle).

Un rééquilibrage s'impose : il faut une meilleure prise en compte des spécificités des *ZONES HUMIDES*. Il faut inverser la tendance actuelle qui accentue le déséquilibre. Les corrections peuvent se faire grâce à la localisation des mémoires, à l'orientation des projets, aux stages de terrain, et même lors du choix des enseignants. Chaque Ecole devra établir un programme de travail et formaliser des objectifs de rééquilibrage. Certains moyens pédagogiques, comme la production audio-visuelle, peuvent contribuer à ce rééquilibrage (un cahier des charges hors SAHEL).

Toujours concernant les programmes une troisième orientation fondamentale consiste à introduire un éclairage *SOCIOLOGIQUE et SOCIO-ECONOMIQUE* systématique dans l'approche technique des formations. Il ne s'agit pas ici d'ajouter encore des horaires de cours à des cursus déjà chargés. Il faut plutôt développer une approche plus systémique pour préparer les élèves aux différentes facettes de leurs responsabilités. Cette sensibilité aux aspects socio-économiques prend une place de plus en plus importante dans l'insertion professionnelle des Ingénieurs comme des Techniciens Supérieurs.

Concernant les méthodes pédagogiques les mots clés sont *RESPONSABILISATION* et *INTEGRATION* : responsabilisation des élèves, intégration de l'ensemble des enseignements.

Il s'agit d'accentuer encore ce qui est fait en privilégiant les *MODULES ACTIFS* qui développent de véritables compétences au delà de l'acquisition des connaissances requises : capacité à rechercher l'information, capacité à communiquer, apprendre à apprendre, apprendre à travailler.

La recherche d'*INTEGRATION* et d'axes ou de projets intégrateurs doit être développée. Elle permet de passer du pluridisciplinaire à l'*INTERDISCIPLINAIRE* en créant des zones privilégiées d'interface pour l'analyse des interdépendances. C'est un appui puissant à la structuration des acquis.

Concernant les *CHARGES DE TRAVAIL* les mots clés sont réaménagement, redéploiement (et non ajouts), analyse systématique annuelle des programmes pour "élagage". La règle doit être de faire mieux avant de faire plus. La recherche d'intégration est ici un facteur puissant d'élagage : il faut gérer les interfaces des enseignements et construire leur articulation pédagogique.

L'organisation pédagogique est pilotée par le Directeur des Etudes mais il est nécessaire, pour assurer la cohérence, que soient définies un certain nombre de politiques. Ce devrait être le rôle d'un *CONSEIL PEDAGOGIQUE ET SCIENTIFIQUE* à instituer.

Il aurait en première urgence à définir la politique à suivre en matière de capitalisation des acquis pédagogiques et en matière d'évaluation des enseignements et activités d'appui à l'enseignement (recherche appliquée, ingénierie, Formation

Continue). Il pourrait aussi définir les grands axes de développement des méthodes pédagogiques. Il serait l'organe où se préparerait l'ajustement des réponses des formations à l'évolution des profils de compétences.

Ce Conseil Pédagogique et Scientifique ne se confond pas avec une assemblée générale des professeurs.

Dans la mesure où le Conseil de Perfectionnement a vocation à réunir l'offre d'emploi et l'offre de formation pour permettre la meilleure adéquation en termes de compétences, le Conseil Pédagogique et Scientifique prend le relais au sein de l'Etablissement concerné pour traduire ces ajustements en termes pédagogiques et coordonner l'action des équipes pédagogiques.

3.2.3. ACTIONS A COURT TERME

(Cahier des charges = objectifs - moyens-évaluation)

- Etablir un cahier des charges pour rééquilibrer les composantes zone sahélienne/zone humide dans les formations de la prochaine année scolaire.
- Etablir un cahier des charges permettant de renforcer l'éclairage socio-économique des différentes formations.
- Etablir un cahier des charges concernant la capitalisation des acquis pédagogiques pour le moyen terme.
- Etablir un cahier des charges concernant l'évaluation des enseignements.
- Etablir un cahier des charges concernant la mise en place d'axes ou projets intégrateurs.
- Mettre en place le Conseil Pédagogique et Scientifique.

3.2.4. ACTIONS A TRES COURT TERME

- Définir les missions et la constitution du Conseil Pédagogique et Scientifique.
- Lister les prérequis à l'établissement des cahiers des charges ci-dessus et assurer les urgences.

3.3. LES RELATIONS DES ECOLES AVEC L'ENVIRONNEMENT

3.3.1. DIAGNOSTIC

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 compte tenu des encouragements à la création d'entreprises (fonds nationaux pour l'emploi) et à l'auto-crédation de son propre emploi.

Les candidats aux recrutements dans les Ecoles proviennent des 14 Etats et les systèmes de formation dont ils sortent sont très hétérogènes. Cette population est très diversifiée.

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 prospecter le potentiel existant. dans le cadre d'intérêts spécifiques de coopération.

L'enquête conduite ces derniers mois a montré, même si ses résultats sont intéressants, 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.

3.3.2. *ORIENTATIONS STRATEGIQUES*

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 *RESEAU DE RELATIONS EXTERIEURES*. Ceci implique que soient mobilisés les moyens humains et matériels indispensables.

Les seuls représentants dans les Etats ne peuvent suffire. Il est possible d'imaginer un système de correspondants.

Le Pôle de compétence que constituent les Ecoles doit s'inscrire à la convergence d'un réseau amont drainant l'international et d'un réseau aval irrigant chacun des 14 Etats dans les domaines de compétences développés.

Au point de convergence, il faut créer une *CELLULE RELATIONS EXTERIEURES* 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 mini-système de communication. Cette cellule doit disposer d'un budget de fonctionnement (production et communication) mais devrait rester légère pour ne pas s'approprier la fonction "RELATIONS EXTERIEURES" mais l'animer après l'avoir structurée (besoin d'un budget d'investissement). On est loin du seul représentant dans chaque Etat, quelle que soit son efficacité.

Etre Pôle régional de compétence (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.

3.3.3. ACTIONS A COURT TERME

- Cibler par type d'activité-compétence les partenaires potentiels dans le réseau amont international et parallèlement ceux des réseaux aval au plan national.
- Choisir les priorités d'approche des différents partenaires selon les urgences retenues.
- Etablir le maillage des réseaux amont et aval, Institutions et Hommes, et mettre en place les outils de communication.
- Faire évoluer le Conseil de Perfectionnement des deux Ecoles vers une structure de concertation entre les Ecoles et le milieu professionnel utilisateur des profils formés et des services offerts par le Pôle de compétence EIER-ETSHER.
- Mobiliser les anciens élèves des Ecoles comme vecteurs fondamentaux de la politique marketing qui va être définie (quels produits sur quels marchés, quelle agressivité commerciale, quels supports publicitaires, etc...). Ne pas forcément interférer avec les amicales, rester créatif.
- Développer des activités pédagogiques très orientées vers l'emploi, vers l'insertion professionnelle pour mieux s'implanter sur le terrain (cellule d'accompagnement professionnel, pépinières de petites et moyennes entreprises,...)

3.3.4. ACTIONS A TRES COURT TERME

- Mobiliser un mini budget,
- Mettre en place des hommes-ressources,
- Mobiliser un relais dynamique dans chaque Etat membre et y créer une équipe.

3.4. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

3.4.1. DIAGNOSTIC

Les ressources humaines des Ecoles comprennent essentiellement des Formateurs, Enseignants de diverses origines, et quelques Cadres de Direction et Gestion.

Elles comprennent bien sûr aussi des catégories qui contribuent de manière très sensible au bon fonctionnement des Ecoles comme les Secrétaires, Comptables et Techniciens des Services de maintenance et des ateliers, catégories qu'il ne faudra surtout pas oublier le moment venu.

On constate dans les deux Ecoles qu'il y a une équipe de direction mixte dans laquelle les directeurs et directeurs administratifs et financiers sont des assistants techniques alors que les directeurs des études sont africains.

L'africanisation des enseignants suit le plan décidé par le Conseil d'Administration de 1988.

La qualité nécessaire et les priorités retenues ont été respectées. Le problème que représente la répercussion budgétaire de la prise en compte de l'africanisation est bien posée mais pas fondamentalement résolu à terme.

Les statuts du personnel des Ecoles, essentiellement ceux des Enseignants ne sont pas suffisamment clairs concernant leur progression professionnelle. Les règles statutaires (classement, avancement, critères) et le cadre d'évolution, doivent être mieux définis, plus motivants et cohérents avec la stratégie des Ecoles. L'évolution des statuts des enseignants doit être étudiée en parallèle avec l'évolution des budgets des Ecoles.

La mobilité des enseignants, les règles de rotation concernant l'assistance technique apportent un enrichissement aux structures pédagogiques des Ecoles par la diversité des expériences véhiculées par chaque enseignant, mais posent des problèmes de stabilisation et de pérennité des actions.

Il n'existe pas une véritable gestion dynamique des ressources humaines, une planification des besoins des Ecoles et des besoins en formation et perfectionnement des personnels, à commencer par les Enseignants.

Cette carence actuelle contribue à renforcer les incertitudes liées à la mobilité.

3.4.2. *ORIENTATIONS STRATEGIQUES*

Avec les orientations concernant la pédagogie, et parce que les deux familles d'orientations sont liées, les orientations stratégiques concernant la gestion des Ressources humaines sont une priorité des Directions des Ecoles au plan interne.

Concernant l'africanisation la stratégie est claire et le Plan de 1988 est suivi. La stratégie, c'est avant tout la qualité et le constat est élogieux sur ce point. Un Pôle régional de compétence a besoin de ressources humaines de qualité exemplaire pour jouer son rôle de convergence entre les réseaux (amont international et aval dans les Etats membres).

Le système des deux Ecoles a besoin pour ce faire des deux sources de ressources humaines (régionale et internationale) pour jouer à fond son rôle d'intégration des expériences amont internationales et appui et diffusion de son savoir faire au plan régional. Avec cette approche, l'africanisation n'est pas ressentie comme une modalité interne de gestion des ressources humaines, mais comme le moyen privilégié de réussir la mission de transfert du Pôle de compétence.

Concernant les statuts des personnels enseignants des Ecoles, il faut réaliser une actualisation avec comme objectifs essentiels :

- clarifier les critères et les modalités qui doivent caractériser, entre autres choses, le classement et l'avancement pour les différentes filières nécessaires au bon fonctionnement des Ecoles ;
- permettre aux enseignants de disposer d'une règle du jeu claire et motivante quelle que soit leur "filiale" (ingénieur ou universitaire).
- tenir compte des contraintes financières à terme.

L'aspect statutaire est certes important pour l'ensemble des personnels mais les Directeurs insistent sur un aspect encore plus fondamental : la nécessité de préparer un plan de développement des ressources humaines. Ce plan doit permettre à chacun de pouvoir situer son effort et l'inscrire dans la perspective des opportunités de

développement aux activités multiformes du Pôle de compétence des Ecoles Inter-Etats.

3.4.3. ACTIONS A COURT TERME

- Actualiser les statuts des personnels enseignants dans la nécessaire cohérence et le souci réaliste des contraintes financières pour donner un cadre d'évolution aux différentes "filiales".
- Définir les critères et les modalités de l'évaluation des enseignants et du personnel administratif, technique et de service.
- Proposer une politique de perfectionnement des personnels des Ecoles.

3.5. LA FORMATION CONTINUE

3.5.1. DIAGNOSTIC

Le constat réalisé confirme la bonne image des actions de Formation Continue mises en place par les deux Ecoles.

Cela n'empêche pas de souligner quelques orientations fondamentales afin de renforcer, autant que faire se peut, ce qui représente déjà une force appréciée par les utilisateurs.

3.5.2. ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Tout d'abord renforcer le rapprochement actuel des activités des deux Ecoles et tendre vers une structure commune de Formation Continue.

Ensuite faire en sorte que la Formation Continue poursuive et accélère l'évolution en cours :

- a) Passer de l'offre d'un programme d'actions proposé aux utilisateurs à une réponse à leurs demandes (concertation en situation de travail avec ces mêmes utilisateurs).
- b) Structurer par sous-ensembles les modules réalisés pour construire des parcours offerts à la promotion sociale (offre intégrée).

Autre orientation stratégique qui répond au souci d'une plus grande intégration des actions : cibler des "métiers" plutôt que des populations.

Concernant les prestations de service du Pôle de compétence, proposer le savoir faire en ingénierie de la Formation Continue, délocaliser certaines actions pour s'appuyer sur des structures implantées dans les Etats.

La délocalisation doit être une stratégie affirmée pour la Formation Continue car elle permet de se faire mieux connaître, et de mieux connaître en retour la diversité des terrains (Sahel/zone humide).

3.5.3. ACTIONS A COURT TERME

Intégrer les activités de Formation Continue des deux Ecoles de manière plus formelle.

Rechercher la structure adéquate permettant :

- une efficacité accrue et de meilleures performances,
- la juste répartition des charges et des recettes générées pour cette activité.

3.6. STRUCTURES COMMUNES

3.6.1. DIAGNOSTIC

Actuellement un certain nombre de ressources localisées dans l'une des deux Ecoles, sont en fait utilisées par les deux Ecoles. Il n'y a pas de difficultés apparentes à cette utilisation.

Cependant il ne s'agit pas d'une analyse systématique des besoins à satisfaire mais plutôt d'une approche au coup par coup.

Les incidences sur la gestion administrative, comptable et financière ne doivent pas constituer un frein. Des solutions de gestion doivent être minutieusement mises au point, conciliant la juste répartition des charges directes et indirectes afférentes à ces structures communes, l'optimisation de leur emploi au service des deux Ecoles et la souplesse de leur mise en oeuvre.

Les situations géographiques relativement éloignées sont déjà plus contraignantes, mais pas insurmontables. Les opportunités de mise en commun sont nombreuses et les deux Ecoles ont déjà des structures communes en fonctionnement comme la Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie (CFPI), ou en voie de l'être comme le Centre de Documentation et d'Information de l'Hydraulique et de l'Équipement Rural (CDIHER).

C'est plutôt lorsque les deux Ecoles ont en commun d'autres partenaires que les choses se compliquent.

La volonté des deux Directions n'est peut être pas encore partagée par l'ensemble des équipes pédagogiques mais cela peut changer rapidement si la formalisation de cette volonté clarifie les règles du jeu.

3.6.2. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Passer de la résolution au coup par coup à une véritable planification et à une programmation de l'utilisation en commun des ressources affectées (laboratoires, moyens de recherche, ateliers des services techniques). Il s'agit d'optimiser les ressources disponibles au sein du *SYSTEME* de ressources des deux Ecoles comme celles qu'il faut acquérir. Ceci peut conduire à des investissements communs.

Pour la gestion de ces ressources communes, il ne faut pas créer systématiquement une structure nouvelle, le rattachement à l'une des Ecoles pouvant être la solution adéquate. L'objectif doit être de rechercher la souplesse, la juste répartition des charges directes et indirectes tout en assurant la double disponibilité (planification, programmation) et en évitant la tendance à l'appropriation (contrôle de gestion).

3.6.3. ACTIONS A COURT TERME

- Définir les instances et les procédures permettant d'assurer sans lourdeur et avec le maximum d'efficacité, les fonctions indispensables de planification, programmation, budgétisation, contrôle de gestion, évaluation des ressources communes aux deux Ecoles.
- Mettre en place des ressources en sociologie et socio-économie des équipements, permettant d'apporter cet éclairage nécessaire aux différents modules de formation.
- Mettre en place une Cellule de production audiovisuelle commune et déterminer des modalités de gestion. Protocole d'accord.
- Mettre en place une cellule de services informatiques commune.
- Intégrer les activités de Formation Continue de manière plus formelle. Rechercher la structure adéquate.

3.7. DIAGNOSTICS, ORIENTATIONS, ACTIONS SPECIFIQUES A L'EIER

Il est bon de rappeler que tout ce qui pouvait être mis en commun dans l'analyse stratégique avec l'ETSHER a déjà été traité plus haut. Aussi les deux rubriques 3.7 et 3.8 sont elles réduites aux spécificités de chaque Ecole.

3.7.1. DIAGNOSTIC

Le constat spécifique à l'EIER montre que l'effort doit porter :

- sur les méthodes pédagogiques et surtout l'organisation de la fonction pédagogique qui, en fait, détermine l'essentiel de l'organisation générale de l'Ecole,
- sur la clarification des objectifs des Formations Post-Universitaires,
- sur la nécessité de structurer les travaux de recherches autour d'une politique d'objectifs,
- sur l'accès des Ingénieurs au secteur urbain.

L'administration et le système comptable fonctionnent bien.

Des équipements complémentaires doivent être acquis pour certains laboratoires.

3.7.2. *ORIENTATIONS STRATEGIQUES*

- Mieux définir les responsabilités du directeur des études qui aura à simplifier et rendre plus performantes les structures de coordination pédagogique.
- Pour les Formations Post-Universitaires de Spécialisation, préciser les champs de recrutement visés, renforcer les conditions de sélection, définir les objectifs de chaque Spécialisation en terme de secteur d'emploi et de métiers, en déduire les programmes et méthodes pédagogiques appropriés.
- Construire une organisation plus responsabilisante pour la mise en oeuvre de l'ensemble des activités (formation, recherche, ingénierie) qui puissent conserver la souplesse nécessaire mais qui rationalise des noyaux durs de responsabilités bien définies.
- Renforcer la part des modules actifs dans les formations. Responsabiliser les élèves tout au long de leur cursus. Renforcer les interfaces entre toutes les composantes, et mieux structurer les modules (meilleure chronologie, plus d'interdépendance).
- Rechercher en concertation avec l'ETSHER, les moyens matériels complémentaires pour équiper les laboratoires.

3.7.3. *PROGRAMME A COURT TERME*

- Formaliser l'organisation pédagogique,
- Mettre en place le Conseil Pédagogique et Scientifique,
- Faire évoluer les programmes et méthodes pédagogiques de la Formation Initiale et des Formations Post-Universitaires de Spécialisation, en les centrant sur les objectifs de profils de compétences et de comportement des diplômés sortants:
 - . allègement des programmes,
 - . renforcement de la part d'enseignement actif,
 - . mise en place de modules pédagogiques, définis en termes d'objectifs,
 - . introduction de projets intégrateurs qui permettent, à partir de cas réels, une approche professionnelle, incluant l'apprentissage des relations avec la population et les opérateurs de terrain dans une problématique pluridisciplinaire.
- Définir en liaison avec les utilisateurs, les finalités des activités de l'Ecole en matière de recherche, d'ingénierie et d'appui au développement. En déduire les axes majeurs d'orientation de ces activités et les critères pour sélectionner les opérations retenues parmi celles proposées à l'Ecole ou identifiées par celle-ci.

3.8. DIAGNOSTICS, ORIENTATIONS, ACTIONS SPECIFIQUES A L'ETSHER

3.8.1. DIAGNOSTIC

Le constat est très satisfaisant au plan pédagogique où la doctrine est formalisée et où l'équipe est à la recherche d'innovation pour augmenter encore l'efficacité. Il n'y a pas réellement de problèmes au plan de l'organisation. Trois points méritent attention :

- l'hébergement des élèves,
- le sous équipement des laboratoires; à noter dans le même registre, le matériel informatique,
- mais surtout l'hétérogénéité des niveaux (et quelque fois la faiblesse) des élèves à l'entrée.

3.8.2. ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Renforcer le système de gestion comptable.

S'attaquer au problème du logement des élèves.

Se doter des moyens informatiques nécessaires.

En concertation avec l'EIER, améliorer l'équipement des laboratoires.

Développer le projet intégrateur en cours d'analyse et les méthodes permettant aux élèves rentrants d'apprendre à apprendre.

3.8.3. ACTIONS A COURT TERME

- Finaliser le contenu du projet intégrateur,
- Finaliser un module "apprendre à apprendre",
- Finaliser les profils des élèves sortant et élèves rentrant, les croiser avec les formations (programmes et méthodes).

4. STRATEGIE GLOBALE DES ECOLES

L'analyse des opportunités et des menaces de l'environnement puis des forces et des faiblesses des Ecoles conduit à un diagnostic général de la situation de l'EIER et de l'ETSHER globalement positif. Il suffirait en effet que les Etats membres marquent leur volonté politique de soutenir leur Ecoles, en assurant leur *CONTRIBUTION FINANCIERE*. Les bailleurs de fonds pourraient alors se déterminer à poursuivre, voire pour certains à développer leur appui.

L'EIER et l'ETSHER, qui constituent les piliers du POLE DE L'EAU, sont des Ecoles Inter-Etats. De ce fait elles affirment une *COMPETENCE REGIONALE* et, représentent, à cet échelon géographique, une opportunité de synergie et d'économie d'échelle.

Pour leur missions premières de formation, les Ecoles doivent veiller à suivre, voire anticiper l'évolution rapide des marchés de l'emploi dans les Etats, avec ses modifications structurelles et ses exigences nouvelles en profils de compétence. Elles doivent en tirer toutes les conséquences pour les objectifs, programmes et méthodes pédagogiques, des différentes formations initiales et formations de spécialisation.

Mais ces activités de formations initiales et de formations de spécialisation doivent être complétées par des missions susceptibles de rentabiliser les investissements matériels et humains consentis pour ce *POLE DE COMPETENCE*.

Ces missions complémentaires concernent deux champs d'application différents dans les 14 Etats membres :

- d'une part, les opérateurs socio-économiques,
- d'autre part, les Institutions nationales de formation, et/ou de recherche.

Concernant les opérateurs socio-économiques, il s'agit de Formation Continue, de recherche appliquée et de prestations de services. Si les besoins en Formation Initiale et en Formation de Spécialisation doivent être analysés avec prudence, les besoins en Formation Continue eux, sont importants. Le potentiel des pôles en ce domaine est important et la qualité de leurs prestations est reconnue. La recherche appliquée doit permettre l'adaptation de technologies existantes ou à créer aux conditions socio-économiques. Les services se situent au plan de l'ingénierie ou de la mise à disposition de laboratoires (essais et mesures).

Il ne faut pas négliger l'appui possible à la création de la petite entreprise, de la petite exploitation, voire de l'autocréation d'emploi sous la forme d'une expertise d'accompagnement (fonds nationaux pour l'emploi, opérations de réinsertion, etc...).

Concernant les Institutions nationales (formation, recherche), il s'agit de développer des missions d'appui pour transférer un ensemble de savoir faire qui résulte de la capacité d'un Pôle régional à mobiliser des expertises internationales. Ces missions d'appui concernent l'ingénierie pédagogique, tant au plan des formations initiales, des formations de spécialisation, que de la Formation Continue, la formation des formateurs et la recherche appliquée.

En effet les Ecoles sont en mesure comme *POLE REGIONAL DE COMPETENCE* de bénéficier de l'appui en *AMONT* de partenaires scientifiques et techniques internationaux tant au plan pédagogique qu'au plan de la recherche et de l'ingénierie. Elles ont donc à jouer un rôle charnière pour dynamiser et valoriser ces appuis en pilotant certaines activités vers *LE RESEAU EN AVAL* dans les Etats.

Pour être en mesure d'assurer ces missions d'un Pôle régional de compétences, (formations initiales, formations de spécialisation, formation continue, prestations de services aux opérateurs économiques, et transfert vers le réseau des institutions nationales), les Ecoles doivent faire un effort considérable pour s'ouvrir à leurs partenaires extérieurs, en mobilisant des moyens importants.

Préalablement, il faut convaincre les Etats de l'intérêt qu'ils ont à soutenir un tel Pôle régional de compétences pour remobiliser leur contribution financière.

Ensuite il faut ouvrir les Ecoles vers leur environnement et leurs instances institutionnelles aux partenaires extérieurs.

En effet les relations actuelles des Ecoles avec leur environnement sont très insuffisantes, voire inexistantes, que ce soit avec les employeurs publics ou privés, avec leurs chambres consulaires, avec les planificateurs des économies nationales, avec ceux de l'Education, avec les Institutions de formation, de recherche, avec les collectivités locales, avec les ONG, avec les représentations des organismes internationaux, ceci pour ce qui concerne les 14 Etats membres. Il faut créer un réseau de relations qui permette des contacts réguliers.

Il faut aussi ouvrir le *CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT* à l'*OFFRE D'EMPLOI* pour faire de ce Conseil un organe de gestion de l'*INTERFACE EMPLOIS-FORMATIONS* où ceux qui sont demandeurs de compétences puissent se concerter avec ceux qui ont la responsabilité de faire évoluer les Formations pour répondre aux profils recherchés. Il restera alors aux structures pédagogiques des Ecoles à élaborer ces formations.

Il faut aussi renforcer, en le diversifiant le réseau amont des compétences internationales.

Cet effort d'ouverture est stratégiquement fondamental.

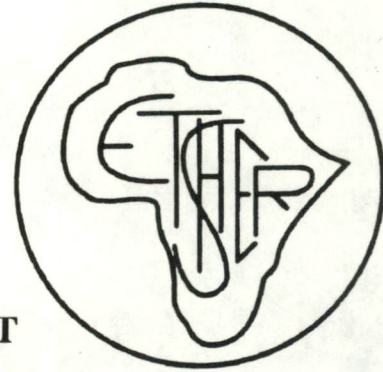
Concernant les Ressources humaines des Ecoles il faut assurer une *AFRICANISATION* de qualité internationale et, pour cela, il faut prévoir à moyen terme de conserver un noyau dur d'experts internationaux de l'assistance technique. Une diversification enrichirait encore les échanges.

La définition d'une stratégie pour le moyen terme et d'un programme d'action pour le court terme doit faciliter l'appui nécessaire des bailleurs de fonds pour assurer les objectifs de qualité des ressources humaines.

E I E R



E T S H E R



**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

(Atelier de synthèse du 22 au 26 mars 1993)

**G. PETIT
CONSULTANT**

Avril 1993

Il est aussi souhaitable de clarifier les règles du jeu avec les bailleurs de fonds. Pour développer leur appui, ils ont besoin de se sentir plus impliqués, responsabilisés à la mesure de leur effort financier.

Il est clair pour tous que les orientations stratégiques sont du seul ressort des Etats et le *CONSEIL* qui réunit les *MINISTRES DE TUTELLE* est souverain en la matière.

Pour ce qui concerne la gestion et son contrôle, il pourrait par contre être souhaitable d'associer les deux partenaires financiers que sont les Etats et les bailleurs de fonds pour solidariser ces deux partenaires et leur implication financière concernant l'utilisation de ces fonds. C'est le rôle d'un véritable *CONSEIL D'ADMINISTRATION* : vote du budget, contrôle de gestion des Directions.

La périodicité d'un Conseil des Ministres à vocation stratégique pourrait être de trois ans alors que celle du Conseil d'Administration resterait bien sûr annuelle.

Le Conseil d'Administration ainsi constitué (plusieurs Ministres représentant les Etats, et les bailleurs de fonds) pourrait aussi jouer un rôle complémentaire : suivre et évaluer périodiquement des *CONTRATS PLURIANNUELS DE PERFORMANCES* passés entre les bailleurs de fonds et les Ecoles.

Ces contrats pluriannuels de performances définiraient les *OBJECTIFS* à atteindre et les *MOYENS* nécessaires.

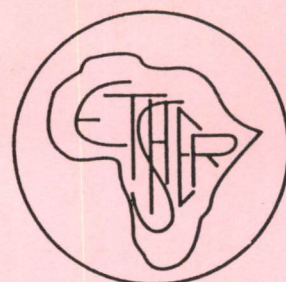
Cette approche permettant de *GLOBALISER* les appuis financiers des bailleurs de fonds, assurerait une certaine synergie et une certaine continuité dans les programmes d'action, au moins à moyen terme.

La globalisation ne devrait pas éliminer les aides plus modestes qu'il serait possible de comptabiliser en unités de compte de bourses complètes (coût réel total pour élèves de Formation Initiale.

EIER



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

EIER-0039

26.6.93

A tous les professeurs et cadres,

Ci-joint un exemplaire du rapport du Comité de Perfectionnement dont les conclusions seront examinées par le Comité d'Administration à N° Yamena du 2 au 7 Juillet prochains.

Pour votre information.

Pour la Direction

Jurimint

F. Digardis

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.

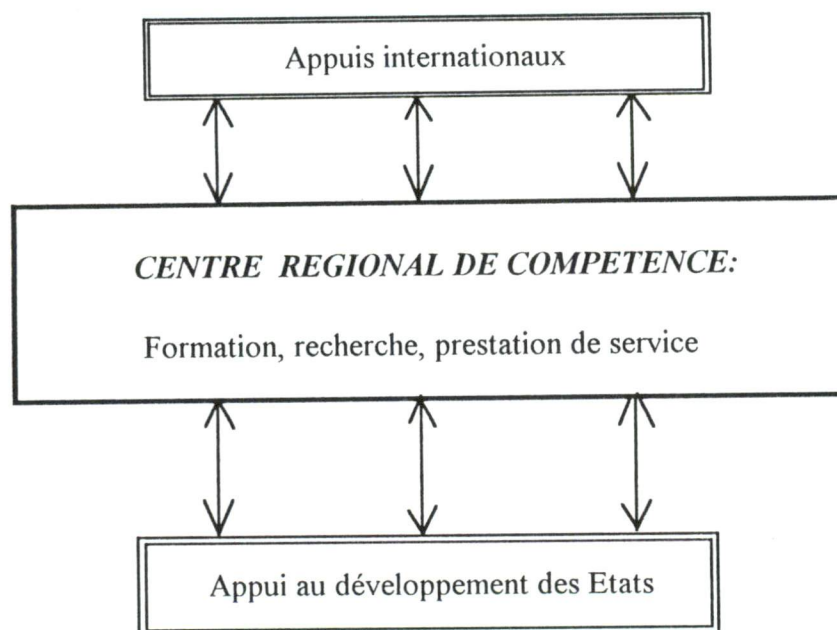
c) Rôle complémentaire d'appui au développement

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 commence 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.

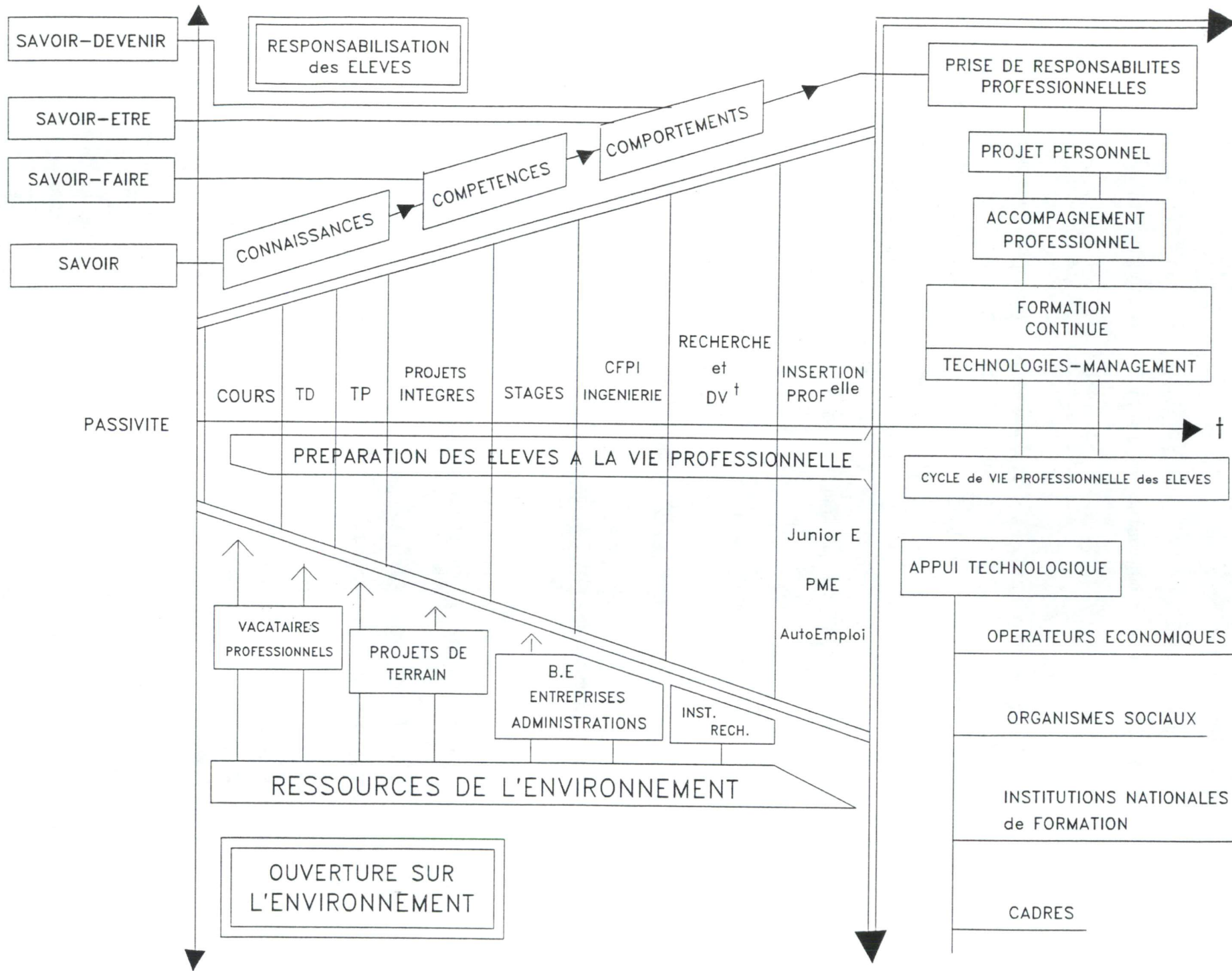
d) Stratégie de production de compétences du CRC

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.

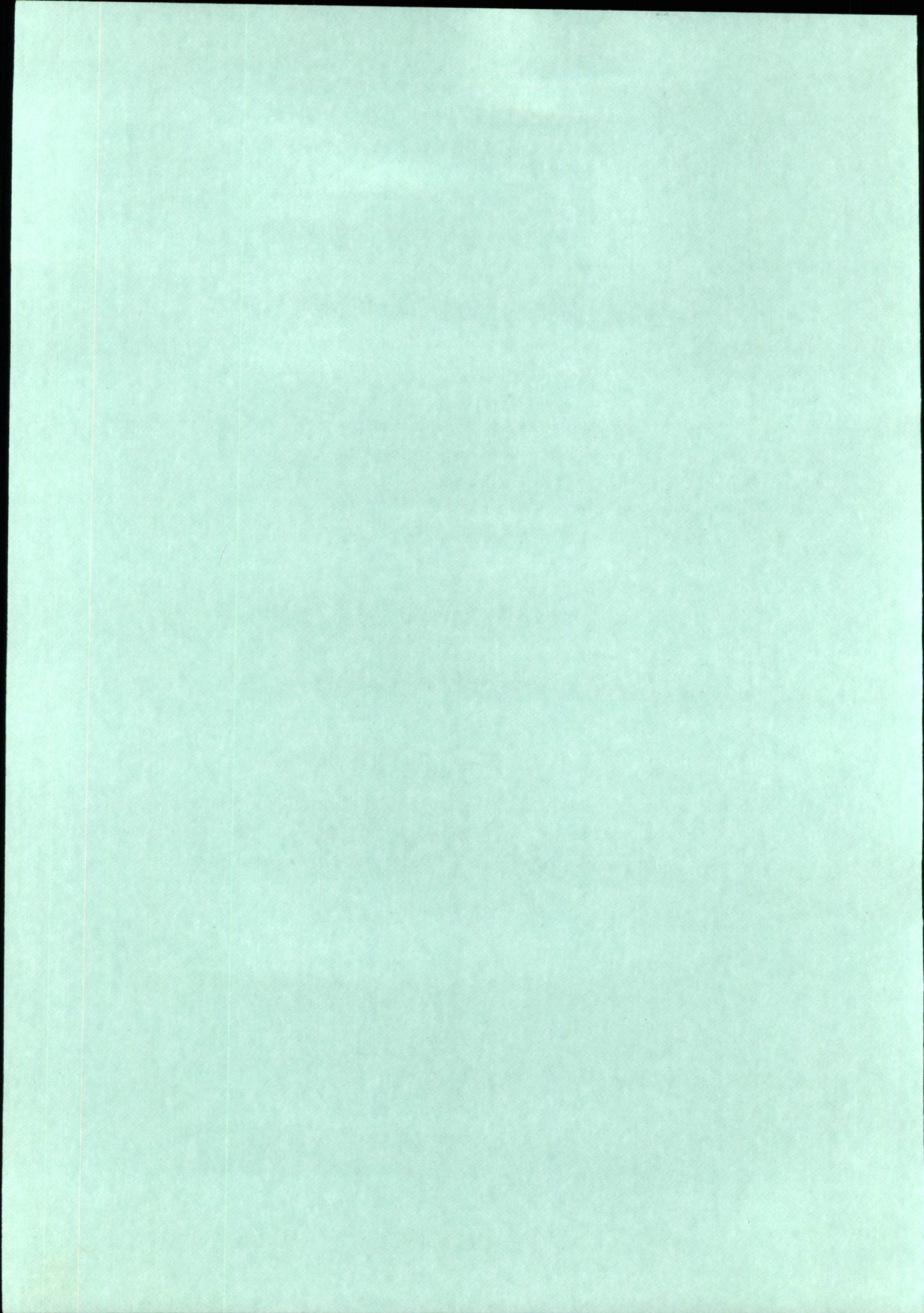
Elles doivent permettre aux Ecoles de poursuivre le chemin qui leur reste à faire pour assumer pleinement le rôle que doit jouer un tel Centre. Elles doivent aussi permettre de constituer un cadre qui favorisera un fonctionnement de plus en plus rigoureux et efficace du Groupe des deux Ecoles.

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 prospecter 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.

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

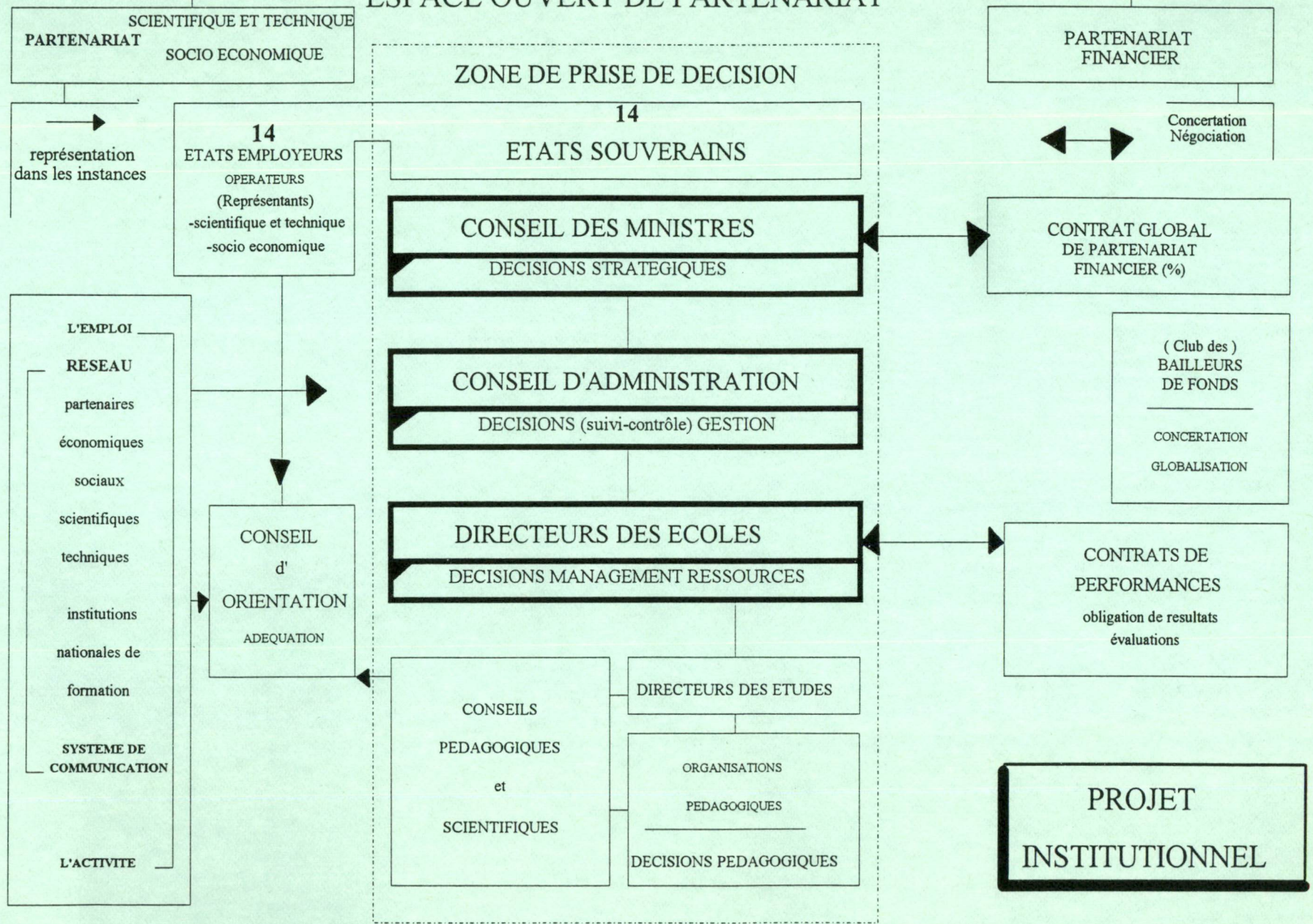
des Ecoles. Il leur semble préférable de présenter leur point de vue dans des réunions de concertation avec ces mêmes instances. Ces concertations pourraient déboucher :

- 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'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

- 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 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	1		3		2		SYNTHESE thèmes 1,2 et 3 → (1)	
	2			1		3			
	3			2		1			
MERCREDI 12	4	4		6		5		SYNTHESE thèmes 4, 5 et 6	
	5			4		6			
	6			5		4			
JEUDI 13	7	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, ...



EXECUTION DU BUDGET DE 1993

ADDITIF AU RAPPORT D'ETAPE

SITUATION AU 28/06/93

Le présent document constitue un additif au rapport d'étape qui a été présenté et diffusé à la date du 1er mai 1993.

Il comporte une actualisation des trois niveaux d'analyse suivants :

- 1- Opérations comptables enregistrées au 1er/06/93
- 2- Comptabilité des engagements au 09/06/93
- 3- Trésorerie active (cash flow opérationnel) au 28 juin 1993

EIER - 0039

- 1- Les opérations comptables se déroulent normalement et l'exécution est conforme aux prévisions, avec 334.951.193 FCFA de dépenses, soit 39,23 % du budget au 31.05.93 (tableau 1).

- 2- La comptabilité des engagements au 09/06/93 est conforme aux prévisions, avec 126.988.544 FCFA consommés sur 164.000.000 FCFA délégués aux Chefs de Départements (tableaux 2 et 3).

- 3- La trésorerie active 93 (ou cash flow opérationnel) connaît d'importantes fluctuations par rapport aux prévisions. En juin (tableau 4) 34,8 millions de recettes ont été perçues contre 111,3 millions de dépenses effectives. Le taux cumulé de recouvrement depuis le 1er janvier 1993 est tombé au 28 juin 1993 à 0,90 %, et ce sont 49,9 millions qui manquent pour assurer l'équilibre des décaissements sur les encaissements au 28 juin 1993.

Les causes s'expliquent par des retards de virement des bailleurs de fonds de l'Ecole. Des recettes programmées n'ont pas été perçues pour un montant de 134.471.915 FCFA au 30 juin 1993 (tableau 6), ce qui fausse les prévisions de l'annexe 5 de la page 16 du rapport d'étape au 31/05/93.

A cette situation s'ajoute le très faible taux de recouvrement de la contribution 1993 des Etats, avec seulement 19,5 millions perçus au 30/06/93, sur 129,2 soit 15,09 %.

-
- 4- Nos réserves de liquidités en banques et en caisse, dépôt à terme compris, sont passées de 136,4 millions au 30/04/93 à 75 millions au 30/06/93, soit de 55 à 30 jours de trésorerie.



Le Directeur Financier
de L'EIER
J. P. LAPORTE

N°	BUDGET	REALISEES	ECARTS	%	N°	BUDGET	REALISEES	ECARTS	%
INTITULES DES COMPTES	1993	31/05/93	31/05/93	EXECUTION	INTITULES DES COMPTES	1993	31/05/93	31/05/93	EXECUTION
61 : MATIERES & FOURN. CONSOMMEES	99.900.000	36.722.131	-63.177.869	36,76	REPORT	345.100.000	136.534.762	-208.565.238	39,56
100:M. F. entretien locaux	3.000.000	973.380	-2.026.620	32,45	64 : CHARGES ET PERTES DIVERSES	244.700.000	92.327.210	-152.372.790	37,73
200:M. F. de bureaux	5.000.000	1.873.587	-3.126.413	37,47	100: Frais missions prof. miss.	12.000.000	8.525.270	-3.474.730	71,04
210:M. F. informatiques	3.800.000	663.048	-3.136.952	17,45	110: Frais missions pers. permanent	9.900.000	3.999.801	-5.900.199	40,40
300:M. F. entretien équipements	3.000.000	1.205.275	-1.794.725	40,18	120: Indem. séjour stagiaires F.C.	11.500.000	6.855.645	-4.644.355	59,61
400:M. F. diverses	6.000.000	3.458.024	-2.541.976	57,63	200: Vacances	27.700.000	11.617.500	-16.082.500	41,94
500:Carburant - lubrifiants	7.500.000	2.259.196	-5.240.804	30,12	300: Frais de séjour membres C.A.	9.200.000	186.915	-9.013.085	2,03
610:Eau	6.500.000	2.934.289	-3.565.711	45,14	400: Indemnités membres jury	1.500.000	0	-1.500.000	0,00
620:Electricité	27.000.000	15.882.011	-11.117.989	58,82	500: Assurances	4.100.000	1.117.626	-2.982.374	27,26
700:Fournitures scolaires	5.000.000	628.137	-4.371.863	12,56	600: Cotisations et dons	2.000.000	277.900	-1.722.100	13,90
710:F. info. et scient. ét. stag.	5.200.000	8.000	-5.192.000	0,15	710: Activités socio-culturelles	1.500.000	962.400	-537.600	64,16
750:Doc. élèves-stagiaires	14.400.000	4.792.502	-9.607.498	33,28	720: Frais de restauration	31.000.000	15.309.883	-15.690.117	49,39
800:Fournitures de tirage	1.500.000	2.044.682	544.682	136,31	722: Remboursement frais délégués	3.000.000	187.685	-2.812.315	6,26
810:Fournitures C.D.I.	12.000.000	0	-12.000.000	0,00	730: Bourses R.F.A.	18.700.000	3.532.875	-15.167.125	18,89
62 : TRANSPORTS CONSOMMES	121.900.000	48.801.837	-73.098.163	40,03	731: Bourses C.I.E.S.	64.700.000	24.593.874	-40.106.126	38,01
100:Voyages d'études des élèves	43.900.000	19.684.547	-24.215.453	44,84	732: Autres bourses de subsistance	31.900.000	11.571.374	-20.328.626	36,27
150:Frais de mémoire et stage	8.000.000	1.899.965	-6.100.035	23,75	800: Frais de recrutement personnel	2.000.000	330.600	-1.669.400	16,53
200:Voyages prof. missionnaires	17.600.000	7.869.826	-9.730.174	44,71	910: Surveillance médicale	6.000.000	3.239.687	-2.760.313	53,99
300:Voyages pers. permanent	13.800.000	3.823.909	-9.976.091	27,71	950: Divers et imprévus	8.000.000	18.175	-7.981.825	0,23
400:Voyages membres du C.A.	3.400.000	1.275.300	-2.124.700	37,51	65 : FRAIS DE PERSONNEL	213.000.000	97.893.435	-115.106.565	45,96
500:Voyages boursiers hors France	6.600.000	54.400	-6.545.600	0,82	66 : IMPOTS ET TAXES	500.000	2.000	-498.000	0,40
750:Voyages stagiaires F.C.	21.600.000	10.715.970	-10.884.030	49,61	67 : FRAIS FINANCIERS	500.000	0	-500.000	0,00
800:Frêts et transport/achats	7.000.000	3.477.920	-3.522.080	49,68	TOTAL EXPLOITATION	803.800.000	326.757.407	-477.042.593	40,65
63 : AUTRES SERVICES CONSOMMES	123.300.000	51.010.794	-72.289.206	41,37	IMMOBILISATIONS	50.000.000	8.193.786	-41.806.214	16,39
100:Location de villas	45.000.000	20.190.000	-24.810.000	44,87	100: Bâtiments	0	0	0	0,00
210:Entretien bâtiments	11.000.000	3.500.950	-7.499.050	31,83	150: Autres infrastructures	9.000.000	63.525	-8.936.475	0,71
220:Entretien véhicules	7.000.000	1.533.322	-5.466.678	21,90	200: Equipements	0	0	0	0,00
230:Entretien matériel	7.500.000	951.009	-6.548.991	12,68	300: Matériel S. et T.	13.800.000	3.456.103	-10.343.897	25,04
235:Maintenance informatique	3.100.000	0	-3.100.000	0,00	500: Matériel de transport	3.500.000	368.674	-3.131.326	10,53
300:Travaux et façons	11.000.000	11.042.916	42.916	100,39	700: Mat. & Mob. bureau	3.000.000	229.350	-2.770.650	7,65
310:Frais de gest. bsiers hors Fran	10.200.000	3.552.700	-6.647.300	34,83	750: Mat. équipement info.	10.800.000	2.521.945	-8.278.055	23,35
320:Frais de banque	1.000.000	0	-1.000.000	0,00	800: Mat. Mob. divers	6.900.000	662.547	-6.237.453	9,60
400:Doc.générale abonnements	2.000.000	358.300	-1.641.700	17,92	900: Doc. scientifique	3.000.000	891.642	-2.108.358	29,72
500:Frais de P.T.T.	15.000.000	8.403.863	-6.596.137	56,03					
600:Frais de réception	4.000.000	1.371.234	-2.628.766	34,28					
700:Relations publiques	3.500.000	106.500	-3.393.500	3,04					
900 Services généraux CDI	3.000.000	0	-3.000.000	0,00					
A R E P O R T E R	345.100.000	136.534.762	-208.565.238	39,56	TOTAUX AU 31/05/93	853.800.000	334.951.193	-518.848.807	39,23

ORDONNATEURS	CENTRES	MONTANTS PREVUS	EXECUTE AU 09/06/93	RELIQUAT	ORDONNATEURS	CENTRES	MONTANTS PREVUS	EXECUTE AU 09/06/93	RELIQUAT
FE/DJOUKAM	A3	0	187.892	-187.892	DR/DEGARDIN	C2	3.110.000	3.521.632	-411.632
	I1	2.460.000	2.535.000	-75.000		C3	65.000	12.000	53.000
	I2	1.750.000	1.600.000	150.000		C6	2.630.000	2.092.111	537.889
	S4	9.020.000	7.845.240	1.174.760		C7	1.290.000	820.300	469.700
	B3	100.000		100.000		C8	1.400.000		1.400.000
	S2		480.000	-480.000		C9	1.490.000	413.200	1.076.800
	S3		255.000	-255.000		I3	3.890.000	3.205.765	684.235
TOTAL DEPART. MOB. RESS. EAUX:		13.330.000	12.903.132	426.868		J2	750.000		750.000
FS/DAOU	S1	10.975.000	9.386.895	1.588.105		L1	790.000	355.014	434.986
	A1	3.300.000	2.480.140	819.860		L2	930.000	747.020	182.980
	A0		671.710	-671.710		L4	180.000	48.000	132.000
	C2		135.000	-135.000		M1	1.350.000	0	1.350.000
	C8		435.710	-435.710		M2	540.400	550.400	-10.000
	D1		432.400	-432.400		M3	1.810.000	2.859.204	-1.049.204
	B1		227.430	-227.430		N0	790.000	290.493	499.507
	M1		407.800	-407.800		RD		674.260	-674.260
	M3		60.000	-60.000		N1	1.440.000		1.440.000
	PA		145.000	-145.000		N2	540.000		540.000
	Y1		17.000	-17.000		KT		1.553.000	-1.553.000
	Y2		50.000	-50.000		S1		193.500	-193.500
TOTAL DEPART. G. SANITAIRE		14.275.000	14.449.085	-174.085		C0		1.246.463	-1.246.463
FA/DUC	I2	990.000	1.170.000	-180.000	TOTAL RECHERCHE		22.995.400	18.889.125	4.106.275
	I3	1.250.000	1.222.400	27.600	CI/JEAN DJOUKAM	I0	5.950.000	852.100	5.097.900
	L4	0	394.300	-394.300					
	S2	7.160.000	6.203.921	956.079		I1	180.000		180.000
	X0		25.000	-25.000		I2	1.950.000	297.500	1.652.500
TOTAL DEP. HYDRAULIQ. AGRIC.		9.400.000	9.015.621	384.379		I3	8.180.000	5.606.897	2.573.103
FD/COULIBALY	S3	7.807.000	7.357.120	449.880		S0		80.100	-80.100
	A4		75.854	-75.854	TOTAL COORD. FORM. INITIALE:		16.260.000	6.836.597	9.423.403
	I0		5.250	-5.250	CS/ YEZOUA C.	S0	150.000	25.000	125.000
	I2		165.850	-165.850					
	I3		250.000	-250.000	TOTAL COORD. F. P. U.		150.000	25.000	125.000
	I1		22.500	-22.500					
	X0		121.770	-121.770	CK/CHERON	WA	6.700.000	8.313.161	-1.613.161
TOTAL DEPART. ENERGIES		7.807.000	7.998.344	-191.344		X6	1.925.000	962.200	962.800
FC/MARTIN	I1	880.000	698.400	181.600		WB	6.190.000	5.639.450	550.550
	I2	420.000	22.500	397.500		X7	2.825.000		2.825.000
	I3	382.000	1.784.500	-1.402.500		WC	8.915.000	8.214.970	700.030
	I7		0	0		WI	3.280.000	3.961.350	-681.350
	I0	60.000	0	60.000		WD	9.320.000	10.417.821	-1.097.821
	A2	225.000	162.139	62.861		WE	12.855.000	8.712.096	4.142.904
	B2	375.000	234.631	140.369		NJ	2.730.000	430.300	2.299.700
	H1	260.000		260.000		XB	2.575.000		2.575.000
	H0	10.000		10.000		W0	1.230.000	1.013.589	216.411
	J0	150.000	15.000	135.000		REL. PUBL.	1.800.000		1.800.000
	J1	50.000		50.000		PRESTAT S	4.040.000		4.040.000
	S2/S4	640.000		640.000		DIV. IMPREV.	2.200.000		2.200.000
TOTAL DEPART. G. CIVIL		3.452.000	2.917.170	534.830		X5		29.000	-29.000
FI/TRAORE	G1	0	24.000	-24.000		KR		37.690	-37.690
	S5	4.610.000	5.017.245	-407.245	TOTAL FORMAT CONTINUE		66.585.000	47.731.627	18.853.373
	XX	3.360.000		3.360.000					
	G2/F0/F	1.850.000	133.000	1.717.000					
	A5		1.048.598	-1.048.598					
	I0		0	0					
TOTAL DEP. MATH. INFORMATIQU:		9.820.000	6.222.843	3.597.157	TOTAL PEDAGOGIE		164.074.400	126.988.544	37.085.856
SERVICE ADMINIST. & FIN.		190.000.000	127.292.141	62.707.859					
SERVICES TECHNIQUES		45.000.000	28.588.484	16.411.516					
DIRECTION GENERALE		7.000.000	16.367.402	-9.367.402					
DIRECTION ADMIN. & FIN.		4.000.000	1.038.532	2.961.468					
DIRECTION DES ETUDES		5.000.000	1.486.258	3.513.742					
TOTAL DES FRAIS GENERAUX		251.000.000	174.772.817	76.227.183	TOTAL DES FRAIS GENERAUX		251.000.000	174.772.817	76.227.183
TOTAL GENERAL					TOTAL GENERAL		415.074.400	301.761.361	113.313.039

Tableau n° 3

COMPTABILITE ANALYTIQUE AU 9 JUIN 1993

<u>TOTAL</u>	DIRECTION/ADMINISTRATION/DOCUMENTATION	13.340.619
	DEPENSES PERSONNELS	70.187.199
	FORMATIONS INITIALES	43.763.129
	FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRES	61.529.659
	FORMATIONS CONTINUES	47.230.718
	COLLOQUES ET SEMINAIRES	19.415.533
	RECHERCHE	20.741.600
	LABORATOIRES	10.755.014
	SERVICES TECHNIQUES	30.958.316

		317.921.787
	DEPENSES D'INVESTISSEMENT	16.160.426

		301.761.361

Tableau N° 4

EIER/DAF
29.06.93

TAUX DE COUVERTURE DES DEPENSES PAR LES RECETTES

M O I S	DEPENSES	DEPENSES	DEPENSES	CUMUL DES	RECETTES	CUMUL DES	SOLDE	TAUX DE	TAUX DE COU-
	BANQUES (1)	CAISSE (2)	DU MOIS (3)	DEPENSES (4)	DU MOIS (5)	RECETTES (6)	CUMULE (7)	COUVERTURE MENSUEL (8)	VERTURE CUMULE (9)
JANVIER	70.037.299	22.148.974	92.186.273	92.186.273	175.575.140	175.575.140	83.388.867	1,90	1,90
FEVRIER	34.733.863	34.128.699	68.862.562	161.048.835	52.488.280	228.063.420	67.014.585	0,76	1,42
MARS	56.694.707	30.080.443	86.775.150	247.823.985	33.049.847	261.113.267	13.289.282	0,38	1,05
AVRIL	45.385.206	26.946.539	72.331.745	320.155.730	86.273.469	347.386.736	27.231.006	1,19	1,09
MAI	38.735.865	31.195.688	69.931.553	390.087.283	69.275.562	416.662.298	26.575.015	0,99	1,07
JUIN (28)	60.880.010	50.470.461	111.350.471	501.437.754	34.844.989	451.507.287	-49.930.467	0,31	0,90
JUILLET	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
AOUT	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
SEPTEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
OCTOBRE	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
NOVEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
DECEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

(3) = (1) + (2)

(4) = (3) + (4)

(6) = (5) + (6)

(7) = (6) - (4)

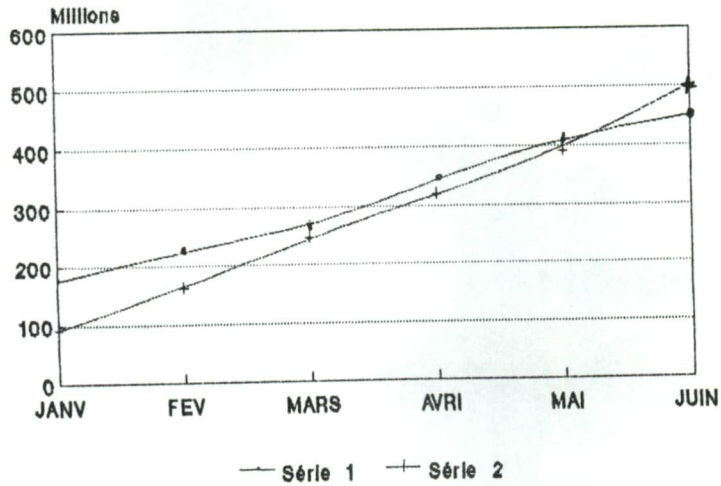
(8) = (5)

(3)

(9) = (6)

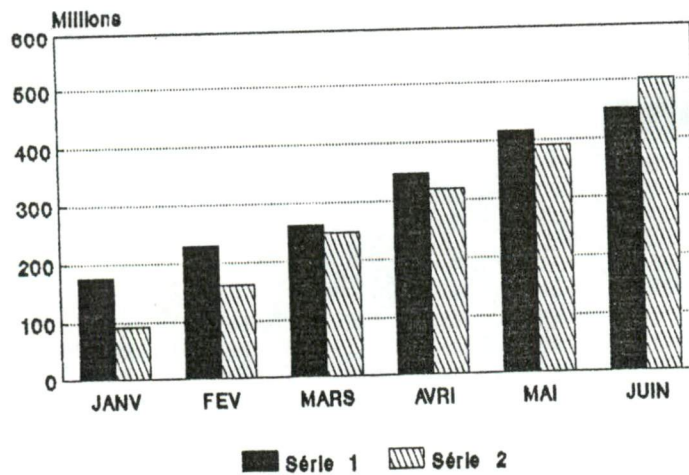
(4)

EIER CASH FLOW OPERATIONNEL AU 30/06/93



SERIE 1/RECETTES//SERIE 2/DEPENSES

EIER CASH FLOW OPERATIONNEL AU 30/06/93



SERIE 1/RECETTES//SERIE 2/DEPENSES

RECETTES PREVUES NON RECOUVREES AU 30 JUIN 1993

(Hors Etats membres)

- Subvention France.....	45.228.815
- Bourses d'été CIES.....	10.160.000
- Bourses CRESA/ACCT Contrat 786.....	4.035.000
- Bourses CRESA/ACCT Contrat 725.....	20.000.000
- Convention Pays-Bas 2è et 3è trimestres	27.600.000
- FC/Gestion des Projets Guinée.....	7.036.000
- FC/Fondation Jean Paul II/ONPF (Méthodes de pompage).....	2.370.000
- FC/Informatique II/ONBAH.....	1.480.000
- FC/Hydrologie et Hydraulique routière (CIES).....	15.300.000
- Idem frais de transport (CIES).....	1.262.100
	<hr/>
	134.471.915



EXECUTION DU BUDGET 1993

RAPPORT D'ETAPE AU 1ER MAI 1993

EIER/DAF/15.06.93

EIER-0039

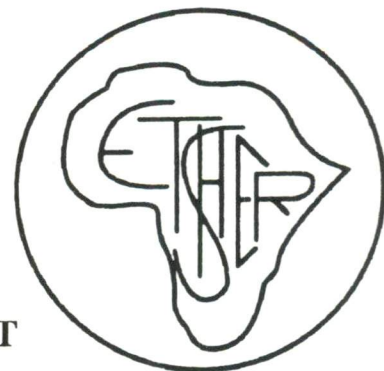
ÉTATS MEMBRES :

Bénin - Burkina Faso - Cameroun - Centrafrique - Congo - Côte d'Ivoire - Gabon - Guinée - Mali - Mauritanie - Niger - Sénégal - Tchad - Togo

E I E R



E T S H E R



**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

(Atelier de synthèse du 22 au 26 mars 1993)

**G. PETIT
CONSULTANT**

Avril 1993

EIER_0039



EXECUTION DU BUDGET 1993

RAPPORT D'ETAPE AU 1ER MAI 1993

RAPPORT D'ETAPE SUR L'EXECUTION
DU BUDGET 1993
.....

Le présent rapport d'étape comprend trois niveaux d'analyse de la gestion 1993 de l'EIER (1) :

- 1)- opérations comptables enregistrées au 01/05/93
 - 2)- comptabilité des engagements au 01/05/93
 - 3)- trésorerie active (ou cash flow opérationnel) au 01/05/93.
-

(1) La définition des termes comptables, budgétaires et financiers utilisés dans le présent rapport d'étape figure dans le document intitulé "gestion des établissements d'enseignement spécialisés en agriculture" qui constitue la base du manuel de procédures budgétaires, comptables et financières de l'EIER.

RAPPORT D'ETAPE

I. OPERATIONS COMPTABLES ENREGISTREES AU 31 MAI 1993

Le présent rapport d'étape de la gestion 1993 de l'EIER constitue le prolongement du "tableau de bord" de gestion de l'EIER adressé périodiquement à Monsieur le Commissaire aux comptes.

1.1. Niveau d'exécution budgétaire au 1er mai 1993

Le niveau d'exécution budgétaire 1993 (au 30 avril 1993) figure dans les tableaux de l'annexe I.

- Total des dépenses comptables enregistrées au 30/04/93 (annexe I)	256.983.478
- Total des recettes comptables enregistrées au 30/04/93 (annexe II)	347.386.736
<hr/>	
- Solde positif au 01/05/93.....	+ 90.403.258

1.2. Mesure des écarts par rapport au budget voté

Le budget de l'exercice 1993 a été arrêté par le Conseil d'Administration de Ouagadougou à 853.800.000 FCFA, conformément au tableau de l'annexe III.

Les prévisions d'objectifs, et notamment de recettes, ont ramené son exécution à 833.617.680 FCFA (annexe III).

La mesure des écarts est la suivante :

INTITULE	BUDGET 93	EXECUTION AU 30/04/93	ECARTS SUR BUDGET 1993
Exploitation	803.800.000	249.490.323	- 554.309.677
Immobilisations	50.000.000	7.493.155	- 42.506.845
TOTAL	853.800.000	256.983.478	- 596.816.522

Le budget approuvé pour 1993 par le Conseil d'Administration est donc en sous consommation par rapport aux prévisions (voir point 1.3. ci-après) avec un pourcentage de consommation de 30,10 % au 30 avril 1993.

Cette sous consommation résulte d'une attitude volontariste de la Direction de l'EIER. Elle a pour objectif :

1.2.1. l'impérieuse nécessité de reconstituer la trésorerie de l'Ecole. En effet, comme le montre le bilan de l'exercice 1992, si la détérioration de celle-ci a pu être stoppée, la détérioration du besoin en fonds de roulement de l'Ecole n'a pas permis d'inverser suffisamment la tendance amorcée en 1989.

1.2.2. d'atténuer le déficit chronique des recettes budgétisées, en provenance des Etats membres, dont le recouvrement ne cesse de se dégrader.

Comme nous l'avons souligné au niveau du bilan de l'exercice 1992, et si cette tendance perdurait, il conviendrait de s'interroger sur la viabilité à terme de l'EIER, qui faute d'un niveau d'investissement suffisant, ne pourrait plus prétendre à constituer le pôle d'excellence des formations liées à l'équipement rural en Afrique de l'Ouest et en Afrique Centrale.

1.3. Prévisions d'exécution budgétaire 1993

Compte-tenu du réexamen des prévisions de recettes en cours d'année et du niveau probable de recouvrement réel de la contribution des Etats, les prévisions d'objectif au 31/12/93 sont à 833.617.680 FCFA en recettes et en dépenses, soit une sous exécution budgétaire prévisible de :

853.800.000 CFA budget approuvé au Conseil d'Administration 1992 pour 1993
- 833.617.680 CFA prévisions 1993 estimées

= - 20.182.320 CFA de sous exécution budgétaire.

Ces chiffres sont étayés par les tableaux récapitulatifs mensuels :

- des recettes budgétaires au 30/04/93 et prévisionnelles du 1/05 au 31/12/93 (annexe IV)
- des dépenses budgétaires au 30/04/93 et prévisionnelles du 1/05 au 31/12/93 (annexe IV)

L'équilibre budgétaire 1993 devrait donc être stabilisé à 833,6 millions comme indiqué en annexe V sous réserve que les Etats s'acquittent de leurs contributions.

II. COMPTABILITE DES ENGAGEMENTS AU 01/05/93

La comptabilité des engagements permet de mesurer en temps réel le niveau des consommations des dépenses. Pour 1993, la gestion des engagements a été déconcentrée au niveau des Chefs de départements et des Chefs de service, sur la base d'enveloppes négociées avec la Direction de l'EIER, en fonction des besoins pédagogiques.

Il ne s'agit que d'une "comptabilité" indicative, sans valeur comptable définitive, puisque la comptabilité ne saisie que des opérations "soldées". Elle permet toutefois de mesurer, jusqu'en mai 1993, le niveau prévisible des dépenses de l'Ecole, à partir des enveloppes accordées aux ordonnateurs de dépenses de l'Ecole.

Le tableau de l'annexe VI permet de mesurer les écarts par ordonnateur au 30/04/93 ainsi que les écarts par centres d'analyses (qui correspondent à la finalité des dépenses engagées).

Au 30/04/93, 237.778.040 FCFA ont été engagés
sur 406.673.167 FCFA prévus au 30/06/93

soit 168.895.127 FCFA d'écart qui représentent un pourcentage de consommation de 58,5 % de l'enveloppe accordée aux ordonnateurs. (reste 41,5 %).

L'objectif d'équilibre sera donc atteint pour le 1er semestre 1993, mais il faut souligner que le mois de juin est gros consommateur de crédits en raison des dépenses liées à la fin de l'année scolaire et au Conseil d'Administration.

III. TRESORERIE ACTIVE AU 30/04/93

(cash flow opérationnel)

La trésorerie active enregistre quotidiennement les disponibilités (débits et crédits des opérations de banques et de caisse) -annexe VII-.

Il s'agit d'un indicateur du tableau de bord de gestion de l'EIER qui permet de vérifier les tendances enregistrées au point 1 et 2 du présent document.

Au 30/04/93, les réalisations, malgré d'inévitables fluctuations par rapport aux prévisions, se situent dans la limite des écarts admissibles par rapport aux prévisions, ce qui n'altère pas le graphe de l'annexe VIII. Il convient toutefois de relativiser cette amélioration qui résulte pour une large part de l'accélération du recouvrement des sommes dues par les bailleurs de fonds. Cette situation évite toutefois à l'Ecole de connaître en juin/juillet la zone rouge habituelle qui correspondait à une trésorerie active voisine de zéro, c'est-à-dire à l'absence de liquidité.

: REALISATIONS:	: CUMUL DES : DEPENSES	: CUMUL DES : RECETTES	: SOLDE CUMULE	: TAUX DE COUVERTURE: : CUMULE
: AU 30/04/93	: 320.155.730	: 347.386.736	: + 27.231.006	: 1,09

Enfin, il convient de souligner que la trésorerie active enregistre tous les mouvements (décaissements/encaissements de la période, c'est-à-dire banque + caisse) sans tenir compte des recettes comptables de l'exercice (c'est-à-dire affectées à un exercice comptable). C'est ce qui explique les écarts entre le point 1 du présent rapport et le point 3.

Comme nous l'avons signalé dans le manuel de procédures (gestion des CRESA), la comptabilité ignore la trésorerie active de l'entreprise. Or, le pilotage des liquidités est fondamental pour réguler les flux financiers et éviter à l'EIER des ruptures de trésorerie, compte-tenu de la grande irrégularité des encaissements de fonds qui dépendent exclusivement de la volonté des bailleurs de fonds.

C O N C L U S I O N

Il convient de relativiser les résultats positifs enregistrés pour les quatre premiers mois de l'exercice 1993 :

- le niveau des recettes, plus élevé que prévu, provient d'anticipation de paiement des bailleurs de fonds. Le 2ème semestre enregistrera un plus faible niveau de rentrées financières. Toutefois, il convient de signaler que la subvention française n'était toujours pas perçue au 21/05/93, alors qu'elle était encaissée en avril, les années précédentes.
- le niveau des dépenses inférieures aux prévisions résulte d'une politique volontariste de la Direction qui applique toujours avec rigueur le système de contrôle des dépenses mis en place depuis près de deux ans (contrôle strict des engagements) ;
- les programmes initiaux d'investissement n'ont été que partiellement exécutés et l'avenir à moyen et long terme pourrait être de ce fait compromis, bien que les aides récentes obtenues soient de nature à palier ces carences (projets FAC et FED) ;
- les effets positifs enregistrés à court terme ne seront durables que si des mesures énergiques sont prises pour assurer la prise en charge des formations initiales de l'EIER.

E. I. E. R.

EXECUTION BUDGETAIRE 1993

RAPPORT D'ETAPE AU 01/05/93

ANNEXES

E. I. E. R.

RAPPORT D'ETAPE AU 1ER MAI 1993

Liste des annexes

Numéros	INTITULES	PAGES
I	Ecarts par ligne budgétaire et taux d'exécution du budget	9
II	Détail mensuel des recettes encaissées	10
III	Budget voté 1993 par filière de formation	14
IV	Prévisions de programmation budgétaire Réalisation et évaluation prévisionnelle 1993	15
V	Détail de la programmation mensuelle 1993 des recettes selon leur origine :	16
	Réalisation au 1er mai 1993	
	Prévision à compter du 1er mai 1993	
VI	Comptabilité des engagements : réalisation par ordonnateurs pour le 1er semestre 1993	17
VII	Résultats globaux de la comptabilité des engagements pour le 1er semestre 1993	18
VIII	Cash flow opérationnel EIER au 1er mai 1993	19
IX	Graphe des réalisations/prévisions pour le 1er semestre 1993	20

:N°	:	BUDGET	REALISEES	ECARTS	%	:N°	:	BUDGET	REALISEES	ECARTS	%
:	INTITULES DES COMPTES	:	AU	AU	EXECUTION:	:	INTITULES DES COMPTES	:	AU	AU	EXECUTION:
:CPTES	:	1993	30/04/93	30/04/93	:	:CPTES	:	1993	30/04/93	30/04/93	:
:61	:MATIERES & FOURN. CONSOMMEES	: 99.900.000	: 24.498.653	: -75.401.347	: 24,52	:	: R E P O R T	: 345.100.000	: 110.377.377	: -234.722.623	: 31,98
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
:	100:M. F. entretien locaux	: 3.000.000	: 749.780	: -2.250.220	: 24,99	:64	: CHARGES ET PERTES DIVERSES	: 244.700.000	: 73.353.108	: -171.346.892	: 29,98
:	200:M. F. de bureaux	: 5.000.000	: 1.669.586	: -3.330.414	: 33,39	:	:	:	:	:	:
:	210:M. F. informatiques	: 3.800.000	: 576.548	: -3.223.452	: 15,17	: 100:	Frais missions prof.miss.	: 12.000.000	: 8.256.270	: -3.743.730	: 68,80
:	300:M. F. entretien équipements	: 3.000.000	: 861.995	: -2.138.005	: 28,73	: 110:	Frais missions pers. permanent:	: 9.900.000	: 3.145.723	: -6.754.277	: 31,77
:	400:M. F. diverses	: 6.000.000	: 2.007.517	: -3.992.483	: 33,46	: 120:	Indem.séjour stagiaires F.C.	: 11.500.000	: 2.355.435	: -9.144.565	: 20,48
:	500:Carburant - lubrifiants	: 7.500.000	: 1.694.708	: -5.805.292	: 22,60	: 200:	Vacations	: 27.700.000	: 9.879.500	: -17.820.500	: 35,67
:	610:Eau	: 6.500.000	: 3.033.071	: -3.466.929	: 46,66	: 300:	Frais de séjour membres C.A.	: 9.200.000	: 186.915	: -9.013.085	: 2,03
:	620:Electricité	: 27.000.000	: 9.378.762	: -17.621.238	: 34,74	: 400:	Indemnités membres jury	: 1.500.000	: 0	: -1.500.000	: 0,00
:	700:Fournitures scolaires	: 5.000.000	: 628.137	: -4.371.863	: 12,56	: 500:	Assurances	: 4.100.000	: 1.045.703	: -3.054.297	: 25,50
:	710:F. info.et scient.él:stag.	: 5.200.000	: 0	: -5.200.000	: 0,00	: 600:	Cotisations et dons	: 2.000.000	: 115.400	: -1.884.600	: 5,77
:	750:Doc.élèves-stagiaires	: 14.400.000	: 3.813.052	: -10.586.948	: 26,48	: 710:	Activités socio-culturelles	: 1.500.000	: 962.400	: -537.600	: 64,16
:	800:Fournitures de tirage	: 1.500.000	: 85.497	: -1.414.503	: 5,70	: 720:	Frais de restauration	: 31.000.000	: 12.072.898	: -18.927.102	: 38,94
:	810:Fournitures C.D.I.	: 12.000.000	: 0	: -12.000.000	: 0,00	: 722:	Remboursement frais délégués	: 3.000.000	: 110.000	: -2.890.000	: 3,67
:	:	:	:	:	:	: 730:	Bourses R.F.A.	: 18.700.000	: 2.879.300	: -15.820.700	: 15,40
:62	:TRANSPORTS CONSOMMES	:121.900.000	: 40.307.598	: -81.592.402	: 33,07	: 731:	Bourses C.I.E.S.	: 64.700.000	: 19.664.796	: -45.035.204	: 30,39
:	:	:	:	:	:	: 732:	Autres bourses de subsistance	: 31.900.000	: 9.696.766	: -22.203.234	: 30,40
:	100:Voyages d'études des élèves	: 43.900.000	: 14.015.116	: -29.884.884	: 31,93	: 800:	Frais de recrutement personnel:	: 2.000.000	: 250.100	: -1.749.900	: 12,51
:	150:Frais de memoire et stage	: 8.000.000	: 661.365	: -7.338.635	: 8,27	: 910:	Surveillance médicale	: 6.000.000	: 2.722.702	: -3.277.298	: 45,38
:	200:Voyages prof.missionnaires	: 17.600.000	: 7.193.076	: -10.406.924	: 40,87	: 950:	Divers et imprévus	: 8.000.000	: 9.200	: -7.990.800	: 0,12
:	300:Voyages pers. permanent	: 13.800.000	: 3.823.909	: -9.976.091	: 27,71	:	:	:	:	:	:
:	400:Voyages membres du C.A.	: 3.400.000	: 1.275.300	: -2.124.700	: 37,51	:65	: FRAIS DE PERSONNEL	:213.000.000	: 65.757.838	: -147.242.162	: 30,87
:	500:Voyages boursiers hors France	: 6.600.000	: 54.400	: -6.545.600	: 0,82	:66	: IMPOTS ET TAXES	: 500.000	: 2.000	: -498.000	: 0,40
:	750:Voyages stagiaires F.C.	: 21.600.000	: 10.675.770	: -10.924.230	: 49,42	:67	: FRAIS FINANCIERS	: 500.000	: 0	: -500.000	: 0,00
:	800:Frêts et transport/achats	: 7.000.000	: 2.608.662	: -4.391.338	: 37,27	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	TOTAL EXPLOITATION	:803.800.000	:249.490.323	: -554.309.677	: 31,04
:63	:AUTRES SERVICES CONSOMMES	:123.300.000	: 45.571.126	: -77.728.874	: 36,96	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:22	: IMMOBILISATIONS	: 50.000.000	: 7.493.155	: -42.506.845	: 14,99
:	100:Location de villas	: 45.000.000	: 20.190.000	: -24.810.000	: 44,87	:	:	:	:	:	:
:	210:Etretien bâtiments	: 11.000.000	: 0	: -11.000.000	: 0,00	: 100:	Batiments	: 0	: 0	: 0	: 0,00
:	220:Etretien véhicules	: 7.000.000	: 1.533.322	: -5.466.678	: 21,90	: 150:	Autres infrastructures	: 9.000.000	: 63.525	: -8.936.475	: 0,71
:	230:Etretien matériel	: 7.500.000	: 670.872	: -6.829.128	: 8,94	: 200:	Equipements	: 0	: 0	: 0	: 0,00
:	235:Maintenance informatique	: 3.100.000	: 0	: -3.100.000	: 0,00	: 300:	Matériel S. et T.	: 13.800.000	: 3.456.103	: -10.343.897	: 25,04
:	300:Travaux et façons	: 11.000.000	: 9.856.916	: -1.143.084	: 89,61	: 500:	Matériel de transport	: 3.500.000	: 368.674	: -3.131.326	: 10,53
:	310:Frais de gest.bsiers hors Fran:	:10.200.000	: 3.736.850	: -6.463.150	: 36,64	: 700:	Mat. & Mob. bureau	: 3.000.000	: 229.350	: -2.770.650	: 7,65
:	320:Frais de banque	: 1.000.000	: 0	: -1.000.000	: 0,00	: 750:	Mat. équipement info.	: 10.800.000	: 2.451.945	: -8.348.055	: 22,70
:	400:Doc.générale abonnements	: 2.000.000	: 358.300	: -1.641.700	: 17,92	: 800:	Mat. Mob. divers	: 6.900.000	: 364.500	: -6.535.500	: 5,28
:	500:Frais de P.T.T.	: 15.000.000	: 7.924.382	: -7.075.618	: 52,83	: 900:	Doc. scientifique	: 3.000.000	: 559.058	: -2.440.942	: 18,64
:	600:Frais de réception	: 4.000.000	: 1.193.984	: -2.806.016	: 29,85	:	:	:	:	:	:
:	700:Relations publiques	: 3.500.000	: 106.500	: -3.393.500	: 3,04	:	:	:	:	:	:
:	900 Services généraux CDI	: 3.000.000	: 0	: -3.000.000	: 0,00	:	:	:	:	:	:
:	A R E P O R T E R	:345.100.000	:110.377.377	: -234.722.623	: 31,98	:	TOTAUX AU 30/04/93	:853.800.000	:256.983.478	: -596.816.522	: 30,10

DETAIL DES RECETTES ANNEE 1993

Mise à jour le 1er mai 93 ANNEXE II-1

M	O	I	S	BICIA-8	Libellés des opérations	8WP	Libellés des opérations	CAISSE	Libellés des opérations	TOTAUX	CUMUL
<u>JANVIER</u>											
				04/01/93	44.659.489		virt CIES/fact. n° 292-293-295/92			44.659.489	44.659.489
				04/01/93	898.839		PMIR/CDNAKRY/fact.n°334/92/GD/BM			898.839	45.558.328
				05/01/93	34.987.735		virement EPFL			34.987.735	80.546.063
				08/01/93	270.000		fact. n° 313-314-315/92/PP1			270.000	80.816.063
				12/01/93	13.860.000		versement R.F.A.(22 bses FI)			13.860.000	94.676.063
				18/01/93	732.945		Intérêts DAT au 31/12/92			732.945	95.409.008
				18/01/93	3.669.595		virt CEFIGRE(fact.n°44/91/INF. III)			3.669.595	99.078.603
				18/01/93	2.448.835		Fact.297/92/KF-F/CIES			2.448.835	101.527.438
				18/01/93	746.665		Fact. n° 354/92/WA/P			746.665	102.274.103
				18/01/93	15.400.000		contribution BURKINA			15.400.000	117.674.103
				18/01/93	120.000					120.000	117.794.103
				18/01/93	601.643					601.643	118.395.746
				18/01/93	1.143.995		f. 355/92/X6/W			1.143.995	119.539.741
				18/01/93	103.275					103.275	119.643.016
				21/01/93	7.447.570		bourses CIES 02/93			7.447.570	127.090.586
				21/01/93	326.929		CIES			326.929	127.417.515
				22/01/93	40.000		fact.310/92/T1/P			40.000	127.457.515
				22/01/93	82.500		fact.347/92			82.500	127.540.015
				22/01/93	73.000		fact.273/92/G2/P			73.000	127.613.015
				29/01/93	996.585					996.585	128.609.600
				29/01/93	84.665					84.665	128.694.265
				01/01/93						17.500.000	146.194.265
				11/01/93						18.000	146.212.265
				11/01/93						42.000	146.254.265
				28/01/93						29.130.000	175.384.265
										3.875	175.388.140
										29.250	175.417.390
										29.250	175.446.640
										10.000	175.456.640
										24.000	175.480.640
										4.500	175.485.140
										4.500	175.489.640
										60.000	175.549.640
										21.000	175.570.640
										2.500	175.573.140
										2.000	175.575.140
										190.875	175.575.140
										128.694.265	46.690.000

M	BICIA-B	Libellés des opérations	BNP	Libellés des opérations	CAISSE	Libellés des opérations	TOTAUX	CUMUL
0								
I								
S								
FEVRIER								
01/02/93	709.536	règl fact.319 à 324/CREPA					709.536	176.284.676
04/02/93	825.000	fact. n° /Prodecis/Tougan					825.000	177.109.676
04/02/93	4.080.000	fact. n°021/93/Fond° Jean Paul II					4.080.000	181.189.676
12/02/93	1.145.000	fact. n° 309/PNUD					1.145.000	182.334.676
15/02/93	70.000	fact n° 344/92/Forafrique					70.000	182.404.676
15/02/93	175.000	fact. n° 312/92/CFD					175.000	182.579.676
15/02/93	1.564.600	fact. n° 356-359 & 9206165/CREPA					1.564.600	184.144.276
17/02/93	22.985	bil.rapratr.sanitaire KOUAKOU KONAN					22.985	184.167.261
18/02/93	124.000	rembt trans.sable BABA MOUSSA					124.000	184.291.261
18/02/93	180.000	règl fact.012/93/GTZ					180.000	184.471.261
22/02/93	120.000	frais scolarité GUEDIA Paul					120.000	184.591.261
23/02/93	35.968.182	virement EPFL/solde au 30/09/92					35.968.182	220.559.443
24/02/93	621.665	Tech.G./frais p° A.CAMARA/f.n°073/9					621.665	221.181.108
25/02/93	6.367.585	bourse CIES Mars 93					6.367.585	227.548.693
03/02/93					21.000	vte photocopiés	21.000	227.569.693
05/02/93					6.500	vte photocopiés	6.500	227.576.193
08/02/93					5.000	hébergement	5.000	227.581.193
10/02/93					5.000	vte photocopiés	5.000	227.586.193
11/02/93					111.000	restauration	111.000	227.697.193
11/02/93					2.375	retr.téléf/f.38/93	2.375	227.699.568
11/02/93					2.772	retr.fax/f.39/93	2.772	227.702.340
11/02/93					42.000	f.040/93/héberg	42.000	227.744.340
11/02/93					42.000	f.041/93/héberg	42.000	227.786.340
11/02/93					4.800	retroc° frais télép.	4.800	227.791.140
15/02/93					3.500	vte photocopiés	3.500	227.794.640
16/02/93					4.500	frais photocopies	4.500	227.799.140
18/02/93					4.080	f.054/téléph.	4.080	227.803.220
18/02/93					1.800	f.056/téléph.	1.800	227.805.020
20/02/93					22.500	f.079/93/véhic	22.500	227.827.520
20/02/93					102.000	f.078/93/héberg	102.000	227.929.520
20/02/93					9.400	restauration	9.400	227.938.920
24/02/93					6.000	f.078/93/bis/héberg	6.000	227.944.920
25/02/93					18.000	f.079/93/Analyses	18.000	227.962.920
25/02/93					24.000	f.076/93/héberg	24.000	227.986.920
25/02/93					6.000	f.082/93/héberg	6.000	227.992.920
25/02/93					18.000	f.083/93/occ° véhi	18.000	228.010.920
17/02/93			52.500	fact.043-060/93			52.500	228.063.420
	51.973.553		52.500		462.227		52.488.280	

M O I S	BICIA-8	Libellés des opérations	BNP	Libellés des opérations	CAISSE	Libellés des opérations	TOTAUX	CUMUL
MARS								
01/03/93	2.610.000	F.20-22 et reliqt 21/93/Fond. J.P.2					2.610.000	230.673.420
01/03/93	93.000	F.42/93/M.BRANCHET					93.000	230.766.420
09/03/93	1.050.000	F. 025/93/Tech. Gabions					1.050.000	231.816.420
11/03/93	377.802	virement CIES					377.802	232.194.222
18/03/93	180.000	F. 044-045/93/PPI					180.000	232.374.222
18/03/93	131.800	F.263/91/CIEH					131.800	232.506.022
18/03/93	88.000	F. 013 & 087/93/LVIA					88.000	232.594.022
19/03/93	2.296.320	virement CIES/rembt frais mém.91/92					2.296.320	234.890.342
22/03/93	36.000	F. 93/93/AI/GTZ					36.000	234.926.342
22/03/93	90.000	F. 46/93/RP/PPI					90.000	235.016.342
22/03/93	71.000	F. 14/93/A2/PPI					71.000	235.087.342
23/03/93	12.000	F. 11/93/FORAFRIQUE					12.000	235.099.342
24/03/93	7.498.385	Bourses CIES Avril 93					7.498.385	242.597.727
24/03/93	120.000	frais scolarité GUEDIA Paul					120.000	242.717.727
04/03/93			2.500.000	ACCT 2è tran.PA 576			2.500.000	245.217.727
10/03/93			15.000.000	virement ACCT			15.000.000	260.217.727
15/03/93			69.800	F.034/93/élect/MARTIN			69.800	260.287.527
01/03/93					30.000	f.084/93/NOMBRE	30.000	260.317.527
01/03/93					25.000	f.086/93/héberg	25.000	260.342.527
01/03/93					10.000	f.086/93/fr.repro	10.000	260.352.527
01/03/93					25.000	f.085/93/héberg	25.000	260.377.527
01/03/93					10.000	f.085/93/fr.repro	10.000	260.387.527
01/03/93					14.400	f.065/93/tél-Yassia	14.400	260.401.927
01/03/93					5.940	f.062/93/tél-Albert	5.940	260.407.867
01/03/93					198.000	f.222/92/héberg	198.000	260.605.867
03/03/93					18.500	vte photocopiés	18.500	260.624.367
03/03/93					30.000	f.089/93/héb-véhi	30.000	260.654.367
05/03/93					5.400	f.061/93/tél	5.400	260.659.767
05/03/93					81.700	f.033/93/élect.	81.700	260.741.467
05/03/93					12.250	vte photocopiés	12.250	260.753.717
05/03/93					130.600	f.031/93/élect.	130.600	260.884.317
09/03/93					25.000	vte photocopiés	25.000	260.909.317
10/03/93					36.000	f.094/93/héberg	36.000	260.945.317
13/03/93					16.000	vte photocopiés	16.000	260.961.317
19/03/93					5.000	f.329/92/héberg	5.000	260.966.317
22/03/93					5.000	f.330/92/héberg	5.000	260.971.317
22/03/93					24.000	f.102/93/héberg	24.000	260.995.317
22/03/93					950	vte photocopiés	950	260.996.267
26/03/93					39.000	f.106/93/véhi	39.000	261.035.267
30/03/93					78.000	f.105/93/héberg	78.000	261.113.267
30/03/93								
	14.654.307		17.569.800		825.740		33.049.847	

M O I S	BICIA-B	Libellés des opérations	BNP	Libellés des opérations	CAISSE	Libellés des opérations	TOTAUX	CUMUL
AVRIL								
02/04/93	41.584.825	CIES/f. n° 04/93/-68/93-069/93-74/9					41.584.825	302.698.092
02/04/93	628.767	Intérêts D.A.T.					628.767	303.326.859
02/04/93	116.000	fact.n°135/91/LGS/Université					116.000	303.442.859
13/04/93	790.000	f.n° 019/93/frais ét.ZOMBRE/M.E.pom					790.000	304.232.859
13/04/93	75.000	fact.177/92/TOURE (partiel)					75.000	304.307.859
13/04/93	120.000	fact.37/93/Forafrique					120.000	304.427.859
13/04/93	1.680.918	CFPI F n° 28,47,48,49,50,67,96/93					1.680.918	306.108.777
19/04/93	1.990.880	rembt MCO AIR AFRIQUE					1.990.880	308.099.657
19/04/93	274.850	rembt MCO AIR AFRIQUE					274.850	308.374.507
19/04/93	102.800	fact. 35/93/DJOUKAM					102.800	308.477.307
19/04/93	28.611	fact. 108/93/DJOUKAM					28.611	308.505.918
19/04/93	12.000	fact. 099/93/ORSTOM					12.000	308.517.918
19/04/93	2.850.285	Fact. 140					2.850.285	311.368.203
19/04/93	13.557.766	(Muffic) : 1ère tranche 92/93					13.557.766	324.925.969
30/04/93	12.094.000	bourses belges					12.094.000	337.019.969
30/04/93	41.800	rembt ordonn.boursiers CIES					41.800	337.061.769
30/04/93	61.500	fact.114/93/M.DIENG					61.500	337.123.269
30/04/93	380.600	rembourst billets Air Afrique					380.600	337.503.869
30/04/93	946.250	rembourst billets Air Afrique					946.250	338.450.119
30/04/93	130.000	fact. 147/93/AGF-FADA					130.000	338.580.119
30/04/93	7.347.125	Esces CIES mois de mai 93					7.347.125	345.927.244
02/04/93					5.000	hébergement	5.000	345.932.244
07/04/93					30.400	restauration	30.400	345.962.644
08/04/93					42.000	hébergement/f 110/93	42.000	346.004.644
08/04/93					21.000	occup.véhi/f.111	21.000	346.025.644
14/04/93					36.000	hébergement/f.114/93	36.000	346.061.644
14/04/93					3.360	f.tél/n° 057/93	3.360	346.065.004
19/04/93					4.500	hébergement/f.113/93	4.500	346.069.504
20/04/93					12.500	photocopies	12.500	346.082.004
23/04/93					33.000	occup.véhi/f.130	33.000	346.115.004
23/04/93					66.000	hébergement/f.129	66.000	346.181.004
27/04/93					2.500	photocopies	2.500	346.183.504
26/04/93					30.000	hébergement/f.148/93	30.000	346.213.504
26/04/93					6.000	occup.véhi/f.149	6.000	346.219.504
29/04/93					1.890	rétroc* fax/f.140	1.890	346.221.394
29/04/93					1.890	rétroc* fax/f.146	1.890	346.223.284
29/04/93					2.052	rétroc* fax/f.145	2.052	346.225.336
29/04/93					36.000	hébergement/f.152/93	36.000	346.261.336
30/04/93					1.000	restauration	1.000	346.262.336
30/04/93					35.900	photocopies	35.900	346.298.236
30/04/93					13.500	photocopies	13.500	346.311.736
					1.075.000	F. 155/93/WD/PRBP	1.075.000	347.386.736
	84.813.977		0		1.459.492		86.273.469	347.386.736

BUDGET 1993 PAR FILIERE DE FORMATION

N° CPTES	INTITULES DES COMPTES	BUDGET 1993 (1)	dont F.I. (2)	dont F.P.U. (3)	dont F.C. (4)	dont R.I. (5)	Total affecté (6) = (2) à (5)	N° CPTES	INTITULES DES COMPTES	BUDGET 1993 (1)	dont F.I. (2)	dont F.P.U. (3)	dont F.C. (4)	dont R.I. (5)	Total affecté (6) = (2) à (5)
61	MAT. & FOURN. CONSOMMEES	99.900.000	38.597.805	35.495.057	20.778.844	4.928.294	99.900.000		REPORTS...	345.100.000	126.280.805	110.083.500	82.605.235	26.130.460	345.100.000
100	M. F. entretien locaux	3.000.000	1.224.600	991.200	676.500	107.700	3.000.000	64	CHARGES & PERTES DIVERSES	244.700.000	106.589.320	81.575.040	39.206.300	17.329.340	244.700.000
200	M. F. bureau	5.000.000	2.041.000	1.652.000	1.127.500	179.500	5.000.000								
210	M. F. informatique	3.800.000	1.320.928	1.244.416	925.520	309.136	3.800.000								
300	M. F. entretien equip.	3.000.000	1.224.600	991.200	676.500	107.700	3.000.000	100	Frais de mission intervenants	12.000.000	1.153.120	5.628.640	3.560.800	1.657.440	12.000.000
400	M. F. diverses	6.000.000	2.449.200	1.982.400	1.353.000	215.400	6.000.000	110	Frais de mission personnel EIET	9.900.000	2.830.840	2.048.480	2.098.100	2.922.580	9.900.000
500	Carburant & lubrifiants	7.500.000	1.391.061	3.853.271	624.417	1.631.251	7.500.000	120	Indem. séjour stag. F.C.	11.500.000			11.500.000		11.500.000
610	Eau	6.500.000	2.653.300	2.147.600	1.465.750	233.350	6.500.000	200	Vacations	27.700.000	7.504.100	10.365.200	9.812.750	17.950	27.700.000
620	Electricité	27.000.000	11.021.400	8.920.800	6.088.500	969.300	27.000.000	300	Frais de séjour C.A.	9.200.000	3.755.440	3.039.680	2.074.600	330.280	9.200.000
700	Fourn. scolaires	5.000.000	2.810.340	1.222.480	834.350	132.830	5.000.000	400	Indemn. membres jury	1.500.000	1.500.000				1.500.000
710	F. inf. et scient. él/stag	5.200.000	1.500.000	2.700.000	500.000	500.000	5.200.000	500	Assurances	4.100.000	1.673.620	1.354.640	924.550	147.190	4.100.000
750	Doc. élèves/stagiaires	14.400.000	5.500.000	5.400.000	3.500.000		14.400.000	600	Cotisations et dons	2.000.000	816.400	660.800	451.000	71.800	2.000.000
800	Fournitures de tirage	1.500.000	662.977	424.890	300.807	111.326	1.500.000	710	activités socio-cult. sportives	1.500.000	1.500.000				1.500.000
810	Fournitures C.D.I.	12.000.000	4.898.400	3.964.800	2.706.000	430.800	12.000.000	720	Frais de restauration	31.000.000	17.500.000	9.000.000	4.500.000		31.000.000
62	TRANSPORTS CONSOMMES	121.900.000	40.574.070	36.002.040	36.786.925	8.536.965	121.900.000	722	Frais engagés par délégués Etats	3.000.000	1.224.600	991.200	676.500	107.700	3.000.000
100	Voyages d'études	43.900.000	16.200.000	22.400.000	4.800.000	500.000	43.900.000	730	Bourses R.F.A.	18.700.000	18.700.000				18.700.000
150	Frais de mémoire/stage	8.000.000	8.000.000				8.000.000	731	Bourses CIES	64.700.000	31.400.000	25.600.000		7.700.000	64.700.000
200	Voyages prof. miss.	17.600.000	1.834.760	6.094.720	6.605.900	3.064.620	17.600.000	732	Autres bourses	31.900.000	10.500.000	17.600.000		3.800.000	31.900.000
300	Voyages personnel	13.800.000	7.144.030	1.371.160	1.435.825	3.848.985	13.800.000	800	Frais de recrutement personnel	2.000.000	816.400	660.800	451.000	71.800	2.000.000
400	Voyages membres C.A.	3.400.000	1.387.880	1.123.360	766.700	122.060	3.400.000	910	Surveillance médicale	6.000.000	2.449.200	1.982.400	1.353.000	215.400	6.000.000
500	Voyages boursiers F.I.	6.600.000	3.150.000	2.700.000		750.000	6.600.000	950	Divers et imprévus	8.000.000	3.265.600	2.643.200	1.804.000	287.200	8.000.000
600	Voyages stag. F.C.	21.600.000			21.600.000		21.600.000	65	FRAIS DE PERSONNEL	213.000.000	75.191.275	74.824.260	35.976.965	27.007.500	213.000.000
800	Frêts et transports	7.000.000	2.857.400	2.312.800	1.578.500	251.300	7.000.000	66	IMPOTS ET TAXES	500.000	204.100	165.200	112.750	17.950	500.000
63	AUTRES Sces CONSOMMES	123.300.000	47.008.930	38.586.403	25.039.466	12.665.201	123.300.000	67	FRAIS FINANCIERS	500.000	204.100	165.200	112.750	17.950	500.000
100	Location villas	45.000.000	17.136.963	13.822.597	6.473.389	7.567.051	45.000.000		TOTAL EXPLOITATION	863.800.000	308.469.600	266.813.200	158.014.000	70.503.200	803.800.000
210	Entretien bât.	11.000.000	4.490.200	3.634.400	2.480.500	394.900	11.000.000								
220	Entretien véhicules	7.000.000	1.298.324	3.596.387	582.787	1.522.501	7.000.000	22	IMMOBILISATIONS	50.000.000	17.144.400	13.876.200	7.471.000	9.507.800	50.000.000
230	Entretien matériel	7.500.000	3.061.500	2.478.000	1.691.250	269.250	7.500.000								
235	Maintenance info.	3.100.000	1.265.420	1.024.240	699.050	111.290	3.100.000	100	Bâtiments	0	0	0	0	0	0
300	Travaux et façons	11.000.000	4.490.200	3.634.400	2.480.500	394.900	11.000.000	150	Autres travaux	3.000.000	1.224.600	991.200	676.500	107.700	3.000.000
310	Frais de gestion CIES	10.200.000	6.000.000	5.000.000	500.000		10.200.000	200	Equipements	3.500.000	1.428.700	1.154.400	789.250	125.650	3.500.000
320	Frais de banque	1.000.000	408.200	330.400	225.500	35.900	1.000.000	300	Matériel S. & T.	14.400.000	2.612.480	2.114.560	1.443.200	8.229.760	14.400.000
400	Documentation générale	2.000.000	816.400	660.800	451.000	71.800	2.000.000	500	Matériel de transport	5.500.000	2.245.100	1.817.200	1.240.250	197.450	5.500.000
500	Frais de P.T.T.	15.000.000	4.408.742	3.264.618	5.848.541	1.478.099	15.000.000	700	Mat. et mob. bureau	3.000.000	1.224.600	991.200	676.500	107.700	3.000.000
600	Frais de réception	4.000.000	979.680	792.960	2.141.200	86.160	4.000.000	750	Mat. équip. info.	15.600.000	6.367.920	5.154.240	3.517.800	560.040	15.600.000
700	Relations publiques	3.500.000	1.428.700	1.156.400	789.250	125.650	3.500.000	800	Mat. et mob. divers	0	0	0	0	0	0
900	Services généraux CDI	3.000.000	1.224.600	991.200	676.500	107.700	3.000.000	900	Doc. scientifique	5.000.000	2.041.000	1.652.000	1.127.500	179.500	5.000.000
TOTAUX CPTES 61+62+63		345.100.000	126.280.805	110.083.500	82.605.235	26.130.460	345.100.000	TOTAUX EXERCICE 1993		853.800.000	325.614.000	290.690.000	167.485.000	80.011.000	853.800.000

B U D G E T M E N S U E L

Réalisation et prévisions 1993

	REALISATIONS				PREVISIONS D'OBJECTIF							
	1er au 31 janvier	28 février	31 mars	30 avril	31 mai	30 juin	31 juillet	31 août	30 septembre	31 octobre	30 novembre	31 décembre
Recettes	175.575.140	52.488.280	33.049.847	86.273.469	109.786.744	90.297.100	103.412.100	0	20.045.000	43.995.000	33.995.000	84.700.000
Cumul	175.575.140	228.063.420	261.113.267	347.386.736	457.173.480	547.470.580	650.882.680	650.882.680	670.927.680	714.922.680	748.917.680	833.617.680
Dépenses	92.186.273	68.862.562	86.775.150	72.331.745	78.304.000	85.960.000	75.000.000	8.000.000	38.197.950	70.000.000	68.000.000	90.000.000
Cumul	92.186.273	161.048.835	247.823.985	320.155.730	398.459.730	484.419.730	559.419.730	567.419.730	605.617.680	675.617.680	743.617.680	833.617.680
S O L D E	83.388.867	67.014.585	13.289.282	27.231.006	58.713.750	63.050.850	91.462.950	83.462.950	65.310.000	39.305.000	5.300.000	0

NATURE	ORIGINE	JANVIER	FEBVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	TOTAL
Bourses FI/FPU/RECHERCHE	CIES	7.447.570	6.367.585	9.794.705	7.347.125	7.350.000				12.610.000	7.560.000	7.560.000	7.560.000	73.596.985
F.261/92/KP(Frais d'études)	CIES													0
F.265/92/II(Frais de scol.3e T.)	CIES													9.000.000
F.292/92/10(Subv.Restaurant)	CIES	9.000.000												35.000.000
F.293/92/SO(Frais de scol.1er T.)	CIES	35.000.000												17.500.000
F.294/92/RO(Frais de scol.annuelle)	CIES	17.500.000												659.489
F.295/92/RO(Subv.Restaurant)	CIES	659.489												46.313.285
F.296/92/KF(Frais d'études)	CIES	29.130.000						17.183.285						2.448.835
F.297/92/KF(Transport Stagiaires)	CIES	2.448.835												68.293.092
F.004/93/SO (Frais de scol.2e trim.)	CIES				34.126.425	34.166.667								33.300.000
Frais de scol.FPU 3e trim.	CIES													5.250.000
F.018/93/MA (Frais d'études)	CIES													729.100
F.068/93/MA/F	CIES													0
F.069/93/MB/F	CIES													11.925.000
F.091/93/MC/F	CIES					11.925.000								1.603.525
F.095/93/MC/F	CIES					1.603.525								0
Billets d'avion /MC/F	CIES							45.228.815						45.228.815
Subventions France	MINIST.COOP.						7.000.000							7.000.000
Convention ENITRIS	MINIST.COOP.					7.356.172		8.000.000					16.000.000	31.356.172
FAC/Appui personnel local	MINIST.COOP.							2.000.000		3.000.000				5.000.000
FAC/Evaluation	MINIST.COOP.													2.500.000
Protocole n°576 Interfaces 2e trim.	ACCT			2.500.000										0
Protocole n°575 Equipements	ACCT													4.035.000
Avenant contrat n°786/bourses91/92	ACCT					4.035.000								45.000.000
Avenant contrat n°725/bourses 92/93	ACCT			15.000.000		20.000.000				10.000.000				12.094.000
F.266/92/10 (4 bourses complètes)	BELGIQUE				12.094.000						20.000.000	20.000.000	16.970.000	70.830.000
Bourses complètes F.I.(22) 2e tranche	ALLEMAGNE	13.860.000												41.157.766
Convention EIIE/PAYS-BAS/FPU/FC	PAYS-BAS				13.557.766		27.600.000							30.000.000
Convention EPFL/GS	SUISSE	30.000.000												35.968.182
Convention EPFL/HA	SUISSE		35.968.182											19.987.735
Programme environnement	SUISSE	4.987.735						15.000.000						27.069.900
F.042 et 043/91 (2 bourses complètes FPU)	RAIST/UNESCO					4.894.900				4.435.000	4.435.000	4.435.000	8.870.000	0
F.286/92/KP/Frais d'études (1)	FAO													0
F.287/92/KP Frais d'études (1)	FAO													1.145.000
F.309/92/KR Frais d'études (1)	FAO		1.145.000											0
F.252/92/KP Frais d'études (3)	FAO													0
F.253/92/KP Frais d'études (1)	FAO													825.000
F.258/92/KP/SOFITEX	SOFITEX/PRODECI		825.000											14.059.000
Frais d'études (11)Méthodes de pompage	F.JEAN-PAUL II		4.080.000	2.610.000		2.370.000	4.999.000							4.386.950
Frais d'études (2)Méthodes de pompage	DIVERS	746.665				3.640.285								8.400.965
Frais d'études (15)Techn.des Gabions	DIVERS		621.665	1.050.000		6.729.300								3.788.600
Frais d'études (15)Hydrologie Routière	DIVERS					1.075.000								14.222.839
Contribution Gestion de projets(Guinée)	GENIE R.GUINEE	898.839				4.068.000	9.256.000							4.000.000
Recherche Gnaone/Klutse/Mar	RAGUMA							4.000.000						2.274.136
Recherche Traitement des eaux	CREPA		2.274.136											3.669.595
F.044/91/INF.III	CEFIGRE	3.669.595												1.143.995
F.355/92X6/Transport stagiaires	OFFICE INT.EAU	1.143.995												0
F.016/93/X6 Séminaire Informatique	OFFICE INT.EAU													35.400.000
Contribution Burkina Faso	BURKINA FASO	15.400.000					15.000.000	5.000.000						2.053.880
Contributon C.I.	C.I.					2.053.880								23.958.739
Subventions diverses/Recettes internes	DIVERS	3.682.417	1.206.712	2.095.142	6.974.468	2.000.000		2.000.000			2.000.000	2.000.000	2.000.000	5.000.000
Audit Suisse	SUISSE						5.000.000							5.000.000
Audit Pays-Bas	PAYS-BAS							5.000.000						0
FC	CIES						15.300.000							15.300.000
F.131/93/MD	CIES													1.262.100
F.132/93/MD	CIES													2.660.000
F.153/93/MD	BCOM													2.220.000
F.154/93/MD	GUINEE													0
TOTAL		175.575.140	52.488.280	33.049.847	86.273.469	109.786.744	90.297.100	103.412.100	0	20.045.000	43.995.000	33.995.000	84.700.000	833.617.680
TOTAL CUMULE		175.575.140	228.063.420	261.113.267	347.386.736	457.173.480	547.470.580	650.882.680	650.882.680	670.927.680	714.922.680	748.917.680	833.617.680	

Ecart au 1er mai 1993

ORDONNATEURS	CENTRES	MONTANTS PREVUS	EXECUTE AU 01/05/93	RELIQUAT	ORDONNATEURS	CENTRES	MONTANTS PREVUS	EXECUTE AU 01/05/93	RELIQUAT
FE/DJOUKAM	I1	2.460.000	2.520.000	-60.000	DR/DEGARDIN	C2	3.110.000	1.290.850	1.819.150
	I2	1.750.000	1.600.000	150.000		C3	65.000	6.000	59.000
	S4	9.020.000	7.031.240	1.988.760		C6	2.630.000	1.479.650	1.150.350
	B3	100.000		100.000		C7	1.290.000	455.300	834.700
	S2		255.000	-255.000		C8	1.400.000		1.400.000
	S3		255.000	-255.000		C9	1.490.000	413.200	1.076.800
TOTAL DEPART.MOB.RESS.EAUX:		13.330.000	11.661.240	1.668.760		I3	3.890.000	869.865	3.020.135
						J2	750.000		750.000
FS/DAOU	S1	10.975.000	5.647.295	5.327.705		L1	790.000	220.014	569.986
	A1	3.300.000	2.222.290	1.077.710		L2	930.000	689.000	241.000
	A0		671.710	-671.710		L4	180.000	48.000	132.000
	C2		135.000	-135.000		M1	1.350.000	0	1.350.000
	CB		59.750	-59.750		M2	540.400	550.400	-10.000
	D1		425.000	-425.000		M3	1.810.000	1.352.137	457.863
	I0		0	0		N0	790.000	290.493	499.507
	M1		407.800	-407.800		RD		674.260	-674.260
	M3		60.000	-60.000		N1	1.440.000		1.440.000
	PA		145.000	-145.000		N2	540.000		540.000
	Y2		50.000	-50.000		KT		1.305.000	-1.305.000
TOTAL DEPART.6.SANITAIRE		14.275.000	9.823.845	4.451.155		CO		1.246.463	-1.246.463
						64		0	0
FA/DUC	I2	990.000	1.170.000	-180.000	TOTAL RECHERCHE		22.995.400	10.890.632	12.104.768
	I3	1.250.000	1.222.400	27.600	CI/JEAN DJOUKAM	I0	5.950.000	600.100	5.349.900
	S2	7.160.000	5.754.521	1.405.479		I1	180.000		180.000
	X0		25.000	-25.000		I2	1.950.000		1.950.000
TOTAL DEP.HYDRAULIQ.AGRIC.:		9.400.000	8.171.921	1.228.079		I3	8.180.000	1.040.000	7.140.000
						S0		80.100	-80.100
FD/COULIBALY	S3	7.807.000	5.689.370	2.117.630	TOTAL COORD.FORM.INITIALE:		16.260.000	1.720.200	14.539.800
	A7		0	0	CS/ YEZOUA C.	S0	150.000	25.000	125.000
	I0		0	0	TOTAL COORD. F.P.U.		150.000	25.000	125.000
	I2		165.850	-165.850	CK/CHERON	WA	6.700.000	8.313.161	-1.613.161
	I3		250.000	-250.000		X6	1.925.000	962.200	962.800
	S0		0	0		WB	6.190.000	5.615.450	574.550
	X0		121.770	-121.770		X7	2.825.000		2.825.000
TOTAL DEPART.ENERGIES		7.807.000	6.226.990	1.580.010		WC	8.915.000	8.214.970	700.030
						WI	3.280.000	3.961.350	-681.350
FC/MARTIN	I1	880.000	477.000	403.000		WD	9.320.000	8.311.400	1.008.600
	I2	420.000	22.500	397.500		WE	12.855.000	1.185.200	11.669.800
	I3	382.000	914.500	-532.500		WJ	2.730.000		2.730.000
	T7		0	0		X8	2.575.000		2.575.000
	I0	60.000	0	60.000		W0	1.230.000	734.427	495.573
	A2	225.000	69.025	155.975	REL.PUBL.		1.800.000		1.800.000
	B2	375.000	234.631	140.369	PRESTAT'S		4.040.000		4.040.000
	N1	260.000		260.000	DIV.IMPREV:		2.200.000		2.200.000
	N0	10.000		10.000	X5			29.000	-29.000
	J0	150.000	0	150.000	KR			37.690	-37.690
	J1	50.000		50.000	TOTAL FORMAT CONTINUE		66.585.000	37.364.848	29.220.152
	S2/S4	640.000		640.000					0
TOTAL DEPART.6.CIVIL		3.452.000	1.717.656	1.734.344					0
									0
FI/TRAORE	S5	4.610.000	4.867.245	-257.245					0
	IX	3.360.000		3.360.000					0
	B2/FO/F	1.850.000	42.500	1.807.500					0
	A5		1.048.598	-1.048.598					0
	I0		0	0					0
TOTAL DEP.MATH.INFORMATIQU:		9.820.000	5.958.343	3.861.657	TOTAL PEDAGOGIE		164.074.400	93.560.675	70.513.725
SERVICE ADMINIST.& FIN.		190.000.000	100.861.478	89.138.522					
SERVICES TECHNIQUES		45.000.000	16.398.609	28.601.391					
DIRECTION GENERALE		7.000.000	10.646.352	-3.646.352					
DIRECTION ADMIN.& FIN.		4.000.000	656.370	3.343.630					
DIRECTION DES ETUDES		5.000.000	1.468.258	3.531.742					
TOTAL DES FRAIS GENERAUX		251.000.000	130.031.067	120.968.933	TOTAL DES FRAIS GENERAUX		251.000.000	130.031.067	120.968.933
TOTAL GENERAL					TOTAL GENERAL		415.074.400	223.591.742	191.482.658

Dépenses enregistrées par la compta. des engagements du 1er Janvier au 01 Mai 1993				
	ENGAGEES	PREVUES POUR LE SEMESTRE	POURCENTAGE CONSOMMATION	SOLDE JUSQU'AU 30 JUIN 1993
Coordinateur formation initiale	1.720.200	16.260.000	10,58	-14.539.800
Coordinateur formation post-universitaire	58.700	150.000	39,13	-91.300
Coordinateur formation continue	37.406.020	66.585.000	56,18	-29.178.980
Département génie sanitaire	12.316.440	14.275.000	86,28	-1.958.560
Département génie civil	4.706.292	3.452.000	136,34	1.254.292
Département hydraulique agricole	8.183.421	9.400.000	87,06	-1.216.579
Département mobilisation ressources en eau	11.663.740	13.330.000	87,50	-1.666.260
Département énergie pour le développement rural	6.963.890	7.807.000	89,20	-843.110
Département maths-informatique	6.511.153	9.820.000	66,31	-3.308.847
Recherche	11.797.002	22.995.400	51,30	-11.198.398
TOTAL	101.326.858	164.074.400	61,76	-62.747.542
FRAIS GENERAUX				
Services techniques	21.775.609	45.000.000	48,39	-23.224.391
Services administratifs	101.861.478	190.000.000	53,61	-88.138.522
:----- Générale	10.646.352	7.000.000	152,09	3.646.352
Direction :----- Administrative	656.370	4.000.000	16,41	-3.343.630
:----- des Etudes	1.511.373	5.000.000	30,23	-3.488.627
Evaluation - Conseil Perfect. - Conseil Adm.	0	31.000.000	0,00	-31.000.000
Prélèvements automatique eau+électricité	0	35.000.000	0,00	-35.000.000
TOTAL	136.451.182	317.000.000	43,04	-180.548.818
TOTAL GENERAL (dépenses pédagogiques + frais généraux):	237.778.040	481.074.400	49,43	-243.296.360

Cash flow opérationnel
(TAUX DE COUVERTURE DES DEPENSES PAR LES RECETTES)

ANNEXE VIII

M O I S	DEPENSES	DEPENSES	DEPENSES	CUMUL DES	RECETTES	CUMUL DES	SOLDE	TAUX DE	TAUX DE COU-
	BANQUES (1)	CAISSE (2)	DU MOIS (3)	DEPENSES (4)	DU MOIS (5)	RECETTES (6)	CUMULE (7)	COUVERTURE MENSUEL (8)	VERTURE CUMULE (9)
JANVIER	70.037.299	22.148.974	92.186.273	92.186.273	175.575.140	175.575.140	83.388.867	1,90	1,90
FEBVRIER	34.733.863	34.128.699	68.862.562	161.048.835	52.488.280	228.063.420	67.014.585	0,76	1,42
MARS	56.694.707	30.080.443	86.775.150	247.823.985	33.049.847	261.113.267	13.289.282	0,38	1,05
AVRIL	45.385.206	26.946.539	72.331.745	320.155.730	86.273.469	347.386.736	27.231.006	1,19	1,09
MAI	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
JUIN	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
JUILLET	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
AOUT	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
SEPTEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
OCTOBRE	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
NOVEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
DECEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00

(3) = (1) + (2)

(4) = (3) + (4)

(6) = (5) + (6)

(7) = (6) - (4)

(8) = (5)

(3)

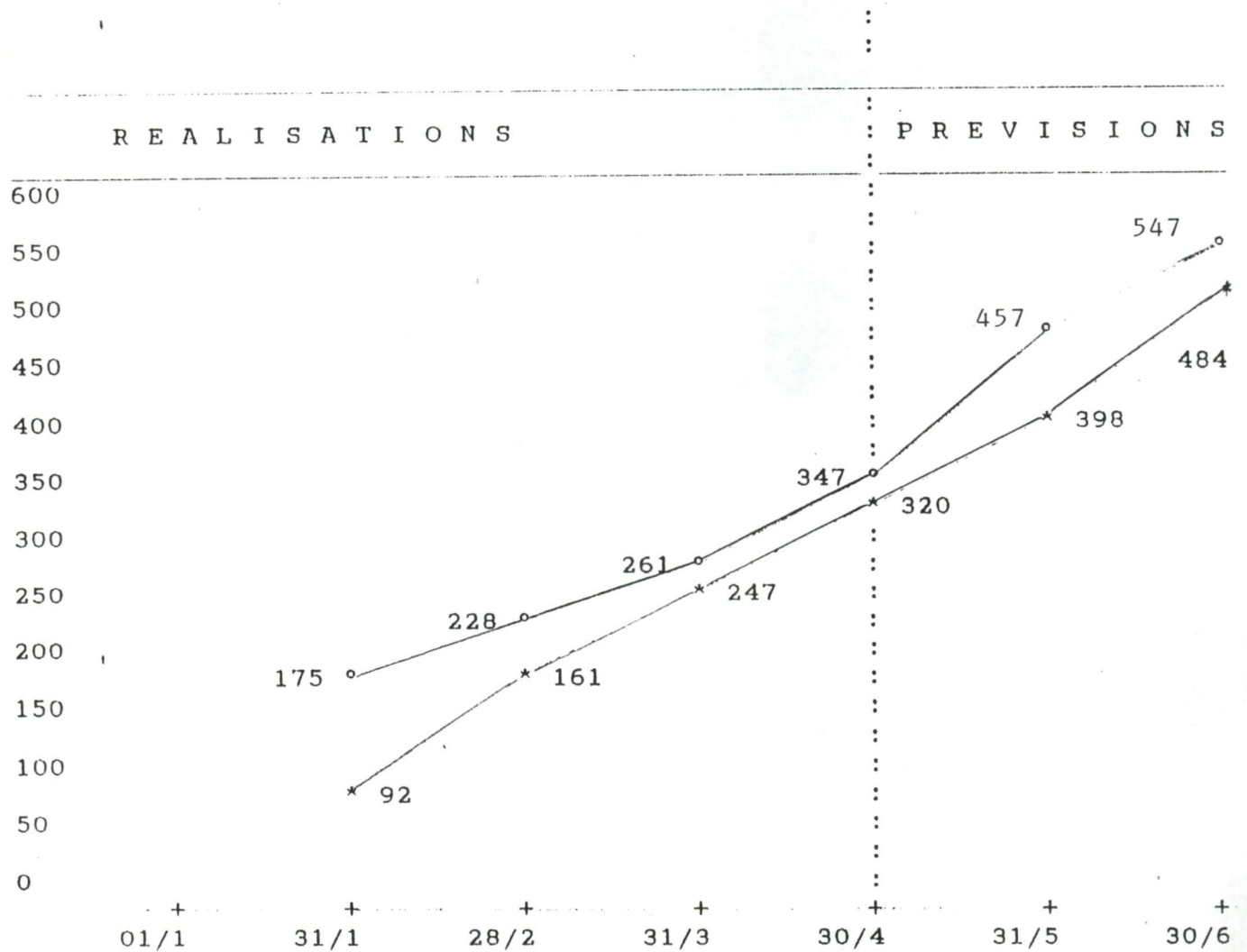
(9) = (6)

(4)

GRAPHE/REALISATIONS/PREVISIONS DU PREMIER SEMESTRE 1993
EIER

30 AVR. 1993

MFCFA



RECETTES	175575140	52488280	33049847	86273469	115036744	90297100
CUMUL	175575140	228063420	261113267	347386736	462423480	552720580

DEPENSES	92186273	68862562	86775150	72331745	78304000	85960000
CUMUL	92186273	161048835	247823985	320155730	398459730	484419730

SOLDE	+83388867	+67014585	+13289282	+27231006	+63963750	+68300850
-------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

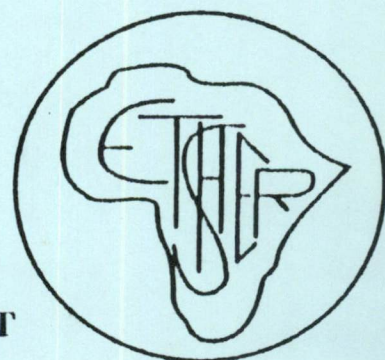
—○— RECETTES

—*— DEPENSES

E I E R



E T S H E R



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

**NOTE D'ORIENTATION POUR
UNE REFORME DES STATUTS
DES ENSEIGNANTS**

(DOCUMENT DE TRAVAIL)

AVRIL 1993

EIER - 0039

**NOTE D'ORIENTATION POUR UNE REFORME
DES STATUTS DES ENSEIGNANTS**

OBJECTIF :

La politique d'africanisation des corps enseignant des Ecoles, décidée par le Conseil d'Administration, a conduit au recrutement de 11 enseignants africains depuis 1983 pour l'EIER et 9 depuis 1985 pour l'ETSHER. Cette politique doit être poursuivie.

Ils représentent des atouts précieux pour les Ecoles :

- richesse d'expériences diversifiées dans les différents Etats membres.
- meilleures liaisons avec le monde extérieur
- facteur de stabilité au sein du corps professoral, où l'assistance technique est plus mouvante.

Les Ecoles doivent valoriser au mieux cette ressource humaine. Pour cela, il est nécessaire d'adapter et compléter les actuels Statuts des Personnels enseignants qui datent de 1982, pour en faire un outil adéquat de gestion. Les nouveaux textes doivent définir les conditions d'exercice de la fonction enseignante (droits, devoirs) ainsi que le cadre d'évolution de carrière (avancement, classement, évaluation).

ORIENTATIONS :

- * Définition des missions d'enseignant qui doivent inclure, selon une proposition variable adaptée à chaque poste, des tâches d'enseignement (y compris capitalisation), de responsabilité et de gestion pédagogiques, de recherche, d'ingénierie, de liaisons avec l'extérieur.
- * Profils de compétences souhaitées, conditions de recrutement et des critères d'évaluation et de classement : compétences scientifiques, qualités pédagogiques, compétences professionnelles dans l'exercice du métier d'ingénieur.

* Durée des contrats et modalités de renouvellement à préciser.

* Cadre de carrière :

- Critères d'évaluation

- Avancement d'échelon à l'ancienneté, ou au choix

- Promotion de grade :

Procédures et critères pouvant être indépendants du CAMES.

Evaluation par une instance mixte (composante interne et externe).

Appellation des grades à revoir éventuellement.

* Nomination à des postes de responsabilité hiérarchique :

- Nomination par le Conseil d'Administration

- Indépendance du grade

* Ouverture de possibilités pour l'exercice d'activités extérieures compatibles avec la position d'enseignant :

- Activité à mi-temps (50 % du temps, 50 % de rémunération)

- Possibilité d'année sabbatique selon des modalités à définir.

* Indication des possibilités de formation et de perfectionnement, à titre collectif ou individuel.

* Droits aux congés, et leur connexion avec des possibilités de formation ou de stages.

* Aménagement de dispositions d'ordre social, déjà prévues au Statut actuel :

- Couverture médicale
- Cotisation retraite
- Cessation de fonction.
- Capital décès

Sont joints, à la présente note, à titre d'illustration :

- Quelques exemples de modifications des Statuts des Personnels Enseignants.
- Un exemple de nouvelles dispositions pouvant être envisagées pour la couverture médicale.

ANNEXE
A LA NOTE D'ORIENTATION POUR
UNE REFORME DES STATUTS DU
PERSONNEL ENSEIGNANT.

PREAMBULE

La relecture entière du Statut du personnel enseignant a révélé le caractère obsolète du contenu. Les modifications proposées peuvent être classées dans les classes suivantes :

- 1 - Correction des fautes d'orthographe ou de renouvellement de termes.
 - * Ainsi pour les articles 48-56-77-78 lire BURKINA FASO au lieu de HAUTE VOLTA
 - * Art.59 lire forfaitairement au lieu de forfaitement
- 2 - Interprétation et harmonisation
 - * l'âge de recrutement initialement prévu à 23 ans dans l'article 20 est incompatible avec les articles 21-23. Un Technicien Supérieur ETSHER = Bac (18 ans) + 2 ans + 5 ans d'expérience = 25 ans minimum.
 - * l'article 34 où les conditions de service de l'enseignant sont fixées par la commission restreinte et l'article 41 où l'on définit les horaires normaux de travail.
 - * quelle est la couverture en matière d'assurances lors des missions ? (art.58).
 - * Art.5 et art.27 - Quelle est la correspondance entre la définition "Professeur et chef de travaux" par rapport à la catégorie (CE, C1, C2, C3) ?
- 3 - Modifications proposées en fonction de l'environnement (réactualisation)
 - * Art.2--20-23-24-25-34-37-41-61-63-65-66-67-70-71-72
 - * Art.X à créer pour l'assurance.(voir plus loin)

QUELQUES EXEMPLES

Article 24 (ancien)

Le personnel enseignant de l'ETSHER, composé de Professeurs, et de chefs de travaux peut être recruté :

concernant Professeurs :

- parmi les enseignants de l'Enseignement supérieur en poste dans l'un des Etats membres du Conseil d'Administration de l'Ecole.

concernant les chefs de travaux :

- parmi les diplômés de l'Enseignement Supérieur justifiant du niveau et de la qualification requis (baccalauréat plus deux ans)

Les enseignants peuvent s'adjoindre pour collaborateurs des moniteurs de travaux pratiques recrutés à titre temporaire.

Article 24 (nouveau)

Le personnel enseignant de l'ETSHER composé de Professeurs et de Chefs de travaux peut être recrutés

Concernant les Professeurs :

- parmi les enseignants de l'enseignement supérieur en poste dans l'un des Etats membres du Conseil d'Administration de l'Ecole.
- et parmi les ingénieurs issus de grandes Ecoles (Bac + 4 ou 5) justifiant d'au moins cinq (5) années d'expériences.

Concernant les Chefs de travaux

- parmi les diplômés de l'enseignement Supérieur (Bac + 2 ans) justifiant du niveau et de cinq (5) années d'expérience professionnelle.

Article 41 (ancien)

Les professeurs de l'ETSHER bénéficient d'indemnités pour les cours dispensés en plus de leurs horaires normaux tels que définis à l'article 34 ci-dessus, et de primes de recherche. Les taux en sont fixés par le Conseil d'Administration.

Sont exclus du bénéfice des primes de recherche les enseignants qui ne justifieraient d'aucune publication scientifique après deux années.

Article 41 (nouveau)

Le personnel enseignant de l'ETSHER bénéficie d'une prime de technicité ou de recherche : les taux en sont fixés par le Conseil d'administration.

Article 61 (ancien)

Les stages de perfectionnement peuvent être accordés par le Conseil d'Administration au personnel enseignant particulièrement méritant de l'ETSHER ayant au mois effectué trois années de service à l'école, sauf dérogation spéciale décidée par le Conseil d'Administration. L'enseignant concerné doit, au préalable, signer un engagement à rejoindre l'ETSHER à l'issue de son stage.

Article 61 (nouveau)

Les enseignants peuvent participer à des séminaires, des stages de perfectionnement, de spécialisation ou de recyclage, selon un plan annuel de formation proposé par le Conseil Pédagogique et Scientifique.

Article 65 (ancien)

Les frais d'évacuation sanitaire de l'enseignant ou d'un membre de sa famille (épouses ou enfants) sont à la charge de l'école si l'évacuation a été décidée par le Médecin chef de l'Hôpital de Ouagadougou.

Cette évacuation se fait de préférence dans la capitale la plus proche de Ouagadougou.

Article 65 (nouveau)

Les frais d'évacuation sanitaire de l'enseignant ou d'un membre de sa famille résidente (épouses et enfants) sont à la charge de l'Ecole si l'évacuation a été décidée par le Médecin agréé de l'Ecole.

Cette évacuation se fait de préférence dans le centre hospitalier équipé le plus proche de Ouagadougou.

L'Ecole souscrit à cet effet une assurance auprès d'une compagnie d'assurance.

ANNEXE 2

A LA NOTE D'ORIENTATION
POUR UNE REFORME DES STATUTS
DES ENSEIGNANTS

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT EIER/ETSHER 1993

Annexe n° 2 à la note d'orientation
pour une réforme des statuts des enseignants préparée par l'EIER
sur le remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques et
d'hospitalisation
des personnels de l'EIER

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.

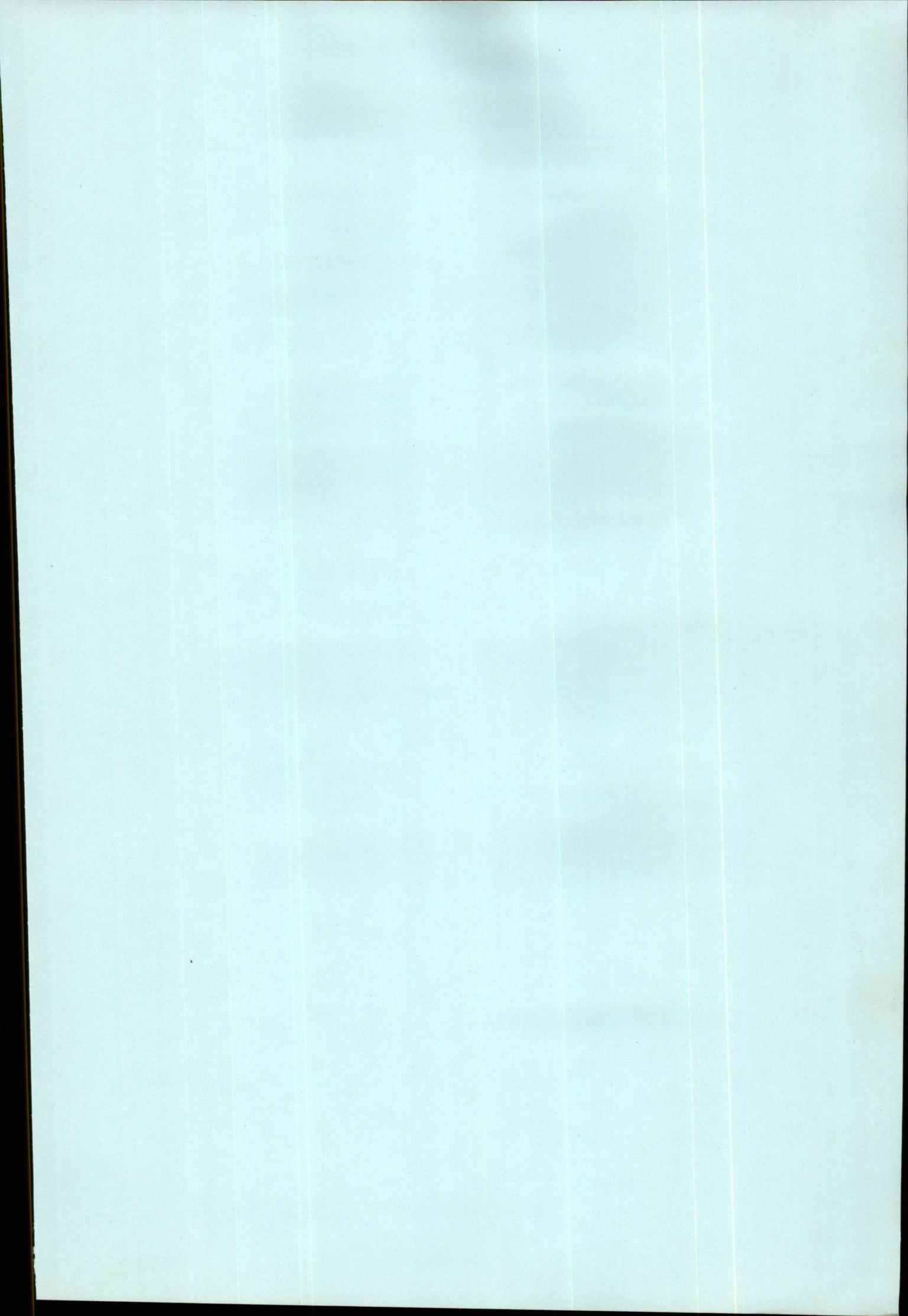
Il apparaît donc nécessaire que l'EIER se réassure auprès d'une compagnie d'assurance pour les risques couvrant frais médicaux, hospitalisation et évacuation sanitaire de ses personnels cadres et enseignants.

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.

Il est demandé au Conseil de Perfectionnement de donner 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 sur proposition du Comité ad hoc.





ECOLE INTER-ETATS des TECHNICIENS SUPERIEURS
de l'HYDRAULIQUE et de l'EQUIPEMENT RURAL
E.T.S.H.E.R.

ÉTATS MEMBRES : Bénin Burkina-Faso Cameroun Centrafrique Congo Côte d'Ivoire Gabon Guinée Mauritanie Mali Niger Sénégal Tchad Togo

FICHE DE PRESENTATION

EIER - 0033

AVRIL 1993

01 BP 594 OUAGADOUGOU 01 Burkina-Faso
Tél. (226) 31 92 03 / 31 92 04 (a.m.) & (226) 30 13 14 (p.m.)
Télex ETSHER 5283 BF - Fax (226) 31 40 93

1 - DONNEES GENERALES

1.1. - NOM DE L'INSTITUTION

Ecole Inter-Etats des Techniciens Supérieurs de
l'Hydraulique et de l'Équipement Rural

1.2. - SIGLE

E T S H E R

1.3. - SIEGE

OUAGADOUGOU (BURKINA FASO)

1.4. - LOCALISATION

Ecole : village de Kamboinsé, à 20 km de la capitale

1.5. - ADRESSE

01 BP 594 OUAGADOUGOU 01 (BURKINA FASO)

TELEPHONE

31.92.03 ou 31.92.04 (7H-12H.TU) à Kamboinsé
30.13.14 (7H - 12H et 15H à 18H) à Ouagadougou

TELEX

E T S H E R 5383 BF

TELECOPIE

31.40.93

1.6 - BANQUES

- BICIA-B N° 9055 60 001 01/92
OUAGADOUGOU
Télex : BICIACOMI 5203 BF - 5325 BF

- BNP DUROC (PARIS) N° 10072089
64 rue de Sèvres
75007 PARIS

1.7 - BUDGET 1993

569 000 000 F CFA

1.8 - IMMOBILISATIONS

Les immobilisations d'origine de l'ETSHER peuvent être évaluées à 500 000 000 F CFA en valeur 1992 pour une capacité de 80 étudiants.

L'extension réalisée en 1985-1986 sur financement FED et FAC, a porté cette capacité à 120 étudiants.

Un financement FED a été accordé dans le cadre de l'aide à l'africanisation et devra permettre une autonomie en matière de logement.

L'ETSHER prévoit chaque année sur son budget la provision pour amortissement et consacre les produits financiers à des investissements de réhabilitation (logements, locaux scolaires...) et à des travaux neufs (salle de sport).

1.9 - PRESIDENT

Le Ministre de l'Agriculture
de la République du Tchad
Président du Conseil d'Administration

1.10 - DIRECTEUR

Monsieur Bernard CAVAILLE
Ingénieur en Chef d'Agronomie

1.11 - PERSONNEL PERMANENT

- Corps Enseignant

- 8 enseignants Africains recrutés directement par le Conseil d'Administration
- 6 Assistants Techniques mis à disposition par la France

Des intervenants vacataires en mission ou résidents sur place (africains ou autres).

Le plan d'africanisation défini en 1988, sera mené à terme pour l'ensemble du corps professoral, à l'horizon 2000.

- Service Administratif et Technique

- 4 assistants techniques mis à disposition par la France
- 1 cadre administratif africain
- 10 agents administratif, Secrétaires, Comptables, Documentaliste
- 7 Chauffeurs et Mécaniciens
- 8 Ouvriers professionnels
- 25 Agents de service

- Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie
(CFPI)

- 1 Assistant technique mis à la disposition de la CFPI
EIER/ETSHER par la France
- 5 Techniciens Supérieurs diplômés de l'ETSHER,
stagiaires professionnels recrutés par an.

2 - ASPECTS INSTITUTIONNELS

2.1 - STATUTS DE L'INSTITUTION

Etablissement Inter-Etats ayant la personnalité juridique et financière, créé en 1972.

Un accord de siège a été signé le 21 décembre 1977 avec le Gouvernement du BURKINA FASO. Les statuts ont été adoptés par le conseil d'Administration de juillet 1985 et modifiés par celui de juillet 1988.

2.2 - LES INSTANCES

L'Institution est dirigée par le Conseil d'Administration constitué par les Ministres représentant chacun des Etats membres. Il se réunit une fois par an. Une "réunion des experts" prépare le conseil des Ministres. Ce Conseil d'administration exerce son contrôle sur la direction de l'école. Il nomme le Directeur. Il recrute les enseignants ressortissants des pays membres.

Un Conseil de Perfectionnement a lieu tous les deux ans. Il regroupe une partie des experts, des personnalités scientifiques, des responsables d'organismes utilisateurs des cadres formés, des anciens élèves et des élèves en cours de formation. Il propose au Conseil d'Administration les réformes pédagogiques nécessaires.

Un directeur chargé des études et de la recherche, un directeur chargé des affaires administrative et financière, un chef de service de la formation continue, et un chef des services techniques assistent le directeur général.

2.3 - ETATS MEMBRES (14)

Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Centrafrique, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad, Togo.

3 - VOCATION

L'ETSHER est un établissement d'enseignement supérieur ayant pour mission la formation de techniciens supérieurs aptes à promouvoir et à mettre en place les équipements nécessaires au développement de l'espace rural.

Pour remplir cette mission, trois objectifs ont été définis constituant les principales activités de l'Ecole :

- la formation initiale
- la formation continue
- la recherche appliquée et l'ingénierie

4 - LA FORMATION INITIALE

4.1. - OBJECTIFS

- Former grâce à un enseignement technique et pratique, des Techniciens Supérieurs directement opérationnels, dont la mission est d'étudier, de construire, de réaliser, de contrôler, de gérer et d'entretenir les ouvrages et équipements nécessaires à la mise en valeur de l'espace rural africain.

4.2. - CATEGORIES CONCERNEES

- Bacheliers scientifiques des séries C,D,F,F ou aux titulaires de diplômes scientifiques supérieurs. L'âge limite est de 25 ans.
- Techniciens ayant au moins trois ans de pratique professionnelle en hydraulique et/ou en équipement rural. L'âge limite est de 40 ans.

L'entrée se fait sur concours organisé chaque année dans la première semaine complète du mois d'avril.

4.3. - ZONE GEOGRAPHIQUE

Tous les Etats membres ainsi que plusieurs Etats observateurs : Burundi, Guinée Bissau, Zaïre, Djibouti... L'objectif est de couvrir toute l'Afrique Francophone.

4.4. - NIVEAU DE FORMATION

Enseignement supérieur technique

4.5. - CONTENU DE L'ENSEIGNEMENT

Les principaux axes de la formation sont :

Le Dessin Technique, la Topographie, le Génie Civil, l'Hydraulique (Villageoise, Agricole, Urbaine et Assainissement-) et les Technologies de Génie rural.

Les exercices, visites, travaux dirigés, travaux pratiques, projets, stages donnent un caractère concret et opérationnel à la formation.

A l'issue de la première année, qui comporte une remise à niveau dans les matières scientifiques fondamentales et l'apprentissage de disciplines techniques de base, les étudiants effectuent dans leurs Etats respectifs un stage de vacances de six semaines,

au sein d'un service ou d'un organisme de leur choix, parmi ceux susceptibles de les employer à la sortie de l'ETSHER.

En deuxième année, les visites, travaux pratiques sur le terrain, les projets personnels sont très nombreux. Le stage professionnel intégré de quatre semaines est une véritable mise en situation professionnelle sous la tutelle des acteurs du développement. Les élèves participent et procèdent à des études, des mesures, des analyses, des réalisations concrètes au profit de la structure hôte, sur des projets réels. Toutes les disciplines enseignées à l'ETSHER sont intégrées dans cette action de formation.

4.6 - PROGRAMME DE FORMATION

ANNEE I		ANNEE II	
TITRE DE COURS	QUOTA HORAIRE	TITRE DE COURS	QUOTA HORAIRE
Dessin Technique	130,00	Projet Technologie	50,00
Electrotechnique	55,00	Pratique de Service	25,00
Moteur-Dépannage	55,00	Béton Armé	75,00
Topographie	197,00	Métré	20,00
Hydraulique Générale	140,00	Charpente Métallique	20,00
Hydraul. Villageoise	68,00	Bâtiment d'Élévage	20,00
Aménagement des Bassins Versants	35,00	Aménagement des Bassins Versants	33,00
Structure	90,00	Topographie	160,00
Construction Générale	95,00	Hydraulique Agricole	179,00
Géotechnique	55,00	Hydraulique Urb. et Ass	135,00
Mathématiques	30,00	Projet Hydraul. Agricole	76,00
Economie	40,00	Projet Hydraulique Urb.	38,00
Pompe et Stations de pompage	50,00	Projet Génie civil	76,00
Pratique de Service	20,00	Projet Assainissement	38,00
Engins de T.P.	20,00	Stages Profes. Intégrés	160,00
Initiation à la micro-informatique	20,00	Stage Polyvalent	60,00
Hydraulique Agricole	25,00		
Stage Immersion	35,00		
TOTAL	1155,00	TOTAL	1165,0

2320,00

A ce total s'ajoute 7 à 6 semaines de stages de vacances (environ 200 heures) entre la 1ère et la 2ème année.

4.7 - DIPLOME

Diplôme de Technicien supérieur de l'Hydraulique et de l'Équipement Rural décerné par le Conseil d'Administration, reconnu par le CAMES et équivalent au Diplôme Universitaire de Technologie (D.U.T.) option Génie Rural (décision du CAMES de décembre 1988).

- . Première année : moyenne de 11 obligatoire, redoublement possible entre 10 et 11.
- . Deuxième année, moyenne de 12 obligatoire.
- . Obtention du diplôme : moyenne de 12 obligatoire sur l'ensemble des deux années.

Un seul redoublement est autorisé pendant la scolarité complète.

4.8 - EFFECTIF 1992-1993

	TOTAL	HOMMES	FILLES
Première année	53	52	1
Deuxième année	53	51	2
TOTAL	106	103	3

4.9 - VIE SCOLAIRE

Les élèves sont logés à l'École et disposent d'un restaurant ouvert tous les jours. Ils reçoivent une bourse de subsistance de 70000 F CFA/mois et payent une participation de 24000 F CFA/mois aux frais de restauration et 2500 F/ mois aux frais de gestion. En outre, ils utilisent 5000 F CFA/mois à la constitution d'un fonds documentaire individuel.

Un foyer des élèves, un local socio-culturel (jeux, labo-photo...), un terrain de basket éclairés sont à la disposition des élèves.

Le Comité des élèves gère une subvention de 1 300 000 F CFA consacrée à l'animation socio-culturelle et sportive.

Les soins médicaux de routine sont assurés au dispensaire de l'école. Les consultations se font à l'Hôpital Central de Ouagadougou. 80 % des frais sont remboursés aux étudiants

4.10 - BUDGET

366 900 000 F CFA

Contribution des Etats membres	157 872 000
Subvention de la France	162 988 000
Subvention des Pays Bas	23 000 000
Divers	23 040 000

4.11 - COUT DE LA FORMATION (1992/1993) (EN F CFA)

Ce coût est établi pour la scolarité complète (2 ans) et par élève.

Participation des Etats	2 979 000
Participation de la France PM	(950 000)
Participation des Pays Bas PM	(393 000)
Bourse mensuelle d'entretien (70 000 x 22)	1 540 000
Bourse annuelle d'équipement (50 000 x 2)	100 000
Indemnité stage de vacances et rédaction du rapport	200 000
Forfait stages de 2ème Année	250 000
Couverture sociale	220 000
Allocation scolaire	200 000
Voyages (2 aller-retours)	(1)
TOTAL (Bourse complète hors participation France et Pays-Bas	5 489 000
	+
	Voyages)

(1) élément variable de 0 (BURKINA FASO) à 600 000 F CFA (RCA, CONGO)

4.12 - REPARTITION DES EFFECTIFS FORMES PAR PAYS

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 - LA FORMATION CONTINUE

5.1 - OBJECTIFS

Conçue comme le prolongement logique de la formation initiale, la formation continue a pour objectifs :

- d'assurer l'entretien, et le perfectionnement des connaissances des techniciens supérieurs ou cadres de niveau équivalent, opérant dans le domaine de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural ;

- de permettre aux techniciens supérieurs d'acquérir les savoirs et savoir-faire spécifiques à la tenue de leur poste ;

- d'effectuer le suivi des anciens élèves de l'Ecole et la diffusion d'informations scientifiques et techniques ;

- de maintenir un contact permanent entre l'école et les hommes de terrain des différents Etats afin d'adapter la formation initiale aux réalités professionnelles ;

- de favoriser l'échange et la confrontation d'expériences entre professionnels des différents Etats membres.

5.2 - ZONE GEOGRAPHIQUE

Tous les pays membres. Des stagiaires de pays non membres, qui en font la demande, peuvent être admis. Des sessions Inter-Etats ont lieu en général à Ouagadougou, toutefois à la demande de certains pays, ou groupes de pays, des sessions décentralisées peuvent être organisées.

5.3 - CATEGORIES CONCERNEES

Techniciens Supérieurs et cadres engagés dans la vie professionnelle, confrontés, à des problèmes du vécu quotidien dont les solutions ne sont pas toujours disponibles sur place et qui ne peuvent s'absenter de leur poste que pendant un temps limité.

5.4 - PERIODE SCOLAIRE

Les sessions de formation ont lieu durant le cycle universitaire de la formation initiale (octobre à juin)

5.5 - DUREE DES SESSIONS

Les sessions durent en général 2 à 4 semaines ; cependant, à la demande de certains pays membres, l'organisation de sessions occasionnelles plus longues sur des thèmes spécifiques, peut être envisagée.

5.6 - CONDITIONS DE DEROULEMENT

Les stagiaires de formation continue sont logés à l'hôtel, prennent leur repas de midi à l'ETSHER et perçoivent un perdiem de 5000 F CFA par jour pour les dépenses personnelles autre que le logement et le déjeuner.

5.7 - THEMES PRINCIPAUX DE L'ENSEIGNEMENT

Les divers thèmes des sessions de formation continue résultent des préoccupations journalières des anciens élèves et de leurs employeurs.

Le service de la formation continue est chargé de collecter et d'analyser les thèmes proposés.

Outre les professeurs qui ont la responsabilité des diverses disciplines de la formation initiale, les sessions de formation continue font appel en général aux Institutions, partenaires de l'ETSHER (CIEH, EIER, IPD/AOS)

5.8 - COUTS DES SESSIONS (1992-1993)

Coût des sessions par pays d'origine des stagiaires
(en KF CFA)

PAYS	DUREE	2 SEMAINES	3 SEMAINES	4 SEMAINES	5 SEMAINES*	10 SEMAINES**
BENIN		615	815	1 015	1 420	2 880
BURKINA		525	725	925	1 255	2 735
CAMEROUN		760	960	1 160	1 570	3 020
CENTRAFRIQUE		780	980	1 180	1 700	3 150
CONGO		760	960	1 160	1 675	3 125
COTE D'IVOIRE		605	805	1 005	1 395	2 855
GABON		790	990	1 190	1 610	3 060
GUINEE		695	895	1 095	1 475	2 925
MALI		625	825	1 025	1 390	2 850
MAURITANIE		905	1 105	1 305	1 640	3 090
NIGER		580	780	980	1 345	2 810
SENEGAL		665	865	1 065	1 505	2 955
TCHAD		735	935	1 135	1 610	3 060
TOGO		610	810	1 010	1 405	2 865
Coût moyen***		645	845	1 045	1 440	2 900

* Stage "Alimentation en eau" nécessitant des déplacements dans les pays limitrophes du Burkina

** Stage ETSHER/CNEARC "Maîtrise de l'Eau en Agriculture et Réalité Africaine"

*** Coût moyen figurant sur le formulaires d'inscription (ces coûts moyens sont établis pour une répartition standard des 20 stagiaires admis à une sessions).

5.9 - EFFECTIF

Les programmes actuels prévoient sept sessions de 20 à 25 stagiaires, c'est-à-dire 150 stagiaires.

5.10 - DIPLOME

Une attestation d'assiduité est remise à l'issue de chaque session.

5.11 - BUDGET

185 100 000 F CFA

Bourses des Pays-Bas	45 000 000
Bourses de la France	35 000 000
Bourses C C E	25 000 000
Bourses diverses (FAO, PNUD, GTZ, ACCT, IIMI)	80 100 000

5.12 - EFFECTIFS ET ORIGINE DES STAGIAIRES 1984- 1992

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

6 - LA RECHERCHE APPLIQUEE

6.1 - OBJECTIFS

Les activités en matière de recherche appliquée ont commencé en 1983 par des actions d'innovation ou d'amélioration de techniques et technologie, à la demande des communautés villageoises voisines de l'ETSHER. Actuellement la recherche appliquée est un outil pédagogique au service de la formation initiale.

Les activités de recherche appliquée visent à :

- apporter une plus grande professionnalisation de la formation,
- concrétiser les enseignements et enrichir leur contenu par la pratique et les essais de techniques ou de technologies,
- tester le savoir théorique des élèves en vue de donner une plus grande confiance en leur capacité, faciliter leur intégration à la vie professionnelle et développer leur esprit de synthèse et d'initiative.

6.2 - THEMES

Les thèmes abordés durant les six années passées ont été centrés sur la mise au point de technologies fiables et à faibles coûts : éoliennes, pompes maraîchères sur les puits, pompes à motricité humaine et à traction animale sur forages.

Les recherches actuellement en cours sont :

- Chloration en continu de puits par canaris poreux
- Suivi de latrines pilotes (performance, taux de ventilation, temps de minéralisation)
- Suivi et test de matériel d'irrigation.
- Etude comparative de quatre méthodes d'irrigation gravitaire.
- Essai d'implantation de pelouses sur un terrain de sport.
- Etude sur les interactions entre la qualité de l'eau et la santé des populations sur le bassin de Kamboinsé
- Tests sur les motopompes utilisées en maraîchage

6.3-BUDGET**17 000 000 F CFA**

Subvention de la France	5 000 000
Subvention des Pays Bas	4 000 000
Subvention du CREPA	3 000 000
Financements divers	5 000 000

7 - L'INGENIERIE

Une cellule d'ingénierie commune à l'EIER et à l'ETSHER a été créée en 1989. Elle fonctionne comme un véritable bureau d'études.

Les objectifs directs sont d'ordre pédagogique :

- permettre aux enseignants de pratiquer des activités concrètes d'ingénierie, de consultation, d'expertise, garantissant ainsi une meilleure qualité de l'enseignement dispensé,
- disposer d'une structure dans laquelle des stagiaires diplômés de l'ETSHER et de l'EIER se retrouveront en position réelle de pratique professionnelle.

Les domaines abordés sont le génie civil, la topographie, l'eau potable et assainissement, l'hydraulique villageoise, l'irrigation. Des contrats sont passés avec les structures qui sollicitent ces expertises de façon à équilibrer le budget de la cellule d'ingénierie qui est complètement indépendant de celui de la formation.

8 - LA DOCUMENTATION

Pour soutenir les activités de formation, de recherche et d'ingénierie, l'ETSHER a complètement réorganisé son service de documentation. Une bibliothèque universitaire est à la disposition des élèves et des enseignants. Par ailleurs, une véritable activité de documentation a démarré: analyse du contenu des revues et périodiques reçus à l'ETSHER, fiches résumées des ouvrages techniques, service question-réponse à l'usage des cadres de terrain, organisation d'exposition, gestion du fonds documentaire individuel des élèves.

En outre, le Centre de documentation et d'Information (CDI) de Ouagadougou, commun aux trois institutions (ETSHER, EIER, CIEH) fonctionnera bientôt

8.1 - PUBLICATION

Cours polycopiés pour les étudiants
Documents des sessions de formation continue
Résultats des recherches
Bulletin technique
Document remis à jour périodiquement sur la formation initiale.

8.2 - DOCUMENTS ANNEXES

Plaquette d'information (en cours d'édition)
Cassettes vidéo de présentation de l'Ecole
Spot publicitaire
Cassettes vidéo didactiques, réalisées à l'ETSHER.

LISTE DES REPRESENTANTS DES ETATS MEMBRES

- BENIN**
- Monsieur le Directeur
de l'Enseignement Supérieur
Ministère de l'Education Nationale
BP 348 COTONOU
Tél. 31.51.90
Fax N° 30.12.24
Fax SETONDJI : 30.12.24
Directeur de Cabinet MEN
30.18.48
- BURKINA FASO**
- M. ZABRE Hado Paul
Conseiller Technique
Ministère de l'Eau
01 BP : 7025 OUAGADOUGOU 01
Tél. 31.09 60 & 61 poste 549
Télex : 5555 BF
- CAMEROUN**
- Monsieur le Secrétaire Général
Ministère de l'Agriculture
BP : 1682 - YAOUNDE -
Tél. 22.51.66 ou 22.05.53
Télex : 8325 KN
Fax : 22.50.91
- CENTRAFRIQUE**
- Monsieur le Directeur Général
de l'Appui Agricole et Administratif
Ministère du Développement Rural
BP 786 - BANGUI
Télex : 5290 RC
- CONGO**
- Monsieur le Directeur de
l'Enseignement
Technique et Professionnel
Ministère de l'Education Nationale
BP 3128 - BACONGO - BRAZZAVILLE -
Tél. 83.07.45
Télex : 5210 ou 5221
- COTE D'IVOIRE**
- Monsieur OKOMAN Gaudens
Représentant des Ecoles Inter-Etats
Ministère de l'Agriculture et des
Ressources Animales
BP V82 - ABIDJAN
Tél. 21.48.48
Télex : 23612 CI
Fax (0225)21.46.18
- GABON**
- Monsieur AKIGHE MBA
Conseiller
Ministère de l'Enseignement Supérieur
BP 2217 - LIBREVILLE
Tél. 77.21.89
Télex : 5336 GO

- GUINEE**
- Monsieur le Directeur National
de l'Enseignement Supérieur
*Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique*
BP 2201 CONAKRY
Tél.44.19.17
Télex 22331 GE
- MALI**
- Monsieur le Directeur
de l'Enseignement Supérieur
Ministère de l'Education Nationale
BP 70 - BAMAKO
Tél.22.87.20 ou 22.24.50
Télex : 2602 MJ
- MAURITANIE**
- Monsieur le Directeur de l'Hydraulique
*Ministère de l'Hydraulique et de
l'Energie*
BP : 4913 - NOUAKCHOTT
Tél. 516.11
Télex : 5815 MTN
Fax : 514.02
- NIGER**
- Monsieur le Directeur du Génie Rural
*Ministère de l'Hydraulique et de
l'Environnement*
BP : 257 - NIAMEY
Tél. Central Administratif
72.36.00 - 72.37.00 - 72.38.00
Poste 3207
Télex : 53286 NI
Fax : 73.44.70
- SENEGAL**
- M. DIAKHATE Moctar
Conseiller au
*Ministère Délégué chargé de
l'Hydraulique*
BP : 4021 - DAKAR
Tél. 23.96.55 ou 23.87.16
Télex : 61302 SG
Fax : 32.11.16
- TCHAD**
- Monsieur le Directeur
des Ressources Humaines,
de la Formation Rurale et des Programmes
Ministère de l'Agriculture
BP : 624 - N'DJAMENA
Tél. 51.28.98 ou 51.55.32
Télex (0967) 5303 KD
Fax (235)51.51.19 - 51.31.71
Division Enseignement Agricole
Fax (235) 51.28.87
Télex : (0967)5239 KD
- TOGO**
- Monsieur le Directeur de l'Enseignement
et de la Formation Agricoles
Ministère du Développement Rural
BP 2254 - LOME
Télex : 5146 TG

**LA RECHERCHE APPLIQUEE
A L'ETSHER**

1) Situation actuelle

Des activités de recherche appliquée étaient entreprises de manière ponctuelle, à l'ETSHER, jusqu'en 1988. La proximité d'une réserve d'eau (Barrage de Kamboinsé) et le besoin d'exploitation des abords de ce point d'eau ont très tôt tourné les demandes des populations vers la mise au point ou l'adaptation de moyens d'exhaure. C'est ce qui explique que les premières études réalisées à l'ETSHER aient été orientées vers la satisfaction de ces besoins. C'est dans ce cadre qu'ont été mis au point respectivement :

- une éolienne,
- une pompe maraîchère,
- une pompe d'hydraulique villageoise.

Toutes ces études ont été faites par le chef du Service Technique de l'époque ; c'est-à-dire qu'elles n'ont concerné qu'une seule personne ayant les compétences requises. A l'époque, il fallait réunir les 3 conditions suivantes pour mener des activités de recherche appliquée :

- identifier une demande,
- disposer de la compétence nécessaire,
- mobiliser le financement.

Il n'existait pas de politique clairement définie pour cette activité, hors de l'environnement immédiat de l'Ecole. L'objectif étant de satisfaire une demande urgente des populations avoisinantes.

Le rôle de ces études dans la pédagogie n'étaient pas non plus indiquées

L'évaluation réalisée en 1987-1988 a mis l'accent sur une plus grande professionnalisation de la formation. L'ETSHER, devait à partir de 1988, former des cadres techniquement compétents et immédiatement opérationnels. Pour y parvenir, des réajustements ont été faits en formation initiale (stages intégrés, augmentation des activités pratiques, restructuration des programmes...), le service de la formation continue a été créé (avec des objectifs précis) et la recherche appliquée a été étendue à tous "les départements". Dans les conclusions de l'évaluation il est écrit, au sujet de la recherche appliquée ce qui suit :

"Les activités de recherche technologique doivent être perçues comme des composantes nécessaires à chaque enseignement, au travers desquelles est visée une plus grande professionnalisation de la formation. La recherche appliquée sera pour chaque enseignant, l'outil pédagogique grâce auquel il affirme son enseignement, enrichit son contenu par la pratique et les essais de techniques ou de technologies.

Les travaux pratiques, les essais et expérimentations technologiques découlant de ces activités de recherche, auxquelles sont associés les étudiants, constituent pour ces derniers, une occasion de tester leur savoir théorique et leur

donneront grâce aux résultats obtenus, une plus grande confiance en leur capacité ; ce qui facilitera leur intégration à la vie professionnelle".

La participation des étudiants aux activités de recherche appliquée, est aussi un bon moyen de développement de leur esprit de synthèse et d'initiative.

Les enseignants de l'ETSHER apporteront leur concours, chacun dans son domaine de compétence, à la cellule d'Ingénierie, s'intéresseront aux recherches menées au CIEH et à l'EIER.

La recherche appliquée étant alors un des outils pédagogiques permettant d'atteindre les objectifs de la formation à l'ETSHER, il est nécessaire qu'elle soit dotée d'une structure permanente chargée de la gérer. Elle sera rattachée à la Direction des Etudes qui dans ce cadre veillera :

- au respect de la politique définie,
- à la planification et au suivi des activités,
- à la publication éventuelle des résultats obtenus.

Un cadre était alors créé devant permettre le développement des activités de recherche.

Ce cadre a fixé :

- les objectifs (pédagogiques),
- les acteurs (tous les enseignants),
- le responsable (la Direction des Etudes).

De nombreuses recherches ont été ainsi menées ou sont en cours, parmi lesquelles on peut citer :

- mise au point d'une pompe à main
- moyen d'exhaure à traction animale,
- chloration en continu des puits,
- expérimentation de matériel d'irrigation,
- comparaison de 4 méthodes d'irrigation gravitaire,
- Eau et santé à Kamboinsé,
- etc...

Sans parler de bilan de nos actions dans le domaine de la recherche, on peut se poser quelques questions :

- * Comment trouve-t-on les thèmes de recherche ?
- * Comment sont financées ces actions ?
- * Peut-on évaluer les retombées de ces actions sur les formations initiale et continue.

Les réponses à ces questions, les bilans, même partiels, permettront de mieux structurer la recherche.

2) Perspectives

2.1) Constats

L'analyse des activités actuelles montre que les thèmes de recherche ont essentiellement 2 origines :

- . Le département concerné (donc les enseignants),
- . Un partenaire scientifique ou financier intéressé par un thème pour lequel il est prêt à réunir le financement nécessaire. Dans un cas comme dans l'autre, les sujets retenus ne représentent pas toujours, des préoccupations urgentes des populations.

2.2) Les objectifs de la Recherche Appliquée

Les Ecoles doivent être de véritables appuis aux programmes de développement des pays membres. Cela signifie que chacune de leurs actions doit être des réponses techniques aux problèmes rencontrés par des acteurs du développement. C'est la raison pour laquelle les programmes des formations initiales sont constamment réajustés et adaptés aux besoins révélés par les diverses évaluations. C'est aussi cette réponse que la formation continue apporte par l'organisation des sessions dont les thèmes programmés doivent être perçus comme les contributions des Ecoles à la réalisation des programmes de développement.

La recherche doit viser les mêmes objectifs, c'est-à-dire que les thèmes de recherche doivent être de réelles préoccupations des populations.

Les expérimentations nécessaires à la conduite des travaux de recherche, l'analyse des résultats par les enseignants et les élèves, peuvent être pour ces derniers, un moyen de professionnalisation de leur formation.

2.3) Les programmes de recherche

Pour atteindre les objectifs ainsi définis, il est indispensable :

- de se doter de moyens nécessaires pour appréhender les principaux problèmes rencontrés dans la mise en valeur de l'espace rural,

- de s'informer sur les travaux entrepris ou réalisés visant à apporter des solutions aux problèmes retenus.

Cela implique d'une part l'établissement de relations avec les producteurs (au sens large) et toutes les institutions pouvant se préoccuper des sujets retenus (qu'elles soient du Sud ou du Nord), et, d'autre part une bonne exploitation des réseaux d'information à travers les centres de documentation (rôle du CDIHER). Ces relations peuvent aboutir à de véritables partenariats, qui tout en permettant de conclure plus rapidement des travaux (grâce aux synergies), assureront une plus large diffusion des résultats.

Les sujets à retenir doivent tenir compte du fait que les acteurs de terrain ont besoin de solutions urgentes. Tout ceci ne peut se faire intra muros.

La définition des programmes de recherche doit associer des partenaires pour :

- l'adéquation des sujets aux objectifs de développement,
- la complémentarité des compétences.

2.4) Le financement de la recherche

Le financement de la recherche est assuré actuellement dans les Ecoles de manière suivante :

- sur convention pluriannuelle (France, Pays Bas),
- sur des accords spécifiques signés avec des partenaires scientifiques (EPFL, CREPA, FAC,...).

Dans le premier cas, les financements prévus doivent être utilisés pour des activités de recherche, sans obligation de résultats.

Dans le second, il existe des études à finalité doctorale (motivation du chercheur, durée limitée), mais on retrouve aussi des pratiques identiques au premier cas.

Cette situation explique le peu d'échos qui est fait des résultats de recherche, exception faite des thèses qui elles sont publiées, mais généralement hors des Ecoles.

Pour atteindre les objectifs définis plus haut, il faut que chaque programme de recherche retenu comprenne nécessairement une obligation des résultats et un délai quelle que soit l'origine du financement.

L'établissement de relations formelles avec des partenaires scientifiques (du Nord au Sud) faciliterait l'obtention des financements nécessaires, et garantirait certainement la qualité des travaux réalisés.

Dans ce cadre, on doit veiller à ce que les thèmes retenus correspondent aux objectifs visés par les Ecoles.

2.5) Ressources humaines

La mise en oeuvre des activités de recherche, nécessite, outre les conditions déjà définies, des ressources humaines disponibles. Les charges de travail actuelles ne sont pas favorables à cette mise en oeuvre. Il importe dans un premier temps, de vérifier que l'importante charge de travail des enseignants, ne résulte pas d'un problème d'organisation.

La recherche ne doit pas être considérée comme une activité complémentaire. Son exercice doit faire donc partie

des charges de travail. On doit pouvoir, chaque année, dès que les programmes de recherche sont retenus et que tous les paramètres sont déterminés (thème + protocole, personnes impliquées, durée, financement...) évaluer la charge de travail indirecte. Cela pourra déboucher sur le développement de nouvelles ressources humaines. La forme de ces ressources nouvelles pouvant varier de la mise à disposition d'experts à un développement de synergie locale ou sous-régionale.

**L'INFORMATIQUE
A L'ETSHER**

1) L'informatique dans la formation

1.1) Situation actuelle

Jusqu'à la fin de l'année scolaire 1988-1989, il n'existait pas d'enseignement de l'informatique à l'ETSHER.

L'informatique est apparue dans le programme de la formation initiale à partir de l'année scolaire 1989-1990. Son introduction résulte des analyses que fait fréquemment le corps enseignant et qui visent à adapter constamment la formation du Technicien Supérieur de l'ETSHER, aux besoins des pays membres.

Les analyses faites à l'époque, situaient les préoccupations au niveau de l'initiation à l'utilisation de l'outil informatique. C'est pour cette raison, que l'objectif assigné à ce cours est "d'initier l'élève au fonctionnement d'un micro-ordinateur, afin qu'il s'adapte rapidement aux logiciels utilisés dans son futur service".

Le programme devant permettre d'atteindre cet objectif, prévoyait alors :

- la description d'un micro-ordinateur,
- le système d'exploitation MS-DOS,
- le tableur et le traitement de texte,
- le gestionnaire de base de données,
- le panorama de la micro-informatique.

Le temps total consacré à cet enseignement est de 20 heures (8 heures de cours théorique, 10,5 heures de travaux pratiques et dirigés et 1,5 heures d'examen). Actuellement le cours est donné pour la quatrième année consécutive par le département Math-Informatique de l'EIER, qui dispose de l'équipement nécessaire.

Pendant que ces analyses se faisaient et que ce programme d'enseignement se structurait, l'informatique, en tant qu'outil, se développait, se démystifiait. En effet, les technologies de l'information (équipements, logiciels, services informatiques et télécommunications) représentaient à elles seules un marché (mondial) de 400 milliards de dollars US en 1986. Les prévisions pour l'horizon 1995 sont de près de 1200 milliards. C'est ce développement qui a rapidement fait évoluer les besoins de qualifications dans ce domaine.

1.2) Evolution de l'enseignement

Pour remplir pleinement sa mission, l'ETSHER chaque fois qu'une demande de formation dans son domaine de compétence est identifiée, fait en sorte que son temps de réponse soit très réduit. Cela n'est possible que si elle dispose de moyens d'anticipation des besoins du marché.

Ces moyens sont surtout :

- une structure de collecte et d'analyses des informations en provenance des Etats membres,
- des programmes suffisamment précis, mais assez souples pour permettre les réajustements nécessaires,
- une équipe motivée et performante.

Le deux dernières conditions sont remplies et il convient de préciser que les sessions de formation continue (environ 150 stagiaires par an), les missions dans les Etats et les évaluations périodiques (tous les 5 ans) sont un cadre d'écoute permanente et de collectes d'informations.

Aujourd'hui l'informatique intéresse tous les secteurs économiques et sociaux (agriculture, industrie, transport, enseignement, loisir...). Il est devenu un outil important, même si l'on constate qu'il est diversement utilisé dans les services techniques nationaux.

Qu'allons nous alors enseigner ?

Deux constats peuvent se faire :

- Les besoins concernent surtout l'utilisation de l'outil informatique.
- Cet outil n'a pas de domaine de prédilection. Cela veut dire qu'il ouvre tous les domaines de compétence de l'ETSHER.

Chaque discipline peut donc se servir de l'outil. Il s'agira donc, au niveau de chaque discipline, que l'informatique soit utilisée comme un des moyens de calculs permettant de trouver des solutions aux problèmes couramment traités.

On doit toutefois veiller à fixer les limites de cette utilisation, car pour beaucoup d'administrations, ONG, collectivités territoriales et bureaux d'études, des calculs se feront pendant des années encore, avec les calculatrices, s'ils ne le sont pas à la main. L'utilisation de l'outil doit permettre de parvenir aux résultats et par la même occasion de montrer le potentiel informatique dans ce domaine.

Ceci ne sera possible que sous la triple condition :

- Equiper chaque département.
- Disposer d'un local équipé pour les travaux pratiques des élèves.
- Assurer une maintenance des équipements.

De plus, il faut prévoir un cadre de formation pour chaque enseignant, sur les outils les plus couramment utilisés

dans sa discipline.

Enfin nous pourrions étudier l'intérêt d'un matériel à mi-chemin entre la calculatrice et le portable que l'on pourrait confier à des groupes de travail pendant la durée de leur projet et qui se connecterait sur le réseau de la salle des étudiants.

2) Structuration du dispositif informatique

Comme on l'a vu précédemment, l'Ecole doit renforcer ses équipements informatiques pour le corps enseignant et les étudiants. Il faudra aussi prévoir la poursuite de l'informatisation des services administratifs. La structuration sera donc envisagée autour de trois groupes fonctionnels à savoir :

- services administratifs,
- salle informatique étudiants,
- pôle informatique professeurs/stagiaires.

2.1) Services administratifs

A l'heure actuelle une secrétaire sur quatre travaille avec un poste compatible PC et imprimante laser ; la Direction Administrative et Financière vient juste de s'équiper avec un poste. Il faut arriver à placer en réseau, les 3 secrétaires du bloc administratif, la Direction Administrative et la Direction de Etudes et de la Recherche et doter le chef du service Formation Continue d'un portable.

Le secrétariat Formation Continue est déjà équipé d'une station de travail, le service technique doit être aussi équipé. Compte tenu de l'éloignement géographique et des applications particulières de ces deux services, ils pourront ne pas être mis en réseau.

2.2) Pôle informatique professeurs/stagiaires

Afin d'avoir une solution favorisant l'accès de chacun au domaine informatique, le dispositif devra s'articuler de la façon suivante :

- . une salle informatique, centre de ressources, équipée de 2 ou 3 postes fixes en réseau, avec tous les périphériques requis, une imprimante laser, une ou deux imprimantes à aiguilles, table traçante, scanner, etc...

- . au niveau de chaque département, un portable permettant le travail personnel au bureau, à la maison, le raccordement à la salle informatique et le raccordement à la salle des étudiants lors des TD.

2.3) Salle informatique étudiants

Afin de travailler en TD par demi-promotion, avec 2 étudiants par poste, on peut envisager de créer une salle informatique équipée de 20 postes en réseau. Il faudra inclure un système de rétro-projection par tablette à cristaux liquides.

Cette salle devra être accessible aux étudiants en dehors des heures de cours selon une procédure à définir.

3) **Matériels requis et travaux**

3.1) Matériels à acquérir

Services administratifs

- 4 postes fixes (2 secrétariats, 1 Direction des Etudes et de la Recherche, 1 Service Technique),
- 2 imprimantes (DAF, S.T),
- 1 poste portable (F.C),
- 1 nécessaire de mise en réseau (y compris onduleurs)

Pôle informatique professeurs/stagiaires

- 2 ou 3 postes fixes,
- 2 imprimantes laser,
- 1 table traçante,
- 1 scanner,
- 1 nécessaire de mise en réseau (y compris onduleurs),
- 5 postes portables,

Salle informatique étudiants

- 20 postes fixes en réseau,
- 1 nécessaire de retroprojection.
- 3 ou 4 imprimantes à partager ,
- onduleurs.

3.2) Logiciels

Les deux maîtres mots seront harmonisation (interne, externe) et standard.

Harmonisation des logiciels à installer sur chaque poste, mais aussi harmonisation avec nos partenaires (EIER,

CIEH, CREPA, CDIHER).

On s'acheminera vers l'utilisation de logiciels standards reconnus par tous et très probablement vers l'installation d'un package microsoft sous windows avec Word 5, Exel 4, Haward graphic, Fox PRO, Power Point, et le Basic comme langage de programmation.

Bien entendu en dehors de ces standards, chaque utilisateur pourra faire installer par les personnes habilitées les applications particulières nécessaires à son travail.

3.3) Travaux

3.3.1) *Services Administratifs*

- implantation des postes prévus et mise en réseau.

3.3.2) *Bâtiment informatique*

Nous devons construire un bâtiment comprenant, 3 zones :

- salle informatique étudiants,
- pôle informatique professeurs/stagiaires,
- salle maintenance, stockage.

Ce bâtiment devra être conçu spécialement pour une installation informatique, en particulier au niveau de l'étanchéité, de la climatisation, de l'équipotentialité des terres...

4) Maintenance

La solution la plus économique à terme, sera une harmonisation de la maintenance, par la création d'un service commun aux institutions, avec un ingénieur informaticien chargé du suivi des parcs des réparations de haut niveau, du choix des nouveaux matériels, il sera assisté d'un technicien chargé des travaux de maintenance courante.

Pour parvenir à cette solution, il faudra trouver le montage qui permettra de recruter une personne supplémentaire (ingénieur) et de partager les charges parmi les utilisateurs.

A court terme, nous pouvons envisager, au niveau de l'ETSHER, de recruter un V.S.N. ingénieur informaticien qui aura pour charge d'installer le nouveau matériel, d'effectuer les mises en réseaux, d'installer et d'harmoniser les logiciels, d'effectuer de courtes sessions de formation auprès du personnel, de mettre en place des procédures de maintenance, en somme de préparer notre système à s'intégrer aux dispositifs de maintenance commun à nos institutions.

**LA TECHNOLOGIE
A L'ETSHER**

PREAMBULE

La présente note a pour objectif d'analyser notre façon d'enseigner la technologie. **Il sera question ici de la technologie de construction et de fabrication dans les spécialités mécanique, électricité et bois.** Nous ne perdrons pas de vue le fait que la technologie à l'ETSHER n'est pas une fin en soi mais un outil au service du technicien.

1 - LA TECHNOLOGIE DANS LE DISPOSITIF PEDAGOGIQUE ACTUEL

1.1) Généralités

La technologie n'existe pas en temps que matière mais de nombreux cours l'utilisent de façon diffuse en particulier les cours de : moteurs - électronique - machinisme agricole - station d'épuration - pompes et stations de pompages...

De plus les projets technologiques en tant que travaux pratiques font appel à de nombreuses notions de technologie.

Après analyse on s'aperçoit que le corps enseignant est confronté à de nombreux problèmes :

- niveau très disparate des étudiants en fonction du Bac d'origine,
- peu de connaissances dans l'outillage et le savoir-faire,
- compréhension très difficile du fonctionnement d'un ensemble mécanique ou d'une structure,
- retours en arrière fréquents pour aborder certaines parties de cours.

Enfin le cours de dessin enseigne essentiellement des techniques de représentation (outil de communication) dans les domaines du génie rural. Les apports technologiques relatifs à ces domaines se font dans d'autres cours, par exemple construction générale. En ce qui concerne la technologie mécanique la liaison se fait surtout au niveau des projets, ce qui paraît trop tard au vu des difficultés de nos étudiants.

1.2) Les projets technologiques

Le moment semble opportun de dresser un bilan sur la pertinence des projets technologiques de 2ème année.

Les points forts des bons projets sont :

- interdisciplinarité,
- bonne expérience et développement du "sens pratique",
- prise de conscience de la globalité d'un projet,
- acquisition de références sur les temps, les moyens et les compétences nécessaires à la réalisation d'un travail,
- prise en compte des aspects financier et planification.

Et les points faibles :

- difficultés pour trouver de "bons" projets,; c'est-à-dire projet :

- * qui requiert une étude préalable (conception),
- * adapte à nos moyens de fabrication,
- * abordable par nos étudiants,
- * qui répond à un besoin réel,
- * d'une durée \approx 50 h,

- la participation des élèves à la phase pratique est peu importante,
- l'encadrement est très difficile, certains groupes sont parfois bloqués en attente de conseils,
- les projets coûtent chers.

1.3) Conclusions

Nos étudiants ont des faiblesses dans la compréhension des ensembles mécaniques, il ont peu de notions dans le domaine des moyens de fabrication et en maintenance.

Le dispositif existant ne répond pas suffisamment à ces faiblesses, surtout par le manque d'intégration entre dessin technique, projets technologiques, technologie et matières à références techniques.

Les projets technologiques, en dehors du fait qu'ils sont une bonne vitrine pour l'école, ne sont pas le meilleur moyen pour développer chez nos étudiants le "sens technique" qui leur fait défaut.

2 - PROPOSITIONS

2.1) Cadre général

Il s'agit de créer une cohérence entre les matières à références mécanique, électricité, bois..., le dessin technique, les projets technologiques et la technologie associée. Ceci permettra à nos étudiants d'aborder un sujet complexe en faisant appel à un ensemble de matières de bases.

Pour cela nous proposons de mettre en place une série de travaux pratiques ateliers organisés autour de trois types de sujets :

- les moyens de fabrication et de réparation,
- T.P technologie,
- thème final (projet de synthèse et d'évaluation).

De plus, on pourrait envisager que le professeur responsable de l'enseignement des T.P ateliers, puisse intervenir à la demande de ces collègues, lors de la présentation d'une partie de cours à forte présence de notions de technologie.

2.2) Descriptif sommaire des 3 types de T.P

* *Les moyens de fabrications et de réparations*

On peut envisager 4 à 6 séances de 5 h sur l'acquisition de connaissances et la pratique de :

- la soudure à l'arc et au chalumeau,
- l'utilisation rationnelle de l'outillage,
- le travail à la main : sciage/limage/taraudage...,
- tournage, fraisage, perçage,
- travaux de menuiserie.

* *T.P Technologie*

Ici, la démarche est plus novatrice, nous mettrons en place des sujets (5 ou 6 au début) dont les thèmes seront tirés des matières concernées.

Chaque thème donnera lieu à :

- une manipulation pratique (montage, démontage - essais - opérations de maintenance - mesures...),
- une analyse fonctionnelle avec schématisation,
- une présentation d'un ou plusieurs points de technologie associés au thème,

- un exercice de dessin technique (dessin de définition - lecture de plan - recherche de référence - cotation...),

- un apport de connaissances dans le domaine de la maintenance et de la réparation.

Ces T.P se dérouleront donc à l'atelier, mais aussi en salle de dessin ou en salle de cours.

** Thème final (4 ou 5 séances de 5 h)*

Pour synthétiser les séances précédentes, les étudiants auront à mener un projet de courte durée comprenant une phase de conception, une phase réalisation et une phase d'analyse fonctionnelle d'un ensemble. Ce thème donnera lieu à une évaluation tant des acquis théoriques que pratiques.

Analyse de problème, contrainte, choix technologique en liaison avec les matières concernées.

**EQUIPEMENTS POUR
T.P ET TRAVAUX
DE TERRAIN**

La professionnalisation de la formation du Technicien Supérieur de l'ETSHER, décidée en juillet 1988, à la suite de l'évaluation de 1987-1988, a nécessité la définition d'une nouvelle pédagogie. En effet cette professionnalisation accrue a été obtenue grâce à une mise en situation professionnelle des élèves pendant leur formation. Cela s'est traduit par une plus grande importance prise par les activités induisant de la pratique. Les stages sectoriels et les projets d'école ont ainsi fait place aux stages intégrés et aux projets réels, au cours desquels les élèves ont à résoudre de véritables problèmes auxquels sont confrontés les acteurs du développement.

La mise en application de cette pédagogie a nécessité, outre le développement de ressources humaines complémentaires, l'acquisition d'équipements et matériels de terrain nécessaires.

Les contraintes actuelles du marché de l'emploi ajoutées à la crise frappant l'ensemble des Etats membres, imposent à l'ETSHER de former des cadres encore plus performants.

Pour obtenir cette augmentation de notre efficacité, il est indispensable de :

- compléter les équipements actuels de nos laboratoires, tout en développant des synergies avec l'EIER.
- d'acquérir du matériel nouveau de terrain qui permettrait de rendre les élèves plus autonomes dans la recherche de solutions techniques durant les stages.

1) Les T.P. réalisés actuellement en laboratoires ou sur le terrain:1-1 Electrotechnique

T.P. existant	Matériel existant
- Montage électrique	- multimètres
- Télérupteur	- Wattmètres
- Démarrage moteur	- petit matériel divers électrique

1-2 Génie Civil

T.P. Existant	Matériel Existant
- Equivalent de sable (E.S)	- Eprouvettes E.S-Agitateur-piston taré-matériel divers
- Analyse granulo/Tamisage	-Tamis différents ϕ -Balance Robervale
-Analyse granulo/Sédimentométrie	-Agitateur électrique-densimètre-Eprouvette mortier et pilon
-Composition de béton	-presse hydraulique-Moules cylindriques Cône d'Abrahams-Scléromètre
- Masses volumiques/Densités de matériaux	-Balance-matériel divers
- Limites d'Atterberg	-Appareil de Casagrande et accessoir-Etuve-moule et dame protor normal-
- Essai proctor	Balance de précision
- Densitomètre à membranes	- Densitomètre et matériel accessoir

1-3 Hydraulique1-3-1 Hydraulique Urbaine et Assainissement (H.U. & A)

TP Existant	Matériel Existant
<ul style="list-style-type: none"> - Branchement d'Eau - Extension d'un réseau - Chloration 	Robinets- Raccords-Compteurs Tuyauterie-Joints comparateur chlorométrique spectrophotomètre

1-3-2 Hydraulique Générale (H.G.)

T.P Existant	Matériel Existant
<ul style="list-style-type: none"> -Banc de pertes de charge -Canal vitré -Pompe et Réseau 	matériel EIER et ETSHER matériel EIER pompes et réseau

1-3-1 Hydraulique Agricole (H.A.)

T.P Existant	Matériel Existant
<ul style="list-style-type: none"> - Jaugeage des canaux -Mesure de l'infiltration de l'eau dans le sol... - Irrigation à la raie - Irrigation à l'Aspersion - Micro irrigation 	flotteurs-plaques de jaugeage matériel divers -anneaux de Muntz-matériel- divers sur le périmètre ETSHER

1-3-4 Hydraulique Villageoise (H.V)

T.P. Existant	Matériel Existant
- Pompes manuelles	- Pompes : Abi ; Vergnet; India;
- T.P. Géophysique	Kardia à chapelles - matériel EIER

1-4 Topographie

La topographie est un outil de base indispensable à la mise en place des infrastructures de l'équipement rural. Il s'agit d'une des pôles d'excellence de la formation à l'ETSHER. Le matériel (important) permet.

T.P. Existant : - Nivellements direct et indirect -
- Photointerpretation
- Lévés tachéométrique et par rayonnage
- Cartographie- Calculs Topo.

1-5 Aménagement de Bassins Versants (ABV)

T.P. Existant	Matériel Existant
- Infiltrométrie	matériel divers
- Diagnostic de l'entretien d'un barrage en terre	
- Diagnostic de l'entretien d'un déversoir	

1-6 Atelier

T.P. Existant	Equipement Existant
<ul style="list-style-type: none"> - Initiation au travail de bois - Initiation à la soudure à l'arc au chalumeau - Moteur (réglage-dépannage) - Etude d'un véhicule tout terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - machines de menuiserie - poste à souder -arc chalumeau - Dépannage (banc moteur + outillage) - Véhicule tout terrain du parc

2) Perspectives.

Pour tenir compte des nécessités actuelles, il est souhaitable que les enseignements soit accompagnés des travaux suivants :

2-1 Electrotechnique

T.P.	Equipement complémentaire
<ul style="list-style-type: none"> -Mesures sur : -Moteur -Station solaire -Réseau 	<ul style="list-style-type: none"> -Pincés ampéremètres-wattmètres -Moteur-Tachimètres-multimètres -Solarimètres avec intégrateur -Lecteur de thermocouple

2-2 Génie Civil

T.P.	Equipement complémentaire
<ul style="list-style-type: none"> -Essai California Boaring-Ratio (CBR) -Détermination de matières organiques -Résistance au cisaillement d'un sol -Essai sur Mortier/Prise Durcissement du ciment 	<ul style="list-style-type: none"> -Appareil de poinçonnement manomètre-moule et dame modifié -Bécher-Réchaud à gaz filtre à papier-eau oxygénée -Boîte de cisaillement-appareil de cisaillement-parafine-Balance hydrostatique -

2-3 Hydraulique2-3-1 Hydraulique Urbaine et Assainissement (H.U. & A).

T.P.	Equipement complémentaire
-Mini Réseau de démonstration	- Réservoir-Bâche-Accessoires d'un réseau
-Assainissement (Eaux usée) - mesure infiltration - mesure percolation E.U.	- perméamètre
-Assainissement (E.U) - mesure rendement épuration, système d'assainissement autonome	- DBO mètre ; mesure azote totale
-Assainissement pluvial (Eaux pluviales)	- limnimètres enregistreurs pluviomètres enregistreurs
-Analyse bactériologique de terrain	-Equipement Millipore (mesure C.F)
-Analyse Fonctionnement de Réseau et Recherche de fuites (AEP)	-Appareil de mesure enregistreur Débitmètres, manomètres, matériel de détection de fuites
-T.P Réparation canalisations	-outillages (coupe tube; soudure polyéthylène - pièces spéciales de Réseau AEP (PVC; polyéthylène; fonte; galva -Equipement de régulation de réseau (Robinet à flotteur; contacteur; pressostat; regulations de pression de vitesse.

2-3-2 Hydraulique Générale

T.P.	Equipement complémentaire
- Hydraulique à surface libre : régime d'écoulement et calcul de débit. - Hydraulique en charge : pertes de charge linéaire, singulière et tracé de ligne piézométrique	-Banc d'étude de perte de charge dans les canalisations sous pressions. -Banc hydraulique de pompage -Canal didactique à pentes variables (avec seuils, déversoirs)

2-3 Hydraulique Agricole

T.P.	Equipement complémentaire
- Fonctionnement des ouvrages et canaux d'irrigation -Démonstration de biologie végétale	- Réhabilitation du banc Nertec - Pompes -Produits chimiques-matériel divers

2-3-4 Hydraulique Villageoise

T.P.	Equipement complémentaire
- T.P Essai de débit sur forage Pour le TP existant Geophysique	-Equipement d'essai de débit (groupes électrogène et électropompes) -Vanne; tuyauterie; compteurs; cables électriques; palant; treuil; chèvre - Equipement complet de geophysique

(4) Topographie

T.P.	Equipement complémentaire
-Topographie numérique..... - Compensation de nivellement d'ensemble (planage) - Canevas d'ensemble (implantation)	Théodolites électroniques Système GPS Niveaux automatiques Niveaux code barre Micros + logiciels + table traçante et à digitaliser

5) Aménagement de Bassins Versants (ABV)

T. P	Equipement complémentaire
Utilisation de la photographie aérienne pour la cartographie de terrain Pour les TP existants et les sorties sur le terrain	-photos aériennes agrandies; photos satellites -clisimètres; tarrières; télémètres compacts de relèvement

6) Atelier

T. P	Equipement complémentaire
<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation rationnelle de l'outillage - Le travail à la main - Le travail aux machines outils - Analyse de mécanismes 	<ul style="list-style-type: none"> -outillage à main -matières d'oeuvre -maquettes et mécanismes de récupération

**L'AMELIORATION
DES
LOGEMENTS DES ELEVES**

L'AMELIORATION DES LOGEMENTS DES ELEVES

La capacité maximale actuelle d'hébergement est de 120 places, correspondant à deux promotions de 60 élèves. Les effectifs présents dans l'Ecole ces dernières années varient de 110 à 115 étudiants.

A l'origine (1974 à 1985) l'ETSHER disposait d'un bâtiment pouvant abriter 60 lits, répartis en 10 pièces chacune subdivisée en 6 box individuels.

A l'occasion de l'extension (1985), un deuxième bâtiment identique a été construit doublant ainsi la capacité.

En 1988, l'évaluation a révélé que la moyenne d'âge des élèves était supérieure à 23 ans ; elle reste stable. Il apparaît que la solution retenue en son temps n'est pas adaptée à la réalité du contexte social qui exige que les étudiants disposent de chambres individuelles (comme à l'EIER ou dans tout établissement d'enseignement supérieur).

L'étude technique qui suit permet d'envisager la transformation de ces pièces collectives en quatre chambres individuelles. Avec les modifications des bâtiments actuels, la capacité passe de 120 à 80. Il faut donc construire un troisième bâtiment de 40 places.

La mise en lumière d'une certaine promiscuité a d'ailleurs toujours étonné de nombreux partenaires visitant l'Ecole. Une enquête vient d'être réalisée auprès des élèves actuels sur ce sujet. Ces résultats ont permis d'orienter la présente étude. Cependant le faible nombre de questionnaires retournés par les élèves laisse penser à un certain désintérêt sur ce sujet.

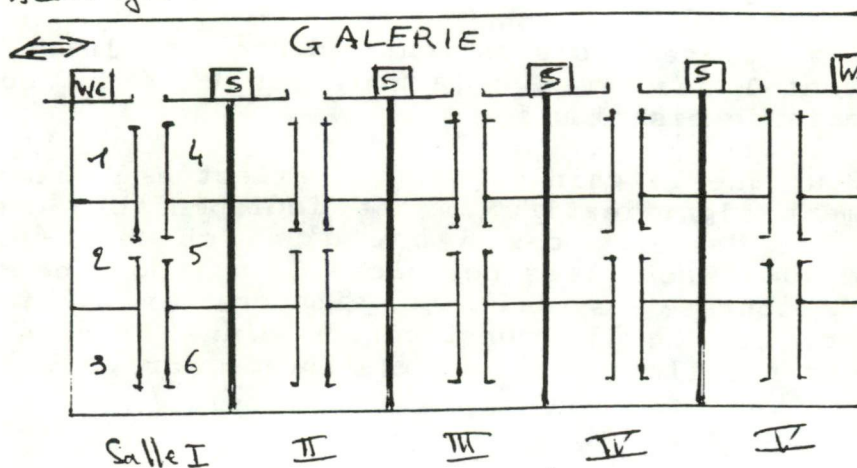
POSSIBILITES ET COUT DES MODIFICATIONS

1) Objectif des transformations

Le but des transformations sur les dortoirs existants est l'amélioration du confort de séjour des élèves (couchage et toilette) ainsi que des conditions de travail personnel de ces derniers.

Actuellement, les dortoirs sont composés de salles divisées en 6 box par un cloisonnement léger. Les toilettes et sanitaires sont communs et disposés sur la galerie desservant les 5 salles de l'étage. Les 120 places sont obtenues avec deux bâtiments identiques R + 1 comportant 30 lits par niveau.

Accès galerie



Aménagement
actuel d'un
niveau de
l'internat.

Les transformations envisagées vont réduire à 4 le nombre d'étudiants occupant la surface d'une salle (au lieu de 6 actuellement), ce qui va entraîner la construction en neuf d'un bâtiment de 40 places. Les deux dortoirs anciens accueilleront chacun après modification 40 places, ce qui laisse inchangée avec 120 places la capacité globale de l'internat de l'ETSHER.

Une enquête auprès des élèves a été menée pour mieux répondre à leurs désirs, les commodités à attendre de l'internat se limitant au couchage, à la toilette et au travail personnel, et pouvant être offerte chacune d'une façon individuelle ou collective à deux.

Pour un total de 106 élèves à l'internat, seules 31 feuilles questionnaires ont été retournées.

Les capacités de rangement (habits et matériel scolaire) disponibles aujourd'hui sont jugées largement insuffisantes.

Il apparait qu'une forte majorité d'élèves travaille à la table de leur chambre et souhaite disposer d'un lieu de couchage individuel.

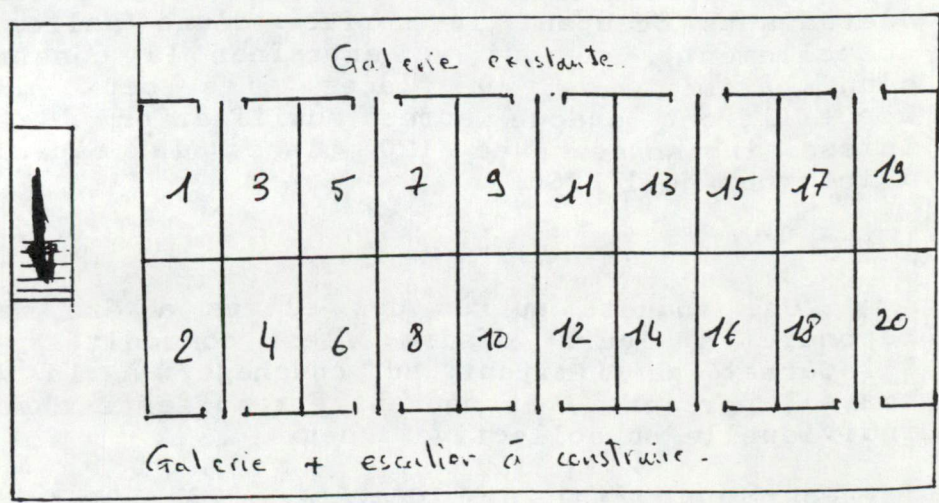
Un lieu de toilette individuel n'est jamais une priorité, alors qu'avoir la possibilité de travailler en commun (partager à 2 ou 3 un espace de travail) a été cité à plusieurs reprises en première position. Les élèves affirment consacrer après les cours au moins 2 h par jour au travail.

2) Faisabilité des transformations sur les bâtiments existants

L'étude a été menée en supposant une mise à terre de tous les équipements et cloisonnement des dortoirs actuels, seul le gros oeuvre (système porteur) étant conservé. Le détail de la solution étudiée ne préjuge en rien de celle qui sera retenue, mais elle est représentative des difficultés et donc du coût à retenir.

Les élèves disposeront d'une cellule individuelle comportant 1 douche et 1 lavabo, les WC étant collectifs sur la galerie de distribution.

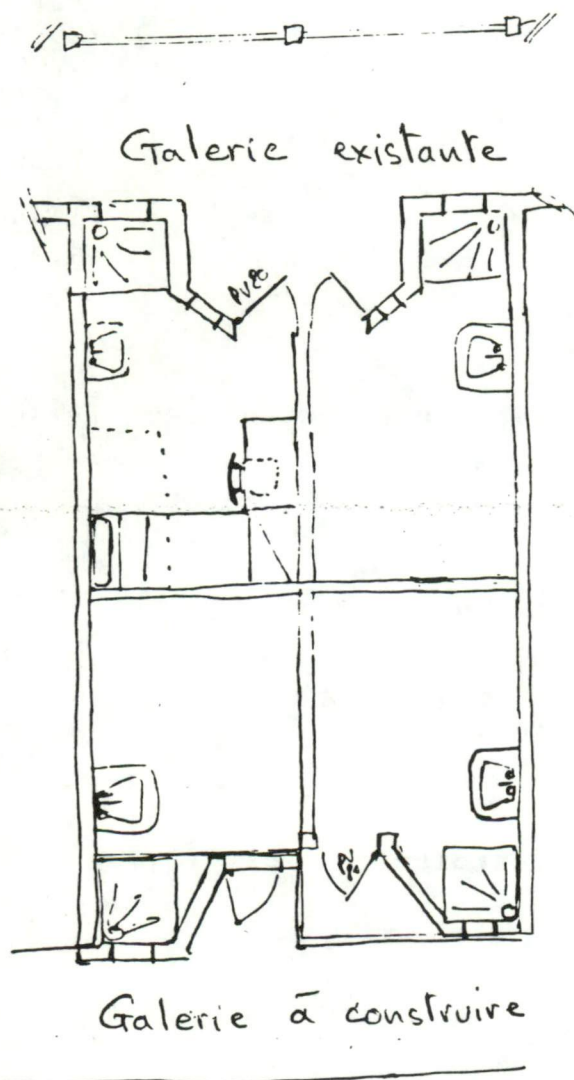
Pour que le gain de surface affectée à chaque élève soit réellement significatif, il est indispensable que le couloir central de desserte des 6 box d'une chambre soit lui aussi affecté aux 4 nouvelles cellules. Cela impose de disposer d'un accès à toutes les cellules situées sur la façade Sud du bâtiment, et donc la construction d'une galerie sensiblement identique à celle courant sur la façade Nord.



Chaque cellule délimite une surface d'environ 11 m², ce qui est une nette amélioration et laisse tout loisir pour disposer un coin couchage, un coin travail et un coin toilette.

Les contraintes d'accès d'éclairage et de ventilation naturelle des cellules sont surmontées facilement avec le type de modifications envisagées.

Après les transformation envisagées, seul le gros oeuvre (système porteur et couverture) subsistera, tout le second oeuvre et les équipements (sanitaire, électricité, huisseries, mobilier) sera neuf, ce qui est très intéressant vis-à-vis des charges d'entretien qui en l'état actuel ne manqueront pas d'augmenter avec l'âge des équipements.



Principe des transformations envisagées

3) Chiffrage des transformations (1 bâtiment)*Gros oeuvre galerie + équipement galerie neuve*

	17.000		
+	21.900		
+	4.000	=	24 800 kF

Galeries Nord : réfection + équipement

2 x	1.900	=	3.800 kF
-----	-------	---	----------

Aménagement cellules

* Démolition	1.144 kF
* Maçonnerie	12.345 kF
* Sanitaire	6.000 kF
* Electricité	7.260 kF
* Huisserie	4.880 kF
* Ameublement	7.380 kF
Total aménagement	39.009 kF
+ 15 % imprévu	<u>5.851 kF</u>
	44.860 kF

Soit un total par bâtiment existant de 73.460 kF

Réfection des 2 bâtiments :

Construction et équipement	2 x 73.460	=	146.920 kF
Etude et contrôle 10 %			<u>14.692 kF</u>
			161.612 kF

Total réfection 2 dortoirs : 161.612.000 F CFA HT

4) Construction bâtiment neuf

Le bâtiment neuf à construire peut être de conception voisine des deux existants, ou bien d'un modèle différent, son aspect préservant l'unité du campus.

Les aspects de confort bioclimatique et un coût d'exploitation et d'entretien faible doivent guider la conception et le choix des matériaux.

Surface des cellules : 40 x 11 m ² =	440 m ²
Distribution/surface commune : 50 %	<u>220 m²</u>
Total	660 m ²

Construction 660 x 150.000 F/m ² =	99.000.000 F
10 % étude/surveillance	<u>9.900.000 F</u>
	108.900.000 F

5) Récapitulatif du besoin de financement

Le besoin de financement pour l'amélioration des conditions matérielle de séjour des étudiants à l'ETSHER de Kamboinsé s'élèvent à :

- réfection anciens dortoirs	146.920.000
- construction nouveau bâtiment	<u>99.000.000</u>
	245.920.000
- étude et contrôle 10 %	<u>24.592.000</u>
	270.512.000
- TVA 15 %	<u>40.576.800</u>
	311.088.800 F TTC

L'HISTOIRE DE L'ETSHER

1 - LES PREMIERES ANNEES

1-1 - Les principales étapes de la création

L'idée de la création de l'ETSHER remonte à la fin de l'année 1968. En effet, la conférence des Ministres concernés de l'OCAM (Organisation Commune Africaine et Malgache) devant constituer le Conseil d'Administration de l'EIER, réunie à OUAGADOUGOU les 17, 18, 19 et 20 Décembre 1968, a, dans résolution N°2 demandé :

- * la transformation du Centre de SARIA, en une Ecole Inter-Etats.
- * le transfert de ce Centre en un lieu mieux adapté à sa vocation.
- * le relèvement du niveau de recrutement en vue de la formation d'un technicien supérieur.

Le Centre de SARIA, créé en 1965 et situé à 80 Km à l'Ouest de OUAGADOUGOU, formait des Adjoints Techniques du Génie Rural, pour les pays de l'Afrique francophone de l'Ouest et du Centre.

La Résolution n°5 du Conseil d'Administration de Brazzaville des 4, 5, et 6 Juillet 1972, confirme et précise les dispositions prises au mois de Décembre 1968, en demandant :

- le maintien pour l'Etablissement de la dénomination d'Ecole Inter-Etats des Techniciens du Génie Rural
- la rédaction des statuts, ceux-ci devront être conçus selon le même esprit et les mêmes principes que ceux qui régissent l'Ecole Inter-Etats des Ingénieurs.

L'appellation actuelle a été décidée au Conseil d'Administration des 3, 4 et 5 Juillet 1973 à OUAGADOUGOU, qui dans sa Résolution N°21,

- a adopté les statuts de l'Ecole
- a retenu la dénomination de l'Ecole Inter-Etats des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Equipement Rural.

L'installation à Kamboinsé a eu lieu en 1974, dans des locaux en face de l'actuel site, mis à la disposition de l'Ecole par le Burkina. Les bureaux de la direction se trouvaient alors à OUAGADOUGOU, d'où ils ne devaient déménager qu'en 1985.

.../...

1-2 - La consolidation

Le Conseil d'Administration des 4 et 5 Juillet 1974 dans sa Résolution N°5, nomme le premier Directeur de l'ETSHER.

La première promotion à Kamboinsé a démarré ses cours le 1er Décembre 1974, dans des locaux renovés et équipés grâce à une financement du FAC.

Le 30 Décembre 1974, a été signée à PARIS, par Monsieur le Ministre de la Coopération et le Ministre de tutelle du Sénégal, Président du Conseil d'Administration, une Convention de coopération relative au concours apporté par le gouvernement de la République Française à l'ETSHER. Cet accord fait suite à une lettre adressée en Juillet 1973 au Ministre Français de la Coopération, par le Président de la République du Sénégal, alors Président en exercice de l'OCAM.

Les travaux de construction des premiers bâtiments sur le site actuel, réalisés grâce à un financement FED, ont été achevés en 1977.

La rentrée 1977 a pu avoir lieu sur le site actuel. La capacité d'accueil était alors de 40 élèves/promotion.

2 - LA CROISSANCE

2-1- Structuration de l'Ecole

En 1971, une analyse des besoins en formation de Techniciens Supérieurs du Génie Rural a été réalisée par le Ministère Français de l'Agriculture (Rapport JANET, FATOUX, GASTALDI).

Ce rapport chiffrait les besoins à :

- 66/an pour la période 1972 - 1978
- 25/an au-delà de 1978.

La 1ère promotion (1974-1976) avait un effectif de 25 élèves en provenance de 7 pays.

La 2ème Promotion (1976-1978) comptait 38 élèves venant encore de 7 pays.

En Février 1976, une requête a été introduite auprès du CAMES, lors de session de NDJAMENA pour établir une équivalence entre le diplôme délivré à l'ETSHER et un DUT.

.../...

Cette équivalence a été demandée pour permettre de résoudre les problèmes administratifs que connaissent certains diplômés dans leur pays.

La demande des Etats en cadres de type ETSHER, devenait de plus en plus grande. L'Ecole qui a commencé à acquérir une notoriété d'efficacité, était de plus en plus sollicitée alors que sa capacité d'accueil était limitée. C'est pour cette raison, que le Conseil d'Administration de Juillet 1977, tenu à OUAGADOUGOU, a fort logiquement décidé de l'extension de l'Ecole.

Un projet a été soumis dans ce sens au FED, le 5 Novembre 1976, par le Ministre Ivoirien de l'Agriculture, alors président en exercice du Conseil d'Administration.

A partir de la 3ème promotion (octobre 1977) le recrutement a lieu chaque année alors que les 2 premières promotions ont été formées en 4 ans. Cette accélération du rythme de la formation a été opérée pour répondre à la demande croissante des Etats.

La CEAO et l'ACCT ont réalisé dans 6 pays (Côte-d'Ivoire, Burkina, Mali, Mauritanie, Niger et Sénégal) deux enquêtes respectivement en 1976 et en 1978, sur les besoins en cadres du Génie Rural, pour la décennie 1980-1990.

Une synthèse de cette étude présentée au Conseil d'Administration de Juillet 1978 à Lomé, estimait pour ce groupe de pays, à 37 par an, les besoins en cadres de type ETSHER. Les besoins de tous les états membres, étaient au minimum de 56 par an. L'idée de l'extension de l'Ecole était née.

La convention, signée avec la République Française pour la période (1979-1983), a prévu une participation dégressive de la France au budget de fonctionnement de l'Ecole. Jusqu'à cette date, la France contribuait autant que les Etats.

Le Conseil de Juillet 1980 (YAOUNDE) recommanda que des contacts soient pris avec des partenaires techniques pour l'organisation des séminaires et autres activités de formation continue à l'intention des anciens élèves de l'ETSHER.

Le recrutement par voie de concours professionnel a été décidé au Conseil d'Administration de Juillet 1981 à OUAGADOUGOU.

En 1982 l'IPD (Institut Panafricain de Développement) a réalisé à la demande de l'ETSHER une évaluation (mission BANGA et JACOB) ayant pour but :

- de chiffrer l'importance de l'extension projetée par une évaluation des besoins et une caractérisation du profil à former.

.../...

- d'évaluer l'adéquation des programmes par une analyse des postes et des parcours professionnels des anciens élèves.

Dans ces conclusions ce rapport indiquait :

- que les utilisateurs des diplômés ETSHER sont satisfaits du travail accompli, et les trouvent plus opérationnels que ceux de leurs collègues formés sur le sol national ou à l'étranger.

- que les besoins identifiés permettent de penser que la formation de 60 TS/an serait à même de satisfaire la demande urgente.

Des structures devant permettre une africanisation progressive, commencèrent à être mises en place :

- Adoption des statuts du personnel Enseignant
- Autorisation de recrutement du premier enseignant africain.
- Décision d'extension de l'Ecole.

* De 1983 à 1986 les négociations avec les partenaires financiers (Communauté Européenne, FAC) ont permis de démarrer les travaux dès 1984 et d'avoir les nouveaux locaux et équipements prêts pour la rentrée d'octobre 86.

* En Octobre 1985, les premiers enseignants africains ont été recrutés.

* Le Conseil d'Administration de Juillet 1987 demande une évaluation commune aux 2 Ecoles dont les objectifs sont :

- Faire le point des acquis
- Adapter les formations pour qu'elles répondent mieux aux besoins des employeurs.

3 - UN OUTIL DE DEVELOPPEMENT

L'évaluation décidée au Conseil de Juillet 1987 à COTONOU a été réalisée durant l'année scolaire 1987-1988. Les principaux résultats de cette analyse sont :

- Les domaines d'utilisation de nos anciens élèves élèves, couvrent bien l'ensemble des disciplines enseignées à l'ETSHER.

.../...

- Avec la crise économique qui frappe l'ensemble des Etats membres, et bien que les besoins en formation soient toujours importants, on note partout une diminution du rythme d'embauche dans les diverses Fonctions Publiques. Cela signifie que le diplôme de Technicien Supérieur n'est plus nécessairement une garantie d'emploi dans l'administration.

Dans le même temps, il est apparu :

- un employeur nouveau : le secteur hors administration (privé, collectivités, ONG...)

- une forte demande de la part de nos anciens élèves, de formations de courtes durées.

Les réponses apportées depuis Juillet 1988, aux divers problèmes posés par ces résultats, ont permis de structurer, de préciser, de développer les fonctions de l'ETSHER.

En effet, pendant longtemps, l'Ecole s'est consacrée quasiment à la consolidation de la formation initiale. Les conclusions de l'Evaluation ont abouti à une nouvelle définition de l'Ecole, qui est désormais un véritable instrument d'appui aux programmes de développement de ses pays membres. Pour cela,

* la formation initiale a été adaptée et réajustée pour former un technicien supérieur plus opérationnel, répondant ainsi aux besoins du secteur hors administration.

* la formation continue a été structurée et définie comme le prolongement logique de la formation initiale et destinée à permettre aux cadres de terrain d'assurer une bonne tenue de leur poste.

* la recherche appliquée a été définie comme un des moyens de professionnalisation de la formation.

* un Bureau d'études a été créé (communs à l'EIER, l'ETSHER et au CIEH) pour permettre aux enseignants d'exercer leur métier d'ingénieur de manière à enrichir leurs enseignements.

Ce dispositif défini en 1988, progressivement mis en place, enrichi par les informations en provenance des Etats et constamment corrigé par les réflexions internes, doit être consolidé.

C'est dans ce sens que s'inscrit l'évaluation 1992-1993, qui marque dans l'histoire de l'ETSHER, une ère nouvelle : celle de la structuration d'un véritable partenariat Nord-Sud pour le développement d'une Coopération Sud-Sud.

.../...

ANNEXE : DIFFERENTS DIRECTEURS

M. Claude	FRENDO	1974 - 1981
M. Hugues	DEVEVEY	1981 - 1987
M. Bernard	CAVAILLE	1987 à ce jour



**FORMATION INITIALE :
ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS**

(DOCUMENT DE TRAVAIL)

AVRIL 1993

FORMATION INITIALE: ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

INTRODUCTION

Ces dernières années le besoin de réorienter la formation initiale de l'EIER pour mieux l'adapter aux exigences du marché de l'emploi s'est fait sentir. Des tentatives sectorielles ont été menées. Par ailleurs, des réflexions internes (séminaires pédagogiques, groupe de travail) mais aussi externe ont permis de collecter une masse importante d'informations et d'arriver à cette première proposition synthétique. L'organisation proposée des enseignements se caractérise par:

- une charge annuelle de 900 heures (il s'agit d'un maximum qui pourrait être réduit après une ou quelques années d'expérience);
- un regroupement en 1ère et 2ème année de presque tous les enseignements;
- une diminution du nombre et un regroupement des projets;
- le regroupement pour chaque année des enseignements en modules qui correspondent à peu près aux départements existants, avec une articulation et une évolution entre ces modules.

Cela donne pour chaque année l'organisation suivante:

A. ENSEIGNEMENTS DE 3ème ANNEE

- Regroupement des projets en deux projets intégrés:
 - . Projet intégré 1: Aménagement urbain qui aborde les aspects suivants: Habitat: ouvrages et bâtiments, Electrification, Adduction d'eau potable, Eaux usées, Assainissement, Voiries, Réseaux divers.
 - . Projet intégré 2: Aménagement de l'espace rural: qui aborde les aspects: Aménagement de bassins versants, Barrage en terre, Irrigation-Drainage, Etudes d'impact des aménagements.

Volume horaire pour chacun de ces projets: 150 h soit un équivalent de 5 semaines.

Chacun de ces deux projets intégrés fait appel à de petites unités de cours, exposés ou conférences pour un volume de 60 à 80 heures soit un équivalent de 2 semaines.

Soit au total une charge de 7 semaines pour chaque projet.

Nous détaillerons par la suite à travers une note de présentation du projet intégré, ses objectifs et méthodes, sa conduite, son encadrement, son évaluation et sa valorisation.

Retenons qu'il doit démarrer le plus en amont possible: contact avec les autorités et bénéficiaires du projet, définition, collecte des données et doit aller jusqu'au montage et à la présentation (soutenance) d'un dossier de projet.

- Sera réalisé comme actuellement:

- . le mémoire de 3ème année pour un volume horaire de 360 heures soit 12 semaines. Les sujets de mémoires sont fournis en début d'année et l'essentiel du travail de mémoire se fait en fin d'année;
- . une sortie sur la Gestion des Entreprises et des Aménagements (1 semaine);
- . un voyage d'études de 2 semaines.

B. ENSEIGNEMENTS DE 1ère ET 2ème ANNEE

Ils sont regroupés en modules qui sont:

1 - Mathématiques appliquées - Informatique

1ère année: Maths appliquées (calcul tensoriel, et intégral, méthodes numériques)

Probabilités, Statistiques

Informatique: Programmation, Utilisation de logiciels de base

Volume horaire: 150 h.

2ème année: Mini Projet Informatique, avec compléments éventuels de cours (60h)

NB: Ce mini projet est fait en aval des enseignements de la 2ème année pour permettre des applications et une meilleure intégration dans les enseignements.

2 - Energie - Froid

1ère année: Thermodynamique
Echange thermique
Electrotechnique
Technologie Electrique et Mécanique

} Volume horaire 150 h

2ème année: Cours et mini projet froid: 60h

NB: Il s'agira d'un projet technique et sectoriel.

3 - Génie Civil

1ère année: Résistance des matériaux
Dessin technique - Métré d'ouvrages
Topographie
Voirie (cours et projet)

} Volume horaire 180 h

2ème année: Béton armé
Mécanique des sols
Matériaux de construction - Technologie de
Ouvrages et Bâtiments chantier

} Volume horaire 180 h

4 - Sciences de l'Eau et de la nature

1ère année: Mécanique des fluides
Hydraulique générale
Science de la terre
Chimie - Microbiologie des Eaux } Volume horaire 180 h

2ème année: Les enseignements peuvent être regroupés en 3 sous-modules

Alimentation en eau: Traitement des eaux
Hydrogéologie
Station de pompage } Volume horaire 120 h

Eau de surface: Hydrologie
Hydraulique fluviale } Volume horaire 60 h

Aménagement: Agriculture
Hydraulique agricole
Aménagement } Volume horaire 150 h

NB: Le cours Aménagement doit avoir une orientation: "Aménagement de bassins versants" et doit intégrer une partie du cours actuel de "Barrage en terre".

5 - Economie, Gestion, Sociologie

1ère année: Microéconomie
Techniques de communication
Techniques d'enquêtes } Volume horaire 90 h

2ème année: Economie rurale
Analyse de projets
Création - Gestion des entreprises
Pratique de Service - Marché d'ingénierie
Techniques de communication
Techniques d'enquêtes } Volume horaire 150 h

NB: - La sortie "Connaissance du métier" sera conservée et mieux orientée vers la pratique du métier d'ingénieur: Exécution, Suivi, Contrôle de travaux, Passation de marché.

- Le stage d'immersion sera orienté vers la connaissance du milieu humain (techniques d'enquêtes - Sociologie).

- Il en sera un peu de même pour la "sortie système agraire" qui aura en plus une composante: "organisation paysanne coopérative".

- Les sorties "Connaissance du milieu physique" et "hydraulique" seront pour l'instant gardées sous leur forme actuelle.

- Le projet "Voirie" (1ère année) sera prolongé en 2ème année par le cours d'"Ingénierie et marché" qui sera la base d'une étude de cas pour amener les élèves de 2ème année à:

- . identifier les différentes phases d'un projet,
- . identifier les différents intervenants et leur rôle,
- . élaborer les dossiers de base d'un projet.

Ce cours d'ingénierie peut se terminer par la soutenance d'un dossier de projet.

- Les travaux pratiques seront gardés dans leur forme actuelle (en 1ère et 2ème année) avec à très court terme la possibilité de créer des travaux pratiques nouveaux (en particulier en hydraulique et irrigation).

C. CONCLUSION

Cette première note d'orientation a voulu à partir:

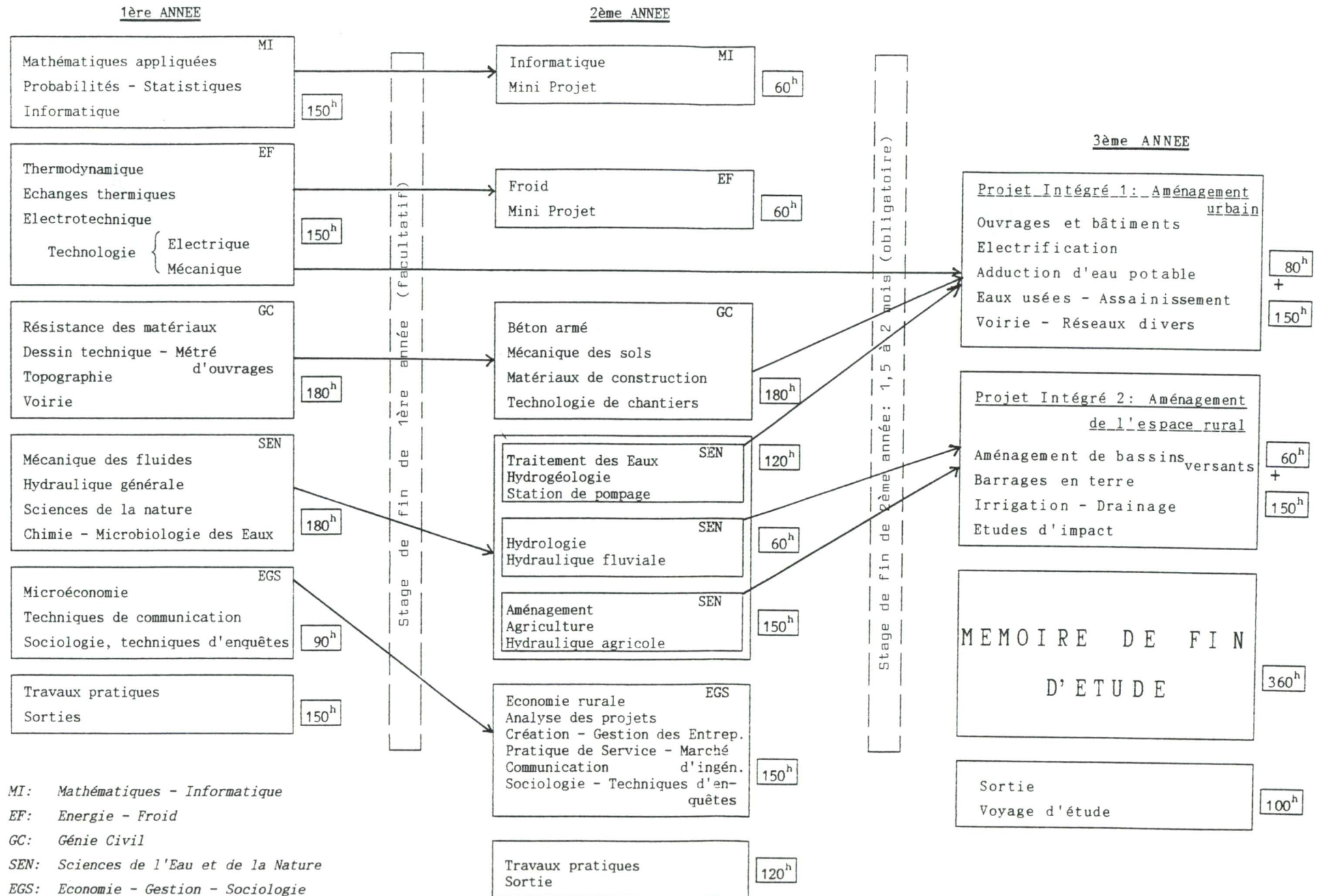
- de la réflexion interne qui se mène depuis plus d'une année sur l'orientation et l'organisation des enseignements,
- des critiques diverses,
- des discussions menées au cours de l'Audit externe et de l'atelier de synthèse, dégager les lignes d'une nouvelle orientation de la formation initiale.

Les objectifs principaux visés par cette nouvelle orientation sont:

- garder les acquis de la formation initiale de l'EIER (polyvalence, professionnalité);
- privilégier l'enseignement des méthodes qui doivent permettre à l'ingénieur d'aujourd'hui de se doter d'outils nécessaires pour son adaptation au métier et au monde du travail;
- accroître la professionnalisation de l'enseignement par l'intermédiaire de projets réels et une plus grande ouverture au milieu extérieur;
- améliorer la prise en compte de la dimension humaine et du milieu dans l'enseignement (environnement, sociologie);
- diminuer la charge de travail pour les professeurs et les élèves et amener ces derniers à être plus actifs dans la formation.

Cette note sera complétée par d'autres qui expliciteront davantage les contenus, les méthodes, les moyens, les modes d'évaluation...

FORMATION INITIALE: ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS





LES FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRES DE SPECIALISATION
LEUR EVOLUTION ET LEUR ORGANISATION

(DOCUMENT DE TRAVAIL)

AVRIL 1993

**LES FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRES DE SPECIALISATION
LEUR EVOLUTION ET LEUR ORGANISATION**

INTRODUCTION :

Le public des formations post-universitaires de spécialisation de l'EIER a sensiblement évolué ces dernières années. Actuellement il est composé de :

- jeunes diplômés (d'universités ou d'écoles d'ingénieurs) sans expérience professionnelle qui cherchent à augmenter leur chance pour avoir un premier emploi. Cette catégorie constitue la forte majorité des stagiaires.
- stagiaires professionnels : il s'agit généralement d'ingénieurs ayant un certain nombre d'années d'expérience. Les stagiaires de cette catégorie après la formation à l'EIER rejoignent leur emploi d'origine avec des possibilités de promotion ou d'affectation dans d'autres secteurs correspondant mieux à leur spécialité.

Ce lot qui constituait l'intégralité des effectifs des formations post-universitaires à leur début est maintenant en nette diminution.

Face à cette situation, la pérennité des formations post-universitaires dont l'activité prend de plus en plus de l'importance à l'Ecole passe par :

- si possible un choix plus clair du public visé par ces formations (universitaires, ingénieurs, jeunes diplômés en chômage, professionnels).
- une professionnalisation (quelque soit le choix) plus accentuée de l'enseignement.

Dans ce qui suit, nous aborderons :

- le choix du public des formations post-universitaires
- les voies de professionnalisation de l'enseignement des formations post-universitaires
- les aménagements à court terme.

1. CHOIX DU PUBLIC DES FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRES :

Ce choix doit être fait sur la base de la vocation que l'EIER a donné au départ aux formations post-universitaires, c'est-à-dire une formation à finalité professionnelle. A cette première finalité peuvent s'ajouter d'autres (finalité de recherche par exemple) qui doivent être accessoires. De ce fait, le choix des stagiaires en formation post-universitaire devrait se faire sur la base de l'ordre de priorité suivant :

- a) Stagiaires professionnels en cours d'exercice et qui sentent un besoin de perfectionnement. Cette première composante est malheureusement en cours de réduction d'année en année et nécessite d'être complétée par :
- b) jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de cycles de formation universitaire à vocation professionnelle : Faculté d'Agronomie, IUT, Maîtrise des Sciences et Techniques.

Il faudrait avant d'adopter cette formule de choix des stagiaires qui écarte à priori les jeunes diplômés des cycles universitaires pures, s'assurer que les deux premières composantes ci-dessus citées pourront garantir une source convenable pour le recrutement des formations post-universitaires.

2. LES VOIES DE PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNEMENT DES FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRES :

Deux voies sont possibles :

- la première consiste à réaménager les enseignements (contenu et méthode) de sorte à :
 - . donner plus de poids aux projets par exemple tout en changeant la façon de les mener (choix des sujets, conduite, encadrement, finalisation et valorisation).
 - . favoriser l'enseignement de méthodologie de travail qui doit faciliter l'adaptation du stagiaire en recherche d'emploi aux exigences du monde de travail.
- la seconde consisterait à coupler la formation actuelle (après réaménagement) avec un stage en entreprise. Pour que ce stage soit appréciable par l'entreprise (c'est-à-dire qu'il lui apporte quelque chose) et par le stagiaire, il faudrait que sa durée soit de plus de trois mois.

Ces deux solutions ne sont pas exclusives mais plutôt complémentaires ; la première devant être mise en oeuvre d'abord. Par ailleurs, la deuxième solution nécessiterait des négociations avec les partenaires de l'Ecole :

- partenaires financiers pour les compléments de bourse ; en effet dans ce schéma le cursus de la formation deviendrait plus long que les 10 mois actuels.

- partenaires du milieu professionnel : recherche de structures d'accueil des stagiaires.
- partenaires scientifiques : CAMES par exemple pour la valorisation de ces formations.

Cette complexité fait que sa mise en oeuvre ne peut être envisagée à très court terme.

En définitive, la stratégie d'évolution des formations post-universitaires peut se résumer comme suit :

A court terme :

- Aménagement interne des contenus et méthodes pour une plus grande professionnalisation
- Contacts et négociations avec les partenaires de l'Ecole pour l'intégration d'un stage en entreprise dans la formation.
- Redéfinition des critères de choix du public.

A long terme :

- Application des critères de choix du public
- Mise en place (éventuelle) d'un stage en entreprise

Il faut signaler que la mise en place d'un stage en entreprise d'une durée d'au moins 3 mois dans la formation pourra entraîner de grands changements : allongement du cursus actuel, augmentation de la charge de travail, révision des effectifs, des coûts de formation, nécessité d'organiser autrement les formations post-universitaires (une fois tous les deux ans par exemple).

3. LES AMENAGEMENTS A COURT TERME :

Les programmes des formations post-universitaires se caractérisent par un volume annuel de cours d'environ 1000 heures réparties entre les activités pédagogiques suivantes :

- cours et travaux dirigés du tronc commun
- enseignement de spécialisation :
 - . cours, TD, TP
 - . projets
 - . voyages d'études et sorties

Les aménagements proposés ont pour objectifs de :

- privilégier l'enseignement des méthodes par rapport à celui des techniques.
- réduire la charge de travail pour les stagiaires et pour les professeurs.
- mieux professionnaliser l'enseignement

Ils portent sur :

a) La réorientation des enseignements de "tronc commun" :

Sont appelés enseignements de tronc commun, des enseignements de base généralement réalisés pendant le premier trimestre et qui regroupent une bonne partie ou toutes les filières de spécialisation. Ils comptent pour un volume horaire allant de 100 heures (Génie Sanitaire) à 235 heures (Hydraulique Agricole et Mobilisation des Ressources en Eau).

L'avantage de l'organisation du tronc commun est qu'il permet de réduire la charge de travail des professeurs. Par contre ces inconvénients sont :

- un enseignement magistral où les stagiaires ne sont pas participatifs.
- la difficulté de prendre en compte les objectifs spécifiques éventuels de certaines filières.
- les contraintes de programmation en fonction des différentes logiques pédagogiques et des sorties.

L'organisation actuelle des enseignements de tronc commun se présente comme suit :

- des matières enseignées en tronc commun et suivies par toutes les filières de spécialisation sont : Informatique, Hydraulique en charge, Techniques de communication, Ingénierie et Marchés).
- d'autres matières (Dessin technique, Economie, Hydraulique en surface libre, Statistiques) sont enseignées en tronc commun mais ne sont suivies que par quelques filières.
- des disciplines telles que : Economie de l'Ingénieur, Analyses économiques des projets, Méthodologie des projets bien que pouvant faire l'objet d'un enseignement de tronc commun sont intégrées dans les enseignements de spécialité de certaines filières.
- Par ailleurs, il est reproché aux formations de l'EIER de ne pas avoir une composante sociologie c'est-à-dire qu'elles ne prennent pas assez en compte la dimension humaine dans les interventions de l'ingénieur.

La réorganisation des enseignements du tronc commun pourrait se faire comme suit :

- un tronc commun regroupant toutes les spécialisations autour des matières suivantes : Informatique, Hydraulique en charge, Techniques de communication, Economie générale, Statistiques, organisées pendant le premier trimestre.
- le Dessin technique, l'Hydraulique en surface libre pourraient être enseignés à la carte, c'est-à-dire à la demande des responsables de formations post-universitaires ou des stagiaires eux-mêmes.

N.B. : Cette répartition entre matières de tronc commun et enseignements à la carte peut être revue, c'est-à-dire, certaines matières peuvent être transférées d'un groupe vers l'autre.

- les enseignements : Economie de l'ingénieur, Méthodologie des projets, Analyse des projets, doivent être revus de manière concertée afin qu'ils soient enseignés à toutes les spécialisations à la fois. Ainsi, ils pourraient avec le cours d'Ingénierie et Marchés être enseignés pendant le deuxième trimestre par exemple. Peut aussi éventuellement s'y ajouter un cours sur la "Sociologie".

b) La réorganisation des projets :

Le temps alloué aux projets est variable en fonction des filières (cf annexe), il en est de même pour le nombre de projets. Ainsi, les différents projets des formations post-universitaires restent assez sectoriels et n'abordent pratiquement que des aspects techniques.

L'aménagement à proposer pour les projets devrait permettre une approche plus globale intégrant à la fois des aspects techniques, socio-économiques,....., l'idéal étant d'arriver ou de se rapprocher le plus possible de projets tels qu'ils peuvent se présenter dans la réalité et dans les différentes spécialités des formations post-universitaires.

Pour arriver à cet objectif, il y aurait intérêt à réfléchir autour des idées suivantes :

- une recherche de sujets de projet dans le milieu socio-professionnel de préférence au BURKINA, mais aussi des propositions de sujets par les stagiaires eux-mêmes dans le cadre de leur travail d'origine pour les stagiaires professionnels, ou de projets professionnels réalisables à l'Ecole pour les jeunes diplômés.

Une action d'information doit être faite dans ce sens au cours de la procédure de recrutement.

- afin de limiter le travail d'encadrement, les stagiaires sont au cours de la formation regroupés autour d'un certain nombre limité de projets choisis pour l'intérêt que leur accordent les stagiaires et leurs pertinences par rapport à la formation.
- des projets pouvant faire l'objet d'un stage après la formation et peut-être d'une embauche, seront recherchés.

Avec une telle organisation des projets qui ne garantissent plus une application (à travers des projets sectoriels comme c'était le cas avant) des différentes techniques des filières de spécialisation, il faudra envisager des solutions palliatives. Elles pourraient être :

- des travaux dirigés accompagnant les différents cours et ayant pour objectif d'amener les stagiaires à un "savoir d'application" des techniques étudiés dans le cours.
- de projets sectoriels se déroulant sur une période de temps relativement réduite.

Dans cette perspective, le temps alloué au projet doit être conséquent : 250 heures au moins par exemple.

c) Schéma d'organisation des Formations Post-Universitaires :

L'organisation qui se dégagerait de tous ces aménagements serait la suivante :

premier trimestre :

- enseignement de tronc commun (y compris à la carte)
- début des enseignements de spécialité.

deuxième et troisième trimestre :

- suite enseignements de spécialité
- enseignements en tronc commun de module : Economie et Analyse des projets (à redéfinir pour prendre en compte les objectifs des différentes filières).
- projet + soutenance
- voyage d'études et sorties.

4. CONCLUSIONS :

L'objet visé par cette note a été de faire la synthèse de la réflexion qui se mène depuis quelques temps sur les formations post-universitaires et d'aider à faire rapidement les choix nécessaires pour que la place des formations post-universitaires dans le dispositif de formation de l'EIER et d'appui au développement des Etats soit plus précise.

Pour ce faire, elle a ciblé des préoccupations d'ordre stratégique :

- choix du public des formations post-universitaires
- professionnalisation de ces formations par des stages post-diplômes.

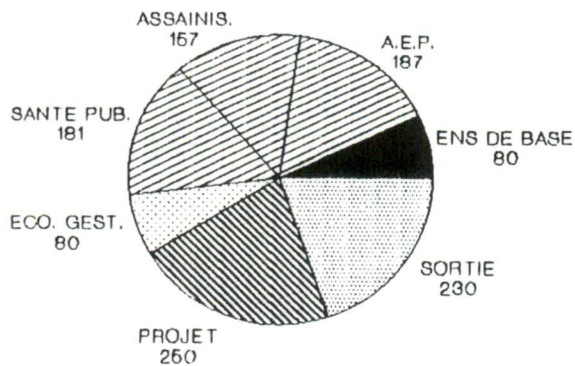
mais aussi d'ordre pédagogique :

- réorganisation du tronc commun actuel
- organisation d'un enseignement de "Socio-Economie des projets" qui existe et de Sociologie (à créer éventuellement).
- professionnalisation des projets.

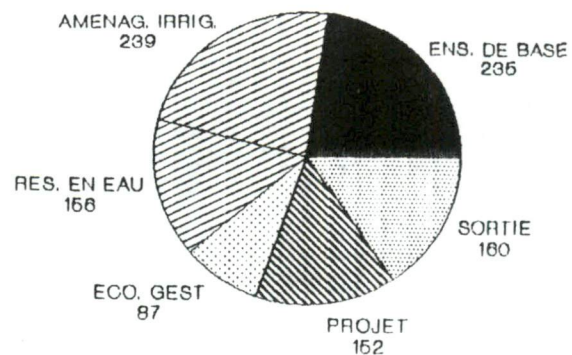
Elle voulu aussi servir de moyens d'information de l'ensemble du corps professoral, d'activation du processus de prise des décisions nécessaires pour l'aménagement des contenus, des méthodes et de l'organisation des formations post-universitaires.

REPARTITION DES ENSEIGNEMENTS

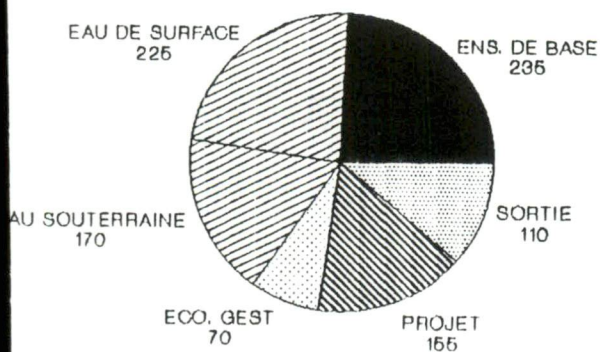
GENIE SANITAIRE



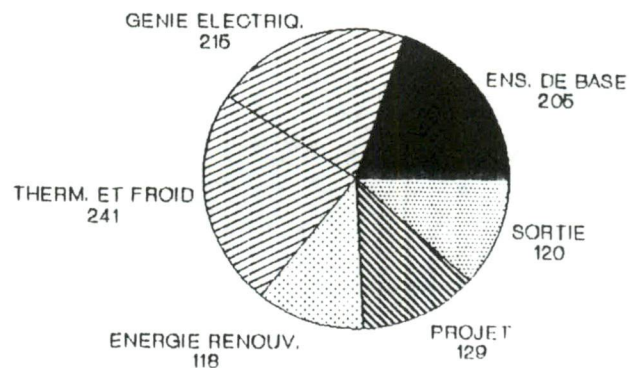
HYDRAULIQUE AGRICOLE



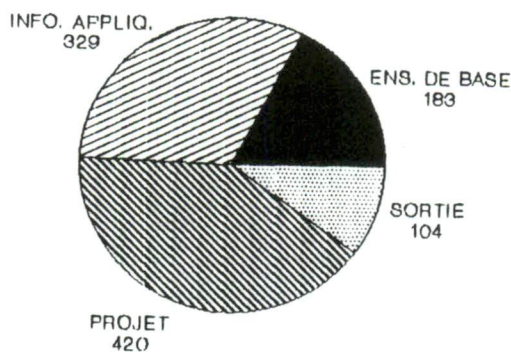
MOBILISATION DES RESSOURCES EN EAU



GENIE ENERGETIQUE ET FROID INDUSTRIEL



INFORMATIQUE APPLIQUEE



N.B. : Il s'agit de la répartition actuelle des enseignements.



ORGANISATION DE LA FONCTION PEDAGOGIQUE

(DOCUMENT DE TRAVAIL)

AVRIL 1993

ORGANISATION DE LA FONCTION PEDAGOGIQUE

La présente note veut présenter un schéma d'organisation de la fonction pédagogique de l'EIER, entendu au sens large : formations (FI, FPU, FC), activités de recherche et d'ingénierie, prestations diverses pour l'extérieur (laboratoires, appui-conseils), missions d'ouverture sur le monde socio-professionnel dans les Etats, collaboration avec des partenaires scientifiques et techniques du SUD et du NORD.

1. OBJECTIFS VISES :

- 1.1. Simplifier l'organisation pédagogique actuelle
- 1.2. Clarifier les attributions et missions des différents responsables intervenant actuellement dans l'organisation, la gestion et la réalisation de ces activités.
- 1.3. Assurer dans les meilleures conditions possibles la planification coordonnée de l'ensemble des activités de l'Ecole en effectuant les arbitrages de priorité qui seraient nécessaires, et en réduisant le plus possible les activités et tâches non programmées à l'avance, mais ne pouvant être écartées.
- 1.4. Renforcer le rôle des Chefs de Départements, à qui sont délégués différentes missions (modules de Formation Initiale, Formation Post-Universitaire, sessions de Formation Continue, opérations de recherche, liens divers avec le monde socio-économique).

2. MISSIONS DU DIRECTEUR DES ETUDES :

Elles s'articulent autour de 3 axes :

* Responsabilité de l'ensemble des filières de formation dispensées à l'Ecole (FI, FPU, FC), avec 2 volets :

- externe :

- . politique de recrutement
- . échanges pédagogiques :
 - avec l'ETSHER et le CIEH
 - avec d'autres partenaires du SUD et du NORD.
- . contacts avec le monde socio-professionnel pour s'assurer de l'adéquation entre les formations et les profils demandés.

- interne :
 - . formalisation de la doctrine pédagogique, des programmes et méthodes.
 - . suivi-évaluation des étudiants et des enseignements.

* Responsabilité de l'équipe pédagogique :

- Cohésion du corps professoral autour des objectifs pédagogiques et appui aux enseignants (par l'intermédiaire des Chefs de Département).
- Programmation de l'ensemble des activités demandées aux différents Départements (y compris Formation Continue, Recherche, Ingénierie, Prestations à l'extérieur, Missions, Stages de formation, ...).
- Organisation de larges délégations données aux Chefs de Département pour la mise en oeuvre de ces opérations, une fois programmées.
- Suivi et évaluation de l'exécution des programmes.

* Capitalisation et développement des outils pédagogiques :

- Suivi du Service de Documentation
- Organisation, planification, définition des procédures de capitalisation à mettre en oeuvre par les Départements (polycopiés, documents sur TD, TP, notes descriptives et bilans de projets ou de sorties, documents audio-visuels).
- Coordination et synthèse, en liaison avec le Directeur de la Recherche et de l'Ingénierie des programmes d'équipements présentés par les chefs des Départements.

3. MISSIONS DU DIRECTEUR DE LA RECHERCHE ET DE L'INGENIRIE :

* Recherche et expérimentation :

- Formalisation de la politique de l'Ecole en matière de recherche, en définissant les objectifs qui lui sont assignés, et les critères permettant d'apprécier la pertinence d'une opération donnée, et d'en décider ou non la réalisation.
- Animation de cette politique auprès des Chefs de Départements, qui seront sollicités dans le cadre d'une planification globale et cohérente. Le Chef de Département aura la responsabilité des opérations avec délégation de moyens et d'initiatives (mise en oeuvre interne au Département, partenariat avec le SUD et le NORD, suivi d'étudiants-chercheurs ou de stagiaires), toujours dans le cadre d'objectifs et de procédures de suivi-évaluation fixés par le Directeur de la Recherche et de l'Ingénierie.

- Suivi et évaluation des étudiants-chercheurs et stagiaires, dont il organise la sélection.
- Evaluation des résultats des travaux de recherche et d'expérimentation, politique de diffusion (publication) et de valorisation (transfert de savoir-faire à l'extérieur).

* Ingénierie :

- Suivi de la CFPI (le Directeur des Etudes et les Chefs de Département étant consultés pour donner leur accord à toute sollicitation d'enseignant).
- Suivi, évaluation et valorisation des activités d'études et de prestations pour l'extérieur.

* Coordination des liaisons avec le monde socio-professionnel :

- Responsabilité des documents et instruments de promotion de l'Ecole vis-à-vis du monde socio-professionnel
- Centralisation de l'information sur les actions des Chefs de Départements pour les contacts extérieurs en vue des stages en cours de formation, des mémoires de 3ème année, les stages post-diplômes et l'insertion professionnelle.
- Responsabilité des fichiers relationnels de l'Ecole, qui devront être alimentés et mis à jour par les Départements.

4. MISSIONS DES COORDINATEURS DE FORMATION INITIALE ET DE FORMATIONS POST-UNIVERSITAIRES :

Ils agissent en appui au Directeur des Etudes qui leur confie des missions permanentes et ponctuelles, portées à la connaissance des Chefs de Département.

A terme, et dans l'objectif de simplification des structures, l'existence de ces deux fonctions pourraient être réexaminées, dans l'hypothèse d'une prise directe du Directeur des Etudes avec les Départements.

5. MISSIONS DU CHEF DU SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE :

L'action de ce Service doit être soumise aux principes suivants :

- Le Directeur des Etudes est responsable de l'ensemble des formations dispensées à l'Ecole, qui doivent toutes viser à apporter une réponse diversifiée, mais cohérente, aux besoins de formation du monde socio-professionnel extérieur.

- L'appel à des ressources humaines internes du corps enseignant doit passer par le canal du Directeur des Etudes, responsable de la régulation de la charge des enseignants et du respect de la priorité accordée à la Formation Initiale.
- L'activité de formation continue doit être en symbiose avec les autres activités de formation de l'Ecole, pour mieux jouer son rôle de facteur d'évolution, de part une meilleure connaissance des exigences extérieures et une plus grande capacité d'innovation pédagogique.

En conséquence, le Chef du Service de Formation Continue, relève du Directeur des Etudes qu'il tiendra informé de son activité.

La programmation des actions (programme annuel et actions hors programme) sera soumise à l'accord du Directeur des Etudes pour ce qui concerne l'appel aux ressources humaines internes, et examinées par le Cellule de Programmation et de Suivi des Activités Pédagogiques.

Dans le cadre de la politique arrêtée, visant à développer ce Service pour mieux faire face aux besoins extérieurs, dans le respect de l'équilibre financier, le Chef de Service de Formation Continue, aura toute autonomie pour mener les missions suivantes :

- Coordination avec le Service de Formation Continue de l'ETSHER, et mise en oeuvre de toute action de rapprochement allant vers une fusion des services.
- Prospection et identification de la demande dans les Etats.
- Analyse et établissement de projets d'actions (programmes annuels ou actions hors-programmes) collectées auprès des Départements ou de l'extérieur.
- Promotion et effort commercial pour mieux assurer le financement des sessions.
- Mise en oeuvre des sessions avec les Responsables pédagogiques désignés par les Chefs de Département : appui pédagogique et logistique.
- Suivi, évaluation et relations avec anciens stagiaires.
- Liaison avec d'autres opérateurs de formation continue
- Préparation, suivi du budget Formation Continue, dont il est responsable.

6. MISSIONS DES CHEFS DE DEPARTEMENT :

Les Départements représentent l'échelon essentiel de mise en oeuvre des activités de l'Ecole.

Pour mener ces activités, le Chef de Département reçoit délégation de moyens et d'initiatives dans le cadre d'objectifs et de procédures de suivi-évaluation fixés par la Direction.

Le Chef de Département définit lui-même le fonctionnement interne de celui-ci, et l'organisation des tâches entre ses enseignants.

Il peut désigner au sein du Département des responsables d'activités, notamment Responsable de la Formation Post-Universitaire, Responsable de Laboratoire. Mais, en tant que Chef de Département, il se tient informé de près de ces activités, pour participer efficacement à la Cellule de Programmation et Suivi des Activités Pédagogiques.

En cas d'absence, le Chef de Département désigne un intérim.

* Formation Initiale et Formation Post-Universitaire de Spécialisation :

Il fait des propositions de programmes et de méthodes pédagogiques, concernant :

- les modules de Formation Initiale, confiées au Département
- la Formation Post-Universitaire de Spécialisation, le cas échéant

auprès du Directeur des Etudes. Celui-ci les analyse au regard des objectifs de formation et de la doctrine pédagogique à mettre en place, et arrête les décisions à ce sujet.

Il met en oeuvre les enseignements correspondants :

- mise au point du contenu pédagogique en accord avec les objectifs et programmes arrêtés par le Directeur des Etudes.
- emploi du temps de la Formation Initiale, établi par le Chef du Service de la Scolarité et des Bourses, sous la supervision du Coordinateur de la Formation Initiale et du Directeur des Etudes.

- emplois du temps des Formations Post-Universitaires établis par les Départements, en tenant compte des contraintes de la Formation Initiale, et des enseignements de tronc commun de Formation Post-Universitaire (supervision par le Coordinateur des Formations Post-Universitaires).
- organisation matérielle (outils pédagogiques, appel à des vacataires ou missionnaires, préparation et organisation des travaux pratiques, des sorties) avec autorisation d'engagement, dans le cadre de la programmation arrêtée.
- capitalisation du savoir-faire pédagogique par archivage des photocopiés, outils pédagogiques (cartes, audiovisuels, notes descriptives de TD ou de TP, bilans de sorties, ...).

Pour la Formation Post-Universitaire, il examine les candidatures et les résultats des tests, et fait des propositions d'admission au Directeur des Etudes.

Il s'assure du respect de la politique et des procédures d'évaluation des étudiants et spécialistes, et des enseignants, et en rend compte au Directeur des Etudes.

* Formation Continue :

Il identifie des projets de session, de sa propre initiative ou sur suggestion du Chef du Service de la Formation Continue.

Pour chaque session confiée au Département, il désigne le Responsable Pédagogique, et participe à l'évaluation finale.

* Activités de Recherche :

Il fait des propositions d'actions auprès du Directeur de la Recherche et de l'Ingénierie.

Une fois décidée la réalisation d'une action de recherche, avec ses objectifs, sa programmation et ses moyens, il en assure la mise en oeuvre complète. A ce titre, il suit directement les stagiaires et étudiants-chercheurs, établit les contacts nécessaires avec les partenaires extérieurs, organise la programmation des activités (missions, sorties, équipements) avec autorisation d'engagement, veille à la valorisation (publications, transfert vers des partenaires extérieurs).

* Activités d'Ingénierie :

Les activités d'Ingénierie, sur proposition du Chef du Département, ou sur sollicitations extérieures, sont arrêtées par le Directeur de la Recherche et de l'Ingénierie, après avis du Directeur des Etudes, concernant le plan de charge des enseignants.

Une fois décidées, ces actions sont mises en oeuvre par le Chef du Département, dans le respect des objectifs, programmation et moyens définis.

* Relations avec l'extérieur :

Le Chef de Département a libre initiative de mener des relations avec l'extérieur, mais pour éviter toute discordance ou incohérence, il doit :

- passer par la Direction pour ce qui concerne l'application de conventions financières avec des partenaires extérieurs.
- passer par le Directeur des Etudes pour les échanges d'enseignants entrant dans le cadre de conventions (AUPELF-UREF, ACCT).
- tenir informé le Directeur de la Recherche et de l'Ingénierie de ses contacts en vue de stages d'étudiants, mémoires, partenariat de recherche ou d'ingénierie.
- tenir informé le Chef du Service de la Formation Continue de ses contacts en vue d'actions dans ce domaine.

* Maintenance et développement des ressources et moyens du Département :

- Ressources humaines :

Il fait toute proposition au Directeur des Etudes concernant une meilleure valorisation des ressources humaines de son Département : perfectionnement (stages de formation), recrutement.

- Equipements pédagogiques et scientifiques :

Il est responsable de la bonne maintenance de ces équipements et de leur emploi dans les activités de formation, de recherche ou d'ingénierie.

Il propose au Directeur des Etudes des programmes d'acquisition de nouveaux moyens.

7. MISSIONS DU CHEF DU SERVICE DE LA SCOLARITE ET DES BOURSES :

Le Chef du Service de la Scolarité et des Bourses effectue pour le compte de la Direction des Etudes les tâches suivantes :

* Recrutement des étudiants :

- Publicité, réponses à des demandes de renseignements, collecte de candidatures
- Organisation des concours de Formation Initiale et des tests de Formations Post-Universitaires : programmation, publicité, collecte et envoi des épreuves, réception des copies, suivi de la correction et saisie des résultats.
- Préparation des courriers aux candidats admissibles en Formation Post-Universitaire pour la recherche de bourses.

* Gestion des bourses d'étudiants :

- Constitution du fichier "Etudiants"
- Suivi des dossiers de bourses, liaison avec bailleurs de bourses (en relation avec le Directeur Administratif et Financier), mise en route des étudiants.
- Gestion de cas individuels : maladies, rapatriement.

* Gestion pédagogique :

- Constitution et mise à jour de la base de données "Formations", permettant d'obtenir les chronogrammes de chaque formation Formation Initiale, Formation Post-Universitaire et Formation Continue, et les charges des enseignants.
- Préparation des emplois du temps de la Formation Initiale, en liaison avec ceux des Formations Post-Universitaires et de la Formation Continue.
- Saisie des notes de Formation Initiale

8. INSTANCE DE REFLEXION PEDAGOGIQUE ET DE PROPOSITIONS D'AMELIORATION :

C'est le Conseil Pédagogique et Scientifique, dont la composition pourrait être la suivante : Direction, Chef du Service de la Formation Continue, et 8 enseignants désignés par le Conseil de Professeurs.

Ce CPS aurait essentiellement pour tâche de mettre au point des propositions sur les programmes, les méthodes pédagogiques, les procédures d'évaluation, et toute question susceptible d'améliorer le fonctionnement de l'Ecole dans ses activités de formation, recherche, ingénierie, prestations à l'extérieur, liaisons avec Etats, insertion professionnelle.

Le Directeur des Etudes est responsable du bon fonctionnement du CPS, qui se tiendra mensuellement, sur ordre du jour préparé par un document de travail réalisé par un groupe "ad hoc" (avec personnes éventuellement extérieures au CPS) et diffusé préalablement à l'ensemble des enseignants, recueil d'éventuelles observations et suggestions.

Animation et compte-rendu sont assurés par rotation. Le compte-rendu, accompagné d'un relevé de décisions fait par la Direction, est diffusé à l'ensemble des enseignants.

9. INSTANCE DE PLANIFICATION, DE SUIVI ET DE CONTROLE DE LA PROGRAMMATION :

C'est la Cellule de Programmation et de Suivi des Activités Pédagogiques composée de : Direction + Chef de Service de la Formation Continue + 6 Chefs de Départements.

Elle a pour tâche d'examiner la programmation de toutes les activités pédagogiques, d'en suivre l'exécution en veillant au respect des orientations fixées et des délais.

Elle se réunit tous les 15 jours, et le compte-rendu en est dressé par rotation.

10. INSTANCE DE CONCERTATION AVEC LES ETUDIANTS :

Les Statuts et le Règlement Intérieur de l'Ecole précisent que le Comité des Elèves, avec 2 délégués par promotion de Formation Initiale, est le seul organe représentatif des Elèves.

Ce Comité est élargi aux Stagiaires de Formation Post-Universitaire de Spécialisation, qui élisent 2 délégués au Comité.

Des réunions périodiques entre la Direction et le Comité des Elèves, permettront de traiter l'ensemble des aspects de la vie à l'Ecole.

Pour ce qui concerne plus particulièrement la pédagogie, il sera tenu par le Directeur des Etudes, le Coordinateur de la Formation Initiale et les professeurs concernés, des réunions régulières pour chacune des promotions, avec 4 représentants désignés par promotion (2 délégués au Comité et 2 représentants supplémentaires élus pour l'année).

Pour les Formations Post-Universitaires de Spécialisation, les effectifs limités permettront une concertation directe avec le Directeur des Etudes, le Coordinateur des Formations Post-Universitaires ou plus généralement le Chef de Département concerné, et/ou le Responsable de la formation désigné par celui-ci.

11. INSTANCE EXAMINANT LES RESULTATS SCOLAIRES :

En fin d'année, le Conseil des Professeurs examine les résultats scolaires. Les dossiers sont instruits par le Directeur des Etudes, et l'avis des professeurs intervenant au niveau de chaque promotion ou formation est recueilli. Les décisions sont prises par l'ensemble des professeurs.

Dans le cadre actuel des Statuts, il ne s'agit que de propositions faites au Conseil d'Administration, mais un projet de modification des Statuts sera présenté au prochain Conseil d'Administration, en vue de laisser au Conseil des Professeurs cette responsabilité pédagogique.

12. CIRCULATION DE L'INFORMATION :

- . Amélioration de l'agenda, tableaux de bord affichés dans la future salle de professeurs.
- . Rôle de relais d'informations à tenir par les Chefs de Département, lors des réunions de Départements.
- . Réunions de l'ensemble des Cadres et Enseignants (2 par trimestre par exemple), pour diffusion de l'information dans les 2 sens.



**RECHERCHE - INGENIERIE - ET
INSERTION PROFESSIONNELLE**

(DOCUMENT DE TRAVAIL)

AVRIL 1993

RECHERCHE - INGENIERIE - ET INSERTION PROFESSIONNELLE

L'ensemble formé par l'EIER et l'ETSHER constitue un pôle régional de compétences qui apporte un appui au développement dans les Etats membres de l'Afrique de l'Ouest et du Centre. Il reçoit lui-même des appuis internationaux qu'il utilise à cette fin.

APPUIS INTERNATIONAUX



EIER - ETSHER
POLE REGIONAL DE COMPETENCES
Formation-Recherche-Ingénierie



APPUI AU DEVELOPPEMENT

Dans ce contexte, la recherche, l'ingénierie et l'insertion professionnelle sont des interfaces de la formation donnée dans les Ecoles avec le domaine géographique d'application.

Le groupe EIER-ETSHER centré sur le développement dans les Etats membres est appelé à répondre aux demandes des opérateurs dans la région. Cette vocation doit orienter les activités de recherche et d'ingénierie des Ecoles vers ces utilisateurs; elle constitue en même temps un facteur d'insertion professionnelle de leurs diplômés.

1.

LA RECHERCHE A L'EIER

La recherche à l'EIER est donc essentiellement appliquée: elle vise principalement le transfert ou la création de technologies appropriées au développement dans les conditions des pays membres.

Pour atteindre cet objectif, il convient d'associer étroitement les futurs utilisateurs à la définition des sujets et au suivi des travaux. Par exemple des ONG travaillant sur l'aménagement des bas-fonds pourraient aider à préciser les problèmes que cela pose et qu'il convient d'étudier. La diffusion des résultats de la recherche, qui rencontre beaucoup d'obstacles, en serait grandement facilitée.

La recherche à l'EIER est menée en coopération avec des partenaires du Nord sur les aspects scientifiques et/ou financiers. Ces partenaires devraient être diversifiés; des possibilités d'appui restent à explorer. Ces collaborations font l'objet de conventions qui organisent un véritable échange avec un retour sur les bailleurs ou les directeurs de recherche; elles pourraient faire l'objet de contrats de performance comme cela est envisagé dans le domaine de la formation.

La recherche à l'EIER s'inscrit également dans des réseaux en cours de développement en Afrique francophone et anglophone (Pôle Froid, Pôle Dépollution, Programme Friend AOC). Ces organisations d'échange Sud-Sud évitent les doubles emplois et stimulent l'activité; elles suscitent la confiance des bailleurs de fonds et doivent être encouragées.

Enfin la structuration nécessaire de la recherche à l'EIER gagnerait à la mise en place d'un système d'objectifs et d'évaluation en parallèle avec l'organisation pédagogique de l'Ecole. La fixation d'objectifs précis avec l'attribution des moyens correspondants aux départements et aux professeurs concernés permettrait de résoudre ou au moins de poser clairement les problèmes de temps disponible pour cette activité. L'évaluation périodique en est le complément indispensable, elle doit porter sur l'utilisation des moyens, la publication et la diffusion des résultats.

Enfin, il convient de préciser que la recherche à l'EIER est menée, en vue d'un doctorat ou en dehors de cette perspective, soit par des professeurs soit par des diplômés boursiers de recherche qui interviennent dans les formations. Dans tous les cas, la recherche est fortement liée aux enseignements qu'elle contribue à enrichir et à maintenir à un niveau élevé dans l'optique du développement.

2.

L'INGENIERIE A L'EIER

L'ingénierie se pratique pour répondre à des demandes extérieures à l'Ecole; c'est plus évident encore que pour la recherche. Il s'agit de résoudre des problèmes de terrain en tenant compte des moyens financiers et des contraintes socio-économiques locales.

L'activité dans ce domaine s'exerce notamment au Burkina dans le cadre de la Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie qui associe des jeunes techniciens supérieurs et ingénieurs diplômés récemment à des professeurs des 2 Ecoles (ou des chargés d'études du CIEH).

Les professeurs peuvent aussi exercer leur métier d'ingénieurs en réalisant à l'étranger des expertises, des enquêtes sur les besoins des interventions de conseil sur la demande d'organismes nationaux ou internationaux.

L'Ingénierie à l'EIER se pratique aussi plus modestement par les stages en cours d'étude (entre 2e et 3e année) dans, les pays membres et par les mémoires de fin d'étude au Burkina. Ces travaux sont pour la plupart réalisés en collaboration avec des organismes extérieurs intéressés. En outre l'Ecole développe pour ses diplômés des stages de 6 à 12 mois rémunérés qui peuvent déboucher sur une embauche et fournissent en tous cas une première expérience professionnelle aux stagiaires. Tous ces stages sont des occasions de contact avec des employeurs et doivent faire l'objet d'un suivi plus assidu de la part des professeurs; les conventions et les contacts correspondant doivent être développés.

Dans l'ensemble les activités d'ingénierie, comme la recherche, doivent permettre un enrichissement des formations dispensées à l'Ecole et une valorisation personnelle des professeurs qui sont généralement des ingénieurs. Elles nécessitent elles aussi des moyens en temps disponible et en organisation; ceux-ci devraient être libérés dans le cadre d'une organisation pédagogique fixant des objectifs, attribuant des moyens et comportant une évaluation périodique.

Sur ce point on peut préciser qu'un groupe de réflexion formé à la suite du séminaire de la Komienga (Septembre 1992) a proposé une rémunération personnelle directe des travaux d'ingénierie réalisés par les professeurs comme cela se pratique dans d'autres établissements de la région. Cette proposition part de la nécessité d'intéresser les participants et de la constatation que ces activités impliquent généralement un surcroît de travail personnel répercuté sur les temps de repos. Elle nécessite cependant un examen plus approfondi notamment sur sa compatibilité avec le statut des professeurs et sur les risques de dérive qu'elle comporte.

L'insertion professionnelle des diplômés de l'Ecole est aussi une réponse aux besoins du développement dans les pays membres; pour être efficace, elle doit s'y appliquer le mieux possible. Elle doit s'appuyer sur la diffusion des technologies appropriées mises au point par la recherche et développées par l'ingénierie; elle est donc très liée à ces activités.

Une politique d'insertion professionnelle doit utiliser un réseau d'information à développer dans chacun des pays membres (voir rapport d'évaluation page 20). L'organisation de ce réseau, initié au cours de l'Evaluation des 2 Ecoles, visera non seulement le placement des diplômés mais aussi la définition des besoins en matière de recherche et d'ingénierie.

Outre ce réseau, l'insertion professionnelle nécessite le développement de structures et de moyens adaptés.

On peut envisager notamment:

- une junior entreprise sous la responsabilité des élèves eux-mêmes qui doivent en tous cas être dynamisés dans ce sens.
- une pépinière d'entreprises fournissant des moyens logistiques et un conseil à la gestion technique et financière.
- des études de marché et de développement de produits réalisées dans le cadre de mémoire de fin d'études.
- une formation à l'entreprenariat pour les élèves.

la mise en oeuvre de ces moyens peut bénéficier d'appuis techniques et financiers disponibles à l'extérieur et qu'il convient de rechercher activement.

Dans l'ensemble l'insertion professionnelle des diplômés demande la mise en oeuvre de moyens spécifiques non négligeables pour le développement des relations extérieures; ces moyens seront également utiles à l'orientation des activités de recherche et d'ingénierie vers les besoins du développement dans les Etats membres.



PROPOSITION POUR UNE MODIFICATION
DES STATUTS DES ECOLES

(DOCUMENT DE TRAVAIL)

AVRIL 1993

PROPOSITION POUR UNE MODIFICATION
DES STATUTS DES ECOLES

Dans le souci d'une plus grande efficacité et pour tenir compte des réalités actuelles des pays membres, le rapport d'évaluation d'Avril 1993 propose une modification des organes statutaires des Ecoles.

La proposition s'articule autour des points suivants:

1. ORGANES COMMUNS AUX 2 ECOLES

- Un Conseil réunissant les Ministres de tutelle des 14 Etats se consacrerait à la définition des orientations stratégiques des Ecoles. Il se réunirait tous les trois ans et serait préparé par un conseil d'experts désignés par les Ministres.
- Un Conseil d'Administration composé de quelques-uns des 14 Ministres de tutelle et tenu en présence d'un ou plusieurs bailleurs de fonds, assurerait l'administration courante des Ecoles en application des orientations définies par le Conseil des Ministres. Il se réunirait tous les ans pour voter le budget, contrôler la gestion, arrêter les nominations de cadres et enseignants, approuver les règlements intérieurs, les statuts particuliers et leurs applications.
- Le Conseil de Perfectionnement serait un organe de gestion de l'interface entre emplois et formations. Il réunirait tous les 18 mois environ des représentants des Etats, du monde professionnel, du personnel et des anciens des Ecoles. Il formulerait des propositions pour l'adaptation des formations, de la recherche et des services des Ecoles à leur environnement pour optimiser leur appui au développement dans les pays membres.

2. ORGANES PROPRES A CHAQUE ECOLE

- Un Conseil Pédagogique et Scientifique serait chargé de définir les programmes et les méthodes adaptés aux différentes formations. Il en suivrait l'application notamment en validant les décisions du Conseil des Professeurs relatives à la scolarité (recrutements, évaluations, diplômes).
- Un Conseil des Professeurs serait chargé d'appliquer les orientations pédagogiques définies par le Conseil Pédagogique et Scientifique. Il assurerait notamment le suivi et l'évaluation des actions de formation, de recherche et d'ingénierie; il gérerait la scolarité des élèves.
- Un Comité des Elèves serait l'organe de représentation des élèves auprès de toutes les autorités responsables de chaque Ecole (Conseils et Directions). Il serait composé de membres élus au nombre de 6 pour l'ETSHER et de 8 pour l'EIER (élargissement aux FPU).
- Les conseils de disciplines existant pour chaque catégorie de personnel seraient régis par des règlements intérieurs ou particuliers.

3. ESQUISSE D'UN PROJET DE MODIFICATION

Les résultats de premiers travaux sur les modifications correspondantes des statuts sont donnés en annexe. Ils portent uniquement sur le "Titre II de l'Administration et de la Direction". Ils transcrivent sous une forme encore sommaire et incomplète les propositions ci-dessus et n'en représentent donc qu'une illustration concrète.

Il pourrait y avoir lieu de modifier également certaines parties du "Titre V. De la Scolarité" pour répondre aux propositions sur l'organisation pédagogique formulées par ailleurs.

06/05/1993

A N N E X E

**EBAUCHE DE MODIFICATION
DES STATUTS DES ECOLES**

TITRE II. DE L'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION

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

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

- Les Directeurs des deux Ecoles,
- 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 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 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 d'Administration 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 effectifs à prévoir pour chaque promotion,

. 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.

Article 8 :

Le Conseil des Ministres élit parmi ses membres 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,

. Trois membres du Conseil des Ministres élus pour 3 ans

- Membres avec voix consultatives

. Les Directeurs des deux Ecoles,

. Un ou plusieurs représentants des bailleurs de fonds,

. 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.

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

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.
- Il 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 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,
- nomme les Directeurs des deux Ecoles auxquels il peut déléguer une partie de ses pouvoirs et met fin à leurs fonctions,
- décide des quota 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 de Perfectionnement est la structure de concertation entre les Ecoles et le milieu professionnel utilisateur des diplômes formés et des services offerts par le pôle de compétences EIER-ETSHER.

Le Conseil de Perfectionnement comprend :

Président : - Le Représentant du Président du Conseil des Ministres,

- Membres :
- Les Directeurs des deux Ecoles,
 - Deux représentants du personnel enseignant par Ecole désignés par le Conseil des Professeurs,
 - Un représentant du CAMES,
 - 4 représentants des milieux professionnels employeurs,
 - 2 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 prospections du marché du travail ou de développement,
 - 2 Représentant du Comité des Elèves en cours de scolarité par Ecole.

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

Ce Conseil se réunit au moins tous les 2 ans 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 Secrétariat du Conseil de Perfectionnement est assuré par les Directeur des deux Ecoles.

Article 13 :

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

- 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 coordonne l'action des équipes pédagogiques

- 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 connaissance des résultats scolaires fournis par les Conseils de classe et arrête les passages en année supérieure. Il propose toutes les décisions en matière de scolarité au Conseil Pédagogique et Scientifique.

La composition et la périodicité du Conseil des Professeurs sont fixées 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 :

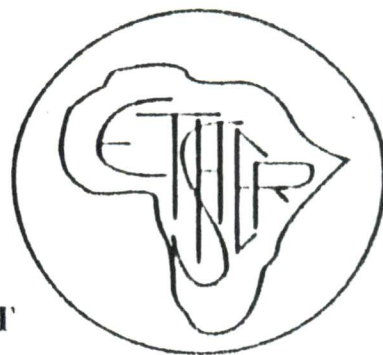
- Conseil de discipline pour les élèves,
- Conseil de discipline pour le personnel technique, administratif et de service,
- Conseil de discipline pour le personnel enseignant.

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

E I E R



E T S H E R



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

STRUCTURES COMMUNES

(DOCUMENT DE TRAVAIL)

AVRIL 1993

LES ACTIONS ET PROJETS COMMUNS

INTRODUCTION

L'EIER et l'ETSHER, en tant qu'établissements inter-étatiques de formation ayant le même Conseil d'Administration et servant les mêmes 14 Etats membres, ont toujours développé des actions d'étroite collaboration. Ces collaborations se manifestent actuellement dans plusieurs domaines.

- * Echanges mutuels: il s'agit de la mise à disposition par l'une des écoles des moyens propres (matériels ou humains) à l'autre. Ces échanges peuvent concernés diverses activités: enseignement, recherche, administration...
- * Projets ou Actions communes initiés par les deux écoles en collaboration parfois avec le CIEH (3ème composante de Pôle de l'Eau). Ces actions sont:
 - Le rapprochement voire la fusion à un certain terme des services de formation continue;
 - La Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie (CFPI);
 - Le Centre de Documentation et d'Information (CDI);
 - Le Centre Régional de l'Eau Potable et de l'Assainissement à faible coût (CREPA).

Ces échanges et actions obéissent pratiquement tous à une volonté des deux écoles d'optimiser leurs moyens, d'accroître leur efficacité et de se présenter surtout vis-à-vis de l'extérieur comme un système de coopération et d'appui au développement des Etats membres.

L'objet de cette présente note est de décrire l'état actuel de ces différents axes de collaboration qui existent et d'analyser les possibilités de renforcement à envisager à court ou moyen terme.

Dans le même sens de ce renforcement, elle expose aussi le nouvelles actions qui pourraient être entreprises, celles-ci concernent essentiellement des actions communes qui sont:

- La création d'une Cellule Audio-visuelle,
- La création d'un service de maintenance informatique,
- La recherche de ressources (humains surtout) pour la mise en place de module d'enseignement en Sociologie des Equipement et Socio-Economie.

A. LES ACTIONS EXISTANTES

1. LES ECHANGES MUTUELS:

Leur nature et l'importance durant l'année scolaire en cours permet d'avoir une idée assez représentative des échanges entre l'EIER et l'ETSHER.

a) Echanges pédagogiques

* de l'EIER vers l'ETSHER: Pour le compte de l'ETSHER, l'EIER a assuré les prestations suivantes:

- Cours d'Informatique en formation initiale pour un volume horaire de 39 heures.
- Travaux pratiques de Microbiologie des Eaux en formation initiale pour 40 heures.
- Enseignement d'informatique à la session Gestion du matériel et des stocks (7 heures).
- Mise à disposition du laboratoire d'hydraulique pour TP en formation initiale.
- Prêt de matériels de géophysique et d'essai de pompage.

* de l'ETSHER vers l'EIER: Les prestations assurées sont:

- Cours d'hydraulique Agricole en 2ème Année pour une vingtaine d'heures.
- Encadrement de mémoire de fin d'étude (en moyenne un par an).
- Mise à disposition du pilote d'irrigation pour travaux de mémoire ou travaux pratiques.
- Mise à disposition d'équipements topographiques.

b) Autres types d'échanges: Ils sont variables et répondent à des besoins ponctuels que peuvent sentir l'une des écoles et que l'autre est disposée à assurer.

Il s'agit en général d'appui de la part des services techniques, administratifs et financier ou informatique.

Les deux écoles ont aussi réalisé en commun en Septembre 1991 un séminaire pédagogique pour l'ensemble de leur corps professoral.

c) Perspectives d'évolution: l'inventaire ci-dessus de ces actions d'échanges traduit bien la volonté de rapprochement des écoles mais il faut aussi signaler que leur forme actuelle peut être améliorée. En effet, ces actions d'échanges ne sont souvent pas programmées au même titre que les activités propres de chaque école. D'autre part une coordination des recrutements de personnel enseignant et d'acquisition d'équipements pédagogiques fait défaut. Ainsi les propositions d'amélioration à faire pourrait être:

- * Mise au point d'une structure légère (les Directeurs des Etudes des deux Ecoles) de programmation des échanges pédagogiques qui étudient les possibilités d'échanges au même moment que sont programmés les charges de travail des enseignants propres à chaque école. Actuellement s'opère une concertation au coup par coup entre les deux Directeurs des Etudes; cette concertation a montré ses limites.
- * Coordination des recrutements d'enseignants au niveau des 2 écoles; en effet cette coordination permettrait de prendre assez en amont les besoins d'échange et rationalisera davantage le potentiel d'enseignant des 2 écoles.
- * Coordinantion des acquisitions d'équipements: elle suit la même logique que celle décrite ci-dessus pour le recrutement.

2. LE RAPPROCHEMENT DES SERVICES DE FORMATION CONTINUE

(Voir note jointe)

3. LA CELLULE DE FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INGENIERIE (CFPI)

a) Objectifs

L'évaluation des deux Ecoles réalisée en 1988 a mis en évidence la nécessité d'une plus grande professionnalisation des enseignements, pour mieux répondre aux tendances actuelles:

- * diminution du rythme de recrutement dans l'administration,
- * ouverture des secteurs para-publics,
- * intérêt du secteur privé pour les différentes filières de formation,
- * émergence du phénomène des collectivités territoriales.

Les Ecoles s'orientent donc vers une meilleure intégration avec les partenaires du développement du milieu rural, ce qui requiert de la part des enseignants une connaissance accrue des situations concrètes, et leur maintien en prise directe avec les problèmes de terrain.

Dans les pays en développement, et spécialement dans le domaine de l'équipement rural, les ingénieurs et techniciens sont souvent mis en situation professionnelle dès leur premier poste, sans aucun appui technique, sans documentation et avec un contrôle hiérarchique lointain.

Il est donc souhaitable que les ingénieurs et techniciens de ces pays puissent recevoir après leur sortie d'Ecole, une formation complémentaire qui leur permettra d'aborder les tâches qui les attendent avec une pratique professionnelle satisfaisante.

La Cellule de Formation Professionnelle à l'Ingénierie constitue un moyen privilégié pour répondre à ces besoins et c'est pour cela qu'elle a pour objectifs:

- * de permettre aux enseignants de pratiquer des activités concrètes d'ingénierie, garantissant ainsi une meilleure qualité de l'enseignement dispensé;
- * de disposer d'une structure dans laquelle les stagiaires diplômés des deux Ecoles, se retrouveront en position réelle de pratique professionnelle.

Outre ces 2 objectifs, la CFPI entrainera un certain nombre d'effets induits qui contribueront au rayonnement régional des Ecoles car elle permettra:

- * de développer un enseignement plus professionnalisé, encore mieux adapté aux réalités concrètes des pays membres;
- * de contribuer à une meilleure intégration des élèves dans les milieux professionnels et faciliter ainsi leur accession à un emploi;
- * aux ingénieurs et aux techniciens d'apprendre à travailler ensemble;
- * de constituer une source de matière première et d'application pour les activités de recherche des deux Ecoles;
- * d'accroître l'audience et la crédibilité des deux Ecoles en utilisant mieux les compétences réunies;
- * de valoriser le potentiel exceptionnel de compétences réunies au sein des Ecoles et du CIEH.

b) Aspect institutionnel et fonctionnement

Un protocole d'accord signé en Juin 1989 par les responsables des 3 institutions porte sur la création de la CFPI et désigne l'EIER comme institution de tutelle.

C'est une institution autonome, fonctionnant dans le cadre du protocole d'accord dont les structures paritaires sont conçues pour permettre d'atteindre les objectifs assignés.

Ces structures comprennent:

- * un Comité directeur composé des Directeurs de l'EIER, de l'ETSHER et du Secrétaire Général du CIEH. Il est chargé de la définition des orientations de la cellule;
- * deux organes opérationnels du Comité directeur chargés par celui-ci du suivi du bon fonctionnement de la cellule:
 - la Commission Technique et Pédagogique,
 - la Commission Juridique et de gestion.

A la tête de la cellule, il y a un responsable chargé d'animer une équipe de jeunes diplômés des deux écoles, recrutés pour une période d'un an renouvelable une fois.

c) Financement

Les ressources de la cellule sont assurées par:

- * la rémunération des travaux confiés à la cellule par les Maîtres d'ouvrage divers;
- * les bourses des différents organismes pour les stagiaires, ingénieurs et techniciens;
- * le financement éventuel par divers organismes de certains équipements ou certains postes.

De par les objectifs de la cellule, la politique de tarification des prestations doit être souple et adaptable aux cas traités:

- * paiement tarifé;
- * prestations de service au bénéfice des Ecoles;
- * prestations en nature
- * autres

Les dépenses de la cellule seront les frais directs occasionnés par les missions accomplies ainsi que la part de frais généraux engagés pour son fonctionnement.

Le budget de la cellule sera clairement séparé du budget général de l'institution de tutelle. Il est sous la responsabilité de l'EIER et de l'ETSHER qui participent seules aux résultats de la cellule.

4. LE CENTRE DE DOCUMENTATION ET D'INFORMATION DE L'HYDRAULIQUE ET DE L'EQUIPEMENT RURAL (CDIHER)

a) Objectifs

Les 3 institutions EIER, ETSHER, CIEH constituent, même si cela n'est pas encore formalisé le Pôle de l'Eau de Ouagadougou. Pour optimiser le potentiel scientifique (tant humain que matériel) qui se trouve ainsi concentré dans le domaine de l'Hydraulique et de l'Equipement rural, il faut développer des synergies qui permettent non seulement des économies d'échelle, mais aussi et surtout un renforcement de l'importance et du rôle régional des 3 institutions. C'est dans cette optique qu'il convient de placer la création du Centre de Documentation et d'Information de l'Hydraulique et de l'Equipement rural (CDIHER). Ce Centre a pour objectifs:

- * de doter les pays membres d'un Centre d'Information de référence dans le domaine de l'Hydraulique et de l'Equipement rural;
- * de développer de manière significatif la diffusion de l'information scientifique et technique;

- * de rationaliser la gestion des fonctions documentaires au sein des 3 organismes.

Pour atteindre ces objectifs, 3 fonctions ont été définies pour le centre:

- * la fonction documentaire et de diffusion de l'information scientifique et technique;
- * la fonction bibliothèque universitaire;
- * la fonction édition.

b) Aspect institutionnel et fonctionnement

Une convention signée entre les 3 institutions en mars 1990, indique que le CDIHER a le statut de projet commun. A ce titre donc, le centre ne dispose pas d'une personnalité juridique distincte de celle des établissements associés. Toujours dans la convention de mars 1990, le fonctionnement du centre est régi comme suit:

- * Les trois fonctions principales du CDIHER correspondent à trois ateliers autonomes mais coordonnés. ces ateliers seront gérés directement par chacune des institutions associées.
- * La fonction Centre de Documentation et diffusion de l'IST sera assurée par le CIEH.
- * La fonction Bibliothèque Universitaire sera assurée par l'EIER.
- * La fonction Centre d'Édition sera assurée par l'ETSHER.

Les responsables des trois institutions constituent le Comité Directeur du CDIHER.

Le Comité Directeur:

- * nomme le Chef de Projet,
- * définit les orientations générales du projet,
- * contrôle le fonctionnement technique et financier du CDIHER.

Le Comité Directeur est assisté de deux commissions présidées par le Chef de projet.

- * La commission technique,
- * La commission juridique et de gestion.

Chaque institution recrutera le personnel complémentaire nécessaire pour l'atelier dont elle a la charge et mettra si nécessaire à disposition des autres établissements, le personnel spécialisé utile à la bonne marche des autres ateliers.

c) Financement

L'investissement initial a été acquis sur financement FAC.

Pour le fonctionnement, chaque institution fera son affaire à l'aide de ses propres moyens, de la gestion (finance, matériel et personnel) de l'atelier correspondant à la fonction qui lui est attribuée.

Chaque institution fera apport au projet de son fonds documentaire et bibliothèque, de ses moyens, de son mobilier spécialisé et de ses matériels adaptés. Un inventaire en sera dressé par le projet.

La gestion financière du CDIHER sera assurée sur la base d'un budget d'ensemble qui sera établi par consolidation des budgets annexes établis par chaque institution pour l'atelier qui le concerne.

La comptabilité du CDIHER sera assurée pour chaque atelier par un agent comptable de l'établissement concerné affecté à temps partiel à cette tâche.

5. LE CENTRE REGIONAL DE L'EAU POTABLE ET DE L'ASSAINISSEMENT A FAIBLE COUT (CREPA)

a) Objectifs

Créé en 1988 à l'initiative de la Banque Mondiale dans le cadre de la DIEPA (Décennie Internationale de l'Eau Potable et de l'Assainissement), le CREPA (centre Régional pour l'Eau Potable et l'Assainissement à faible coût) a pour objectifs:

- * de former, d'informer, de faire de la recherche et de vulgariser des technologies à faible coût en matière d'eau potable et d'assainissement en zones rurales et péri-urbaines;
- * de permettre des échanges entre formateurs des différents pays membres et offrir aux étudiants de ces pays, la possibilité d'effectuer des stages ou travaux sur ses installations.

b) Aspect institutionnel et fonctionnement

La présence à Ouagadougou des 3 institutions que sont l'EIER, l'ETSHER et le CIEH, opérant de manière complémentaire dans le domaine de l'hydraulique et de l'équipement rural, a conduit les promoteurs de cette opération à désigner cette ville comme lieu d'implantation du CREPA, un des maillons africains du Réseau International de Formation à la gestion de l'eau et des déchets (RIF).

Les objectifs poursuivis par le CREPA, lui confèrent une mission d'appui aux 3 institutions; qui ont convenu de confier la tutelle du Centre au CIEH (Protocole d'accord de mai 1988).

Les activités du CREPA sont relayées dans chaque pays membres par des antennes nationales.

Le CREPA est doté d'une autonomie financière. Ses programmes d'action sont définis par les bailleurs de fonds (SUISSE, CANADA) et les 3 institutions. Le Centre est dirigé par un Directeur dont les actions sont contrôlées par un Comité directeur composé des Directeurs des 2 Ecoles et le Secrétaire Général du CIEH.

Sur le plan technique, il est aidé par les responsables des "départements" Hydraulique urbaine et Assainissement des 3 institutions.

Parallèlement à cette organisation "interne" des activités du Centre, le CIEH doit régulièrement rendre compte, au bailleurs de fonds, conformément à un accord signé en Décembre 1988.

Le CREPA assure lui-même sa comptabilité et rédige un rapport financier que le CIEH soumet, après vérification par un fiduciaire, aux bailleurs de fonds.

c) Financement

Le financement du CREPA est assuré sous forme de subvention par les bailleurs de fonds associés (SUISSE, CANADA)

CONCLUSION

Il existe sans conteste, une volonté des 3 institutions de valoriser au mieux, la grande concentration de compétences scientifiques et techniques qu'elles renferment.

On constate cependant que les structures communes devant permettre cette valorisation, ne sont, jusque là pas conçues de la même manière.

a) Le CREPA

Le CREPA est une structure conçue en dehors des 3 institutions, mais qui doit appuyer leurs actions. Il a, pour mieux jouer son rôle bénéficié de leurs assises de leurs acquis.

Il fonctionne actuellement de manière indépendante des 3 institutions, tout en leur apportant son concours pour les rendre plus performantes.

b) La CFPI

Elle a été conçue par les 2 Ecoles qui ont associé ensuite le CIEH. Elle est, dans le cadre de la valorisation des ressources humaines, la structure dont le fonctionnement pose le moins de problèmes. Il est utile de préciser que c'est aussi la structure la plus légère.

c) Le CDIHER

Le centre a été conçu par les 3 institutions. Le fonctionnement proposé, qui n'a pas la souplesse de celui de la CFPI, sera difficile à mettre en oeuvre. Cette conception du fonctionnement du CDIHER, tout en marquant la volonté des 3 institutions d'atteindre des objectifs clairement définis, traduit nettement leur crainte réciproque, quant à la capacité de chacun à assumer collectivement les charges qu'impliqueraient la gestion du centre.

La réussite de cette mission sera conditionnée par la mise en place d'un fonctionnement plus souple, se rapprochant certainement de celui de la CFPI.

B. LES ACTIONS NOUVELLES

Le processus d'évaluation en cours a mis en évidence la nécessité pour les deux écoles (EIER et ETSHER) de conjuguer leurs efforts pour la création de structures nouvelles d'appui à leur fonctionnement.

1. CREATION D'UNE CELLULE AUDIO-VISUELLE

L'EIER et l'ETSHER, malgré leur charge de travail actuelle plutôt lourde, doivent:

- * augmenter la professionnalisation de leur enseignement et le rendre plus participatif de la part des élèves;
- * tenir compte des réalités que les diplômés auront à rencontrer sur le terrain. A ce sujet une reproche qui est faite aux écoles et que leur enseignement est trop sahélien et ne s'inspire pratiquement pas d'expériences des zones humides.

Une solution envisagée pour remédier à cette situation est l'utilisation plus importante qu'actuellement de produits et moyens audio-visuels dans l'enseignement. Il a aussi été suggéré d'éviter le recours systématique à des produits finis existants sur le marché qui risquent dans bien des cas de ne pas répondre convenablement à nos besoins.

Il nous faut ainsi créer pour la plus part des cas nos propres produits audio-visuels, ce qui nécessite un équipement conséquent et donc la création de cette Cellule Audio-visuelle.

2. MAINTENANCE INFORMATIQUE

Les équipements actuels et ceux programmés pour les prochaines années dans les Ecoles, et leurs structures communes (CDIHER notamment), nécessitent de structurer les missions de gestion et de maintenance.

Les deux Ecoles ont tout intérêt à travailler en commun dans ce domaine;

- * en coordonnant leurs politiques d'acquisition d'équipement et de logiciels et de formation de personnel spécialisé;
- * en mettant en commun des personnes ressources pour assurer
 - la maintenance des équipements,
 - la formation de base des utilisateurs.

A terme, la réflexion pourra s'étendre sur l'opportunité de créer un service commun de services informatiques, qui sera séparé des Départements à mission pédagogique.

3. SOCIOLOGIE DES EQUIPEMENTS ET SOCIO-ECONOMIE

Le rapport d'évaluation a constaté le besoin de renforcer les formations dispensées dans les deux Ecoles, dans le domaine de la Sociologie des équipements et de la Socio-économie.

Ce renforcement nécessite un réaménagement des objectifs, des programmes et des méthodes de formation, surtout qu'il s'agit d'introduire un éclairage sociologique et socio-économique dans l'approche technique, de développer la sensibilité des élèves dans ce domaine, qui prendra une place de plus en plus importante dans l'insertion professionnelle.

Dans ce domaine, les ressources pédagogiques des Ecoles doivent être renforcées et la valorisation optimale des personnes-ressources nouvelles ne se ferait au mieux que dans une mise en commun entre les deux Ecoles.

CONCLUSION

Pour chacune de ces actions communes nouvelles, et à partir de l'expérience des structures communes existantes, il conviendra que les deux Ecoles mènent une réflexion approfondie pour:

- * préciser les objectifs, missions de ces actions,
- * définir les moyens humains, matériels et financiers requis,
- * trouver la structure de gestion adéquate:
 - structure autonome commune regroupant éventuellement plusieurs actions,
 - rattachement à l'une ou l'autre des Ecoles, avec répartition des services rendus et des charges.

L'important sera d'être opérationnel, sans lourdeur excessive, ni surcharge de gestion, dans le respect de l'identité et du développement de chaque Ecole.

QUELLE FORMATION CONTINUE
POUR LES DEUX ECOLES ?

QUELLE FORMATION CONTINUE POUR LES DEUX ECOLES

07/05/93

Le projet actuel consiste à concrétiser une idée déjà ancienne (cf. recommandation du Conseil d'Administration de 1990): restructurer les deux services de formation continue pour en faire **un centre commun unique**. Cela permettrait aux structures professionnelles de n'avoir qu'un seul interlocuteur, la formation dispensée n'ayant aucune raison de respecter le clivage correspondant aux cursus dispensés par les deux écoles et devant au contraire s'attacher à satisfaire des besoins exprimés par la profession dans leur domaine de compétence indépendamment du niveau du public concerné. Cela représenterait également des économies d'échelles pour l'évaluation des besoins en formation, la publicité et la promotion des activités, les rapports avec les partenaires techniques et financiers.

Mais pour en arriver là, il y a lieu de bien s'entendre sur un certain nombre de principes et de questions préalables.

1° - QUELS SONT LES OBJECTIFS DE LA FORMATION CONTINUE ET QUELLE EST LA HIERARCHIE DES PRIORITES

On peut proposer la séquence suivante (avec ordre de priorité) :

- 1.1. Apporter une réponse adaptée à la demande de formation des cadres du secteur public ou privé et générée par les actions de développement dans les Etats membres
- 1.2. Accroître et valoriser le potentiel pédagogique représenté par le corps professoral des deux écoles avec retombées pour les formations initiales et post-universitaires (enrichissement)
- 1.3. Constituer un cadre d'innovation, d'exploration et de réflexion pour la problématique du développement.
- 1.4. Contribuer à la promotion et à la diffusion d'une bonne image de marque des deux écoles en les faisant mieux connaître dans les Etats.

REMARQUE : Selon ce schéma, le responsable pédagogique serait en priorité, choisi parmi les professeurs des deux écoles, en fonction des charges de travail. Cependant, cela n'exclut pas le recours à des experts extérieurs pour piloter des formations. Afin d'éviter des dérives "séparatistes", on pourrait obtenir un rééquilibrage par effet d'intéressement aux résultats (voir ci après en 3.)

2° - QUELLE AUTONOMIE POUR LA FORMATION CONTINUE

Cette autonomie peut prendre plusieurs formes : opérationnelle, budgétaire, financière, juridique

- 2.1. L'efficacité opérationnelle implique une maîtrise complète et directe des moyens (communications, déplacements, reprographie, etc...) et le recours minimal aux services communs transversaux des écoles ou extérieurs.
- 2.2. Cela sous-entend la mise à disposition du centre des financements de formation continue géré actuellement par les Ecoles et une capacité de gestion propre pour le recouvrement des recettes (bourses individuelles) et de règlement des dépenses.
- 2.3. Il faut donc envisager une personnalité juridique propre à ce service commun de formation continue qui fonctionnerait sous le contrôle d'un conseil d'administration comme dans le cas de nombreuses structures analogues.

3° - QUELS LIENS AVEC LES DEUX ECOLES

Ces liens ne doivent pas être conçus pour satisfaire un organigramme. D'une manière très pragmatique, ils doivent formaliser plutôt les passages obligés des échéances essentielles qui rythment l'activité annuelle. On pourrait concevoir le dispositif fonctionnel suivant :

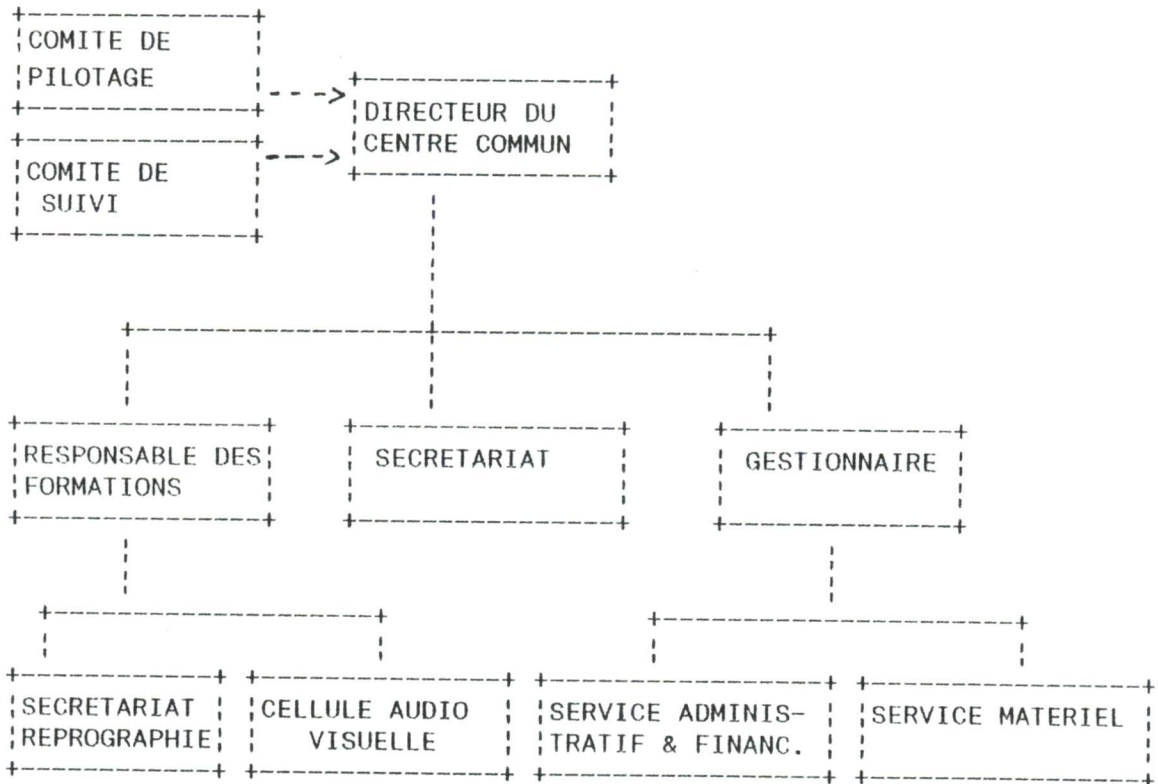
- définition de la politique générale et de la stratégie à adopter par une instance appelée Comité de Pilotage regroupant les directions des écoles, les représentants de la profession et des bailleurs de fonds ainsi que les membres du corps enseignant des deux établissements (une ou deux fois par an).
- planification des interventions, arbitrage de situations, retombées pédagogiques pour les programmes FI et FPU par le Comité de suivi qui regroupe les Directions des Etudes et des représentants des Départements des deux Ecoles (périodicité mensuelle)
- Contact direct avec les Chefs de Départements pour le choix des responsables pédagogiques et la conception et la mise au point des programmes de sessions.

En ce qui concerne la mobilisation des services et prestations en provenance des deux écoles, elle pourrait faire l'objet d'une rémunération sur la base de prix unitaires négociés. La participation des écoles (et du corps professoral en particulier), pourrait être "stimulée" par le principe d'un intéressement budgétaire aux résultats financiers, (la clé de répartition étant fonction des contributions pédagogiques respectives des deux écoles) une fois définie la politique d'investissement du centre.

4° -

QUELLE ORGANISATION POUR LE SERVICE UNIQUE

Il pourrait s'appeler "Centre de Formation Continue" ou "Centre Commun de Formation Continue", avec l'organigramme suivant :



L'harmonisation des modes de fonctionnement des deux services reste indispensable avant d'envisager toute fusion. Ils se révèlent aujourd'hui trop différents. L'un apparaît comme un service transversal mais disposant que peu d'autonomie. Le second par contre jouit d'une relative indépendance qui lui permet, entre autres, de maîtriser la quasi totalité des aspects matériels.

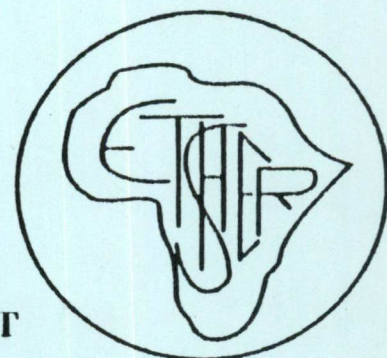
Une phase transitoire d'une ou deux années, s'avère nécessaire avant l'adoption définitive des structures définies précédemment. Durant cette période, les responsables des services formation continue respectifs devront s'atteler à fusionner les activités et à résoudre avec leur établissement d'origine, les problèmes de délégation et d'autonomie.

Compte tenu des implications pédagogiques et financières d'une telle fusion, **le recours à une consultation externe** s'avère nécessaire pour proposer un projet d'organisation d'un centre commun, définir les modalités statutaires, l'échéancier de mise en place et les mesures transitoires éventuelles.

E I E R



E T S H E R



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

**NOTE D'ORIENTATION POUR
UNE REFORME DES STATUTS
DES ENSEIGNANTS**

(DOCUMENT DE TRAVAIL)

AVRIL 1993

**NOTE D'ORIENTATION POUR UNE REFORME
DES STATUTS DES ENSEIGNANTS**

OBJECTIF :

La politique d'africanisation des corps enseignant des Ecoles, décidée par le Conseil d'Administration, a conduit au recrutement de 11 enseignants africains depuis 1983 pour l'EIER et 9 depuis 1985 pour l'ETSHER. Cette politique doit être poursuivie.

Ils représentent des atouts précieux pour les Ecoles :

- richesse d'expériences diversifiées dans les différents Etats membres.
- meilleures liaisons avec le monde extérieur
- facteur de stabilité au sein du corps professoral, où l'assistance technique est plus mouvante.

Les Ecoles doivent valoriser au mieux cette ressource humaine. Pour cela, il est nécessaire d'adapter et compléter les actuels Statuts des Personnels enseignants qui datent de 1982, pour en faire un outil adéquat de gestion. Les nouveaux textes doivent définir les conditions d'exercice de la fonction enseignante (droits, devoirs) ainsi que le cadre d'évolution de carrière (avancement, classement, évaluation).

ORIENTATIONS :

- * Définition des missions d'enseignant qui doivent inclure, selon une proposition variable adaptée à chaque poste, des tâches d'enseignement (y compris capitalisation), de responsabilité et de gestion pédagogiques, de recherche, d'ingénierie, de liaisons avec l'extérieur.
- * Profils de compétences souhaitées, conditions de recrutement et des critères d'évaluation et de classement : compétences scientifiques, qualités pédagogiques, compétences professionnelles dans l'exercice du métier d'ingénieur.

* Durée des contrats et modalités de renouvellement à préciser.

* Cadre de carrière :

- Critères d'évaluation

- Avancement d'échelon à l'ancienneté, ou au choix

- Promotion de grade :

Procédures et critères pouvant être indépendants du CAMES.

Evaluation par une instance mixte (composante interne et externe).

Appellation des grades à revoir éventuellement.

* Nomination à des postes de responsabilité hiérarchique :

- Nomination par le Conseil d'Administration

- Indépendance du grade

* Ouverture de possibilités pour l'exercice d'activités extérieures compatibles avec la position d'enseignant :

- Activité à mi-temps (50 % du temps, 50 % de rémunération)

- Possibilité d'année sabbatique selon des modalités à définir.

* Indication des possibilités de formation et de perfectionnement, à titre collectif ou individuel.

* Droits aux congés, et leur connexion avec des possibilités de formation ou de stages.

* Aménagement de dispositions d'ordre social, déjà prévues au Statut actuel :

- Couverture médicale
 - Cotisation retraite
 - Cessation de fonction.
 - Capital décès
-

Sont joints, à la présente note, à titre d'illustration :

- Quelques exemples de modifications des Statuts des Personnels Enseignants.
- Un exemple de nouvelles dispositions pouvant être envisagées pour la couverture médicale.

ANNEXE
A LA NOTE D'ORIENTATION POUR
UNE REFORME DES STATUTS DU
PERSONNEL ENSEIGNANT.

PREAMBULE

La relecture entière du Statut du personnel enseignant a révélé le caractère obsolète du contenu. Les modifications proposées peuvent être classées dans les classes suivantes :

- 1 - Correction des fautes d'orthographe ou de renouvellement de termes.
 - * Ainsi pour les articles 48-56-77-78 lire BURKINA FASO au lieu de HAUTE VOLTA
 - * Art.59 lire forfaitairement au lieu de forfaitement

- 2 - Interprétation et harmonisation
 - * l'âge de recrutement initialement prévu à 23 ans dans l'article 20 est incompatible avec les articles 21-23. Un Technicien Supérieur ETSHER = Bac (18 ans) + 2 ans + 5 ans d'expérience = 25 ans minimum.
 - * l'article 34 où les conditions de service de l'enseignant sont fixées par la commission restreinte et l'article 41 où l'on définit les horaires normaux de travail.
 - * quelle est la couverture en matière d'assurances lors des missions ? (art.58).
 - * Art.5 et art.27 - Quelle est la correspondance entre la définition "Professeur et chef de travaux" par rapport à la catégorie (CE, C1, C2, C3) ?

- 3 - Modifications proposées en fonction de l'environnement (réactualisation)
 - * Art.2--20-23-24-25-34-37-41-61-63-65-66-67-70-71-72
 - * Art.X à créer pour l'assurance.(voir plus loin)

QUELQUES EXEMPLES

Article 24 (ancien)

Le personnel enseignant de l'ETSHER, composé de Professeurs, et de chefs de travaux peut être recruté :

concernant Professeurs :

- parmi les enseignants de l'Enseignement supérieur en poste dans l'un des Etats membres du Conseil d'Administration de l'Ecole.

concernant les chefs de travaux :

- parmi les diplômés de l'Enseignement Supérieur justifiant du niveau et de la qualification requis (baccalauréat plus deux ans)

Les enseignants peuvent s'adjoindre pour collaborateurs des moniteurs de travaux pratiques recrutés à titre temporaire.

Article 24 (nouveau)

Le personnel enseignant de l'ETSHER composé de Professeurs et de Chefs de travaux peut être recrutés

Concernant les Professeurs :

- parmi les enseignants de l'enseignement supérieur en poste dans l'un des Etats membres du Conseil d'Administration de l'Ecole.
- et parmi les ingénieurs issus de grandes Ecoles (Bac + 4 ou 5) justifiant d'au moins cinq (5) années d'expériences.

Concernant les Chefs de travaux

- parmi les diplômés de l'enseignement Supérieur (Bac + 2 ans) justifiant du niveau et de cinq (5) années d'expérience professionnelle.

Article 41 (ancien)

Les professeurs de l'ETSHER bénéficient d'indemnités pour les cours dispensés en plus de leurs horaires normaux tels que définis à l'article 34 ci-dessus, et de primes de recherche. Les taux en sont fixés par le Conseil d'Administration.

Sont exclus du bénéfice des primes de recherche les enseignants qui ne justifieraient d'aucune publication scientifique après deux années.

Article 41 (nouveau)

Le personnel enseignant de l'ETSHER bénéficie d'une prime de technicité ou de recherche : les taux en sont fixés par le Conseil d'administration.

Article 61 (ancien)

Les stages de perfectionnement peuvent être accordés par le Conseil d'Administration au personnel enseignant particulièrement méritant de l'ETSHER ayant au mois effectué trois années de service à l'école, sauf dérogation spéciale décidée par le Conseil d'Administration. L'enseignant concerné doit, au préalable, signer un engagement à rejoindre l'ETSHER à l'issue de son stage.

Article 61 (nouveau)

Les enseignants peuvent participer à des séminaires, des stages de perfectionnement, de spécialisation ou de recyclage, selon un plan annuel de formation proposé par le Conseil Pédagogique et Scientifique.

Article 65 (ancien)

Les frais d'évacuation sanitaire de l'enseignant ou d'un membre de sa famille (épouses ou enfants) sont à la charge de l'école si l'évacuation a été décidée par le Médecin chef de l'Hôpital de Ouagadougou.

Cette évacuation se fait de préférence dans la capitale la plus proche de Ouagadougou.

Article 65 (nouveau)

Les frais d'évacuation sanitaire de l'enseignant ou d'un membre de sa famille résidente (épouses et enfants) sont à la charge de l'Ecole si l'évacuation a été décidée par le Médecin agréé de l'Ecole.

Cette évacuation se fait de préférence dans le centre hospitalier équipé le plus proche de Ouagadougou.

L'Ecole souscrira à cet effet une assurance auprès d'une compagnie d'assurance.

ANNEXE 2

A LA NOTE D'ORIENTATION
POUR UNE REFORME DES STATUTS
DES ENSEIGNANTS

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT EIER/ETSHER 1993

Annexe n° 2 à la note d'orientation
pour une réforme des statuts des enseignants préparée par l'EIER
sur le remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques et
d'hospitalisation
des personnels de l'EIER

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.

Il est demandé au Conseil de Perfectionnement de donner 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 sur proposition du Comité ad hoc.

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT
DU 10 AU 14 MAI 1993

LISTE DES PIECES DU DOSSIER
(DOSSIER COMPLEMENTAIRE)

- * Liste des participants
- * Projet de Programme

1/ DOCUMENTS EIER-ETSHER :

- 1.1 - Propositions pour une modification des Statuts des Ecoles
- 1.2 - Structures communes
- 1.3 - Orientations pour une réforme des Statuts du Personnel Enseignant.

2/ DOCUMENTS EIER :

- 2.1 - Formation Initiale : Organisation des enseignements
- 2.2 - Les Formations Post-Universitaires de Spécialisation : leur évolution et leur organisation
- 2.3 - Organisation de la Fonction Pédagogique
- 2.4 - Recherche, Ingénierie et Insertion professionnelle

3/ DOCUMENTS ETSHER :

- 3.1 - la Recherche appliquée
- 3.2 - l'Informatique
- 3.3 - la Technologie
- 3.4 - l'Equipement nécessaire pour les travaux pratiques
- 3.5 - la Formation Initiale
- 3.6 - l'Amélioration des logements des élèves
- 3.7 - l'Histoire de l'ETSHER

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 Rurale
et des Programmes - Ministère de l'Agriculture
BP. 624 - N'DJAMENA (TCHAD).

Monsieur ZABRE Hado Paul
Secrétaire permanent auprès des Organismes
Inter-Etats - 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 Papa KANE
Directeur Exécutif du CIADFOR
01 BP. 3771
ABIDJAN 01 (COTE D'IVOIRE)

Monsieur le Directeur
AGROGABON
BP. 2248 - LIBREVILLE (GABON)

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 - B.P. 1039
67070 STRASBOURG CEDEX (FRANCE)

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

III. DIRECTIONS DES ECOLES :

EIER : Monsieur Michel GUINAUDEAU, Directeur
Monsieur Babacar DIENG, Directeur des Etudes
Monsieur Jean-Paul LAPORTE, Directeur Administratif et
Financier.
Monsieur Francis DEGARDIN, Directeur de la Recherche et de
l'Ingénierie.

ETSHER : Monsieur Bernard CAVAILLE, Directeur
Monsieur Jérôme DJEGUI, Directeur des Etudes et de la
Recherche.
Monsieur Christian PASTOR, Directeur Administratif et
Financier.

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

Monsieur MARTIN Michel
représentant des enseignants de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur TRAORE Eric
représentant des enseignants de l'EIER
OUAGADOUGOU

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

Monsieur FONKENELL Pierre
représentant des enseignants de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur le représentant des
Anciens Elèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur le représentant des
Anciens Elèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur KOUAME Kouadio Paul
représentant des Elèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur SOULGA Rimpazangdé
représentant des Elèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur TOUNG ONDO Hyacinthe
représentant des Elèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur UGIRASE Emmanuel
représentant des Elèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

V. BAILLEURS DE FONDS :

Monsieur le Chef de la Mission Française
de Coopération et d'Action Culturelle
OUAGADOUGOU

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 l'Ambassadeur
du Royaume des PAYS-BAS
OUAGADOUGOU

Madame Sonia KUIP
du Ministère de la Coopération des PAYS-BAS
OUAGADOUGOU

Monsieur le Coordinateur
de la Coopération SUISSE
OUAGADOUGOU

Monsieur Laurent KRAYENBUHL
IGE-EPFL - LAUSANNE -

Monsieur l'Ambassadeur
de la République Fédérale d'ALLEMAGNE
OUAGADOUGOU

Monsieur le Délégué
de la Commission des Communautés
Européennes - OUAGADOUGOU -

Monsieur le Représentant
de la Coopération DANOISE
OUAGADOUGOU

Monsieur le Représentant
Résident du PNUD
OUAGADOUGOU

Monsieur le Secrétaire Général
de la Fondation Jean-Paul II
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 -

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

10 AU 14 MAI 1993

PROJET DE PROGRAMME

LUNDI 10 MAI 1993 :

- 9 H 00 : EIER (Salle RAIBAUD), ouverture et présentation du programme.
- 10 H 30 : Départ de l'EIER pour visite de l'ETSHER à KAMBOINSE
- 12 H 00 : Retour à OUAGADOUGOU
- 15 H 00 : Visite de l'EIER
- 16 H 00 : Présentation du Rapport d'Evaluation Organisation des groupes de travail.
- 18 H 00 : Fin des travaux

MARDI 11, MERCREDI 12, JEUDI 13 MAI 1993 :

- 8 H 00 à 12 H 00 :
- 15 h 00 à 17 H 00 :

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

Programme :

1/ Objectifs et missions des Ecoles : Orientations stratégiques :

- Attente du monde socio-professionnel
- Rôle des Etats membres
- Partenariat scientifique et financier

.../...

Etats membres

2/ Cadre des relations des Ecoles avec leur environnement :

- Aspects institutionnels
- Réseau relationnel à constituer dans les Etats membres.

3/ Réponses pédagogiques aux attentes du monde extérieur

- Formations Initiales de Techniciens Supérieurs et d'Ingénieurs.
- Formations Post-Universitaires de Spécialisation
- Formation Continue
- Activités de Recherche, d'Ingénierie et d'Insertion professionnelle.

4/ Examen des ressources nécessaires :

- Ressources humaines : orientations et politique de gestion.
- Moyens nouveaux
- Financement

17 H 00 à 18 H 00 : Synthèse des travaux de chaque journée.

VENDREDI 14 MAI 1993 :

8 H 00 à 10 H 30 : Synthèse finale

10 H 30 à 12 H 00 : Présentation des résultats des travaux

Une séance particulière aura lieu de 15 H 00 à 18 H 00 pour l'examen de questions techniques spécifiques.

CONSEIL de PERFECTIIONNEMENT

Programme de travail: 3 groupes de 20 (A,B,C)

8h 9h 10h 11h 12h 13h 14h 15h 16h 17h 18h

Lundi 10	Overture Programme		Présentation ETSHER		Visite		EIER		Synthèse Evaluation Organisation de Travail	
	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h
Mardi 11	A	1	2	3	B	A	1	2	3	4
		B	C	1			2	3		
		11	12	13			14	15		
Mercredi 12	A	4	5	6	B	A	4	5	6	7
		B	C	4			5	6		
		12	13	14			15	16		
Jeudi 13	A	7	8	9	B	A	7	8	9	10
		B	C	7			8	9		
		13	14	15			16	17		
Vendredi 14	SYNTHESE FINALE		Présentation Résumé		Mise au point des TEXTES de la Technique		du Conseil d'Administration			
	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h

THEMES (9)

MARDI 11	1. aspects français	2. aspects institutionnels	3. relations extérieures
	4. aspects physiologiques	5. spécifiques EIER	6. spécifiques ETSHER

9 thèmes, un par thème, la "mémoire" des groupes (3)
 I₁, ...
 7. Formation continue Recherche Suggestion
 8. Gestion Ressources Humaines
 9. Structures communes EIER-ETSHER

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 Rurale
et des Programmes - Ministère de l'Agriculture
BP. 624 - N'DJAMENA (TCHAD).

Monsieur ZABRE Hado Paul
Secrétaire permanent auprès des Organismes
Inter-Etats - 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 Papa KANE
Directeur Exécutif du CIADFOR
01 BP. 3771
ABIDJAN 01 (COTE D'IVOIRE)

Monsieur le Directeur
AGROGABON
BP. 2248 - LIBREVILLE (GABON)

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 - B.P. 1039
67070 STRASBOURG CEDEX (FRANCE)

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

III. DIRECTIONS DES ECOLES :

EIER : Monsieur Michel GUINAUDEAU, Directeur
Monsieur Babacar DIENG, Directeur des Etudes
Monsieur Jean-Paul LAPORTE, Directeur Administratif et
Financier.
Monsieur Francis DEGARDIN, Directeur de la Recherche et de
l'Ingénierie.

ETSHER : Monsieur Bernard CAVAILLE, Directeur
Monsieur Jérôme DJEGUI, Directeur des Etudes et de la
Recherche.
Monsieur Christian PASTOR, Directeur Administratif et
Financier.

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

Monsieur MARTIN Michel
représentant des enseignants de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur TRAORE Eric
représentant des enseignants de l'EIER
OUAGADOUGOU

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

Monsieur FONKENELL Pierre
représentant des enseignants de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur le représentant des
Anciens Elèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur le représentant des
Anciens Elèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur KOUAME Kouadio Paul
représentant des Elèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur SOULGA Rimpazangdé
représentant des Elèves de l'EIER
OUAGADOUGOU

Monsieur TOUNG ONDO Hyacinthe
représentant des Elèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

Monsieur UGIRASE Emmanuel
représentant des Elèves de l'ETSHER
OUAGADOUGOU

V. BAILLEURS DE FONDS :

Monsieur le Chef de la Mission Française
de Coopération et d'Action Culturelle
OUAGADOUGOU

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 l'Ambassadeur
du Royaume des PAYS-BAS
OUAGADOUGOU

Madame Sonia KUIP
du Ministère de la Coopération des PAYS-BAS
OUAGADOUGOU

Monsieur le Coordinateur
de la Coopération SUISSE
OUAGADOUGOU

Monsieur Laurent KRAYENBUHL
IGE-EPFL - LAUSANNE -

Monsieur l'Ambassadeur
de la République Fédérale d'ALLEMAGNE
OUAGADOUGOU

Monsieur le Délégué
de la Commission des Communautés
Européennes - OUAGADOUGOU -

Monsieur le Représentant
de la Coopération DANOISE
OUAGADOUGOU

Monsieur le Représentant
Résident du PNUD
OUAGADOUGOU

Monsieur le Secrétaire Général
de la Fondation Jean-Paul II
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 -