



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



Diagnostic des Besoins en ressources humaines dans le secteur de l'eau et de l'assainissement Ouagadougou, Burkina Faso



International
Water Association



FIU

FLORIDA INTERNATIONAL UNIVERSITY
Miami's public research university

Capacity Building of Local/National NGOs/CBOs in Africa (Cap-WASH)

**Diagnostic des Besoins en ressources humaines dans le
secteur de l'eau et de l'assainissement**

Ouagadougou, Burkina Faso

Funding for this publication was provided by the people of the United States of America through the U.S. Agency for International Development (USAID), as a component of the Capacity Building of Local/National NGOs/CBOs in Africa (Cap-WASH). The views and opinions of authors expressed herein do not necessarily state or reflect those of the United States Agency for International Development of the United States Government or Florida International University.

Copyright © Global Water for Sustainability Program – Florida International University

This publication may be reproduced in whole or in part and in any form for educational or non-profit purposes without special permission from the copyright holder, provided acknowledgement of the source is made. No use of the publication may be made for resale or for any commercial purposes whatsoever without the prior permission in writing from the Florida International University - Global Water for Sustainability Program. Any inquiries can be addressed to the same at the following address:

Global Water for Sustainability Program

Florida International University

Biscayne Bay Campus 3000 NE 151 St. ACI-267

North Miami, FL 33181 USA

Email: glows@fiu.edu

Website: www.globalwaters.net

For bibliographic purposes, this document should be cited as:

GLOWS 2012. Diagnostic Des Besoins En Ressources Humaines Dans Le Secteur De L'Eau Et De L'Assainissement Au Burkina Faso Rapport Final, Ouagadougou, Burkina Faso. 2012. Global Water for Sustainability Program, Florida International University.

ISBN:

Front cover: Women carrying construction materials; Borewell drilling rig in a village in Burkina Faso.

Rear cover: Semi-arid landscape with fresh vegetation after the rains.

Sommaire

Remerciements en Française.....	5
Acknowledgements (en Anglais)	5
Sigles et abréviations	6
LISTE DES TABLEAUX	8
LISTE DES GRAPHIQUES	9
Executive summary (en Anglais)	10
Background	10
Main objective.....	10
Focus	10
Disciplines to map human resources capacity	10
Work types	11
Assumptions and research scope.....	11
Sector context.....	12
Institutional framework for service delivery	13
Population, existing coverage, and MDGs and full coverage deficits	13
Human resources demands	14
Existing human resource capacity.....	16
The education sector's response to the water supply and sanitation sectors.....	19
Human resources shortages	20
Human resources shortages for various type of work	20
Conclusions and recommendations to meet human resource needs	21
Short term recommendations	21
Long term recommendations	22
Résumé (en Française)	23
I. INTRODUCTION.....	28
1.1. Contexte et objectif de l'étude	28
1.2. Méthodologie.....	29
1.2.1. Lieu de l'étude	29
1.2.2. Nombre d'organisations enquêtées (par sous-secteur).....	30
1.2.3. Méthode de collecte des données	31
1.2.4. Analyse des données	31
1.3. Les limites de l'étude.....	31
II. CONTEXTE DU SECTEUR.....	33
2.1. Contexte secteur AEPA	33
III. LES DIFFERENTES CATEGORIES DE RESSOURCES HUMAINES PAR TYPE D'AGGLOMERATION	42
IV. DEMANDE EN RH.....	50
4.1. Demande en RH associée à la réalisation des OMD / couverture de service intégrale.....	50
4.1.1. Brève présentation de la demande estimée en RH pour chaque type de service principal dans les différentes implantations humaines	50
4.1.2. Les différences de demande pour les trois principaux domaines d'activité	52
4.1.3. La demande prévisionnelle en RH pour atteindre les OMD et une couverture de service intégrale	53
V. CAPACITE RH ACTUELLE	55
5.1. Brève présentation des informations à l'appui par sous-secteur.....	55
5.2. Compétences des RH au niveau des différents sous-secteurs.....	58
5.2.1. Niveau d'études des RH des ONG et OBC.....	58
5.2.2. Niveau d'étude des RH du secteur privé.....	58
5.2.3. Niveau d'étude des RH du secteur public	59
5.3. Présence des Intervenants en milieu rural par rapport à milieu urbain	60

5.3.1. Répartition des intervenants selon les domaines d'interventions	60
5.3.2. Répartition des intervenants selon les domaines d'intérêts des acteurs enquêtés	61
5.3.3. Répartition des ressources humaines par sexe et par tranche d'âge	62
VI. OFFRE EN RESSOURCES HUMAINES	64
VII. QUANTIFICATION DES PÉNURIES ET ÉVALUATION DES GAP	70
7.1. Pénuries et lacunes actuelles.....	70
7.2. Analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH par secteur.....	70
7.3. Analyse des compétences de la capacité RH actuelle au regard des postes occupés.	72
7.4. Analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH dans différents domaines d'activité, la construction, l'exploitation et la maintenance, et la mobilisation des communautés.	73
7.5. Une analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH en comparant zones urbaines et zones rurales.....	75
7.6. Analyse des RH (et pénuries et lacunes) dans différents types d'organisations (ONG, privé, public)	76
7.6.1. Analyse selon les niveaux de rémunération.....	76
7.6.2. Analyse selon les autres formes de motivation des ressources humaines et avantages sociaux.....	80
7.6.3. Analyse selon la satisfaction du personnel	80
VIII. RECOMMANDATIONS.....	81
8.1 Recommandations pour l'amélioration du rendement quantitatif immédiat des ressources humaines.....	81
8.2 Recommandations pour l'amélioration du rendement quantitatif des ressources humaines à plus long terme (à la fois dans le secteur public, privé, et au sein des ONG) .	83
8.3 Recommandations pour l'amélioration du rendement qualitatif des ressources humaines du pays et de son adaptation aux besoins du marché du travail.	83
IX. CONCLUSION.....	85

Remerciements en Française

La conduite de la mission et la production du présent rapport n'auraient été possibles sans la disponibilité et la participation effective de certaines structures et personnes ressources.

Ainsi voudrions-nous à juste titre remercier :

- Le responsable de GLOWS au Burkina Faso ;
- Le directeur Général des Ressources en Eau ;
- Le directeur des Ressources Humaines des 2IE ;
- Le directeur des Etude des 2IE ;
- Le directeur des Opérations de Eau Vive ;
- Le représentant Pays de WaterAid au Burkina Faso ;
- Le directeur de CFP-TP ;
- Le directeur du CMEAU ;
- Le directeur administratif et financier de la DGAEUE ;
- Le directeur administratif et financier de la DGRE ;
- Le directeur du Laboratoire national ;
- Le Directeur du laboratoire national de santé publique ;
- Les directeurs régionaux de l'Agriculture et de l'Hydraulique du Centre, Centre-Nord, Nord, Boucle du Mouhoun, Centre-Est, Hauts bassins et Centre-Ouest ;
- Les directeurs régionaux de l'Economie et du Développement Durable du Centre, Centre-Nord, Nord, Boucle du Mouhoun, Centre-Est, Hauts bassins et Centre-Ouest ;
- Les directeurs régionaux de la santé du Centre, Centre-Nord, Nord, Boucle du Mouhoun, Centre-Est, Hauts bassins et Centre-Ouest ;
- Les membres des conseils municipaux des différentes communes rencontrées ;
- Les responsables des ONG et OBC rencontrées au niveau de Ouagadougou, Ouahigouya, Bobo-Dioulasso, Tenkodogo, Kaya, Dédougou et Koudougou ;
- Les membres des associations des usagers de l'eau (AUE) et autres acteurs locaux du secteur de l'AEPA rencontrées au niveau des différentes régions (hygiénistes, association des artisans réparateurs, ...).

Acknowledgements (en Anglais)

This case study was made possible by the generous funding of USAID under the CAP-WASH and WA-WASH project. The overall study was meant to gain a better understanding of the future demand of human resources to meet the Millennium Development Goals in the water and sanitation sector, which, so far, has remained relatively unknown. It is an assessment with the aim of determining the numbers of staff, qualifications and their practical experience to meet the MDG and universal access to water and sanitation services.

The team would like to express its gratitude to all those who contributed to the report, such as GLOWS Burkina Faso, DGRE, 2IE, Eau Vive, WaterAid, CFP-TP, CMEAU, DGAEUE, Laboratoire National, Laboratoire National de santé publique, the regional directors of the Centre of agriculture and hydraulics, economy and sustainable development and health centres, as well as the NGOs and various Water User Associations.

Sigles et abréviations

ADAE	:	Association pour le Développement des Adductions d'Eau potable dans la région de Bobo-Dioulasso
AEPA	:	Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement
AEPHA	:	Approvisionnement en Eau Potable, Hygiène et Assainissement
AEPS	:	Adduction d'Eau Potable Simplifiée
AC3E	:	Appui Conseil en Eau Energie et Environnement
AFD	:	Agence Française de Développement
AME	:	Association des Mères Educatrices
AMUS	:	Association les Mains Unies du Sahel
ANPE	:	Agence Nationale de l'Emploi
ANP-SEPAB	:	Association Nationale des Professionnels- Secteur de l'Eau Potable et l'Assainissement du Burkina Faso
APE	:	Association des Parents d'Elèves
AUE	:	Association des Usagers de l'Eau
BNDT	:	Banque Nationale de Données Topographiques
EAA	:	Eau et Assainissement pour l'Afrique (Ex CREPA)
BAC	:	Baccalauréat
BACED	:	Bureau d'Appui Conseil pour le Développement
BEPC	:	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BERAH	:	Bureau d'Etude et de Réalisation en Hydraulique et Assainissement
CAMES	:	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur
CASPEA	:	Composante « Appui au secteur privé intervenant dans le domaine de l'eau potable et de l'assainissement »
CEPE	:	Certificat d'Etudes Primaires Elémentaire
CMEAU	:	Centre des Métiers pour l'EAU
CFP/TP	:	Centre de Formation Professionnelle des Travaux publics
COGES	:	Comité de Gestion des points d'eau
DANIDA	:	Agence Danoise pour le Développement International
DGAEUE	:	Direction Générale de l'Assainissement des Eaux Usées et Excréta
DGRE	:	Direction Générale des Ressources en Eau
DRAH	:	Direction Régionale de l'Agriculture et de l'Hydraulique
ECLA	:	Etre Comme Les Autres
FFP/TP	:	Ecole de Formation et de Perfectionnement des Travaux Publics
EPES	:	Etablissement Privé d'Enseignement Supérieur
EVA	:	Eau pour les Villes Africaines
GIZ	:	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HBTS	:	Habitants
IEC	:	Information, Education, Communication
INERA	:	Institut Nationale en Recherche Appliquée
INSD	:	Institut National de la Statistique et de la Démographie
IWA	:	International Water Association
LNSP	:	Laboratoire National de Santé Publique
MAH	:	Ministère de l'Agriculture et de l'Hydraulique
MENA	:	Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation
OBC	:	Organisation à Base Communautaire
OMD	:	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONEA	:	Office National pour l'Eau et l'Assainissement
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
PAGIRE	:	Plan d'Action de la Gestion Intégrée des Ressources en Eau

PME	:	Petites et Moyennes Entreprises
PN-AEPA	:	Programme National d'Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement
RH	:	Ressources Humaines
RICHE	:	Réseau d'Information et de Communication sur l'Eau, l'hygiène et l'Assainissement
SCADD	:	Stratégie de Croissance Accélérée pour un Développement Durable
SAPADE	:	Société Africaine pour la Promotion et l'Appui au Développement
SASO	:	Sahel Solidarité
SAWES	:	African Society for Water Services
SOSSI/BF	:	SOS Sahel International / Burkina Faso
UNICEF	:	Agence des Nations Unies pour l'Enfance
VAREK	:	Valorisation des Ressources en Eau de Koudougou
WABF	:	WaterAid au Burkina Faso
2IE	:	Institut International d'ingénierie de l'Eau et de l'Environnement.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Tableau de répartition des organisations enquêtées par sous secteur...	30
Tableau 2 : <i>Principaux acteurs du secteur de l'eau potable et de l'assainissement</i>	Error! Bookmark not defined.
Tableau 3: <i>Répartition de la population selon les différents types d'agglomérations</i>	39
Tableau 4 : <i>Principaux types de services d'eau potable et d'assainissement</i>	41
Tableau 5: catégorie de ressources humaines mobilisé par type d'ouvrage AEPA et par type d'agglomération	44
Tableau 6: <i>Estimation de la demande en ressources humaine actuelle</i>	50
Tableau 7 : <i>Répartition de la demande en RH selon les domaines d'activités</i>	52
Tableau 8 : <i>Demande prévisionnelle de ressources humaines pour l'atteinte des OMD</i>	54
Tableau 9: <i>Demande prévisionnelle en RH pour une couverture de service intégrale</i>	54
Tableau 10 : <i>Estimation des RH existantes dans le secteur de l'AEPHA au Burkina Faso au niveau des ONG et des OBC</i>	55
Tableau 11 : <i>Estimation des RH existantes dans le secteur de l'AEPHA au Burkina Faso au niveau du secteur privé</i>	56
Tableau 12: <i>Estimation des RH existantes dans le secteur de l'AEPHA au niveau du secteur public</i>	56
Tableau 13 : <i>Offres en RH sur 5 années</i>	68
Tableau 14: <i>Situation des ressources humaines pour l'atteinte des OMD et pour une couverture totale</i>	70
Tableau 15 : <i>situation des ressources humaines par secteur</i>	71
Tableau 16 : <i>Estimation de la situation des ressources humaines par domaine d'activité en eau et en assainissement</i>	74
Tableau 17 : <i>Zone d'intervention des structures rencontrées</i>	75
Tableau 18: <i>Zone d'affectation du personnel des ONG ET OBC</i>	75
Tableau 19 : <i>Zone d'affectation du personnel du secteur privé</i>	76
Tableau 20 : <i>Zone d'affectation du personnel du secteur public</i>	76
Tableau 21 : <i>salaires de base en fonction des différentes catégories de RH</i>	77
Tableau 22 : <i>Niveau de rémunération du personnel salarié des ONG et OBC</i>	77
Tableau 23: <i>Niveau de rémunération du personnel salarié du secteur public</i>	79
Tableau 24: <i>Niveau de rémunération du personnel salarié du secteur privé</i>	79

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: <i>demande actuel en RH dans les différents types d'agglomérations</i>	51
Graphique 2: <i>la demande en RH dans les trois domaines au niveau des secteurs eau et assainissement</i>	52
Graphique 3 : <i>Niveau d'étude des ressources humaines au niveau des ONG et OBC</i>	58
Graphique 4 : <i>Niveau d'études des RH au niveau du secteur privé</i>	59
Graphique 5: <i>Niveau d'études des RH au niveau du secteur public</i>	59
Graphique 6 ° <i>Domaines d'intervention des</i> Graphique 7 : <i>Domaine d'intervention</i> 60	60
Graphique 8: <i>domaine d'intervention des acteurs du secteur public</i>	60
Graphique 9 <i>Domaine d'intérêt des services privés</i>	61
Graphique 10 : <i>Domaine d'intérêt des ONG et OBC</i>	61
Graphique 11: <i>domaine d'intérêt du secteur public</i>	61
Graphique 12: <i>Répartition des ressources humaines par sexe et tranche d'âge pour les ONG et OBC</i>	62
Graphique 13 : <i>Répartition des ressources humaines par tranche d'âge pour le secteur privé</i>	62
Graphique 14: <i>Répartition des ressources humaines par sexe pour le secteur privé</i>	62
Graphique 15: <i>Répartition des ressources humaines par sexe pour le secteur public</i>	63
Graphique 16: <i>Répartition des ressources humaines par tranche d'âge pour le secteur public</i>	63

Executive summary (en Anglais)

Background

This Briefing Note summarises the findings from a study in Burkina Faso, made possible through the support of the United States Agency for International Development (USAID) under the auspices of their Capacity Building of Local/National WASH NGOs/CBOs in Africa (Cap-WASH) Program. It sets out to assess the human resources needs to provide water supply and sanitation services in three countries: Mozambique, Burkina Faso, and Tanzania.

Main objective

The methodological framework, defines the following steps to assess the human resources requirements in the sector, in terms of numbers (shortages), skills and competencies (gaps).

1. Estimates the 2015 population to incorporate growth.
2. Determines the current water supply and sanitation coverage and calculates the increases needed to achieve a) the Millennium Development Goals (MDGs) and b) full service coverage.
3. Estimates a proxy of HR demand per type of service delivery per 10,000 people.
4. Determines the existing HR capacity in the country in terms of numbers and skill sets.
5. Assesses the HR supply in the years up to 2015 in terms of graduates as well as vocational training.
6. Calculates the HR shortages and assess the HR gaps.
7. Provides recommendations for the way in which training institutions can address the shortages and gaps, as well as provides recommendations for alternative ways to meet the said shortages and gaps.

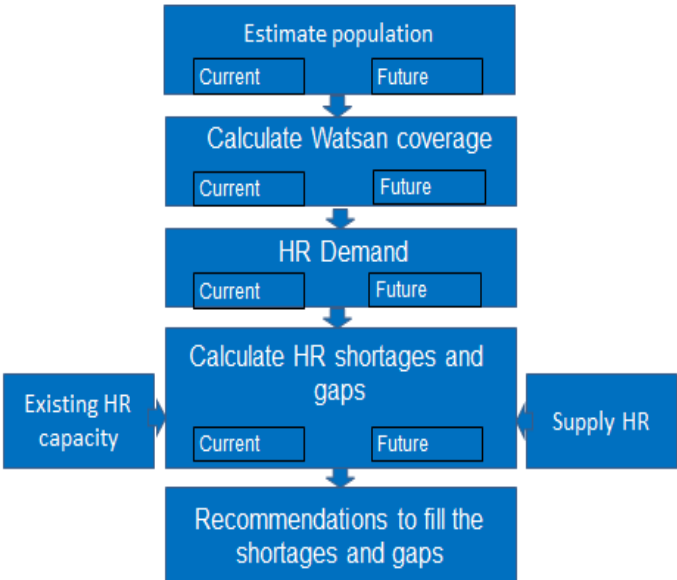


Figure 1: Methodological framework to assess human resource shortages and gaps

Focus

The study was done considering data obtained mainly from the water supply and sanitation sector in Burkina Faso. The bulk of HR information came from NGOs/CBOs and private sector organisations, but the researchers did manage to obtain data from the public sector to complete their research. It is clear that the study started a process and identified areas of work that with adequate follow-up, have the potential to lead to the development of a solid basis to conduct more concise HR assessments in the water supply and sanitation sectors. The public sector, whilst engaged at later stage, has indicated interest to continue these assessment efforts.

Disciplines to map human resources capacity

The study used the following disciplines to map human resources capacity in the water supply and sanitation sectors:

- **Technical specialisation specific to water and sanitation services:** a person who is professionally engaged in a technical field specifically related to the provision of water and sanitation facilities or infrastructure (for instance civil/environmental engineers).
- **Technical specialisation, not specific to the provision of water and sanitation services:** a person who is professionally engaged in another technical field that is required in the planning, design or operation of water and sanitation facilities or infrastructure (such as hydro-geologists, mechanical/electrical engineers), but is not water and sanitation sector specific.
- **Management and finance:** a person who is professionally engaged in management (for instance finance, human resources or strategic managers and office managers fulfilling administrative functions) as well as persons who procure goods and services or cost planners.
- **Social development:** a person who is professionally engaged in hygiene promotion or other relevant water, sanitation and health professions in the social sciences (for instance health promotion specialist, sociologist, community development worker).

Work types

It investigated the capacity of these four disciplines, whilst distinguishing the human resource requirements for three different types of work noted below. Whilst this study reflects data from the water supply and sanitation sectors, the research considered hygiene practices as defined by the water supply, sanitation and hygiene (WASH) sector.

- Design and construction;
- Operation and maintenance;
- Community mobilisation/sanitation and hygiene promotion.

Assumptions and research scope

The methodological framework was developed and tested over a two-year period, and hinged on a number of assumptions:

- Existing coverage data is sufficiently accurate;
- The methodology uses Joint Monitoring Programme (JMP)¹ coverage definition, which is 'improved' levels of water and sanitation;
- Different agglomeration sizes are typically served in each country by the same water and sanitation service delivery mechanism. In Burkina Faso the different agglomeration sizes, do not coincide with the agglomeration sizes as designed by the methodology because they have a different categorisation of geographical sectors, being rural, dispersed rural, urban, etc. In an attempt to follow the methodology, the researchers used the assigned categories for rural, dispersed rural, urban, etc. but in Burkina Faso the categories are both labelled differently, and divided differently. This impacted on the differentiation in the statistics; and
- The methodology assesses professionals, hence does not include household and community involvement.

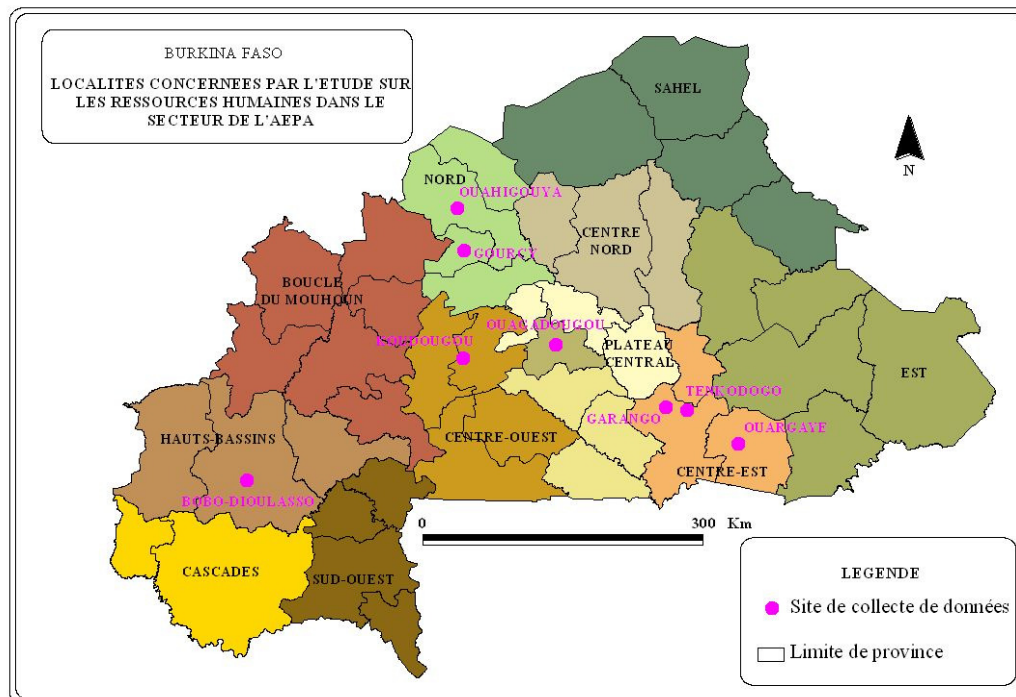
This study aimed to capitalise on information of quantitative and qualitative nature, targeting WASH actors in the public sector, private sector, NGOs and CBOs, and who were identified as part of a representative sample of the whole of Burkina Faso. Criteria included: the area of intervention, the diversity of geographical areas, profile and size of organisations, gender, the nature of the services provided.

¹ <http://www.wssinfo.org/>

The investigations were undertaken in seven regions of Burkina Faso, being the Central East Region (Eastern zone of Burkina Faso, in the provinces and Boulgou Koulpelogo), Central Region (Central Zone of Burkina Faso, in the province of Kadiogo), the Central West Region (West Central area of Burkina, province Boulkiemdé),

Northern Region (Northern Burkina, at provincial level Yatenga and Zondoma) and Hauts Bassin (western Burkina, in Houet province), the North Central Region (in the province of Sanmatenga) and Region Mouhoun (Dédougou investigations conducted in the capital of the province Mouhoun). In total, the study was conducted in seven regions, nine provinces and fifteen communes.

The surveys were conducted with 95 structures including 12 NGOs, 13 OBC, 34 private structures, 30 utilities and six training institutions.



The methodology is designed to generalise the information received and thereby estimate the national capacity on the basis of the sample.

Data was collected through a variety of sources, such as secondary sources, being population census, national demographic databases, JMP data describing existing coverage and MDG targets, primary sources such as telephone interviews and consultations, workshops, key informant interviews, semi-structured interviews and surveys, was analysed and distilled in order to derive the final estimates in order to extract the trends discussed in the country assessments on which this briefing report is based.

The same methodological framework is applied to all the countries where the research took place and country-specific traits are reflected in the finer detail and statistics published in the country reports.

Sector context

The government and technical partners adopted the National Programme for Water Supply and Sanitation (PN-AEPA) in 2006 as the instrument through which Burkina Faso prioritised water supply and sanitation. This programme aims to create the basis for an institutional framework and sectoral planning that will contribute to achieving the objectives of the Accelerated Growth Strategy for Sustainable Development and the Millennium Development Goals (MDGs). In addition, this programme established expected outcomes for rural and urban areas. Rurally, this meant to provide adequate drinking water to an additional four million people, which would advance the access rate of 52% in 2005 to 76% in 2015. For

sanitation, they targeted 5.7 million people, raising the access rate to 54% in 2015. In urban areas the expected outcomes are to provide adequate drinking water to an additional 1.8 million people by 2015 (accumulating to 87% coverage) and expand sanitation services for 2.1 million people (towards 57% coverage).

Institutional framework for service delivery

Burkina Faso's policy on water supply and sanitation falls under the Ministry of Agriculture and Water (MAH), through two branches, the Directorate General of Water Resources (DGRE) and the General Directorate of Sanitation Wastewater and excreta (DGAEUE). The MAH is also responsible for facilitating the interface between different actors (public sector, private sector, NGOs, CBOs and donors) and to mobilise resources to implement the National Programme of Water Supply and Sanitation (PN-AEPA).

The National Office for Water and Sanitation (ONEA) is both the regulatory institution and the water and sanitation service provider of urban and sub-urban areas and delegates this responsibility for service provision to the municipalities. The implementation of this delegation of power and authority is still on-going.

In Burkina Faso there are:

- 461 public sector structures involved in the field of drinking water and sanitation
- 153 private structures involved in the field of drinking water and sanitation (112 companies and 41 offices)
- 101 NGOs and CBOs involved in the field of drinking water and sanitation

NGOs contribute to PN-AEPA through capacity building, social project management, policy influencing and resource mobilisation, mostly at municipal level. The private sector is mobilised for the implementation of the PN-AEPA, as they have traditionally played the role of service provider. In Burkina Faso, water-user associations play a large role in rural service provision, as they manage technologies and equipment, and ensure financial contributions by water end-users.

Population, existing coverage, and MDGs and full coverage deficits

In 2015, the population of Burkina Faso will have grown to approximately 18.6 million inhabitants, of which the great majority (67.7%) will continue to live in the dispersed rural communities. The rural population is still growing (2.2%), even if this growth rate is far below the urban population growth rate of 7.1%. The issue of access to drinking water services and sanitation is acute.

Settlements	Population (2015)	MDG deficit Water	MDG deficit Sanitation	Full service coverage water	Full service coverage deficit sanitation
Rural dispersed	12 675 065	3 195 178	6 730 852	6 237 194	12 561 382
Rural village	1 518 250	382 726	806 238	747 106	1 504 633
Small town	705 245	238 198	330 921	329 880	634 176
Large town	159 552	53 889	74 866	74 631	143 473
City	3 555 633	1 200 923	1 668 402	1 663 155	3 197 324
Total	18 613 745	507 0914	961 1279	9 051 966	18 040 988

Table 1: MDG and full service coverage deficit (absolute population numbers)

Household access to sanitation facilities and the rate of sanitation access in Burkina Faso is 4.7% with disparities between rural areas (1%) and urban (14.2%). The rural deficit numbers indicate the need for attention. The few households with access to sanitation in these areas are served by public, institutional latrines or the gutter, the latter which cannot be considered

an improved service. Only some cities (>500.000 population) have limited sewerage systems in place.

The table shows that the deficit to achieve MDG or full service coverage for water supply is approximately half that is required to achieve the sanitation targets. According to government statistics, in 2010, the rate of access to drinking water was estimated at 56.63% in rural areas and 75% in urban areas. However, still a significant number of people require access to drinking water, especially in the cities and rural dispersed areas.

In the rural areas, water is supplied via boreholes, modern wells (sometimes with hand pumps), private wells, and simplified drinking water supply systems (AEPS). The smaller towns depend on classic water towers, with pipeline supply and distribution of water (private / collective service through standpipes), and in cities water supply is primarily provided through classic water towers with pipeline network supply, through taps or standpipes.

Reasons for coverage deficits and some remedial actions

- With a current estimated population of over 16 million people, Burkina Faso is a Sahelian country where water resources are highly dependent on weather conditions. The rate of population's access to drinking water supply and sanitation are among the lowest in the world.
- A severe lack of investment in water supply and sanitation services is at the heart of the coverage deficits in both rural and urban areas, and water supply and sanitation infrastructure.
- The human resources needs arise most acutely in rural areas where the population is larger, with a concomitant effect on the lack of organisational capacity in the water supply and sanitation sectors.
- The lack of quality as well as the low numbers of human resources working in the water supply and sanitation sectors is intrinsically linked to the low financial capacity of organisations to meet the demands in the sector.
- The rural/urban divide in both infrastructure and the lack of specialised or quality staff (particularly water engineers and other technical fields) contribute to the low coverage throughout the country. Qualified human resources tend to live in the cities and not in the rural areas where their services are needed the most.
- Volunteers usually work in the sector for CBOs and community associations as these types of organisations do not normally have the financial means to recruit and pay professionally qualified employees.
- Male employees constitute more than 70% of the workforce in the water supply and sanitation sectors.

Human resources demands

On the basis of the described technologies used in the various agglomeration sizes, key informant interviews supported the estimation of human resources demand to serve those currently covered and meet the MDGs/full service coverage. In this stance, 'demand' refers to what is considered 'ideal' to serve the population under the current coverage figures and hence is different from what is currently in place, which, as explained, includes a number of sections of the population whose coverage is below recommended standards.

The human resources demands for achieving the MDGs and full coverage, was calculated based on the existing water supply and sanitation coverage in both rural and urban setup in terms of design, construction, operation and maintenance and community mobilisation. The analysis was based on interviews, particularly on what could be the ideal number of human resources to deliver the services. In the computation process, an assumption was made on the distribution of the human resources in the different categories in both water supply and sanitation.

Table 2 highlights the total human resources demand for achieving the MDG for water, categorised in different geographical sectors.

Future HR DEMAND for water if achieving the MDGs	WATSAN technical field	Other technical	Management and finance	Social development
Water delivery: dispersed rural communities	3853	2889	7706	7706
Water delivery: rural villages	461	346	923	923
Water delivery: small towns	429	429	613	490
Water delivery: large towns	83	97	111	111
Water delivery: city	1546	1546	2165	2165
Total future HR DEMAND for water if achieving the MDGs	6374	5309	11519	11396

Table 2: Total HR demands for water if achieving MDGs (Note: Refer to Assumptions and research scope for clarification of the statistics)

While the water supply sector's human resources demand represents 65% of the total human resources demand, the human resources demand is also visible in the sanitation sector. Table 3 highlights the total human resources demand for achieving the MDGs for sanitation, categorised in different geographical sectors.

Future HR DEMAND for water if achieving MDGs	WATSAN TECHNICAL FIELD	OTHER TECHNICAL FIELD	MANAGEMENT & FINANCE	SOCIAL DEVELOPMENT	TOTAL
Sanitation delivery: dispersed rural communities	2 053	2 053	6160	4 107	14373
Sanitation delivery : rural villages	246	246	573	492	1557
Sanitation delivery : small towns	121	121	241	241	723
Sanitation delivery : large towns	27	27	54	55	163
Sanitation delivery : city	608	608	1418	1 216	3850
Total future HR DEMAND for sanitation if achieving MDGs	3 055	3 055	8448	6 110	20669

Table 3: HR demand for sanitation sector to achieve MDGs (Note: Refer to Assumptions and research scope for clarification of the statistics)

The following tables highlights the total human resources demand for achieving full coverage for both water and sanitation, categorised in different geographical sectors.

Future HR DEMAND for water if achieving full service coverage	WATSAN technical field	Other technical	Management and finance	Social development
Water delivery: dispersed rural community	5070	3802	10140	10140
Water delivery: rural village	607	455	1214	1214
Water delivery: small towns	493	493	705	564
Water delivery: large towns	95	111	127	127
Water delivery: city	1777	1777	2488	2488
TOTAL FUTURE HR DEMAND FOR WATER IF ACHIEVING FULL SERVICE COVERAGE	8044	6641	14676	14535

Table 4: HR demand for water if achieving full coverage (Note: Refer to Assumptions and research scope for clarification of the statistics)

Future HR DEMAND for sanitation if achieving full service coverage	WATSAN technical field	Other technical	Management and finance	Social development
Sanitation delivery: dispersed rural communities	3802	3802	11407	7605
Sanitation delivery rural villages	455	455	1062	910
Sanitation delivery: small towns	211	211	423	423
sanitation delivery: large towns	47	47	95	95
Sanitation delivery: city	1066	1066	2488	2133
Total future HR DEMAND for sanitation if achieving full service coverage	5584	5584	15478	11168

Table 5: HR demand for sanitation if achieving full coverage (Note: Refer to Assumptions and research scope for clarification of the statistics)

From the above statistics it is clear that the high demand for services in cities are linked to the high level of urbanisation. However, demand is also very high in dispersed rural areas, where there is a high demand on human and other resources to cover the geographically-spread population. The services most needed are personnel for community mobilisation (awareness, training, monitoring and support), design, implementation, feasibility studies, environmental impact assessments, etc.

To provide the infrastructure and continued support to ensure sustainable water supply and sanitation services, requires a high level of support, especially in remote areas where professional and qualified services are not readily available. This requires intervention from all levels of the public, private and NOG/CBO sectors.

The need for social development personnel in dispersed rural areas to achieve full coverage of water supply and sanitation is very high, with approximately 10,000 staff needed in the water supply sector and 7,600 staff needed in the sanitation sector. The same scenario prevails for all other services, in both water supply and sanitation, in all geographical areas of Burkina Faso.

While there is a shortage of all personnel, and particularly of technical competencies, professional as well as intermediate, and considering the difficulties to attract qualified staff to work in the rural and dispersed rural communities, municipalities and CBOs may find it easier to attract intermediate staff as they are more affordable and accessible.

The evaluation of the urban figures highlights the service deficits and the need for qualified staff to deliver services while at the same time one needs to consider that these services are delivered in situations significantly more complex to implement than rural water and sanitation supply. It is estimated that approximately 7,400 and 3,800 staff will be needed for city implementation if the MDGs for sanitation and water respectively are to be achieved.

Existing human resource capacity

The research investigated what human resources capacity current exists that can already offset some the human resources demands.

	WATSAN technical field	Other technical	Management and finance	Social development	Total
NGO					
Existing HR capacity in NGO in water	131	161	323	464	1080
Existing HR capacity in	121	151	313	525	1111

NGO in sanitation					
Private sector					
Existing HR capacity in private sector organisations in water	69	75	260	273	678
Existing HR capacity in private sector organisations in sanitation	50	74	309	404	838
Public sector					
Existing HR capacity in public sector organisations in water	1307	947	5340	981	8576
Existing HR capacity in public sector organisations in sanitation	735	923	5210	599	7468
Total numbers working in Water	1507	1183	5923	1718	10334
Total numbers working in sanitation	905	1148	5832	1528	9417

Table 6: Existing human resource capacity

Table 6 is a compilation of the existing human resources compliment in the water and sanitation sector and illustrates a relatively equal distribution of staff in the water and sanitation sector. Notwithstanding this equal distribution and the fact that it is most likely as a result of action being taken to increase the prevailing low sanitation coverage, the general absorption of qualified human resources remains very low.

There is, however, an enormous difference in the availability of staff within the various types of organisations. Currently, the public sector employs 81% of the existing human resources, NGOs/CBOs 11% and the private sector 7.6%. Most of public staff fulfil positions within the management and finance discipline, including large

numbers of supporting staff (administrative, and secretary functions). Of the total staff working in the public sector, 79% work exclusively in urban areas which in light of the decentralisation of responsibilities to municipalities could already indicate a major shortage at rural level.

Human resources capacity in NGOs and CBOs

- In NGOs and CBOs most of the staff (45%) is qualified to work in the social development field, working on raising awareness, community mobilisation and capacity building.
- Most NGOs focus on projects that implement community-managed systems, in rural and urban areas, which explain why a large number of staff is focused to perform this work.
- 93% of NGOs operate rurally, while 67% of their qualified staff lives in the urban areas, indicating that qualified human resources are still mainly found in urban areas.
- 38% of the NGOs and CBO interviewed indicated to rely on volunteers, usually students at the end of training, graduates unemployed, unqualified people and unemployed looking to gain experience in the water supply and sanitation sector. Very often these volunteers fill the lack of human resources in these structures.
- In comparison to both the public and private sectors, NGOs tend to attract the least personnel with the no diplomas.

Human resources capacity in the public and private sectors

- Only 37% and 35% of public and private sector staff have only obtained secondary education.
- The public sector has a large number with PhD level working at central level.
- In all organisations, the technical disciplines are under-represented and the qualitative analysis illustrated that organisations face a barrier in hiring high level engineers, since the organisations do not have the financial capacity to do so. Organisations tend to hire technicians instead which effectively means under-qualified personnel and hence a gap.

Other observations

- The human resources needs arise most acutely in rural areas where the population is larger (the rural population of Burkina Faso is 78% of the total population) with a concomitant effect on the lack of organisational capacity in the water supply and sanitation sectors.
- The lack of quality as well as the low numbers of human resources working in the water supply and sanitation sector is directly linked to the low financial capacity of organisations to meet the demands for water and sanitation facilities.
- More than 50% of councillors are illiterate.
- The rural/urban divide in both infrastructure and specialised or quality staff (particularly water engineers and other technical fields) contributes to the low coverage throughout the country.
- NGOs face less problem of availability of human resources in quantity and quality compared to CBOs and other rural associations.
- The qualified human resources tend to live in the cities rather than in the rural areas where most NGOs/CBOs operate.
- Volunteers usually work on behalf of CBOs and associations because these organisations generally do not have the financial resources to recruit and appoint qualified staff.

Gender inequality and remedial action

The general picture of water supply and sanitation throughout Burkina Faso is not one of prosperity and the proportion of men working in the sector is due to unequal number of graduate women and men. Thus women are poorly represented in the different structures: 34% level NGOs and CBOs, 36% in the private sector and 36% among the public. Staff working in the water supply and sanitation sector is mainly made up of men (more than 70% of the workforce) because of the history of this area that was traditionally male and the nature of some components need physical strength. Burkina Faso has a legacy of excluding women from the education sector and

concomitantly from the workforce. In addition, the prevalence of certain discriminatory perceptions, suggesting that a man is more productive than a woman, favours the recruitment of men. Some physical aspects in the water supply and sanitation sectors such as digging septic tanks, construction, etc. attracts men to the sector.

For many years, socio-cultural and economic factors predisposed families to enrol boys in school rather than girls. Effectively, in rural areas the low financial capacity of households determines whom they will spend their money on and families prefer to invest in boy rather than girl education after primary education.

Gender equality policies are in a process of change and female education, recruitment of women and scholarships for women are being promoted. Some remedial actions are:

- The current education policy encourages girls' education and includes the provision of scholarships. This will work towards eradicating discriminatory gender practices.
- The new labour law and labour code create an environment conducive to employing women.
- New initiatives such as scholarships and labour legislation will change the perception that women cannot do the work previously reserved for men.

The education sector's response to the water supply and sanitation sectors

Universities and technical Institutions

In Burkina Faso, only seven of the 50 country-level structures (universities, institutes, colleges, schools, vocational training centres) provide training of qualified human resources capable of working in the drinking water and sanitation sectors. The numbers of graduates from these universities are relatively limited. The Institute of Rural Development, for example, brings only 17 geologists and ten hydro-geologists onto the market each year.

Statistics have shown that of these 50 institutions, only seven are managers and technicians who at the end of their training are equipped to enter the water supply and sanitation sector immediately, as trained employees.

Training centres

In addition to diploma-level education, some training centres exist, such as Centre of Water Businesses of ONEA (CMEau) that provide short courses to people in the sector: project management for communal water supply and sanitation, utility management, simplified water supply systems, production and distribution of drinking water, sanitation (sewage and excreta). This institute trains about 500 people at municipal level each year.

All universities and training institutions focus mainly on theoretical training and less on the practical aspects, with the result that at the end of their degree or diploma studies, students are not equipped with the skills needed to plan, implement, monitor and evaluate a water supply and/or a sanitation project. In addition, there is a mismatch between what the water supply and sanitation sectors need and what the training provides.

General education and impacts

Statistics have shown that there is a significant shortage in the social development disciplines (approximately 14,000 qualified staff needed to work in the sector to achieve MDGs and approximately 22,000 for full service coverage), with a particular need for social development, specialists in community mobilisation, health workers, and communication specialists. These high numbers are mainly as a result of the high population numbers in areas where the demand for community-based systems are high, being rural and rural dispersed areas.

The low numbers of human resources that enter the technical and other professionals fields, is especially low in rural areas where very few engineers and technicians – water or sanitary engineers, hydro-geologists, geophysicists and hydrologists – work, mainly due to low remuneration packages, and organisations' incapacity to pay the salary these people could earn in other sectors. Also urbanisation is causing a high demand for technical professionals to work in the cities.

Although the human resources shortages are significant, it is also a fact that a relatively high number of graduates enter the workforce. The low absorption level within the water supply and sanitation sectors is directly related to the fact that graduates do not enter the sector; that not enough water and sanitation professionals are trained; and there is a mismatch between graduates and what the water supply and sanitation sectors need.

Education levels

There are country-level structures (universities, institutes, colleges, schools, vocational training centres) to ensure that qualified human resources who are able to work in the field of drinking water and sanitation, are trained. However, the number of people being trained each year for absorption into the labour market, especially water supply and sanitation, such as engineers, is not enough to fill the gap. To compound this shortage, is the fact that there is a mismatch between the training provided and the needs in the field. It is imperative that this imbalance is remedied and the trend reversed. The clearest way to do this is for the education institutions to engage with the water supply and sanitation sectors to find out what human resources are needed.

Human resources shortages

There is a general human resources deficit in the water supply and sanitation sectors in Burkina Faso, which is obviously problematic and impacts negatively on a wide range of health and wellbeing issues. This general deficit is compounded by the fact that many workers who already work in the sector are not adequately and appropriately educated to work in the sector and the existing, vast infrastructure and human resources deficits.

Human resources shortages for various type of work

The results of the study show that the demand for human resources in general is very high and concerns the following profiles:

- Technical field (water): hydro-geologists, geophysicists, hydrologists, civil engineers;
- Technical field (other): agronomists, architects, mechanical engineers;
- Administration and finance: managers, accountants, secretaries, administrative staff;
- Social development specialists: sociologists, community mobilisation and IEC, lawyers, communication specialists, health workers (health education).

The human resources shortages in NGOs/CBOs have reached critical levels and the reasons for this are numerous. To obtain sufficient data from these organisations in order to pinpoint all the reasons for the shortages and concomitant challenges is often difficult as these organisations are dispersed and as a result of their diminished administrative and management capacity little formal statistics is available.

The general reasons include all the issues common to organisations working in poor, dispersed and uneducated environments, being gender inequalities, lack of financing for infrastructure and education, lack of access to institutions to acquire skills and education, large economic, financial, educational and social backlogs to overcome. The recommendations in this Briefing Note deal with remedial actions to help overcome these deficits.

The issue of human resources in the water supply and sanitation sector in Burkina Faso has not been adequately documented and is usually addressed in policy documents, strategies, programmes and projects without clearly stating concrete and effective action to remedy shortcomings. Thus, achieving the MDGs of full water supply and sanitation coverage remains a concern for everyone. It is clear that while actions are planned to achieve them through infrastructure provision, adequate human resources which should enable their implementation are neglected and poorly managed.

Education levels and human resources deficits in different types of organisations

Notwithstanding the fact that NGOs/CBOs suffer severe social, financial and capacity deficits, it is clear that these organisations have fulfilled a major task in providing water supply and sanitation services in rural villages and dispersed rural areas.

However, NGOs have a general lack of technical staff as their low financial capacity is a limiting factor in hiring qualified hydraulic technicians, engineers, sanitary technician, senior managers with knowledge of water and sanitation issues, and monitoring and evaluation specialists. Despite the fact that the NGO sector pays relatively high salaries, they do not attract qualified people to the rural areas where they operate.

Private sector organisations appear to play a relatively large role in rural settings, where most municipalities contract them to implement water supply or sanitation services. ONEA is expanding its services into rural settings, and both of these will require more staff. Municipalities will also require a huge number of knowledgeable staff to perform the job.

Overall, the organisations indicated that analytical skills were mostly absent and the job absorption levels of academic staff is low due to financial constraints. One over-arching challenge is that the general lack of experience or knowledge of the sector. Organisations tend to hire personnel that are lower educated in order to fill the engineering jobs, because of lack of financial capacity to pay for them. Graduates entering the sector often require intense mentoring before they are able to fulfil the position.

The low overall capacity of organisations in the water supply and sanitation sectors to retain or attract staff is adding to its own difficulties which have resulted in qualified persons migrating to other sectors, less plagued by problems.

Quantifying the HR shortages	WATSAN technical field	Other technical	Management and finance	Social development	TOTAL
WATER SECTOR					
HR shortage for achieving MDG	4 778	3 899	3 346	9 391	21 415
HR shortage for achieving full service coverage	6 448	5 231	6 503	12 529	30 713
SANITATION SECTOR					
HR shortage for achieving MDGs	2 061	1 680	365	4 295	8 402
HR shortage for achieving full service coverage	4 590	4 209	7 395	9 352	25 548
Total HR shortage for achieving MDGs	6 840	5 579	3 712	13 686	29 818
Total HR shortage for achieving full service coverage	11 039	9 440	13 898	21 882	56 261

Table 7: HR shortages to achieve the MDGs / full service coverage

Conclusions and recommendations to meet human resource needs

Capacity building in general and training a professional cadre of human resources for absorption into the water supply and sanitation sectors remain the poor relation of investment-and policy makers.

Short term recommendations

The following short-term recommendations will be a start in addressing the human resources capacity gap in the water supply and sanitation sectors in Burkina Faso:

- General advocacy to strengthen water and sanitation knowledge in municipalities through targeted sessions on reform of the water sector, water governance, local planning, marketing AEPA, the monitoring and evaluation of water supply and sanitation projects. In organising these sessions, the illiteracy rate needs to be

considered as more than 50% of councillors (on Commons level) cannot read or write making technical advocacy difficult.

- The creation of a national directory and a monitoring system of human resources by National Observatory of Employment and Training (Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle - ONEF) to give greater visibility to the issue and enable the various actors to refine their policies and strategies to achieve the MDGs.
- More professional development courses should be offered at intermediate skills level to ensure trained staff exists for absorption into the sector. An example of such a course is those provided by the CMEau.
- Each municipality should employ at least one water and sanitation specialist. This can temporarily be done through volunteering organisations that offer specialists for periods of a year (for instance JICA, UNV, France Volunteer, etc.).
- Strengthen the capacity of CBOs through financial support for the implementation of activities likely to generate local resources, to become sustainable and have enough financial capacity to hire full- time staff.
- Develop organisational retention strategies, besides salaries.
- Improve DGRE focal points on PN-AEPA and use these to provide local technical services.

Long term recommendations

- National inventory and monitoring system of human resources and training in the water supply and sanitation sectors, such as by ONEF will provide greater visibility and enable the various actors to refine their policies and strategies in order to achieve the MDGs in Burkina Faso. This should also enable a synergy between the education and WASH sector to plan for capacity building on the long term.
- Developing and implementing a development and capacity building strategy to stakeholders.
- Create an enabling environment by
 1. Making the vocational training environment a part of the WASH sector financing, as it is an important component to ensure good governance, maintain service quality and sustainability of achievements
 2. Strengthening the institutional and operational capacity of the Directorate General of Sanitation Wastewater and Excreta in the same proportions as the DGRE, to allow optimal management and efficient human resources currently existing in the various ministries involved in the management of this issue at national level.
 3. Separating the water supply and sanitation budget in municipalities, as it currently falls under environment committee and local development councils.
 4. Developing inter-municipality cooperation to overcome the lack of human resources at municipal level. This is an alternative to each municipality employing qualified and professional water supply and sanitation specialists.
- Advocate with the ministries in charge of water supply and sanitation for the redeployment of technicians (engineers and technicians) from the central government to provincial and community levels.

Résumé (en Française)

Avec une population estimée à environ 16 millions habitants en 2010, le Burkina Faso à l'instar de nombreux pays d'Afrique subsaharienne est un pays sahélien et enclavé de 274 200 Km² où la problématique de l'accès aux services d'eau potable et d'assainissement se pose avec acuité. En effet, selon les résultats de l'Enquête Nationale sur l'Accès des ménages aux ouvrages d'assainissement familial 2010 (ENA) le taux d'accès aux services d'assainissement pour l'ensemble du pays est de 4,7% avec cependant des disparités entre milieu rural (1%) et milieu urbain (14,2%). Selon le rapport grand public de 2010, le taux d'accès à l'eau potable est estimé à 56,63% en milieu rural et 75% en milieu urbain. Ces indicateurs peu enviables font que le secteur de l'AEPA constitue une des priorités de développement pour le gouvernement.

C'est au regard de cette situation et dans sa volonté d'améliorer les conditions de vie des populations, que depuis 2006, l'Etat burkinabè accompagné de ses partenaires techniques et financiers a adopté le Programme National d'Approvisionnement en Eau Potable et d'Assainissement (PN-AEPA) comme l'instrument par lequel le Burkina Faso, conformément à son Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) et de nos jours la SCADD, entend atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) pour le secteur AEPA, notamment par :

- la fourniture d'un accès adéquat en eau potable à 80 % et un assainissement sain à 54% en milieu rural de la population d'ici 2015.
- L'accès en milieu urbain à 87% de la population en eau potable et à 57% en matière d'assainissement d'ici 2015.

S'il est vrai que l'engagement des acteurs dans la perspective des OMD fait que de nombreux investissements (réalisation d'infrastructures d'eau potable et d'assainissement principalement) ont été effectués, les capacités des ressources humaines (disponibilité en quantité et en qualité) demeure un défi à relever.

C'est donc pour aider à juguler la contrainte du manque de ressources humaines dans le secteur de l'AEPA, que l'International Water Association (IWA), qui est une organisation partenaire de l'USAID a commandité cette étude, dont les conclusions et recommandations vont permettre d'évaluer les GAP à combler dans la perspective des OMD.

La démarche méthodologique qui a été utilisée dans le cadre de la présente étude a consisté à capitaliser des informations de nature quantitative et qualitative sur la base d'un échantillon représentatif des acteurs de l'AEPA du secteur public, du secteur privé, des ONG et des OBC au Burkina Faso conformément aux orientations des termes de références. Suivant le principe de la diversité géographique, l'étude a été conduite dans 7 régions, 9 provinces et 15 communes du pays. Les enquêtes ont été réalisées auprès de 95 structures dont 12 ONG, 13 OBC, 34 structures privées, 30 services publics et 06 Institutions de formation. Cette enquête a permis de capitaliser une masse critique d'information qui a été traitée à partir d'une base de données Excel qui a été proposée par IWA.

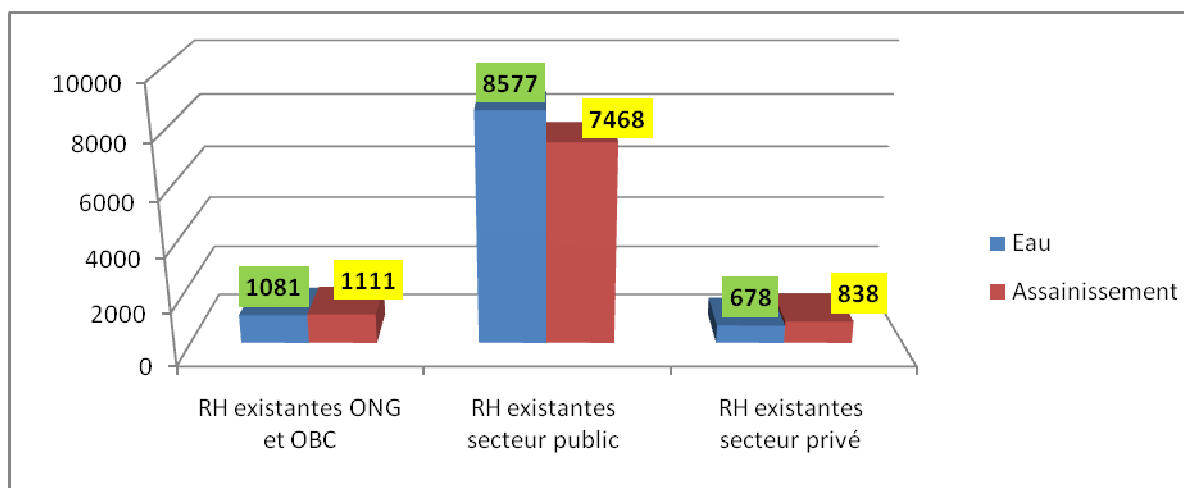
Les résultats de l'étude font apparaître que la demande en ressources humaines de façon générale est très élevée et concerne les profils suivants :

- Ingénieurs en eau: Hydrogéologues, géophysiciens, hydrauliciens,
- Ingénieurs en assainissement : ingénieurs en génie sanitaire
- Autres ingénieurs : ingénieurs en génie civil, ingénieurs agronomes, architectes, ingénieurs mécaniciens
- Personnel de l'administration et finance : gestionnaires, comptables, secrétaires, personnel de l'administration
- Personnel du développement social : sociologues, spécialistes en mobilisation communautaire et IEC, juristes, spécialistes en communication, agents de santé (éducation pour la santé) par exemple.

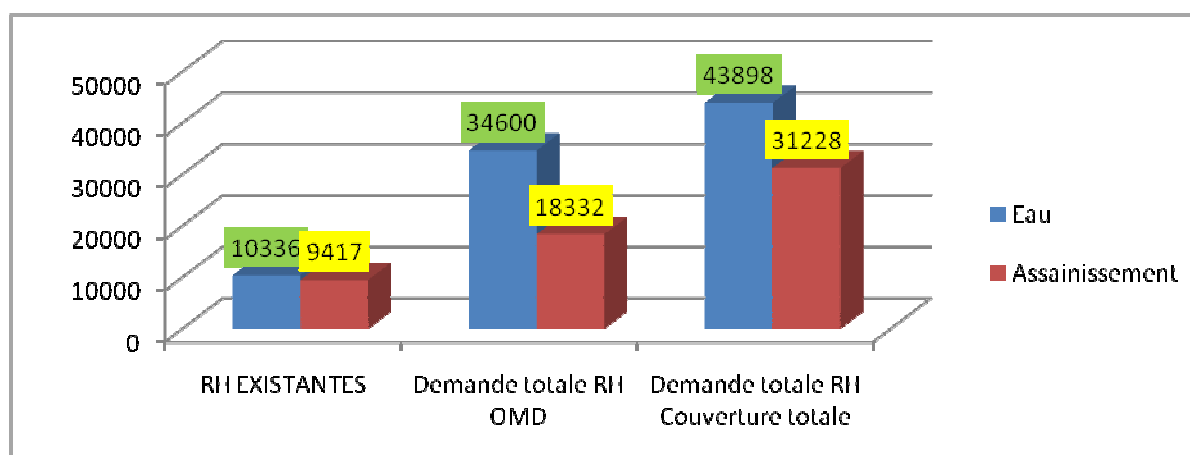
La situation des ressources humaines dans le secteur de l'AEPA au Burkina Faso se présente comme suit :

Zones	Indicateurs	Eau	Assainissement
Milieu rural	taux d'accès actuel	56,63%	1%
	prévisions pour l'atteinte des OMD	76%	54%
	écart pour atteindre les OMD	19,37%	53%
	écart pour une couverture totale	43,37%	99,00%
	demande RH pour atteindre les OMD	24810	13796
	demande RH couverture totale	32645	23271
Milieu urbain	taux d'accès actuel	75%	14,20%
	prévisions pour atteindre les OMD	87%	57%
	écart pour atteindre les OMD	12%	42,80%
	écart pour une couverture totale	25,00%	85,80%
	demande RH pour atteindre les OMD	9790	4536
	demande RH pour couverture totale	11253	7957
RH existantes ONG et OBC		1081	1111
RH existantes secteur public		8577	7468
RH existantes secteur privé		678	838
RH EXISTANTES		10336	9417
Demande totale RH OMD		34600	18332
Demande totale RH Couverture totale		43898	31228

RH existantes dans les différents secteurs



Demande en RH pour atteindre les OMD et pour une couverture totale



Il est difficile de cerner avec précision la problématique des ressources humaines au niveau des ONG, OBC, les structures du secteur public et privé; cela reflète aussi la situation générale des ressources humaines au plan national.

La problématique des ressources humaines dans le secteur de l'AEPA au Burkina Faso ne bénéficie pas de mesures adéquates ; elle est généralement abordée dans les documents de politiques, les stratégies, les programmes et projets mais ne bénéficie pas d'actions concrètes et efficaces. L'atteinte des OMD demeure une préoccupation pour tout le monde, des actions sont planifiées en vue de leur atteinte mais les ressources humaines adéquates qui doivent permettre leur mise en œuvre sont oubliées et mal gérées.

En dehors de ce constat majeur, d'autres plus spécifiques ont été mis à nu par l'étude :

- Les besoins en ressources humaines se posent avec plus d'acuité en zone rurale du fait de la population qui est plus nombreuse (la population rurale du Burkina Faso représente 78% de la population totale) et de l'insuffisance d'organisation intervenant dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement.
- Le problème de manque en quantité et en qualité des ressources humaines travaillant dans le secteur de l'AEPA est intrinsèquement lié à la faible capacité financière des organisations à opérer des recrutements.
- Au niveau du secteur public, la disponibilité des ressources humaines se pose moins au niveau des structures centrales (ministères, directions centrales,...) mais constitue une contrainte majeure au niveau décentralisé (régions, provinces et communes) où certains profils spécialisés dans le secteur de l'AEPA manquent considérablement.
- Au niveau du secteur de l'eau potable et de l'assainissement, le manque de ressources humaines concerne plus le profil des ingénieurs Watsan par rapport aux autres catégories de personnel.
- Les ONG rencontrent moins de problème de disponibilité de ressources humaines en quantité et en qualité par rapport aux OBC et associations. En effet la plupart des ONG travaillant dans le secteur de l'AEPA interviennent dans le cadre de programme qui prend en compte le recrutement des ressources humaines, ce qui n'est pas toujours le cas pour les OBC et

associations qui disposent de peu de ressources ou qui fonctionnent sur la base de subvention des ONG.

- Les ressources humaines qualifiées se rencontrent plus couramment dans les grandes villes (qui sont généralement le siège des ONG, des entreprises privées et structures centrales des services publiques) que dans les zones rurales
- Les bénévoles travaillent le plus souvent pour le compte des OBC et des associations qui ne disposent pas toujours de ressources financières pour recruter du personnel salarié.
- La question de mobilité des ressources humaines dans le secteur de l'AEPA est une évidence et concerne plus les cadres supérieurs dont certains profils (ingénieurs, hydrologues, communicateurs, ...) ne sont pas aisés à remplacer.
- Le personnel travaillant dans le secteur de l'AEPA est en majorité constitué d'hommes (plus de 70% des effectifs) du fait de l'histoire de ce secteur qui était traditionnellement masculin et de la nature de certaines composantes des travaux des travaux qui induisent de la force physique.
- Pour certains profils comme celui des ingénieurs watsan,
- Les niveaux de salaires les plus élevés au niveau du secteur se rencontrent au niveau du secteur privé et des ONG. Au sein de ces mêmes organisations d'autres formes de motivation (primes de rendement, 13^{ème} mois, assurance maladie, ...) constituent le facteur principal qui justifie la mobilité des ressources humaines dans le secteur de l'AEPA est intrinsèquement lié à la recherche de condition de travail et de traitement salarial meilleure. On constate que les départ se font plus des organisations du secteur public vers celles du secteur privé et des ONG.

Il existe au niveau du pays des structures (université, instituts, grandes écoles, facultés, centres de formation professionnelle) qui assurent la formation des ressources humaines qualifiées et aptes à travailler dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement. Mais le nombre de personnes qualifiées mises chaque année sur le marché de l'emploi, surtout le profil des ingénieurs watsan, ne suffit pas encore à combler le gap. On déplore aussi le fait qu'il n'y a pas toujours une adéquation entre les formations dispensées et le besoins du terrain. C'est pour cette raison que lors des recrutements, l'accent est surtout mis sur les RH ayant déjà une expérience professionnelle.

Au regard de cette situation de référence, il est impérieux qu'un certain nombre d'actions concrètes soient planifiées et mises en œuvre par tous les acteurs pour renverser la tendance.

A ce titre, la création d'un répertoire national et d'un système de suivi des ressources humaines et des formations dans le secteur de l'AEPA par l'ONEF ou la DSONG donnera une meilleure visibilité à la question et permettra aux différents acteurs d'affiner leurs politiques et stratégies en vue de l'atteinte de OMD au Burkina Faso.

La formation professionnelle devra faire partie intégrante du financement du secteur de l'AEPHA car elle est une composante importante pour garantir la bonne gouvernance, préserver la qualité des services et la durabilité des acquis (ouvrages et changements de comportements des populations).

Les ressources humaines de hauts niveaux ne sont pas employées partout où on en a besoin; les ressources financières des ONG et OBC ainsi que le secteur public ne leur permettent pas d'employer les ressources humaines qu'il leur faut. Cela crée donc un besoin de formation de ressources humaines de niveaux intermédiaires

dans le secteur de l'AEPA au Burkina Faso ; il s'agit des niveaux situés entre les cadres et le personnel subalterne. Il y a une forte demande des ONG, OBC ainsi que certaines structures du public comme les communes pour cette catégorie intermédiaire de ressources humaines, mais cette demande ne peut pas être satisfaite du fait de la non existence de filières de formations pour ces niveaux ; les ressources humaines existantes actuellement dans ces catégories ont été généralement formées sur le tas par les structures qui en ont besoin.

Pour l'atteinte des OMD dans le secteur de l'AEPA en 2015 au Burkina Faso, il est impératif de connaître de façon effective la situation des ressources humaines et cette étude spécifique sur le secteur de l'AEPA vient à point nommé vu l'urgence de la situation dans notre pays.

En plus de ces préoccupations qui sont essentielles, d'autres, non moins importantes sont à prendre en compte. Il s'agit notamment de :

- ✓ Renforcer les capacités en mobilisation des ressources au niveau des ONG, OBC et des structures du secteur public ;
- ✓ Promouvoir l'emploi des bénévoles avec une possibilité de leur emploi, un partenariat avec le service national du volontariat ou les autres structures de volontariat peut être envisagé.
- ✓ Elaborer et mettre en œuvre, une stratégie de développement et de renforcement des capacités des acteurs du secteur;
- ✓ Développer l'intercommunalité comme une solution alternative à l'insuffisance des RH dans les communes. Plusieurs communes ayant en commun certaines réalités peuvent recruter des cadres (techniciens supérieurs, ingénieurs) ;
- ✓ Créer ou renforcer les écoles ou centres de formations qui forment des RH dans le secteur de l'AEPA.

I. INTRODUCTION

1.1. Contexte et objectif de l'étude

En Afrique sub-saharienne l'eau potable et l'assainissement demeurent des priorités de développement dans la plupart des pays. « Dans cette région du monde, l'utilisation d'installations d'assainissement améliorées est particulièrement réduite et ne concerne en moyenne que 31 % de la population. Malgré tout, les disparités sont frappantes entre les zones urbaines et rurales. (JMP 2010 page 20). Malgré une progression de 11 % depuis 1990 dans le domaine de l'eau, cette région reste en retard pour atteindre la cible fixée pour les OMD, avec seulement 60 % de sa population utilisant des points d'eau améliorés » (JMP p.11).

Au Burkina Faso, selon l'Enquête Nationale sur l'Accès des ménages aux ouvrages d'assainissement familial 2010² (ENA) et la Stratégie de Croissance Accélérée pour le Développement Durable (SCADD), le taux d'accès aux services d'assainissement est de 4,7% pour l'ensemble du pays avec des disparités selon les milieux : 1% en milieu rural et 14,2% en milieu urbain. (ENA 2010)

Dans la perspective des OMD dont la fin est prévue pour 2015, plusieurs partenaires au développement apportent un soutien aux pays où l'accès des populations aux services d'AEPA est encore préoccupant. Cependant le constat a été fait que dans la plupart des programmes AEPA, l'accent est surtout mis sur la réalisation des infrastructures (forages, AEPS, puits à grand diamètre, latrines, ...). Dans un contexte où l'urgence et l'importance des besoins des populations pour avoir accès aux services AEPA est une réalité, l'accent n'est pas mis au niveau des projets et programmes sur le renforcement des capacités des ressources humaines du secteur, tant et si bien qu'il y a un gap important à combler, si l'on veut atteindre les OMD.

C'est dans ce contexte que se situe cette étude commanditée par IWA dont le principal objectif est d'évaluer les besoins en ressources humaines dans le secteur AEPHA (Approvisionnement en Eau Potable, Hygiène et Assainissement) pour atteindre les cibles des OMD concernant les services d'eau potable et d'assainissement.

Les objectifs spécifiques de cette étude sont les suivants :

- Estimer la population en 2015 pour prendre en compte la croissance démographique
- Déterminer la couverture Watsan (eau potable et assainissement) actuelle, et calculer l'extension nécessaire pour atteindre a) les OMD et b) une couverture de service intégrale
- Estimer approximativement la demande en RH par type de service fourni pour 10 000 personnes
- Déterminer la capacité RH actuelle dans le pays en termes de nombre et de compétences
- Évaluer l'offre en RH jusqu'à 2015 en termes de diplômés et de personnes formées sur leur lieu de travail
- Calculer les pénuries de RH et évaluer les lacunes des RH

²Face à l'absence d'informations statistiques précises et fiables sur l'accès des ménages à l'assainissement au Burkina Faso, le Gouvernement s'est engagé à réaliser une situation de référence en 2010.

- Déterminer la manière dont les organismes de développement des RH peuvent répondre à ces pénuries et lacunes, et fournir des recommandations quant à d'autres options possibles.

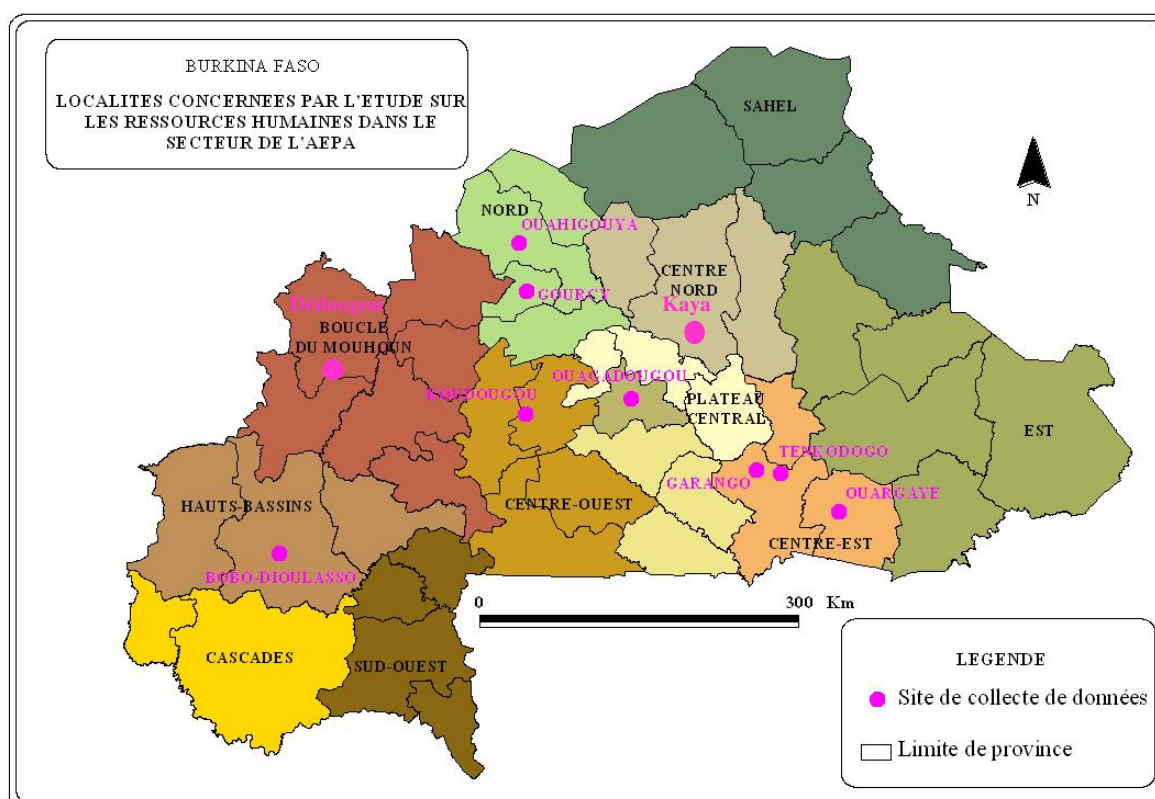
Au regard de ces principales préoccupations, nous avons utilisé une approche méthodologique dont les principales articulations sont les suivantes.

1.2.Méthodologie

Cette étude ayant pour objet de capitaliser des informations de nature quantitative et qualitative, nous avons suivant les orientations des termes de référence, ciblé des acteurs de l'AEPHA du secteur public, du secteur privé, des ONG et des OBC identifiés dans le cadre d'un échantillon représentatif de l'ensemble du Burkina. Les critères qui ont prévalu pour la sélection des sites et des cibles de collecte sont entre autre : le secteur d'intervention, la diversité des zones géographiques, le profil et la taille des organisations, le genre, la nature des services fournis.

1.2.1. Lieu de l'étude

Suivant le principe de la diversité géographique des sites de collecte, nous avons conduit notre investigation au niveau de 7 régions du Burkina : la région du Centre-Est (zone Est du Burkina et plus précisément au niveau des provinces du Boulgou et du Koulpelogo), la région du Centre (zone Centrale du Burkina et plus précisément au niveau de la province du Kadiogo), la région du Centre-Ouest (zone Centre-Ouest du Burkina précisément au niveau de la province du Boulkiemdé), la Région du Nord (Nord du Burkina précisément au niveau des provinces du Yatenga et du Zoundma) et la région des Hauts Bassins (Ouest du Burkina précisément au niveau de la province du Houet), la Région du Centre-Nord (plus précisément dans la province du Sanmatenga) et la Région de la Boucle du Mouhoun (investigations conduites à Dédougou chef-lieu de la province du Mouhoun). Au total, l'étude a été conduite dans 7 régions, 9 provinces et 15 communes du pays.



Source: BNDT

Février 2012

Réalisation: Oumar MAIGA (O.C.I)

1.2.2. Nombre d'organisations enquêtées (par sous-secteur)

Les enquêtes ont été réalisées auprès de 95 structures dont 12 ONG, 13 OBC, 34 structures privées, 30 services publics et 06 Institutions de formation réparties par sous-secteurs dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1: Tableau de répartition des organisations enquêtées par sous secteur

Secteur d'intervention	ONG	OBC	Structures privées	Structures publiques	Instituts de formation	Total	%
Eau Potable exclusivement	1	8	6	3		18	20%
Assainissement exclusivement			6	7		13	20%
Hygiène exclusivement		2	1	5		8	20%
Eau Potable, Assainissement et Hygiène	10	3	21	15	6	55	20%
Assainissement, Hygiène	1					1	20%
Total	12	13	34	30	6	95	100%

NB: Voir liste en annexe

Parmi ces structures enquêtées, 08 organisations communautaires s'occupent de la gestion des points d'eau au niveau des villages. Elles ont été interviewées pour apprécier leurs capacités à gérer ces ouvrages; il s'agit des Associations des

Usagers de l'Eau (AUE). A ces associations s'ajoutent les comités d'hygiénistes au nombre de deux (2). Elles ont été comptabilisées dans le tableau ci-dessus parce qu'elles sont mises en place par les ONG et OBC dans le cadre de la politique nationale de gestion des ouvrages AEP, mais surtout parce qu'elles fonctionnent en tant que organisation à base communautaire.

1.2.3. Méthode de collecte des données

La mission s'est articulée autour des principales étapes suivantes :

- ✓ La revue documentaire : elle a consisté à la recherche et l'exploitation de documents auprès de diverses structures et sur internet. Nous avons donc exploité une masse critique d'informations au niveau des structures étatiques (DGRE, DGAEUE, INSD, ...), des ONG leaders du secteur (WaterAid, EAA, Plan, Eau Vive, ...), des institutions de formation (2IE, Centre des métiers de l'eau de l'ONEA (CMEau), CFPTP), des OBC etc. voir liste en annexe
- ✓ Les enquêtes : elles ont consisté à l'administration de guides d'entretiens auprès des différentes cibles de collecte dans 7 régions du Burkina Faso. Ces guides d'entretien ont été conçus à partir des orientations de la méthodologie que nous avons administrée à l'ensemble des informateurs clés. Nous avons utilisé trois modes de collecte des données : les interviews semi structurées dans le cadre des entretiens individuels, les focus group dans le cadre des entretiens avec des groupes et l'observation directe (constat de visu de réalisations).

1.2.4. Analyse des données

Toutes les informations que nous avons collectées ont été consignées sur des supports en papiers que nous avons appelé "fiches d'enquêtes" sur la base du principe une cible de collecte = une fiche d'enquête. Au regard du nombre de personnes/groupes enquêtés, il n'a pas été possible de procéder au traitement manuel de l'ensemble des fiches de collecte. Toutes les informations consignées sur les fiches d'enquête ont été transférées dans une base de données Excel, dans le souci d'en faciliter l'analyse. Le choix d'Excel a été expressément fait pour faciliter le transfert des informations dans la base de données d'IWA, qui est aussi en format Excel. En effet, IWA nous a proposé 5 bases de données dynamiques en fichier Excel que nous avons renseignées avec les données collectées sur le terrain. La configuration de cette base de données est faite de telle sorte que les calculs sont effectués automatiquement.

Les informations ont été traitées d'abord en considérant les types d'agglomération (dispersed rural communities, rural villages, small towns, large towns, cities) imposé par IWA dans son guide méthodologique ensuite par secteur d'activité, (Eau, hygiène ou assainissement), par type d'organisation (ONG, OBC, Secteur public et secteur privé) puis par rapport à la taille des organisations (petite, moyenne et grande organisation). Le fait que toutes les informations collectées ont été agrégées dans une base de données a facilité la formulation des requêtes qui ont été utiles pour la production du rapport des "study case".

1.3. Les limites de l'étude

Les principaux facteurs que nous considérons comme des facteurs ayant influencé la conduite de l'étude sont:

- Hypothèses de la méthodologie

- IWA n'a pas associé les acteurs stratégiques au niveau national (principalement la DGRE) à l'élaboration des termes de références. Pour une étude d'une telle envergure et dont l'intérêt pour le pays est patent, il aurait été judicieux de consulter les autorités en charge du secteur de l'eau et de l'assainissement (qui sont en train de planifier la même étude) pour créer une interface et faire un travail complémentaire.
- IWA nous a proposé une démarche méthodologique et une base de données Excel formatée que nous devons renseigner et qui donne automatiquement des informations sur la situation actuelle et des prévisions dans la perspective des OMD. Cette base de données standard a été conçue et utilisée au niveau des 3 pays concernés par l'étude (la Tanzanie, le Mozambique et le Burkina Faso) en ne tenant pas compte de leur spécificité. Le contexte des trois pays étant différent ces outils n'étaient pas toujours adaptés au cas particulier du Burkina, surtout de la configuration spatiale et du découpage administratif.
- Le découpage géographique retenu par IWA dans le cadre de la planification spatiale de la mission (disperse area, small town, city, big town) ne correspondait pas au découpage administratif du Burkina Faso (région, province, commune, village) où il est prévu un type d'équipement watsan par type d'entité urbaine.

Pour surmonter cela, l'équipe a fait la classification des localités en fonction du découpage administratif existant et à partir des données du recensement général de la population de 2006. Au Burkina le découpage administratif ne s'est pas fait en fonction du nombre de population. Les critères ayant présidé à ces découpages ont été souvent le critère politique, l'homogénéité ethnique, économique, socioculturelle et naturelle.

- Limites travail de terrain/analyse
 - La période retenue pour la conduite de l'étude n'était pas idéale. La première phase de l'étude a démarré au mois de Novembre avec la collecte des données qui s'est déroulée surtout au mois de décembre, période où la plupart des organisations n'étaient pas disponibles, parce que pris à faire leurs bilans ou en congé. Cela a retardé quelques peu la collecte des données sur le terrain.
 - Il n'a pas été facile pour nous d'obtenir des rendez-vous avec certaines structures. Malgré les correspondances envoyées aux différents responsables sollicités pour la collecte des données pour l'étude, nous avons essuyé des refus de la part de certains responsables de structures. Aussi, la nature sensible et confidentielle de certaines informations (salaires, qualification, âge du personnel) n'a pas facilité la collecte des données, mais cela n'a pas empêché l'obtention de données fiables pour l'étude.
 - L'université et les instituts de formation ne disposent pas d'un système de suivi des carrières des étudiants, ce qui fait qu'il est difficile d'avoir des informations sur le pourcentage d'étudiants qui sont employés dans le secteur Watsan.

II. CONTEXTE DU SECTEUR

2.1. Contexte secteur AEPA

- **Contexte institutionnel**

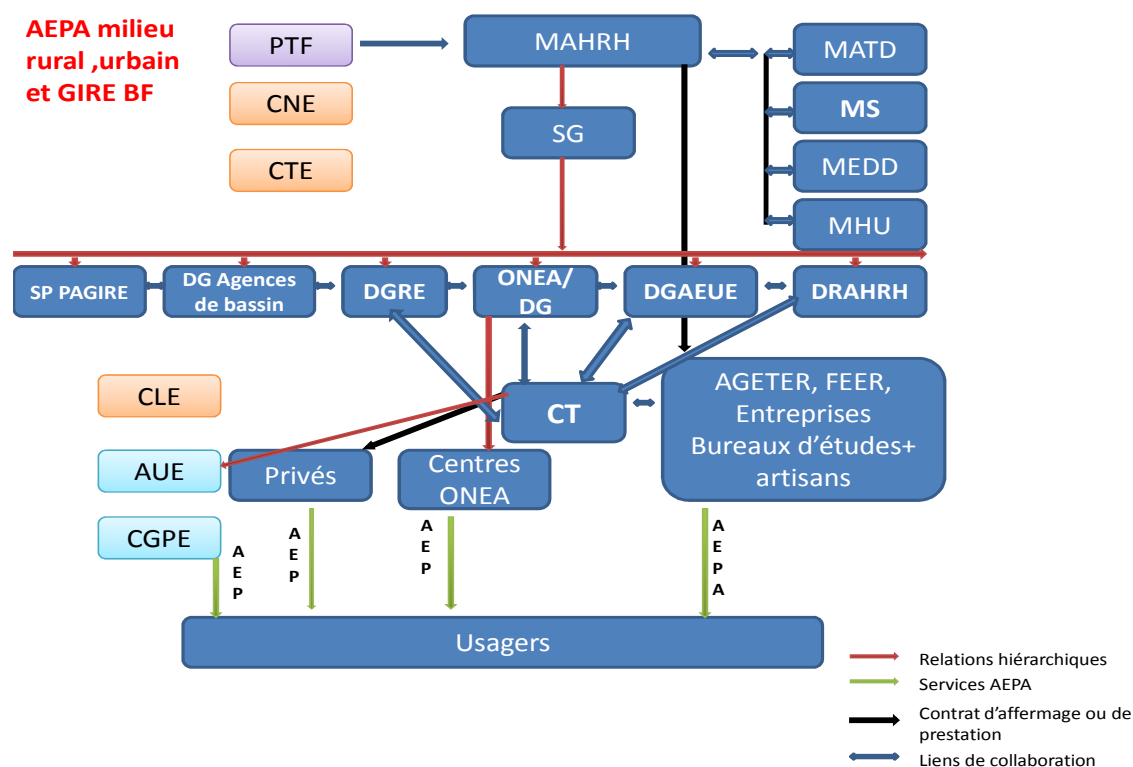
- Organisation du secteur de l'AEPA au Burkina Faso

La politique du Burkina Faso en matière d'eau potable et d'assainissement est sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture et de l'Hydraulique (MAH), à travers deux directions générales que sont la Direction Générale des Ressources en Eau (DGRE) et la Direction Générale de l'Assainissement des Eaux Usées et excréta (DGAEUE). Elle se charge également d'animer l'interface entre les différents acteurs (secteur public, secteur privé, ONG, OBC et bailleurs de fonds) et de mobiliser les ressources nécessaires pour mettre en œuvre le Programme National d'Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement (PN-AEPA). A travers le PN-AEPA le gouvernement et ses partenaires techniques veulent faire passer le taux d'accès à l'eau potable de 52% en 2005 à 76% en 2015 et le taux d'accès à l'assainissement de 10% en 2005 à 54% en 2015. Les acteurs impliqués dans le secteur de l'AEPA au Burkina Faso sont :

- **L'Etat est, à travers du Ministère en charge de l'agriculture et de l'hydraulique**, responsable de la mise en œuvre du PN-AEPA en vue de l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement au Burkina Faso. Il définit les politiques et les grandes orientations du secteur. Il est le garant du droit d'accès à des services d'eau et d'assainissements adéquats des populations, même si il a transféré une grande partie de cette compétence aux communes. Le ministère a créé deux directions qui sont la Direction Générale des Ressources en Eau (DGRE) qui a en charge de mettre en œuvre la politique en matière d'eau et la Direction Générale de l'Assainissement des Eaux Usées et Excréta (DGAEUE) qui a en charge les questions d'assainissement.
- **L'ONEA** est l'institution de régulation et garant de la fourniture des services d'eau potable et d'assainissement en milieux urbain et périurbain.
- **Les communes** exercent les compétences qui leur sont transférées par la loi N°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant code général des collectivités territoriales au Burkina Faso, notamment en ses articles 102 et 103. Ces articles stipulent que le secteur de l'eau potable et de l'assainissement est dévolu aux compétences des communes. L'exercice de ces compétences se fera de manière progressive en fonction du développement de leurs capacités.
- **Les populations**, acteurs et bénéficiaires directs du service de l'eau potable et de l'assainissement sont au cœur des interventions à toutes les étapes du cycle des projets ; elles sont impliquées sur trois principes clés : la réponse à la demande, la contribution financière et la participation à la gestion des équipements au travers de l'association des usagers de l'eau (AUE).
- **Les ONG** contribuent à la réalisation des objectifs du PN-AEPA à travers le renforcement des capacités des acteurs dans le secteur, la maîtrise d'œuvre sociale, l'influence des politiques à travers le plaidoyer, la mobilisation des ressources. Certaines ONG soutiennent le financement du PN-AEPA, soit à travers un appui budgétaire direct ou le soutien financier apporté aux communes pour mettre en œuvre leur PCD-AEPA.

- **Le secteur privé** est mobilisé pour la mise en œuvre du PN-AEPA et en particulier les bureaux d'études, les entreprises de fournitures de service et de travaux, les artisans réparateurs, les distributeurs de pièces détachées, les artisans maçons et les petites et moyennes entreprises (PME) de génie civil. Le secteur privé joue traditionnellement le rôle de fournisseur de services (prestations intellectuelles ou maîtrise d'œuvre)
- **Les structures de formation** forment des cadres moyens et supérieurs (génie civil, hydrauliciens, hydrogéologues, génie sanitaire, sciences sociales, administration et finances, etc.) qui ont des aptitudes à travailler pour le secteur de l'eau potable et de l'assainissement.
- **Les bailleurs de fonds**, dont la contribution est essentielle d'un point de vue technique et financier pour la planification et la mise en œuvre des interventions dans le secteur de l'AEPA.
- **Les OBC** contribuent à la mise en œuvre du PN-AEPA à travers la maîtrise d'œuvre sociale, le renforcement des capacités, le plaidoyer.

Figure 1: les acteurs du secteur de l'eau potable et de l'assainissement au Burkina Faso.



La liste des organisations des sous-secteurs (ONG, privé, public) qui emploient des RH

Au Burkina Faso on dénombre :

- 461 structures du secteur public interviennent dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement (MAH, Ministère de la Santé, MEDD, MENA, DRAH, DPAH, DRS, DREBA, DREDD, AGETER, SP PAGIRE, DGRE, DGAEUE, FEER, Laboratoire National d'analyse de l'eau, Laboratoire National de Santé Publique, 351 communes, ONEA, Direction générale des Bassins)

- 153 structures du secteur privé interviennent dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement (112 entreprises et 41 bureaux d'études)
- 101 ONG et OBC qui interviennent dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement

Le tableau suivant donne un aperçu des principaux acteurs qui travaillent dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement au Burkina Faso :

Tableau 2 : Principaux acteurs du secteur de l'eau potable et de l'assainissement

	Approvisionnement En eau en milieu urbain	Assainissement en milieu urbain	Eau et assainissement En milieu rural	Assainissement en milieu scolaire	Promotion de l'hygiène et gestion environnementale	Gestion des Ressources en eau
Définition des politiques	ETAT à travers les ministères de l'Agriculture et de l'Hydraulique, de l'Environnement et du Développement Durable, de la Santé de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation, de l'Enseignement Supérieur). Société civile, PTF					
Institutions de Recherche et de formation	2iE CMEau -(ONEA) Ecole de Formation professionnelle des Travaux publics (EFP/TP) Université de Ouagadougou Université Polytechnique de Bobo-Dioulasso EAA WaterAid	EAA WaterAid Eau Vive Plan CMEau (ONEA) 2iE Université de Ouagadougou Université Polytechnique de Bobo-Dioulasso	EAA WaterAid Eau Vive Plan CMEau (ONEA) 2iE Université de Ouagadougou Université Polytechnique de Bobo-Dioulasso	EAA 2iE WaterAid Eau Vive Plan	EAA 2iE Plan Eau vive CMEau (ONEA) WaterAid Université de Ouagadougou Université Polytechnique de Bobo-Dioulasso	WaterAid GWI OXFAM Université de Ouagadougou Université Polytechnique de Bobo-Dioulasso 2iE
Organes de régulation	ONEA AGETER Laboratoire National de Santé Publique Laboratoire national d'analyse de l'eau Communes Ligue des Consommateurs	ONEA AGETER Laboratoire National de Santé Publique Laboratoire national d'analyse de l'eau Communes Ligue des Consommateurs	ONEA AGETER Laboratoire National de Santé Publique Laboratoire national d'analyse de l'eau Communes Ligue des Consommateurs	ONEA AGETER Laboratoire National de Santé Publique Laboratoire national d'analyse de l'eau Communes Ligue des Consommateurs	ONEA AGETER Laboratoire National de Santé Publique Laboratoire national d'analyse de l'eau Communes Ligue des Consommateurs	ONEA AGETER Laboratoire National de Santé Publique Laboratoire national d'analyse de l'eau Communes Ligue des Consommateurs

						rs PAGIRE
Fournisseurs/ Prestataires de services	ONEA Tacherons Entreprises de Foration Entreprise de géophysique Entreprises de construction Plombiers Bureau d'étude Entreprises de contrôle Fournisseurs matériaux (pompes, tuyaux, fer, ...) Laboratoire National d'analyse de l'eau Laboratoire National de Santé publique Société d'eau minérale ou eau traitée aux UV Vendeurs d'eau en sachet	ONEA Tacherons Entreprises de construction Plombiers Bureaux d'études Entreprises de contrôle Fournisseurs matériaux (tuyaux, fer, ...) Entreprises et OBC de collecte et traitement des ordures et des boues de vidange Laboratoire National de Santé Publique	Unités techniques Communales Entreprises de Foration Puisatiers Entreprises de géophysique Sourciers Entreprises de construction Plombiers Bureaux d'études Entreprises de contrôle Fournisseurs matériaux (pompes, tuyaux, fer, ...) ONG Laboratoire de contrôle de la qualité de l'eau AUE Fontainiers Gestionnaires de forages Artisans réparateurs des forages Vendeurs de pièces détachées Charretiers (vendeurs d'eau) Laboratoire National d'analyse de l'eau Laboratoire National de Santé Publique	ONG Entreprises de construction Bureau de contrôle Bureaux d'études Plombiers Fournisseurs matériaux (pompes, tuyaux, fer, ...) Laboratoire National de Santé publique Entreprises et OBC de collecte et traitement des ordures et des boues de vidange Tacherons	ONG OBC Bureaux d'études Concepteurs d'outils IEC Média Troupes théâtrales Etc.	ONG OBC ONEA AGETER Laboratoire National de Santé Publique Laboratoire national d'analyse de l'eau Communes Ligue des Consommateurs PAGIRE
Institutions de mobilisation de fonds	Etat Communes ONG PTF	Etat Communes ONG PTF	Etat Communes ONG PTF	Etat Communes ONG PTF	Etat Communes ONG PTF	PTF Etat ONG
Principaux	PTF	PTF	PTF		PTF	PTF

baillleurs de fonds	Etat	Etat	Etat	PTF Etat	Etat	Etat
Bénéficiaires	Populations	Populations	Populations	Elèves, Enseignants APE, AME	Populations	Populations

- **Accès à des services d'eau et d'assainissement améliorés**

- Population et répartition géographique

Au Burkina Faso, les opérations de recensement général de la population se font tous les 10 ans. Le dernier recensement remonte à Décembre 2006 et donnait un chiffre total de 14 017 262 habitants. L'estimation de la population en 2010 selon le taux de croissance de 3,1% par an donne un chiffre total de 16 066 416 habitants.

La population projetée en 2015 selon les formules du tableau Excel « HR méthodological calculation» proposé par IWA donne 18 715 969 habitants. Le tableau ci-après tiré du même tableau Excel donne un aperçu de la répartition de la population selon les différents types d'agglomérations définies dans la méthodologie de l'étude.

Tableau 3: Répartition de la population selon les différents types d'agglomérations

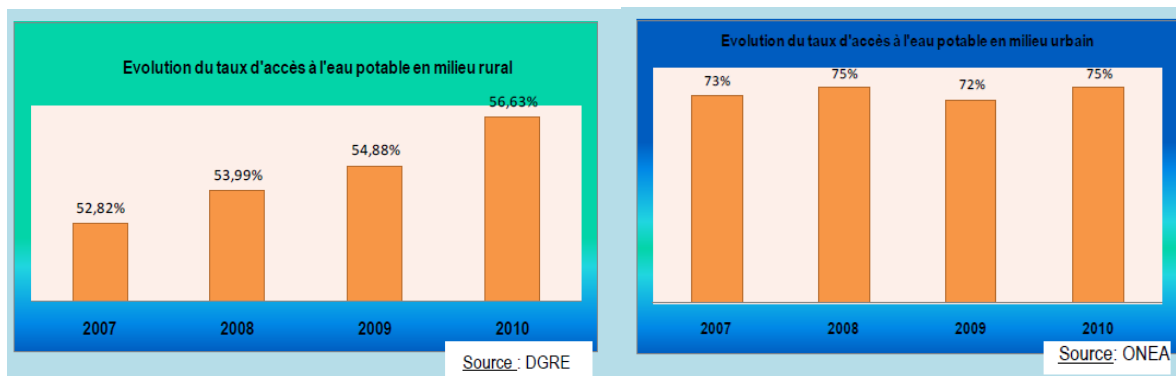
Type d'agglomération	Population Totale
Existing total population	15 867 047
Dispersed rural communities (localités inférieur à 10 000 habitants)	11 368 305
Rural villages (10 000 – 50 000 Habitants)	1 361 723
Small town (50 000 – 100 000 Habitants)	500 487
Large town (100 000 – 500 000 Habitants)	113 228
City (supérieur à 500 000 Habitants)	2 523 304
Future total Population 2015	
Rural population growth (percentage)/ taux de croissance de la population rurale	2,20%
Urban population growth (percentage) /taux de croissance de la population urbaine	7,10%
Future : dispersed rural communities	12 675 065
Future : rural village	1 518 250
Future : smalltown	705 245
Future : large town	159 552
Future : city	3 555 633

Couverture des besoins en eau et assainissement dans les différentes implantations humaines

Avec une population estimée à plus de 16 millions d'habitants, le Burkina Faso est un pays sahélien où les ressources en eau restent fortement tributaires des aléas climatiques, avec des pluies qui sont de plus en plus irrégulières, insuffisantes et mal réparties dans le temps et l'espace. Le taux d'accès des populations aux services d'eau potables et d'assainissement sont parmi les plus faibles du monde :

- En 2010, le taux d'accès à l'eau potable est estimé à 56,63% en milieu rural et 75% en milieu urbain selon le rapport Grand Public 2010, publié en Août 2011.

Figure 2: évolution du taux d'accès à l'eau potable en milieu rural et urbain



Source : Rapport grand public 2010 du PN-AEPA ; publié en Août 2011

- Selon « l'enquête nationale sur l'accès des ménages aux ouvrages d'assainissement familial 2010³ » et de la Stratégie de Croissance Accélérée pour le Développement Durable, le taux d'accès aux services d'assainissement est de 4,7% pour l'ensemble du pays avec des disparités selon les milieux : 1% en milieu rural et 14,2% en milieu urbain.

En dépit des efforts fournis par le gouvernement et les partenaires au développement pour améliorer la couverture des besoins en services d'AEPA, les défis à relever sont immenses. C'est dans ce cadre que les premiers responsables du pays, avec l'appui des partenaires techniques et financiers, ont élaboré le Programme National d'Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement (PN-AEPA) à l'horizon 2015.

Ce programme vise à créer les bases d'un cadre institutionnel et d'une programmation sectorielle qui vont contribuer à la réalisation des objectifs de la Stratégie de Croissance Accélérée pour le Développement durable et ceux du Millénaire pour le Développement (OMD).

En milieu rural, les résultats attendus du PN-AEPA sont :

- la fourniture de services adéquats d'eau potable à 4 millions de personnes, qui fera progresser le taux d'accès de 52 % en 2005 à 76 % en 2015
- la fourniture de services adéquats d'assainissement à 5,7 millions de personnes, qui fera progresser le taux d'accès de 10 % en 2005 à 54 % en 2015.

En milieu urbain, les résultats attendus du PN-AEPA sont :

- la fourniture de services adéquats d'eau potable à 1,8 million de personnes, qui fera progresser le taux d'accès de 74 % en 2005 à 87 % en 2015
- la fourniture de services adéquats d'assainissement à 2,1 millions de personnes, qui fera progresser le taux d'accès de 14 % en 2005 à 57 % en 2015.

L'adoption de bonnes pratiques en matière d'hygiène à une échelle significative résultera aussi de la mise en œuvre du PN-AEPA.

La mobilisation de la ressource en eau se fait à travers l'implantation d'ouvrages : puits modernes, forages, bornes fontaines, branchements privés, AEPS, AEP et Barrages.

³Face à l'absence d'informations statistiques précises et fiables sur l'accès des ménages à l'assainissement au Burkina Faso, le Gouvernement s'est engagé à réaliser une situation de référence en 2010.

Principaux types de services d'eau et d'assainissement améliorés

Au Burkina Faso, on dénombre 47 500 points d'eau modernes (PEM) et 472 adductions d'eau potable simplifié (AEPS). Pour ce qui concerne les latrines le rapport de l'ENA 2010 a montré que parmi les ménages qui disposent de latrines, 72,9% des ménages utilisent des latrines traditionnelles avec dalles en béton, 15,8% utilisent des latrines traditionnelles sans dalles en béton et 11,3% utilisent des latrines améliorées.

Les principaux types de services d'eau potable et d'assainissement que l'on rencontre au niveau des zones urbaines et rurales sont les suivants :

Tableau 4 : Principaux types de services d'eau potable et d'assainissement

Type d'agglomération	Estimation population 2010	Types de services d'eau	Types de services d'assainissement	Intervenants
Villes : plus de 500 000 hbts	2 523 304	Réseau d'AEP classique : château d'eau avec un réseau de canalisation d'adduction et de distribution d'eau (desserte privé : robinets ou collectifs : bornes fontaines) Forages	Latrines publiques Latrines familiales Latrines institutionnelles Egouts Caniveaux Puisards Lave mains Bacs à laver Douches	ONEA, mais peut solliciter l'appui des privés pour la réalisation des ouvrages : entreprises de forages et de construction, tâcherons, Plombiers, etc. Population Bureau d'étude Bureau de contrôle Commerçants Fournisseurs de pièces de rechange Fournisseurs de matériaux de construction, de plomberie
Grandes Villes : 100 000 à 500 000 hbts	113 228	Réseau d'AEP classique : château d'eau avec un réseau de canalisation d'adduction et de distribution d'eau (desserte privé : robinets ou collectifs : bornes fontaines) Forages	Latrines publiques Latrines familiales latrines institutionnelles Caniveaux Puisards Lave mains Bacs à laver Douches	ONEA mais peut solliciter l'appui des privés pour la réalisation des ouvrages : entreprises de forages et de construction, tâcherons, Plombiers, etc. Population bureau d'étude bureau de contrôle Commerçants Fournisseurs de pièces de rechange Fournisseurs de matériaux de construction, de plomberie
Petites villes : de 50 000 à 100 000 hbts	500 487	Réseau d'AEP classique : château d'eau avec un réseau de canalisation d'adduction et de distribution d'eau (desserte privé ou collectifs : bornes fontaines) AEPS Forages privés et	Latrines publiques Latrines familiales Latrines institutionnelles Caniveaux Puisards Lave mains Bacs à laver	ONEA mais peut solliciter l'appui des privés pour la réalisation des ouvrages : entreprises de forages et de construction, tâcherons, Plombiers, etc. Population Bureau d'étude Bureau de contrôle Commerçants Fournisseurs de pièces de Rechange

		publics		Fournisseurs de matériaux de construction, de plomberie
Villages : de 10000 à 50000 hbts	1 361 723	AEPS Forages équipés de PMH Puits modernes (parfois équipés de pompes manuelles)	Latrines publiques Latrines familiales Latrines institutionnelles caniveaux	ONEA mais peut solliciter l'appui des privés pour la réalisation des ouvrages : entreprises de forages et de construction, tâcherons, Plombiers, etc. Population Bureau d'étude Bureau de contrôle Commerçants Fournisseurs de pièces de rechange Fournisseurs de matériaux de construction, de plomberie
Communautés rurales : moins de 10 000 hbts	11 368 305	AEPS Forages équipés de PMH Puits modernes (parfois équipés de pompes manuelles)	Latrines publiques Latrines familiales latrines institutionnelles caniveaux	Entreprises de forages et de construction, tâcherons, Plombiers, etc. Population Bureau d'étude Bureau de contrôle Commerçants Fournisseurs de pièces de rechange Fournisseurs de matériaux de construction, de plomberie

III. LES DIFFERENTES CATEGORIES DE RESSOURCES HUMAINES PAR TYPE D'AGGLOMERATION

Comme nous renseigne le tableau précédent, au Burkina Faso les types d'ouvrages d'eau potable et de services d'assainissement sont adaptés aux types d'agglomération en fonction du niveau d'urbanisation.

La plupart des réseaux d'AEP dans les agglomérations urbaines sont réalisées par l'ONEA. Par contre les AEPS et les PMH qu'on rencontre le plus couramment dans les zones rurales sont réalisées par des entreprises privées. Pour l'assainissement de masse plusieurs programmes du MAH et de l'ONEA sous traitent la construction des infrastructures avec des entreprises privées. Certaines ONG, OBC ou autres acteurs du développement soutiennent les collectivités locales ou les villages pour la réalisation d'ouvrages hydrauliques et d'assainissement, mais en faisant toujours appel à des entreprises privées. Dans le secteur de l'hydraulique, certaines ONG

(OCADES, ...) disposent de leur propre unité de forages et font des prestations à des prix sociaux.

La réalisation de chaque type d'ouvrage d'eau potable et d'assainissement nécessite la mobilisation des ressources humaines dans le domaine de l'étude et de la faisabilité, de la conception, de la réalisation, du contrôle, de la maintenance et de la gestion.

Selon les informations recueillies auprès des différentes catégories de ressources humaines lors des enquêtes, chaque équipe complète de ressources humaines (voir la composition au niveau du tableau ci-dessous) peut réaliser par an: 4 à 5 réseau d'AEP, 2 AEPS, 2 postes d'eau autonomes, 140 PMH ou puits à grand diamètre, 1000 toilettes modernes ou 1000 latrines de type VIP.

Le tableau suivant renseigne sur le type de ressources humaines à mobiliser par type d'infrastructure d'eau potable et d'assainissement à réaliser.

Tableau 5: catégorie de ressources humaines mobilisé par type d'ouvrage AEPA et par type d'agglomération

Secteurs	Localisation	Services	Ressources humaines par domaine d'activités						Nbre de bénéficiaires	Nbre d'ouvrages par an	Nbre d'ouvrages pour 1000 hbts
			Etude de faisabilité	Conception	Réalisation	Contrôle	Maintenance	Gestion			
Approvisionnement en eau potable											
Eau Potable	Grandes Villes	Réseau d'AEP classique	Ingénieurs hydrogéologues ou hydrauliciens, Géophysiciens, Topographes, Electromécanicien, Sociologues ou Socio-économistes	Hydrogéologues, Ingénieurs génie civil, hydrauliciens Electromécanicien	Techniciens supérieurs génie civil, techniciens supérieurs en hydraulique, topographes, Electromécanicien, Chaudronniers, Tâcherons, fossoyeurs et manœuvres	Ingénieurs ou techniciens supérieurs en génie civil, ingénieurs ou techniciens supérieurs en hydrauliques	Techniciens ONEA ou plombiers (dans le cas où c'est un fermiers), Mécaniciens	ONEA (contrat plan avec l'Etat), Mairie (en régie), Fermiers (contrat avec la Mairie), Fontainiers (contrat avec l'ONEA ou le Fermier)	Branchement privé: 10 habitants, Borne fontaine: 500 habitants, les grands consommateurs (industries, hôpital, administration)	4 à 5 par an	Population moyenne pour 1 réseau d'AEP
	Villes moyennes	AEPS	Ingénieurs hydrogéologues ou hydrauliciens, Géophysiciens, Topographes, Electromécanicien, Sociologues ou Socio-économistes	Ingénieurs génie civil, hydrauliciens Electromécanicien	Techniciens supérieurs génie civil, techniciens supérieurs en hydraulique, topographes, Electromécanicien, Chaudronniers, Tâcherons, fossoyeurs et manœuvres	Ingénieurs ou techniciens supérieurs en génie civil, ingénieurs ou techniciens supérieurs en hydraulique	Techniciens ONEA ou plombiers (dans le cas où c'est un fermiers), Mécaniciens		Branchement privé: 10habitants, Borne fontaine: 500 habitants,	2 par an	Population moyenne pour 1 AEPS
	Petites Villes	PEA	Hydrogéologue Géophysicien, Electromécanicien, Sociologue	Ingénieur génie rural, Electromécanicien	Technicien supérieur génie rural, Electromécanicien, Chaudronnier, Tâcherons, manœuvres	Ingénieur génie rural	Mécanicien	Mairie (en régie), Fermier (contrat avec la Mairie), Fontainiers (contrat avec la Mairie ou le Fermier)	PEA : 2000 hbts	2 par an	5
	Villages	Forages et	Hydrogéologues	Hydrogéologues	Techniciens	Hydrogéologue	Artisans	CGPE, AUE,	PEM: 300	140 par	34

		Puits modernes	Géophysiciens, Sociologues		supérieurs génie rural, Foreur, puisatier, mécanicien pompe, artisan réparateur, Tâcherons, manœuvres	e ou Ingénieurs génie rural	réparateurs	COGES, APE	hbts	an	
Assainissement collectif											
AEUE	Grandes Villes	Réseau d'égout	Ingénieurs génie civil, Ingénieurs Génie sanitaire, Topographes, Electromécanicien, Sociologues, animateurs	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil, hydraulicien Electromécanicien	Techniciens supérieurs génie sanitaire, Techniciens supérieurs génie civil, techniciens supérieurs en hydraulique, topographes, Electromécanicien, fossoyeurs et manœuvres	Ingénieurs ou techniciens supérieurs en génie civil, ingénieurs ou techniciens supérieurs en génie sanitaire	Techniciens ONEA	ONEA (contrat plan avec l'Etat), Mairie (en régie)			
	Villes moyennes	Réseau d'égout à faible diamètre REFD	Ingénieurs génie civil, Ingénieurs Génie sanitaire, Topographes, Electromécanicien, Sociologues, animateurs	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil, hydrauliciens Electromécanicien	Techniciens supérieurs génie sanitaire, Techniciens supérieurs génie civil, techniciens supérieurs en hydraulique, topographes, Electromécanicien, fossoyeurs et manœuvres	Ingénieurs ou techniciens supérieur en génie civil, ingénieurs ou techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Mairie, Fermiers, Associations			
Assainissement Autonome											

Assainissement (gestion des excréta)	Grandes Villes	Toilettes à Chasse d'eau (mécanique ou manuelle)		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons, Plombier, fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Technicien supérieur en génie sanitaire	Plombiers	Familles	Toilette privé: 10 hbts		1000
	Petites Villes	Latrines VIP double fosses, EcoSan double fosses, SanPlat amélioré		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Familles	Latrine privé: 10 hbts		1000
	Villages	Latrines VIP double fosses, EcoSan double fosses, SanPlat amélioré		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Familles	Latrine privé: 10 hbts		1000
Assainissement (gestion des eaux usées)	Grandes Villes	Fosses septiques, fosses étanches, puisard		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons Plombiers, fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Familles			
	Petites Villes	Fosses septiques, fosses étanches, puisard		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons, fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Familles			

	Villages	Fosses étanches, Puisards		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieur génie sanitaire, maçons, fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Familles			
Assainissement Public											
Assainissement (gestion des excréta)	Villes moyennes	Toilettes à Chasse d'eau mécanique multipostes	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons Plombier, fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Mairie, Fermiers	indéterminé		
	Villes moyennes	Latrines VIP multipostes , EcoSan multipostes	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieur génie sanitaire, maçon fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Technicien supérieur en génie sanitaire	Plombiers	Mairie, Fermiers, COGES, APE			
	Petites Villes	Latrines VIP multipostes , EcoSan multipostes	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieur en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Mairie, Fermiers, COGES, APE			

	Villages	Latrines VIP multipostes , EcoSan multipostes	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons, fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Mairie, Fermiers, COGES, APE			
Assainissement (gestion des eaux usées)	Grandes Villes	Fosses septiques, fosses étanches, puisard		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons Plombiers, fossoyeurs et manœuvres	<i>Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire</i>	<i>Plombiers</i>	Mairie, Fermiers			
		Urinoirs à chasse mécanique		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons, fossoyeurs et manœuvres	<i>Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire</i>	<i>Plombiers</i>				
	Villes moyennes	Fosses septique, fosses étanches, puisard		Ingénieur génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons, Plombier, fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombiers	Mairie, Fermiers, COGES, APE			

	Urinoirs à chasse manuelle		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons fossoyeurs et manœuvres	Technicien supérieur en génie civil, Technicien supérieur en génie sanitaire	Plombiers				
Petites Villes	Fosse septique, fosse étanches, puisard		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçon fossoyeurs et manœuvres	Techniciens supérieurs en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombier	Mairie, Fermier, COGES, APE			
Villages	Fosses étanches, Puisards		Ingénieurs génie sanitaire, Ingénieurs génie civil,	Techniciens supérieurs génie sanitaire, maçons fossoyeurs et manœuvres	Technicien supérieur en génie civil, Techniciens supérieurs en génie sanitaire	Plombier	Mairie, Fermier, COGES, APE			

IV. DEMANDE EN RH

4.1. Demande en RH associée à la réalisation des OMD / couverture de service intégrale

4.1.1. Brève présentation de la demande estimée en RH pour chaque type de service principal dans les différentes implantations humaines

L'estimation de la demande en RH a été obtenue à partir d'une estimation de la demande pour satisfaire les besoins en eau et assainissement d'une population de 10 000 habitants. Ces données ont permis d'estimer la demande au niveau national pour chaque type d'agglomération. Le tableau ci-dessous présente la demande en RH par agglomération.

Tableau 6: Estimation de la demande en ressources humaine actuelle

HR DEMAND PAR TYPE D'AGGLOMERATION	WATSAN technical field	Other technical field	Management & Finance	Social development
Demande actuelle en RH dans les Dispersed rural communities à l'échelle nationale	7 957,82	6 820,98	19 326,12	15 915,63
Demande actuelle en RH dans les Rural villages à l'échelle nationale	953,21	817,04	2 042,58	1 906,41
Demande actuelle en RH dans les Small town à l'échelle nationale	500,49	500,49	800,78	700,68
Demande actuelle en RH dans les Large town à l'échelle nationale	101,91	113,228	158,52	158,52
Demande actuelle en RH dans les cities	2 018,64	2 018,65	3 532,63	3 280,3
Demande totale actuelle des ressources humaines au niveau national	11 532,06	10 270,38	25 860,63	21 961,54

Tableau Excel 4.3.1

Si l'on met les chiffres de ce tableau en lien avec celui du tableau N°5 portant sur la répartition des populations par type d'agglomération, on se rend compte que la demande en ressource humaine est en lien certes avec les effectifs de population, mais aussi avec le niveau d'urbanisation (exemple des grandes villes où le niveau de demande en ressources humaines est assez élevé du fait que la demande de services est très forte). On se rend compte aussi que le niveau de demande en ressources humaine est très fort dans les zones rurales où les effectifs de populations sont très élevés et où on rencontre très peu de profils spécialisés (ingénieurs et techniciens supérieurs qui travaillent le plus en ville et dont le niveau de salaire n'est pas à la portée des collectivités locales).

Les principaux profils pris en compte dans le secteur sont les suivants :

- Ingénieurs en eau et assainissement : Hydrogéologues, géophysiciens, hydrauliciens, ingénieurs en génie sanitaire

- Ingénieurs : ingénieurs en génie civil, ingénieurs agronomes, architectes, ingénieurs mécaniciens
- Management et finance : gestionnaires, comptables, secrétaires, personnel de l'administration et le personnel de soutien (gardiens, chauffeurs, agents de liaison).
- Développement social : sociologues, spécialistes en mobilisation communautaire et IEC, juristes, spécialistes en communication, agents de santé (éducation pour la santé) par exemple.

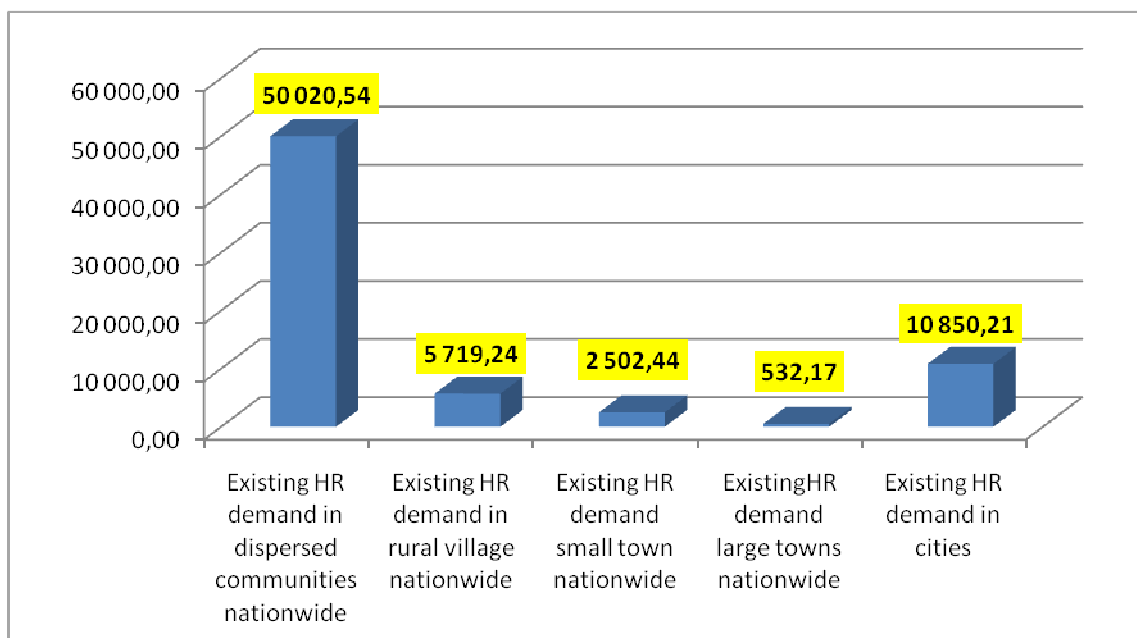
Tous ces profils sont très demandés dans le secteur, mais les profils les plus demandés sont les Ingénieurs en eau et assainissement et les agents du Développement social.

Il ressort de l'enquête que le niveau très élevés des ingénieurs constitue une barrière pour la plus part des acteurs qui avouent ne pas avoir les capacités financières pour les employer.

Du reste au Burkina il existe un niveau de profil un peu moins élevé que les ingénieurs, qui est celui des Techniciens Supérieurs qui sont légèrement plus accessibles pour les employeurs surtout ceux du secteur privé. En effet le constat a été fait au cours de l'étude que les cadres supérieurs au sein des entreprises de forages et celles du génie civil sont pour la plupart de niveau technicien supérieur, du fait de leur relative disponibilité et de leur niveau de salaire qui est plus abordable.

Un des constats majeurs est qu'il ya une forte demande de ressources humaines de niveau intermédiaire dans le secteur et une des principales recommandations des structures enquêtées est la création de compétences de niveau intermédiaire financièrement accessibles à la majorité des acteurs dont les communes et les OBC.

Graphique 1: **demande actuel global en RH dans les différents types d'agglomérations**



4.1.2. Les différences de demande pour les trois principaux domaines d'activité

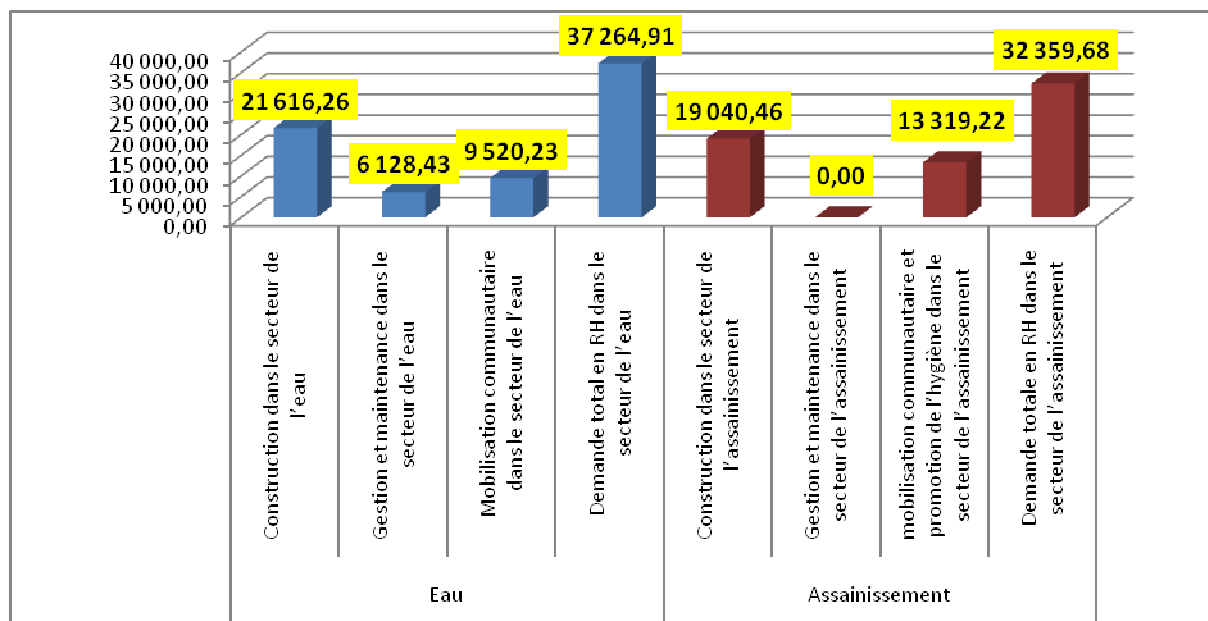
Le tableau ci-après présente la demande en RH dans les trois principaux domaines d'activités que sont la construction, l'exploitation et la maintenance et mobilisation communautaire.

Tableau 7: Répartition de la demande en RH selon les domaines d'activités

HR DEMAND PAR DOMAINE D'ACTIVITE	WATSAN technical field	Other technical field	Management & Finance	Social development
Construction dans le secteur de l'eau	6 244,63	4 982,95	5 880,88	4 507,78
Gestion et maintenance dans le secteur de l'eau	527,31	527,31	1 900,41	3 173,41
Mobilisation communautaire dans le secteur de l'eau	0,00	0,00	4 760,11	4 760,11
<i>Demande totale en RH dans le secteur de l'eau</i>	<i>6 771,94</i>	<i>5 510,26</i>	<i>12 541,40</i>	<i>12 441,31</i>
Construction dans le secteur de l'assainissement	4 760,11	4 760,11	4 760,11	4 760,11
Gestion et maintenance dans le secteur de l'assainissement				0,00
mobilisation communautaire et promotion de l'hygiène dans le secteur de l'assainissement			8 559,11	4 760,11
<i>Demande totale en RH dans le secteur de l'assainissement</i>	<i>4 760,11</i>	<i>4 760,11</i>	<i>13 319,22</i>	<i>9 520,23</i>
Demande totale en RH au niveau national	11 532,06	10 270,38	25 860,63	21 961,54

A partir des estimations faites on note que la demande en RH est importante dans le secteur de l'eau, 37 265 personnes contre 32 360 personnes estimées au niveau de l'assainissement. De façon globale dans les deux secteurs, si l'on considère l'estimation des ressources humaines pour satisfaire les trois domaines, on constate que la grande partie des RH est sollicitée dans le domaine de la construction. Il est suivi de loin par le domaine de la mobilisation sociale et communautaire.

Graphique 2: la demande en RH dans les trois domaines au niveau des secteurs eau et assainissement



4.1.3. La demande prévisionnelle en RH pour atteindre les OMD et une couverture de service intégrale

Demande prévisionnelle en RH pour atteindre les OMD

La demande en ressources humaines pour atteindre les OMD dans le secteur de l'eau représente 54% de l'ensemble des demandes.

37% des demandes de ressources humaines proviennent de l'administration et finance et développement social. La demande en ressources humaines dans les communautés rurales représente 72%. La demande est forte dans les communautés rurales compte tenu du nombre d'habitants résidents dans ce milieu. Le type d'ouvrages à réaliser dans ce milieu est en général des forages équipés de pompes à motricité humaine et en fonction des normes au Burkina Faso, un forage ne peut desservir que 300 personnes. Ce qui fait qu'à l'estimation théorique, pour une population de 10 000 habitants, il faut réaliser 34 forages pour une satisfaction intégrale des besoins et 17 pour atteindre les OMD. C'est aussi l'une des raisons qui justifie qu'il faut beaucoup de ressources humaines pour accompagner la réalisation des ouvrages dans les dispersés rural (communautés rurales). Le type d'accompagnement qu'il faut c'est des RH pour faire les études de faisabilité et de conception, pour la réalisation, la mobilisation communautaire (sensibilisations, organisation et formations des communautés, le suivi-accompagnement, etc.) et pour la gestion. Les ressources humaines ont été évaluées pour chaque acteur devant intervenir dans le processus (services publics (Etat, communes), services privés, ONG ou OBC).

Tableau 8 : Demande prévisionnelle de ressources humaines pour l'atteinte des OMD

Demande des RH pour l'atteinte des OMD	WATSAN technical field	Other technical field	Management & Finance	Social development	TOTAL
Demande prévisionnelle de RH dans le secteur de l'eau pour l'atteinte des OMD					
Fourniture d'eau : dispersed rural communities	3 853,22	2 889,91	7 706,44	7 706,44	22 156,01
Fourniture d'eau : rural villages	461,55	346,16	923,10	923,10	2 653,90
Fourniture d'eau : smalltowns	429,49	429,49	613,56	490,85	1 963,40
Fourniture d'eau: large towns	83,29	97,17	111,05	111,05	402,55
Fourniture d'eau : city	1 546,70	1 546,70	2 165,38	2 165,38	7 424,16
Demande prévisionnelle de RH dans le secteur de l'eau pour l'atteinte des OMD	6 374,25	5 309,44	11 519,53	11 396,81	34 600,03
Demande prévisionnelle de RH dans le secteur de l'assainissement pour l'atteinte des OMD					
Fourniture de services d'assainissement : dispersed rural communities	2 053,36	2 053,36	6 160,08	4 106,72	14 373,52
Fourniture de services d'assainissement : rural villages	245,96	245,96	573,90	491,91	1 557,72
Fourniture de services d'assainissement : smalltowns	120,60	120,60	241,19	241,19	723,58
Fourniture de services d'assainissement : large towns	27,28	27,28	54,57	54,57	163,70
Sanitation delivery : city	608,01	608,01	1 418,70	1 216,03	3 850,75
Demande prévisionnelle totale de RH dans le secteur de l'assainissement pour l'atteinte des OMD	3 055,21	3 055,21	8 448,44	6 110,42	20 669,28
Demande totale de ressources humaines pour l'atteinte des OMD	9 429,46	8 364,65	19 967,97	17 507,24	55 269,31

Tableau 9: Demande prévisionnelle en RH pour une couverture de service intégrale

Demande prévisionnelle en RH pour une couverture intégrale des besoins en eau et assainissement	WATSAN technical field	Other technical field	Management & Finance	Social development
Demande prévisionnelle en RH pour une couverture intégrale des besoins en eau				
Fourniture d'eau : dispersed rural community	5 070,03	3 802,52	10 140,05	10 140,05
Fourniture d'eau : rural village	607,30	455,47	1 214,60	1 214,60
Fourniture d'eau : smalltowns	493,67	493,67	705,25	564,20
Fourniture d'eau : large towns	95,73	111,69	127,64	127,64
Fourniture d'eau : city	1 777,82	1 777,82	2 488,94	2 488,94
Total	8 044,55	6 641,17	14 676,48	14 535,43

Demande prévisionnelle en RH pour une couverture intégrale des besoins en assainissement				
Fourniture de services d'assainissement : dispersed rural communities	3 802,52	3 802,52	11 407,56	7 605,04
Fourniture de services d'assainissement : rural villages	455,47	455,47	1 062,77	910,95
Fourniture de services d'assainissement : smalltowns	211,57	211,57	423,15	423,15
Fourniture de services d'assainissement: large towns	47,87	47,87	95,73	95,73
Fourniture de services d'assainissement : city	1 066,69	1 066,69	2 488,94	2 133,38
Total	5 584,12	5 584,12	15 478,15	11 168,25
Demande prévisionnelle en RH pour une couverture intégrale des besoins en eau et assainissement	13 628,67	12 225,29	30 154,64	25 703,68

V. CAPACITE RH ACTUELLE

5.1. Brève présentation des informations à l'appui par sous-secteur

L'analyse va concerner les RH au niveau des ONG et OBC, du secteur privé et du secteur public.

Au niveau des ONG et OBC

La situation au niveau des ONG et OBC se présente comme ci-dessous indiqué dans le tableau suivant:

Tableau 10 : Estimation des RH existantes dans le secteur de l'AEPHA au Burkina Faso au niveau des ONG et des OBC

HR CAPACITY	WATSAN technical field	Other technical field	Management & Finance	Social development	Total
Ressources Humaines existantes au niveau des ONG et OBC dans le secteur de l'eau	131,3	161,6	323,2	464,6	1080,7
Ressources humaines existantes au niveau des ONG et OBC dans le secteur de l'assainissement	121,2	151,5	313,1	525,2	1111
RH total travaillant dans les ONG et OBC	252,5	313,1	636,3	989,8	2191,7
	12%	14%	29%	45%	100%

Selon les estimations, 2192 personnes, selon les différentes catégories spécifiées, travaillent au niveau des ONG et OBC. 45% des RH des ONG et OBC sont du développement social et 12% seulement sont constitués d'ingénieurs Watsan.

En plus de ce personnel, 38% des structures rencontrées font appel à des bénévoles.

Au total 201 bénévoles ont été recensés dans les ONG et OBC rencontrées. Ils sont dans toutes les catégories des ressources humaines on y retrouve des ingénieurs

Watsan, autres ingénieurs (génie civil, agronomes, des techniciens supérieurs), des travailleurs de l'administration et finances, du développement social (sociologues, communicateurs, etc.) et des ouvriers. Les bénévoles sont en général des étudiants en fin de formation, des diplômés sans emploi, des personnes sans qualification et sans emploi qui cherchent à se forger une expérience dans le secteur de l'AEPA. Très souvent ces bénévoles comblent le manque de ressources humaines dans ces structures. D'autres structures ont affirmé utiliser ce canal pour combler le gap en personnel et en même temps former des compétences à l'interne en fonction de leurs vision et de leurs besoins, dans la perspective de disposer d'un personnel engagé et compétent.

Au niveau du secteur privé

La situation des RH existantes au niveau du secteur privé estimée sur la base de l'échantillon enquêté se présente comme suit dans le tableau ci-après.

Tableau 11 : Estimation des RH existantes dans le secteur de l'AEPHA au Burkina Faso au niveau du secteur privé

HR CAPACITY	WATSAN technical field	Other technical field	Management & Finance	Social development	Total
RH existantes au niveau des organisations du secteur privé dans le domaine de l'eau	69,36	75,48	260,1	273,36	678,3
RH existantes au niveau des organisations du secteur privé dans le domaine de l'assainissement	49,92	74,24	309,76	404,48	838,4
RH totales existantes au niveau des organisations du secteur privé	119,28	149,72	569,86	677,84	1516,7
	8%	10%	38%	45%	100%

Au niveau du secteur privé, sur une estimation de 1517 RH existant dans ce secteur, 45% travaillent dans le développement social ; les ingénieurs Watsan existants dans le secteur privé sont estimés à 8%.

Au niveau du secteur public

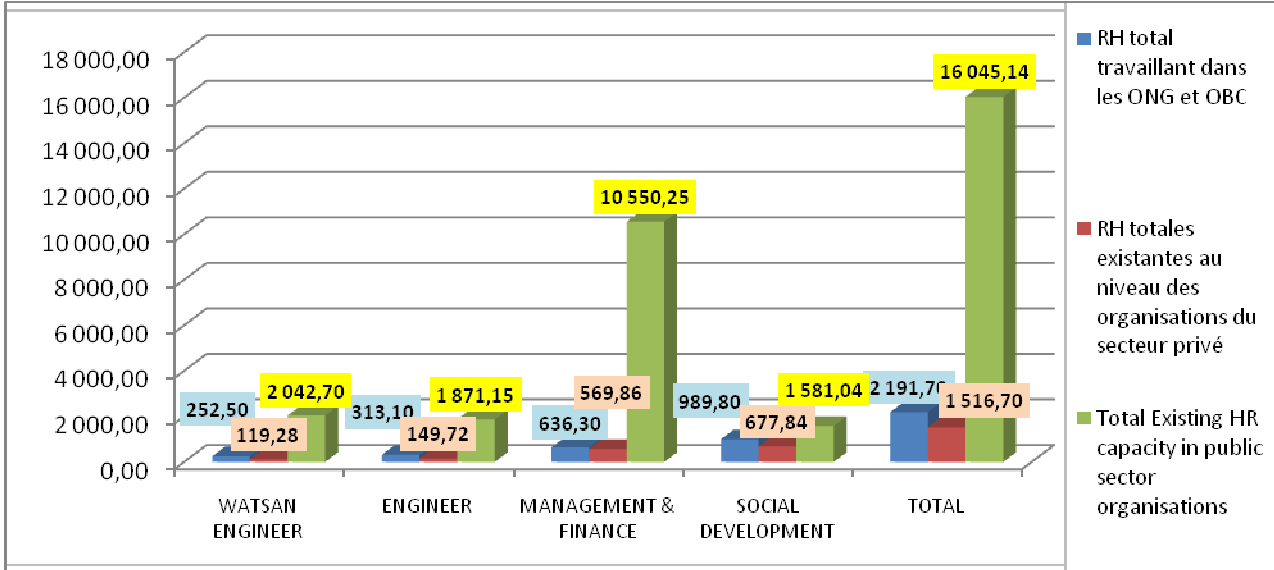
Tableau 12: Estimation des RH existantes dans le secteur de l'AEPHA au niveau du secteur public

HR CAPACITY	WATSAN technical field	Other technical field	Management & Finance	Social development	Total
Existing HR capacity in public sector organisations in water	1307,55	947,5	5340,11	981,61	8576,77
Existing HR capacity in public sector organisations in sanitation	735,15	923,65	5210,14	599,43	7468,37
Total Existing HR capacity in public sector organisations	2042,7	1871,15	10550,25	1581,04	16045,14
	12,73%	11,66%	65,75%	9,85%	100,00%

Pour le secteur public sur une estimation de 915 personnes travaillant dans le secteur de l'AEPA, 66% travaillent dans le domaine du développement social.

Comme au niveau des autres secteurs, les ingénieurs WatSan représentent seulement 13% de l'ensemble des effectifs du secteur.

Graphique N°3 : Ressources existantes au niveau des ONG, Secteurs privé et public

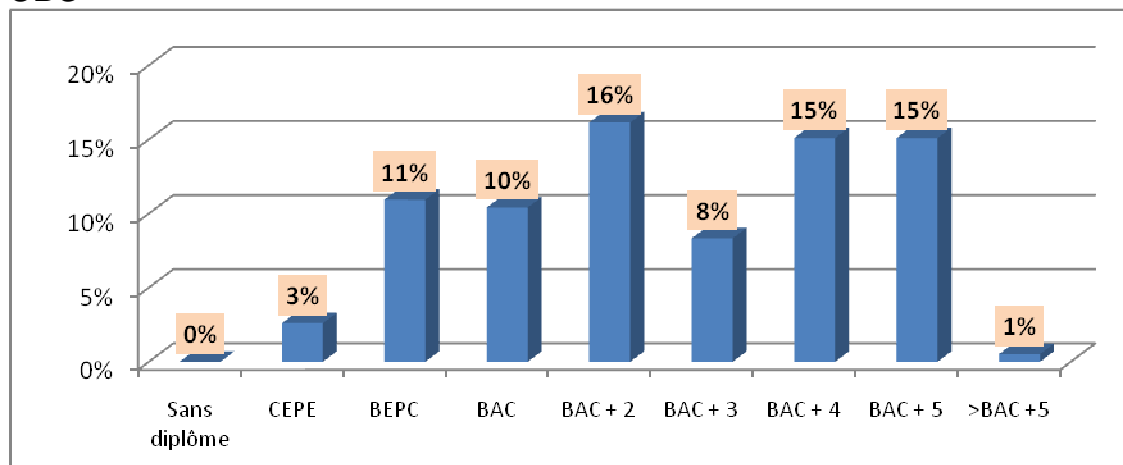


5.2. Compétences des RH au niveau des différents sous-secteurs

5.2.1. Niveau d'études des RH des ONG et OBC

De façon globale les RH des structures enquêtées ont un niveau d'études compris entre le primaire (CEPE) et le niveau universitaire (au-delà de Bac+5).

Graphique 4 : Niveau d'étude des ressources humaines au niveau des ONG et OBC



Pour les ingénieurs AEPA et autres ingénieurs les niveaux d'études sont compris entre Bac+4 et >Bac+5.

Le personnel de l'administration et des finances employé a un niveau d'études compris entre le secondaire et Bac+5.

Les travailleurs du développement social ont un niveau d'étude compris entre le niveau primaire (CEPE) et universitaire (Bac+5).

Les bénévoles travaillant au sein des structures enquêtées ont des niveaux variés allant du primaire –CEPE) au niveau universitaire (Bac+4). Les bénévoles sont des catégories de travailleurs qui ne disposent pas souvent de l'expérience nécessaires pour trouver aisément du travail sur le marché de l'emploi. Ainsi, ils cherchent à travers leur intervention dans le cadre du bénévolat, à capitaliser de l'expérience qu'ils vont valoriser utilement dans le cadre d'une future initiative de recherche d'emploi. Les bénévoles qui n'ont pas de diplôme ou une formation qualifiée se retrouvent au niveau des ONG et OBC confessionnelles, notamment les structures de l'église. (Voir en annexe les informations sur le système éducatif du Burkina Faso)

5.2.2. Niveau d'étude des RH du secteur privé

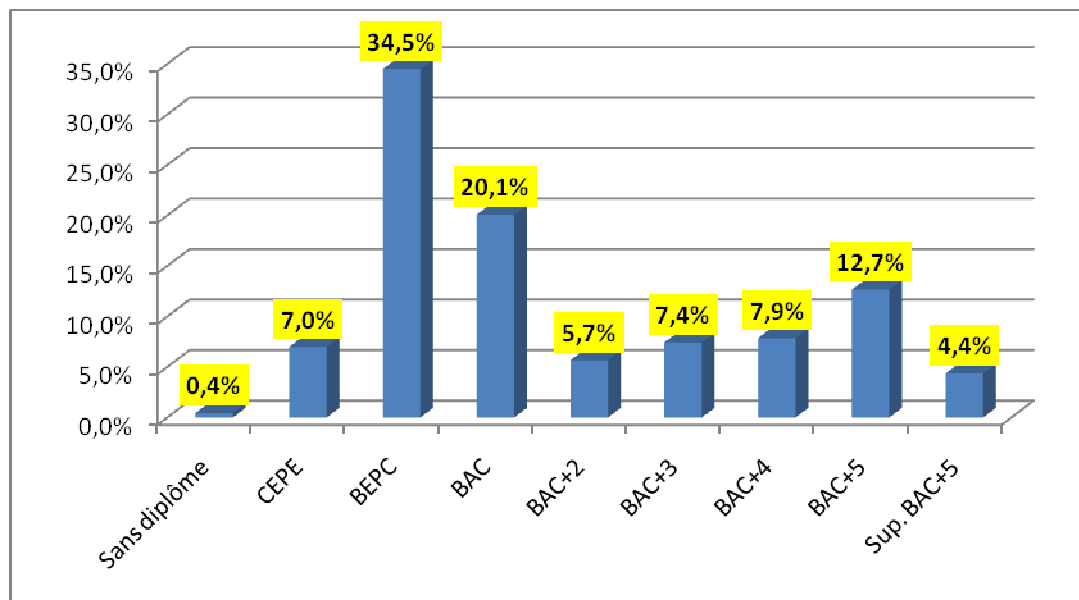
Au niveau du secteur privé, le niveau le plus bas des employés représentent ceux qui n'ont pas de diplôme (0,4%) et le niveau le plus élevé est supérieur à BAC plus 5 ans (4,4%). La grande majorité des employés ont le niveau BEPC 34,5% et le BAC 20,1% ; suivent ensuite les employés de niveau BAC+5 qui représentent 12,7%.

De façon plus spécifique, on note que :

- les ingénieurs AEPA employés au niveau des structures enquêtées ont un niveau compris entre BAC plus 5 ans et supérieur à BAC plus 5 ans.
- Les autres ingénieurs ont un niveau compris entre BAC plus 3 ans et supérieur à BAC plus 5 ans.
- Les travailleurs de l'administration et financent du secteur privé disposent d'un niveau situé entre sans diplôme et BAC plus 5 ans.

- Les travailleurs du développement social ont entre le CEPE et BAC plus 5ans. Le graphique ci-dessous présente en détail les niveaux d'études des employés au niveau du secteur privé.

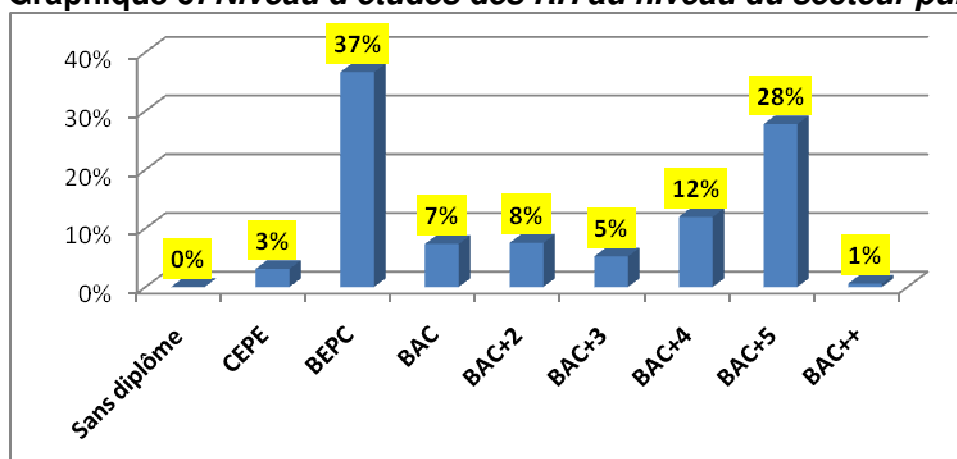
Graphique 5 : Niveau d'études des RH au niveau du secteur privé



En plus de ces différentes catégories, d'autres types d'employés existent au niveau du secteur privé, il s'agit des techniciens supérieurs dont le niveau d'études est situé entre le BEPC et BAC plus 3 ans et des ouvriers et personnel subalterne avec un niveau d'étude compris entre le sans diplôme et le BEPC.

5.2.3. Niveau d'étude des RH du secteur public

Graphique 6: Niveau d'études des RH au niveau du secteur public



De façon générale, dans tous les secteurs, tous les niveaux se complètent. Les cadres de niveau supérieur ne peuvent pas travailler sans le personnel subalterne (ouvriers, chauffeurs, maçons, etc.). Ils sont dans la conception, la mise en œuvre, le suivi-contrôle, la supervision, la gestion et l'administration.

5.3. Présence des Intervenants en milieu rural par rapport à milieu urbain

Selon les enquêtes réalisées auprès des ONG et OBC, 8% d'entre elles interviennent exclusivement en milieu urbain, 31% interviennent exclusivement en milieu rural et 62% d'entre elles interviennent dans les deux milieux (urbain et rural).

La même tendance est notée au niveau du secteur privé. 6% interviennent en milieu urbain, 13% travaillent exclusivement en milieu rural et 81% interviennent dans les deux milieux.

L'option d'intervenir dans les deux milieux augmente le champ d'intervention des services et offre plus d'opportunité dans la mobilisation des fonds.

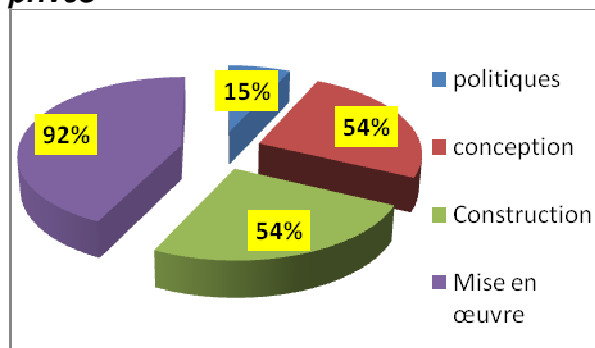
Quant au secteur public, on note que la différence n'est pas très grande, puisque 18% des structures enquêtées interviennent uniquement en zone rurale, 18% en zone urbaine et 64% dans les deux milieux (urbain et rural).

Dans l'ensemble on constate la plupart des organisations focalisent l'essentiel de leur intervention en zone rurale et en zone urbaine, ce qui est en adéquation avec la réalité du pays où les problèmes d'accès à l'eau potable et aux services d'assainissement sont des défis à relever par l'ensemble des acteurs aussi bien en zone urbaine qu'en rurale.

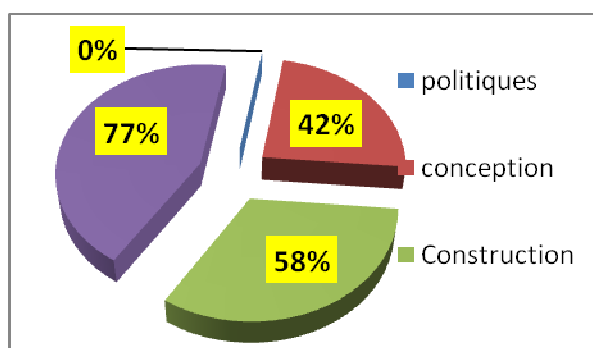
5.3.1. Répartition des intervenants selon les domaines d'interventions

Les domaines d'interventions retenus dans le cadre de l'étude sont les suivants : la Construction, l'exploitation et la maintenance, la mobilisation des communautés.

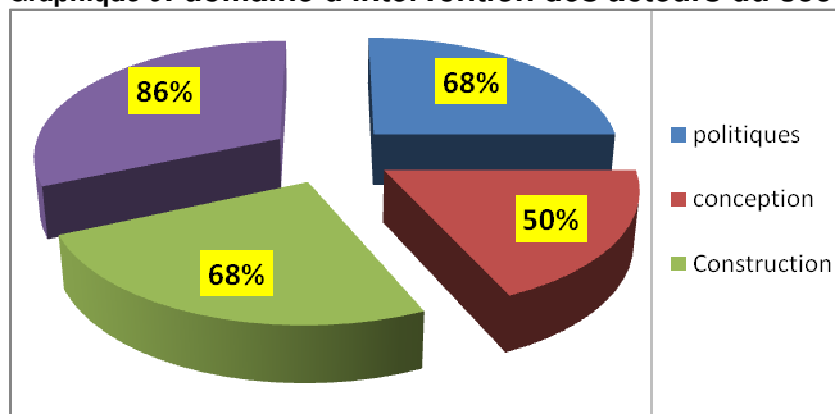
Graphique 7 : Domaines d'intervention des ONG et OBC privés



Graphique 8 : Domaine d'intervention des services



Graphique 9: domaine d'intervention des acteurs du secteur public

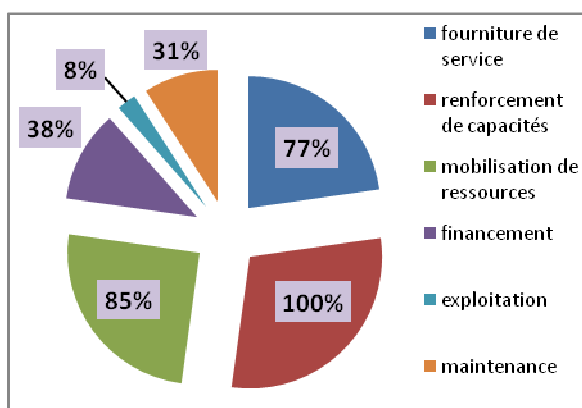


A la lecture des graphiques situés ci-dessus, on peut faire le constat que les ONG, les OBC et le secteur public interviennent dans les quatre domaines que sont les politiques, la conception, la construction et la mise en œuvre. Les services privés interviennent dans trois domaines sauf celui des politiques.

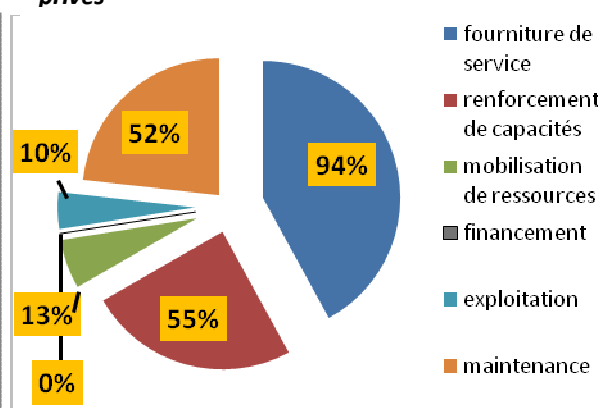
5.3.2. Répartition des intervenants selon les domaines d'intérêts des acteurs enquêtés

Les domaines d'intérêts clés considérés dans le cadre de cette étude sont la fourniture de services, le renforcement de capacités, la mobilisation des ressources, le financement, l'exploitation et la maintenance

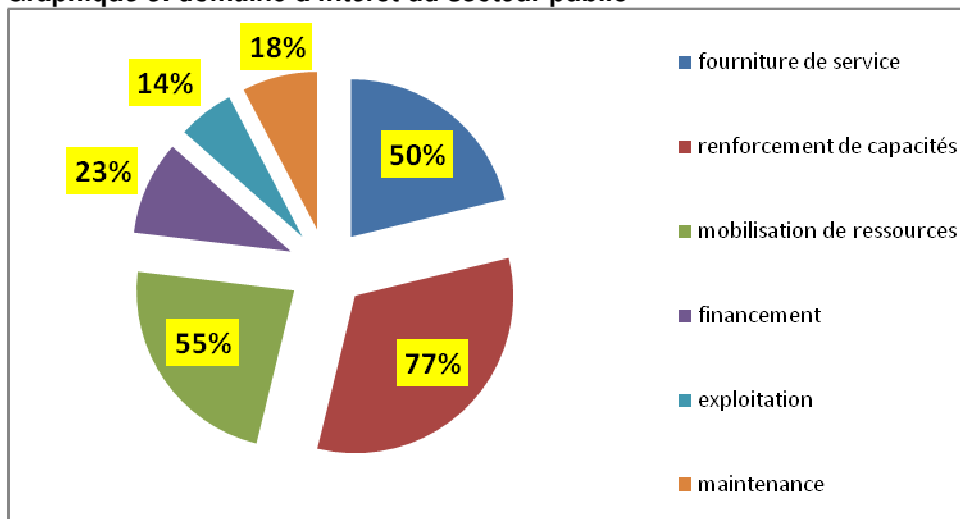
Graphique 10 : Domaine d'intérêt des ONG et OBC



Graphique 11 : Domaine d'intérêt des services privés



Graphique 3: domaine d'intérêt du secteur public



On constate à travers les résultats des enquêtes que les ONG et OBC interviennent dans tous les domaines mais elles sont très actives dans les domaines de renforcement de capacités (100%), la mobilisation des ressources (85%), la fourniture de services (77%), du financement (38%) et de la maintenance (31%). Par contre elles interviennent moins dans le domaine de l'exploitation (8%).

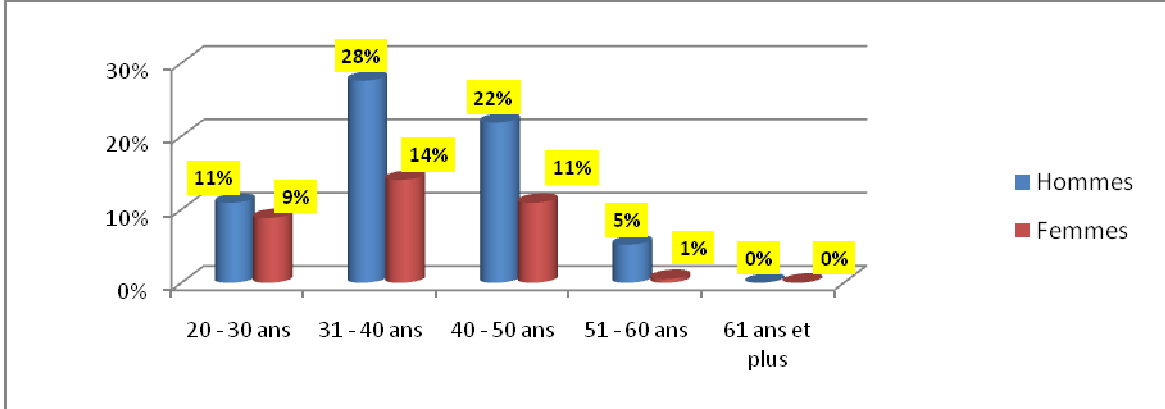
Les services privés (entreprises et bureaux d'études) interviennent beaucoup plus dans les domaines de la fourniture de services (94%), du renforcement des capacités

(55%) et de la maintenance (52%). On note que ces services n'interviennent pas dans le domaine de financement (0%).

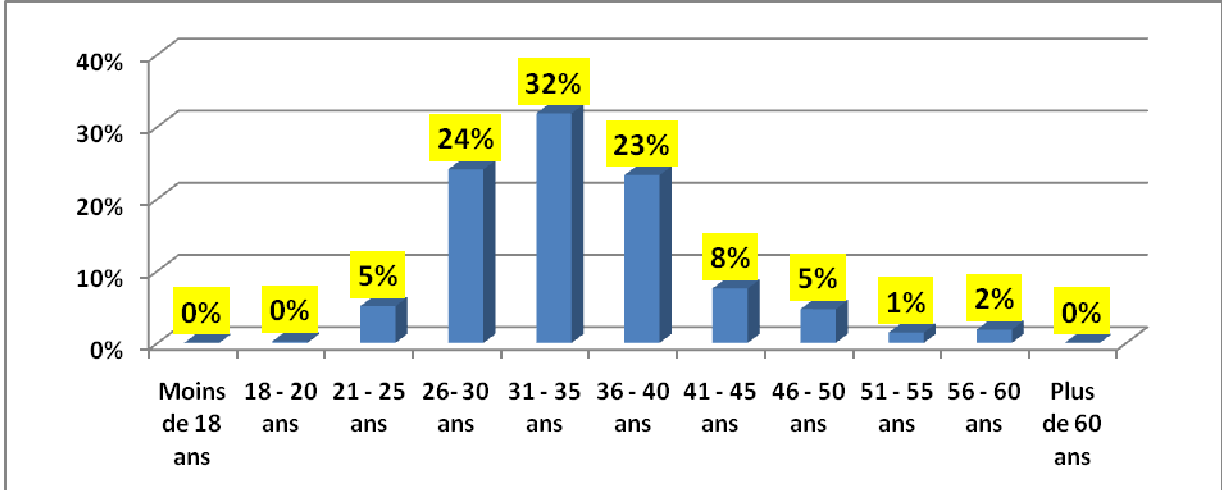
Pour ce qui concerne le secteur public, l'essentiel de son intervention est focalisé sur le renforcement des capacités, la mobilisation de ressources et la fourniture de services. En effet dans un contexte où les questions d'assainissement et d'hygiène sont préoccupations majeures et les besoins de ressources financières pour financer le PN-AEPA sont énormes, le ciblage de ces domaines comme priorité est bienfondé. Les domaines du financement, de l'exploitation et de la maintenance viennent en dernières positions.

5.3.3. Répartition des ressources humaines par sexe et par tranche d'âge

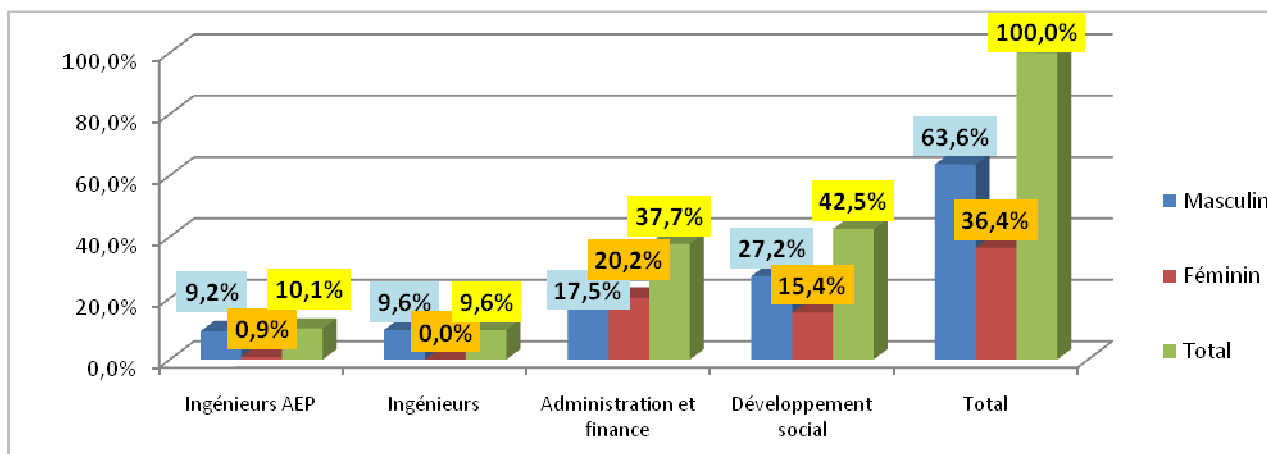
Graphique13: Répartition des ressources humaines par sexe et tranche d'âge pour les ONG et OBC



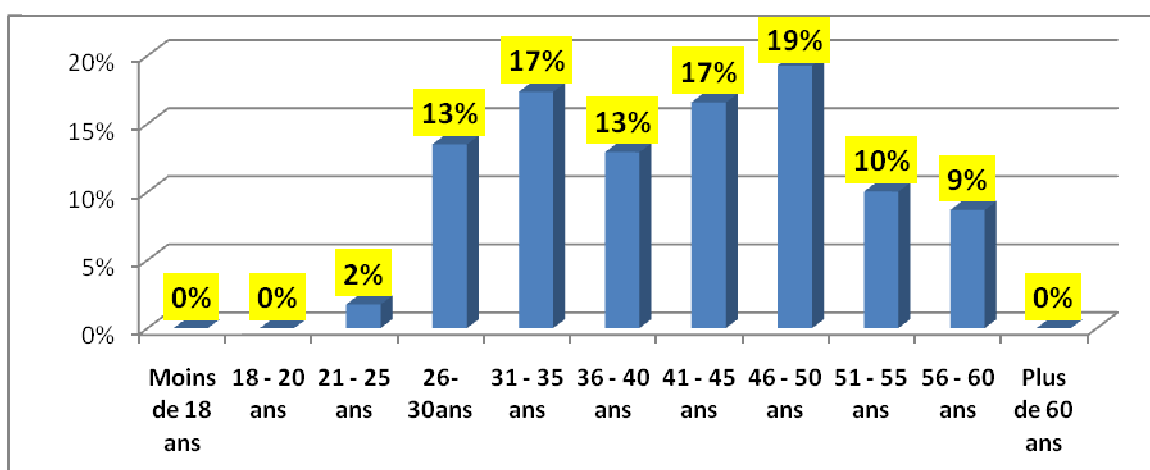
Graphique 4 : Répartition des ressources humaines par tranche d'âge pour le secteur privé



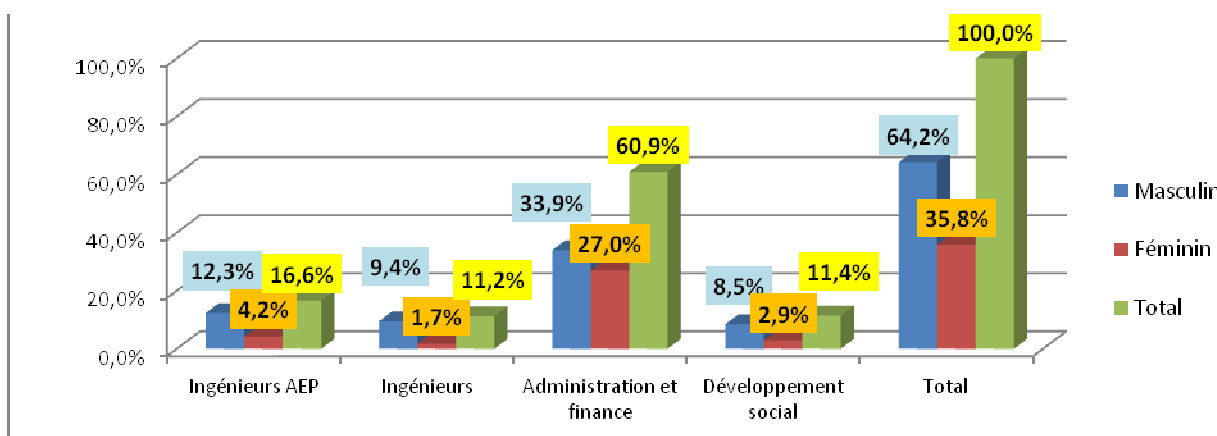
Graphique15: Répartition des ressources humaines par sexe pour le secteur privé



Graphique 5: Répartition des ressources humaines par tranche d'âge pour le secteur public



Graphique 6: Répartition des ressources humaines par sexe pour le secteur public



Les graphiques ci-dessus donnent un aperçu de la répartition des ressources humaines par sexe et par tranche d'âge. On note que les femmes sont faiblement représentées dans les différentes structures : 34% au niveau des ONG et des OBC, 36,4% au niveau du secteur privé et 35,8% au niveau du public.

La forte proportion des hommes travaillant dans le secteur est due à une inégalité du nombre de diplômés hommes et femmes. Pendant longtemps, les facteurs socioculturels et économiques prédisposaient les familles à inscrire les jeunes garçons à l'école, plus que les jeunes filles. Effectivement en zone rurale, les faibles capacités financières des ménages font que les familles préfèrent investir après le cycle primaire dans l'éducation du jeune garçon plus que la jeune fille. En plus de cela, la prévalence de certaines perceptions discriminatoires, laissant croire qu'un homme a des rendements supérieurs à une femme, milite en faveur du recrutement des hommes. Il y a aussi le fait que certains métiers physiques dans le secteur de l'AEPA (creusage de fosses septiques, construction, etc.) ne sont pas des activités traditionnelles couramment exécutées par les femmes. Cependant on constate que certaines mutations sont en train de s'opérer en faveur de l'éducation et de l'emploi des femmes.

- la politique actuelle de l'éducation au Burkina Faso qui encourage la scolarisation des filles, avec des bourses et autres mesures discriminatoire pour favoriser la scolarisation des jeunes filles.
- la politique de certains partenaires financiers et techniques qui octroient des bourses aux filles pour se spécialiser: DANIDA par exemple.
- les candidatures féminines sont encouragées dans un certain nombre de recrutements
- la législation du travail (code du travail) qui crée un cadre favorable à l'emploi des femmes
- le changement de la perception de l'emploi: en effet il y a quelques années, certains emplois (techniciens, ingénieurs, mécaniciens, etc.) étaient prioritairement réservés aux hommes du fait de la perception générale de ce types d'emplois ; mais on constate de plus en plus une acceptation de l'inscription des filles dans des filières techniques et par ricochet la féminisation des emplois techniques.

VI.OFFRE EN RESSOURCES HUMAINES

- **Type d'instituts de formation et d'enseignement et nombre d'instituts impliqués**

- **Cours/formations en lien avec AEPA (offre)**

Au Burkina Faso, sur une cinquantaine d'institutions de formation supérieur et d'écoles de formation professionnelle, seulement 7 forment des cadres et des techniciens supérieurs qui à la fin de leur formation peuvent travailler immédiatement pour le compte de l'eau potable et de l'assainissement. Les principales institutions qui forment des techniciens dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Burkina sont :

- *Institut du Développement Rural (IDR)* : c'est une université publique située à Bobo -Dioulasso qui forme en 4 ans des ingénieurs agronomes, des ingénieurs des eaux et forêts, des géologues et des hydrogéologues. Chaque année, l'IDR met sur le marché de l'emploi, environ 17 géologues et 10 hydrogéologues.
- *L'Unité de Formation et de Recherche Sciences humaines (UFR SH)* de l'université de Ouagadougou (institution publique) qui forme entre autres profils des sociologues (qui interviennent dans le renforcement des capacités des acteurs pour la promotion de l'hygiène et de l'assainissement pour le

compte des OBC et des ONG). Chaque année cette unité de formation achève la formation d'environ 40 étudiants de niveau maîtrise (Bac + 4).

- *L'unité de Formation et de Recherche Sciences Economiques et Gestion (UFR SEG)* qui forment entre autre des gestionnaires (environ 3000 étudiants par an) et qui mettent chaque année sur le marché de l'emploi environ 300 diplômés en maîtrise Sciences de Gestion.
- *L'Ecole Nationale de l'Administration et de la Magistrature (ENAM)* qui forment chaque année différents profils et cadres moyens et supérieurs de l'administration générale dont une partie notamment les administrateurs, les gestionnaires, les comptables et les gestionnaires des ressources humaines travaillent au niveau du domaine de l'eau potable et de l'assainissement et principalement dans le domaine de l'administration et des finances (Management and finance).
- *L'Ecole Nationale des Régies Financières (ENAREF)*
- *Les 2IE qui est une école de formation en ingénierie de l'eau et de l'environnement* à envergure sous régionale avec 17 pays qui sont les états membres. A travers 3 cycles de formation : Bachelor (3 ans), Master (5 ans) et doctorat (8 ans), l'école forme des cadres en Eau, Génie civil, Energie, Environnement. En 2011, le nombre total des étudiants tous cycle confondus était de 1664 avec plus de 60% d'entre eux qui sont des non boursiers. L'école met chaque année sur le marché de 310 diplômé et a pour ambition de faire passer ce chiffre à 500 étudiants par à partir de 2013. Depuis sa création en 1968, l'école a mis sur le marché de l'emploi 4200 diplômés originaires de 16 pays. Dans cette école d'élite où les frais annuels de scolarité 1 500 000 F CFA, la plupart des étudiants trouvent du travail 6 mois après la fin de leur formation. Il importe tout de même de préciser que sur l'effectif total des 17 nationalités fréquentant l'école, 33% sont originaires du Burkina Faso.
- *L'Ecole de Formation et de Perfectionnement des Travaux Publics* est un établissement public qui forme des cadres moyens et supérieurs dans le domaine des travaux publics et des routes. L'école forme des techniciens supérieurs (Bac+2) en génie civil et aux métiers de la route (géomètre, aménagement foncier). En 2010 l'école a formé 118 techniciens supérieurs en génie civil et en 2011, 171. La plupart des diplômés de cette école à la fin de leur formation travaillent pour le secteur privé.
- *Le centre des métiers de l'eau de l'ONEA (CMEau)* : c'est un centre de formation de l'ONEA qui a été créé en 1990 pour disponibiliser des ressources humaines qualifiées dans le métier de l'eau et capables de fournir des services de qualité pour assurer la maintenance des infrastructures du secteur de l'eau et de l'assainissement. L'autre objectif est de renforcer les capacités des communes et combler le gap en ressources humaines dans le secteur de l'AEPA pour qu'ils soient capables de mettre en œuvre la réforme de l'eau au Burkina. Le système pédagogique utilisé au niveau du centre est la formation continue avec des cours qui durent de 5 à 14 jours et le plus souvent à la

demande du client. Les principaux thèmes de formation dispensés par le centre sont les suivants : la maîtrise d'ouvrage communale AEPA, la gestion des services publics d'AEP, la production et la distribution de l'eau potable, l'assainissement (eaux usées et excréta). L'école forme par an environ 500 personnes soit des techniciens et des acteurs au niveau des communes, capables de mettre d'accompagner la mise en œuvre des projets AEPA.

- En dehors de ces écoles de références, il existe quelques instituts supérieurs et secondaires de formation qui préparent des étudiants aux écoles de formations spécialisées dans les métiers de l'eau. En effet, il existe dans les grandes villes du Burkina, des instituts supérieurs de formation privés (ISIG, IAM, IAPM, ...) qui forment entre autre des masters 2 en Gestion de Ressources Humaines (GRH).. Il existe aussi des établissements d'enseignement secondaires qui forment des étudiant de niveau BEP ou Bac G qui travaillent à la fin de leur cycle comme comptable dans les ONG, OBC, structures privées ou public et dont un certain nombre au sein d'organisations du secteur de l'eau potable et de l'assainissement.

- **Adéquation avec le travail en entreprise**

La plupart des ONG et OBC que nous avons rencontrées dans le cadre des entretiens ont certifié qu'il y avait une certaine adéquation entre les connaissances théoriques reçues par les étudiants pendant leur formation et le travail qui leur est demandé au sein des organisations pour le compte de qui ils travaillent. Cependant ces organisations ont pris le soin de préciser qu'un technicien supérieur ou un cadre qui démarre nouvellement une carrière professionnelle après la fin de sa formation ne dispose pas des compétences techniques et de l'expérience nécessaire et suffisante pour conduire à bon escient un mandat dans le secteur de l'AEPA. Les institutions de formation mettent surtout l'accent sur les formations théoriques et moins sur les aspects pratiques, tant et si bien qu'un cadre à la fin de sa formation ne dispose pas des aptitudes nécessaires pour planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer une projet AEPA. Il faut souvent au moins un an pour qu'il acquière des connaissances pratiques – avec l'appui de ses collègues qui l'ont précédé – avant de pouvoir conduire tout seul un projet.

Les instituts supérieurs formant des étudiants en management et finance :

En plus des 7 universités publiques réparties dans 6 régions administratives du Burkina Faso, le pays connaît depuis une dizaine d'année, une éclosion des instituts de formation supérieure. On dénombre en effet 61 Etablissement Privées d'Enseignement Supérieur (EPES) comprenant 7 universités et 54 instituts et grandes écoles. Sur un effectif total de 60 998 étudiants du privé et du public confondu, on dénombre 13 394 étudiants du secteur privé.

En dehors des universités publiques qui forment différents types de profil (ingénieurs, économistes, médecins, linguistes, etc.), la plupart des EPES forment des ressources humaines qui servent dans le domaine de l'administration et des finances. En effet 65% des étudiants sont, au regard de leur cursus et contenu de formation reçue, destinés à travailler dans le secteur de l'administration, le management, les finances et les banques. Selon les statistiques du MENA, 21% des étudiants obtiennent un diplôme à la fin de cycle de formation. Si l'on estime à 40 000 le nombre d'étudiants inscrits dans des filières administration, management et

finances, on peut en déduire que chaque année, le marché de l'emploi enregistre 8400 nouveaux diplômés chaque année.

- **Qualité**

La plupart des écoles spécialisées dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement (en dehors du CMEAU et de l'EFP/TP) ont des diplômes reconnus par le Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES) qui est le seul organisme panafricain chargé de certifier la qualité des enseignements et d'homologuer les diplômes. L'exemple des 2IE est très illustratif. Cette école qui reçoit des étudiants originaires de 17 pays africains accueille aussi des étudiants venant d'Europe et du Maghreb. Elle a également un système de formation à distance via internet en partenariat avec l'Agence Universitaire de la Francophonie pour favoriser la formation des étudiants de divers pays du monde.

- **Analyse de l'offre en RH sur 5 ans pour les 4 catégories de postes (ingénieur Watsan, ingénieur, management et finance, développement social)**

L'offre en matière de personnel qualifié dans le secteur de l'AEPA de la plupart des institutions de formation est en hausse depuis plusieurs années. Pour considérer le cas des institutions de référence formant des cadres au profit du secteur nous pouvons faire le constat suivant :

Tableau 13 : Offres en RH sur 5 années

Instituts	Nombre de diplômés watsan par an		Management et finance		Nombre de diplômés développement social par an	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015
2IE	310 diplômés en eau, énergie, environnement, génie civil	500 diplômés en eau, énergie, environnement, génie civil				
IDR	17 Géologues 10 hydrogéologues	25 Géologues 14 hydrogéologues				
EFP – TP	171 techniciens supérieurs en génie civil	208 techniciens supérieurs en génie civil				
UFR SH					Sociologues : 190 niveau licence et 80 de niveau maîtrise Géographes : 120 de niveau licence et 52 de niveau maîtrise Communicateurs : licence : 35 ; maîtrise : 12	
Droit					800 juristes de niveau licence et 420 de niveau maîtrise	
UFR SEG			Gestionnaire et économistes : 470 de niveau licence et 464 de niveau maîtrise		300 gestionnaires par an	
ENAM			GRH, comptables :			

			86		
<i>ENAREF</i>			Financiers : 43		
Centre des métiers de l'eau	<i>500 acteurs formés ou recyclés en formation à la carte cycle court</i>				
Autres écoles et instituts d'enseignement supérieur ⁴ (ISIG, IAM, IAPM, ISPP, ISIG, ISCOGS, Ecole des Cadres, ...)	<i>60 998</i>			<i>8 400 en administration, management et finances</i>	

⁴C'est dans ces écoles que l'on forme généralement les secrétaires, les comptables, les gestionnaires et des Gestionnaires de Ressources Humaines.

VII. QUANTIFICATION DES PÉNURIES ET ÉVALUATION DES GAP

7.1. Pénuries et lacunes actuelles

Tableau 14: *Situation des ressources humaines pour l'atteinte des OMD et pour une couverture totale* (HR methodology: HR shortages)

QUANTIFYING THE SHORTAGES	WATSAN technical field	Other technical field	Management & Finance	Social development	TOTAL
WATER SECTOR					
HR shortage for achieving MDG	4 778,6	3 899,5	3 346,4	9 391,0	21 415,5
HR shortage for achieving full service coverage	6 448,9	5 231,2	6 503,3	12 529,6	30 713,1
SANITATION SECTOR					
HR shortage for achieving MDGs	2 061,5	1 680,4	365,7	4 295,1	8 402,7
HR shortage for achieving full service coverage	4 590,5	4 209,3	7 395,4	9 352,9	25 548,1
Total HR shortage for achieving MDGs	6 840,2	5 579,9	3 712,1	13 686,1	29 818,2
Total HR shortage for achieving full service coverage	11 039,4	9 440,5	13 898,7	21 882,5	56 261,1

L'étude a montré que la plupart des ONG, OBC et du secteur privé n'ont pas les capacités financières nécessaires pour recruter le personnel qu'il faut pour mener les activités et cela constitue une limite importante dans leurs interventions en termes d'impact, de couverture. Les volontaires permettent quelques fois de combler ce déficit dans les catégories suivantes : ingénieurs, management et finance et social développement. Il y a d'autres types de postes qui ont été cités comme nécessaires à l'épanouissement de leurs activités il s'agit des spécialistes en mobilisation de ressources, en suivi-évaluation, en communication, etc.

Pour l'atteinte des OMD, l'écart en ressources humaines par catégories est la suivante :

6 840,2 soit 72,5% de la demande des ingénieurs en eau et assainissement, 5 579,9 soit 66,7% de la demande totale pour les autres ingénieurs, 3 712,1 soit 19% de la demande totale pour l'administration et les finances et 13 686 soit 78% de la demande totale pour les agents du développement social.

7.2. Analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH par secteur

Dans la perspective d'une couverture totale, la demande en ressources humaines dans le secteur de l'eau est estimée à 43 897,6 et en tenant compte de l'existant on a un gap de 76%. Le gap au niveau de l'assainissement est de 72% sur une estimation des besoins en ressources humaines de 33 504,7 pour une couverture totale.

Tableau 15 : situation des ressources humaines par secteur

Secteur	Catégories des RH	Estimation de la demande en RH pour l'atteinte des OMD	Estimation de la demande en RH pour une couverture totale	RH existantes au niveau des ONG et OBC			Ecart pour atteindre OMD		Ecart pour la couverture totale	
				Nbre	% par rapport à la demande pour atteinte des OMD	% par rapport à la demande pour une couverture totale	Nbre	%	Nb	%
Eau potable	Watsan technical field	6 374,30	8 044,60	1 508,20	24%	19%	4 866,00	76%	6 536,30	81%
	Other technical field	5 309,40	6 641,20	1 184,60	22%	18%	4 124,90	78%	5 456,60	82%
	Management and finance	11 519,50	14 676,50	5 923,40	51%	40%	5 596,10	49%	8 753,10	60%
	Social development	11 396,80	14 535,40	1 719,60	15%	12%	9 677,20	85%	12 815,90	88%
	Total	34 600,00	43 897,60	10 335,80	24%	24%	24 264,30	70%	33 561,90	76%
Assainissement	Watsan technical field	3 055,20	5 584,10	906,3	30%	16%	2 148,90	70%	4 677,90	84%
	Other technical field	3 055,20	5 584,10	1 149,40	38%	21%	1 905,80	62%	4 434,70	79%
	Management and finance	8448,4	11 168,30	5 833,00	95%	52%	2 615,40	31%	5 335,30	48%
	Social development	6 110,40	11 168,30	1 529,10	25%	14%	4 581,30	75%	9 639,10	86%
	Total	20 669,30	33 504,70	9 417,80	28%	28%	11 251,50	54%	24 087,00	72%
Grand Total		55 269,30	77 402,40	19 753,50	26%	26%	35 515,80	64%	57 648,80	74%

NB : Les données qui ressortent dans ce tableau ne prennent pas en compte les ressources humaines qui sortent des écoles supérieures, les instituts de formation et de l'université. C'est cela qui explique que les écarts sont plus importants par rapport au tableau 14.

7.3. Analyse des compétences de la capacité RH actuelle au regard des postes occupés.

69% des structures enquêtées (ONG et OBC) sont satisfaites des compétences de leur personnel parce qu'elles recrutent du personnel disposant déjà d'un minimum d'expérience dans le secteur. Toutefois, elles reconnaissent la nécessité d'un renforcement continu de leur capacité à travers l'apprentissage continu, le partage d'expérience, les formations spécifiques entre autres.

31% des structures enquêtées ne sont pas satisfaites du niveau de compétence de leur personnel pour diverses raisons :

- Niveau théorique du personnel / manque d'expérience
- Généralistes / pas de spécialistes du secteur de l'eau et de l'assainissement
- Mobilité du personnel qui entraîne la perte des compétences.

Les enquêtes ont montré un manque de personnel au niveau de toutes les structures rencontrées et leurs besoins actuels en compétences sont les suivants :

- Technicien en hydraulique
- Ingénieur en hydraulique
- Ingénieur / technicien en assainissement
- Ingénieur en génie civil
- Cadre supérieur qui maîtrise le secteur de l'eau, de l'assainissement et les questions de la décentralisation
- Communicateur
- Gestionnaire des ressources humaines
- Administrateur
- Spécialiste en mobilisation des ressources
- Spécialiste en suivi-évaluation
- Sociologue : les activités animation sensibilisation formation organisation des équipes
- Un juriste - conseil
- des spécialistes de la finance comptabilité
- Ingénieurs de l'environnement
- Aménagiste
- Technicien supérieur de laboratoire
- Ingénieur en chimie
- Secrétaire
- animateur pour des sensibilisations diverses
- Géophysiciens, recherche des nappes souterraine
- Electromécanicien branchement au niveau des AEPS
- plombier qualifié (technicien supérieur) raccordement divers
- Maçon et aide maçon pour les constructions diverses.
- concepteurs de projet d'assainissement et le contrôle des ouvrages
- Spécialiste en foration
- mécanicien de pompe
- opérateur en développement et essai pompage
- Ouvriers spécialisés dans le domaine des sondages d'eau et des mines.

Les besoins des profils identifiés se justifient par les raisons suivantes :

- Une gestion efficace et efficiente des projets qui demandent qu'on ait des compétences pour gérer les différents fonds,
- également pour faire de la sensibilisation, pour faire
- le respect et l'application de la réglementation en vigueur dans le secteur de l'eau et
- le montage et le suivi des projets ;

Cependant, les raisons suivantes ont été avancées par la majorité des structures rencontrées pour justifier le non recrutement du personnel dont elles ont besoin sont les suivantes:

- Contraintes financières :
 - Salaires non compétitifs
 - Capacité financière limitée des ONG, OBC et du privé.
- Non planification du recrutement
- La non priorisation du recrutement par les partenaires financiers.

7.4. Analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH dans différents domaines d'activité, la construction, l'exploitation et la maintenance, et la mobilisation des communautés.

Le tableau ci-dessous présente la situation des ressources humaines actuelles par domaine d'activités dans le secteur de l'AEPA.

- La demande actuelle en ressources humaines est estimée à : 69 624,61 personnes.
- Les ressources humaines existantes ont été estimées à : 19 753,55 personnes.
- L'écart actuel en ressources humaines par rapport à la demande actuelle est de : 49 871,06 personnes.

Tableau 16 : Estimation de la situation des ressources humaines par domaine d'activité en eau et en assainissement par rapport à la demande actuelle

Domaine d'activités		WATSAN technical field			Other technical field			Management & Finance			Social development		
		Demande Actuelle	RH existantes	Ecart	Demande actuelle	RH existantes	Ecart	Demande actuelle	RH existantes	Ecart	Demande actuelle	RH existantes	Ecart
construction	nbre	11 004,75	2 293,76	⁸ 710,99	9 743,07	2 217,27	⁷ 525,80	10 641	5 643,08	⁴ 997,92	9 267,9	1 370,96	⁷ 896,94
	%	95%			95%			48%			42,20%		
Gestion et maintenance	nbre	527,31	120,72	406,59	527,31	116,7	410,61	1 900,41	1 058,08	842,33	3 173,41	469,43	² 703,98
	%	5%			5%			9%			14,45%		
mobilisation communautaire	nbre	0	0	0	0	0	0	13 319,22	5 055,26	⁸ 263,96	9 520,23	1 408,29	⁸ 111,94
	%	0%			0%			43%			43,35%		
TOTAL		11 532,06	2 414,48	⁹ 117,58	10 270,38	2 333,97	⁷ 936,41	25 860,63	11 756,42	¹⁴ 104,21	21 961,54	3 248,68	¹⁸ 712,86

Données du tableau Excel 4.3.1

7.5. Une analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH en comparant zones urbaines et zones rurales

Tendances et indices quant à la différence de disponibilité en zones urbaines par rapport aux zones rurales et les raisons qui expliquent cela.

Tableau 17 : Zone d'intervention des structures rencontrées

Zones d'intervention	ONG/OBC	PRIVE	PUBLICS	TOTAL
zone urbaine	8%	6%	18%	11%
zone rurale	31%	13%	18%	21%
Zones urbaine et rurale	62%	81%	64%	69%

Suivant le tableau ci-dessus, 90% des structures rencontrées interviennent en zone rurale contre 80% e milieu urbain ; ce qui explique le fait que le nombre de ressources humaines y est plus élevé qu'en zone urbaine.

69% des structures rencontrées interviennent simultanément dans les deux zones (rurale et urbaine) et il n'y a pas de spécialisation du personnel par zone ; leur personnel est transversal.

Tableau 18: Zone d'affection du personnel des ONG ET OBC

Catégories de postes	RH existantes	Personnel transversal	RH exclusivement urbain	RH exclusivement rural	RH transversal et rural	RH transversal et urbain
Watsan technical field	252,5	156,55	20,2	78,275	234,825	176,75
Other technical field	313,1	194,122	25,048	97,061	291,183	219,17
Management and finance	636,3	394,506	50,904	197,253	591,759	445,41
Social développement	989,8	613,676	79,184	306,838	920,514	692,86
total	2191,7	1358,854	175,336	679,427	2038,281	1534,19

93% de RH existantes dans les ONG et OBC rencontrées travaille en zone rurale, mais 67% de ce personnel est transversal (travail en milieux rural et urbain). 69% de RH existantes dans les ONG et OBC rencontrées travaille en milieu urbain dont 89% est considéré comme personnel transversal.

Tableau 19 : Zone d'affectation du personnel du secteur privé

	Milieu urbain	Milieu rural	Milieu urbain et rural	Total
Watsan technical field	0,00%	7,02%	3,07%	10,09%
Other technical field	2,19%	0,00%	7,46%	9,65%
Management and finance	21,93%	0,00%	15,35%	37,28%
Social développement	25,88%	7,02%	10,09%	42,98%
Total	50,00%	14,04%	35,96%	100,00%

Tableau 20 : Zone d'affectation du personnel du secteur public

	Milieu urbain	Milieu rural	Milieu urbain et rural	Total
Watsan technical field	4,62%	2,50%	9,63%	16,76%
Other technical field	5,39%	0,00%	5,59%	10,98%
Management and finance	57,23%	0,96%	2,70%	60,89%
Social développement	4,05%	0,77%	6,55%	11,37%
Total	71,29%	4,24%	24,47%	100,00%

Contrairement au personnel des ONG et OBC, une grande partie des RH des secteurs privés et publics travaillent en milieu urbain. La catégorie la plus concernée est le personnel de développement social (25,58%) et de l'administration et finance (21,93%) pour le secteur privé et l'administration et finance pour le secteur public (57,23%).

7.6. Analyse des RH (et pénuries et lacunes) dans différents types d'organisations (ONG, privé, public)

7.6.1. Analyse selon les niveaux de rémunération

Selon les informations collectées auprès des ONG, OBC, organisations du secteur privé et du public, on constate que le niveau de rémunération (appréciation faite à partir des salaires de base) du personnel est très disparate au sein d'une même structure d'une part et entre structures d'autres parts. Aussi, on constate une disparité des niveaux de rémunération pour la même catégorie de personnel au sein d'une même structure. Ceci est expliqué par le fait que les structures disent rémunérer leur personnel en fonction de critères tels que le niveau de formation, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, et les opportunités de financement.

Il ressort donc que les salaires de base des ingénieurs AEPA et des autres ingénieurs sont situés entre 200 000 FCFA à plus de 1 300 000 FCFA.

Pour ce qui est du personnel de l'administration et finances et des travailleurs du développement social, leurs salaires de base vont de moins de 100 000 FCFA à plus d'un million FCFA.

Compte tenu de la configuration du personnel dans le secteur de l'AEPHA au Burkina Faso, il y a d'autres types de ressources humaines indispensables dans la mise en œuvre des activités : techniciens supérieurs, ouvriers, personnel subalterne entre autres. Les salaires de base des techniciens supérieurs sont situés entre 100 000 FCFA (principalement au niveau des OBC) et plus de 1 000 000 FCFA (niveau de salaire qu'on rencontre au niveau de certains institutions de formation et des ONG internationales) ; alors que dans l'administration publique, ce niveau de salaire peut varier entre 95 000 F et 280 000 F. Pour les ouvriers et le personnel subalterne, les salaires de base vont de moins de 100 000 FCFA à 300 000 FCFA, alors qu'au niveau du secteur public, il varie entre 50 000 F et 190 000 F.

Les salaires sont très différents d'une structure à l'autre. Cela est dû au fait que les ressources financières au niveau des ONG et OBC sont limitées. Il ya des ONG ou OBC qui proposent des salaires très faibles à leur personnel et cela est parfois la cause de départ citée dans certaines structures. Au Burkina Faso les salaires moyens en fonction des catégories se présentent comme suit dans le tableau ci-dessous :

Tableau 21 : salaire de base en fonction des différentes catégories de RH

Catégories	Niveaux	Salaires moyens		
		Public	Privé	ONG
Watsan technical field		46 000	1 300 000	1 200 000
Other technical field		175 000	245 000	320 000
Management and finance	Niveau BEPC	78 000	115 000	190 000
	BAC	92 000	145 000	160 000
	BAC+2	175 000	240 000	325 000
	BAC+4	410 000	600 000	510 000
	Supérieur à BAC + 4	500 000	800 000	1 100 000
Social développement	Niveau CEPE	55 000	85 000	120 000
	Niveau BEPC	75 000	110 000	190 000
	BAC	92 000	145 000	160 000
	BAC+2	175 000	240 000	325 000
	BAC+4	205 000	320 000	410 000
	Supérieur à BAC + 4			

Certains types de personnel (gérant de borne fontaines, AEPS, forages en milieu urbain) sont payés en fonction des recettes de la vente de l'eau.

Le tableau ci-dessous présente les niveaux de rémunération du personnel salarié au sein des ONG, OBC, organisations du secteur public et du secteur privé enquêtées.

Tableau 22 : Niveau de rémunération du personnel salarié des ONG et OBC

Rémunérations FCFA	Ingénieurs AEP	Ingénieurs	Administration et finance	Travailleurs du développement social	Techniciens supérieurs	Ouvriers/ personnel subalterne

<100 000			4%	4%		62%
100 000 – 200 000			30%	30%	31%	23%
200 000 – 300 000	8%	6%	15%	11%	38%	15%
300 000 – 400 000	8%	6%	7%	4%	8%	0%
400 000 – 500 000	8%	12%	4%	7%	0%	0%
500 000 – 600 000	15%	12%	7%	7%	0%	0%
600 000 – 700 000	23%	18%	7%	15%	8%	0%
700 000 – 800 000	8%	12%	4%	7%	8%	0%
800 000-900 000	8%	12%	7%	7%	0%	0%
900 000-1 000 000	8%	12%	7%	4%	0%	0%
Plus de 1 000 000	15%	12%	7%	4%	8%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 23: Niveau de rémunération du personnel salarié du secteur public

	Ingénieurs AEP	Ingénieurs	Techniciens supérieurs	Administration et finance	Travailleurs du développement social	Ouvriers/ personnel subalterne	Total
< 30 000	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
30 000 - 50 000	0%	0%	9%	1%	2%	4%	4%
50 001 - 100 000	0%	2%	41%	11%	27%	11%	17%
100 001 - 150 000	56%	38%	32%	60%	47%	85%	60%
150 001 - 200 000	7%	5%	10%	6%	0%	0%	5%
200 001 - 250 000	0%	0%	8%	9%	0%	0%	4%
250 001 - 300 000	7%	9%	0%	8%	0%	0%	3%
300 001 - 350 000	27%	45%	0%	4%	24%	0%	6%
350 001 - 400 000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
400 001 - 450 000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
450 001 - 500 000	3%	2%	0%	1%	0%	0%	1%
500 001 - 600 000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
600 001 - 700 000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Plus de 700 000	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 24: Niveau de rémunération du personnel salarié du secteur privé

	Ingénieurs AEP	Ingénieurs	Techniciens supérieurs	Administration et finance	Travailleurs du développement social	Ouvriers/ personnel subalterne	Total
< 30 000	0%	0%	0%	2%	7%	0%	2%
30 000 - 50 000	0%	0%	1%	12%	8%	47%	23%
50 001 - 100 000	0%	22%	36%	42%	60%	26%	35%
100 001 - 150 000	9%	0%	18%	16%	6%	3%	8%
150 001 - 200 000	22%	17%	22%	13%	11%	7%	12%
200 001 - 250 000	30%	13%	1%	7%	5%	0%	4%
250 001 - 300 000	9%	9%	1%	0%	0%	17%	8%
300 001 - 350 000	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%

350 001 - 400 000	0%	0%	0%	0%	0%	0%
400 001 - 450 000	0%	0%	0%	0%	0%	0%
450 001 - 500 000	22%	4%	20%	1%	1%	0%
500 001 - 600 000	0%	0%	0%	5%	0%	0%
600 001 - 700 000	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Plus de 700 000	9%	35%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

7.6.2. Analyse selon les autres formes de motivation des ressources humaines et avantages sociaux

46% seulement des structures rencontrées motivent leur personnel ; les types de motivation varient d'une structure à une autre et se résument à :

- Gratification (primes à l'évaluation du personnel généralement en fin d'année)
- Assurance maladie
- Paiement d'un salaire supplémentaire à la fin de l'année (communément appelé 13ème mois)
- Bourses de formation accordées au personnel.

7.6.3. Analyse selon la satisfaction du personnel

77% des structures rencontrées enregistrent des départs de personnel. Les principales raisons sont les suivantes :

- Départ volontaire ;
- retraite;
- fin du projet;
- fin de contrat;
- Trouver mieux ailleurs ;
- Non satisfaction des résultats;
- Recherche du mieux-être ;
- fin des projets contractés ;
- inconvenance personnelle.

Actuellement avec le boom minier au Burkina, un grand nombre du personnel du secteur de l'eau potable et de l'assainissement et plus particulièrement le profil des ingénieurs ont tendance à se faire recruter par les sociétés minières. Selon des informations capitalisées lors de la collecte des données, les ingénieurs géologues, hydrogéologues, les ingénieurs en génie civil, les techniciens supérieurs en génie civil démissionnent de plus en plus leur poste au sein des structures intervenant dans le secteur de l'AEPA au profit de sociétés minières où ils touchent plus du triple ou du quadruple de leur salaire.

VIII. RECOMMANDATIONS

Le renforcement des capacités des ressources humaines reste le parent pauvre des investissements qui sont faits dans notre pays au profit du secteur de l'AEPA. En effet dans la perspective des OMD dont l'horizon est pour 2015, un effort conséquent doit être fait pour améliorer en quantité et qualité, le niveau des ressources humaines dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement. Au regard des informations que nous avons capitalisées dans le cadre de l'étude, nous formulons un certain nombre de recommandations

8.1 Recommandations pour l'amélioration du rendement quantitatif immédiat des ressources humaines

Renforcer les capacités en ressources humaines des communes : au Burkina Faso, le gouvernement dans le cadre de sa politique de décentralisation, a dévolu la compétence eau et assainissement aux communes. Si cette option de développement local est pertinente, il demeure que ce transfert de compétence n'a pas été accompagné d'un transfert concomitant de ressources dont celles humaines. En dehors de quelques communes urbaines, la plupart des communes ne disposent pas d'un personnel qualifié dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement. Au regard des moyens très limités de l'Etat qui ne peuvent pas couvrir les besoins des 351 communes, nous recommandons que les partenaires au développement soutiennent les initiatives suivantes :

- Soutenir chaque commune pour recruter une personne ressource ayant des compétences dans le secteur de l'eau et de l'assainissement ; cela permettra à chaque commune de disposer d'une compétence endogène pour planifier, mettre en œuvre, suivre et évaluer des projets dans le secteur de l'AEPA. Si quelques communes comme celles de Ouaga, Bobo, Houndé, Pabré, etc. dispose d'un service municipal de l'eau et de l'assainissement avec du personnel qualifié, c'est parce qu'elles ont bénéficié de l'appui technique et financier de partenaires extérieurs.
- En dehors du fait que bon nombre de communes ne disposent pas de techniciens, la plupart des conseils municipaux des communes ne disposent pas de connaissances sur la réforme du secteur de l'eau au Burkina. Nous recommandons fortement que des sessions de renforcement de capacités soient déroulées au profit des élus locaux sur des thèmes comme : la réforme du secteur de l'eau, la gouvernance de l'eau, la planification locale, le marketing des PCD-AEPA, le suivi évaluation des projets AEPA.
- Plus de 50% des conseillers municipaux des communes ne savent pas lire et écrire. Cela constitue une lacune essentielle pour leur opérationnalité. En effet, un élu local qui ne sait pas lire et écrire, ne peut pas faire du plaidoyer au profit du secteur de l'AEPA. C'est dans ce cadre que des sessions d'alphabétisation en langue locale peuvent être organisées au profit des conseillers municipaux qui ne savent pas lire et écrire.
- Un plaidoyer doit être fait pour chaque commune consacre une partie de son budget au secteur de l'AEPA dont une partie pourra être utilisée pour prendre en charge un personnel qualifié dans le secteur de l'eau potable ou de l'assainissement. Actuellement les services de l'AEPA sont noyés dans la commission environnement et développement local des conseils municipaux.
- Les communes peuvent aussi exploiter les opportunités offertes dans le cadre du volontariat par PNVB, les VNU, JICA, France Volontaire, etc. Ces

structures peuvent mettre à leur disposition pour une durée d'un an renouvelable, des volontaires qualifiés dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement.

Les déficits de ressources humaines en quantités et en qualité se rencontrent surtout au niveau des petites ONG et des OBC dont les ressources sont limitées. Pour juguler cette lacune, nous formulons les recommandations suivantes :

- Soutenir le recrutement de personnes ressources qualifiées dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement au niveau des OBC
- Une des causes qui font que les OBC ne disposent pas de ressources humaines, c'est leur incapacité financière à pouvoir recruter du personnel qualifié. Pour juguler cette contrainte, il faudra renforcer les capacités financières des OBC à travers le soutien pour la mise en œuvre d'activités susceptibles de générer des ressources endogènes ; on pourra aussi offrir des opportunités de nouveaux projets dans le secteur de l'AEPA avec des postes salariés des RH qualifiées, que les OBC pourront mettre en œuvre.
- Le développement de stratégies de rétention du personnel au sein des ONG et OBC (formule de motivation autre que les salaires, formations complémentaires, relèvement du niveau des salaires, primes diverses,...).
- Utilisation de stagiaires et des bénévoles nationaux et internationaux qui a un double avantage :
 - Ils comblent immédiatement les gaps de RH dans les structures où ils séjournent ;
 - Le stage et le bénévolat sont des moyens de formation pratique de RH pour le secteur ;
 - Le stage et le bénévolat sont des canaux pour les ONG et OBC pour acquérir un personnel compétent et engagé.
- La création de compétences de niveau intermédiaires adaptées aux besoins et aux moyens des communes et des OBC pour combler le gap en RH
- Une utilisation optimale des points focaux de la DGRE mis en place et formés dans le cadre de la mise en œuvre du PN -AEPA :
 - Faire une description des postes des points focaux
 - Utiliser ces RH au niveau local pour mettre en place des embryons de services techniques communaux pour l'eau et l'assainissement
- Développer l'intercommunalité comme une solution alternative à l'insuffisance des RH dans les communes. Plusieurs communes ayant en commun de certaines réalités peuvent recruter des cadres (techniciens supérieurs, ingénieurs) dont elles se partagent les charges.
- Mettre à jour et rendre accessible la base de données des ONG, OBC et privés du secteur de l'AEPHA au Burkina Faso
- Encourager et promouvoir la mise en place des unités techniques communales pour l'AEPA afin de soutenir la planification et la mise en œuvre des activités.
- Créer un répertoire national des ressources humaines existantes dans le secteur de l'AEPHA
- Créer et disponibiliser un répertoire national des formations des RH du secteur avec une mise jour régulière

- Créer un répertoire national des informations sur les emplois pourvus dans les ONG, OBC et privés officiellement reconnues et ceux à pourvoir

8.2 Recommandations pour l'amélioration du rendement quantitatif des ressources humaines à plus long terme (à la fois dans le secteur public, privé, et au sein des ONG)

- Faire un plaidoyer auprès des ministères en charge de l'AEPA pour un redéploiement des techniciens (ingénieurs et techniciens supérieurs) de l'administration centrale vers les niveaux provincial et communal. En effet rares sont les DRAH qui disposent d'un ingénieur en eau et assainissement.
- Corriger les failles de la maîtrise d'ouvrage déléguée qui met au "chômage technique" les ingénieurs et techniciens du secteur qui ont été formés pour faire le travail qu'on délègue à des agences et à des bureaux d'étude. Amener les techniciens formés sur le terrain au lieu de les confiner souvent dans l'administration. En effet, des bureaux d'études sont recrutés pour jouer le rôle de la DRAH en tant que maîtres d'ouvrage délégué, et ce au détriment des ingénieurs et techniciens qui se retrouvent dépouillés de leur prérogatives et restent confinés dans l'administration centrale et régionale.

La création de centres de formation des artisans réparateurs : il n'y a plus de formation de cette catégorie de personnel dans la chaîne de renforcement de capacités du secteur et ceux qui avaient bénéficié de cette formation sont ou pas loin de la retraite. Pour la contractualisation de la gestion des AEPS par exemple, il faut d'abord avoir les ressources humaines. Il faut créer les RH dans toute la chaîne du secteur de l'AEPHA pour la durabilité. Il faut valoriser toutes les compétences dans la chaîne avec des formations théoriques et pratiques ainsi que des mises à niveau selon l'évolution des approches et des technologies dans le secteur.

8.3 Recommandations pour l'amélioration du rendement qualitatif des ressources humaines du pays et de son adaptation aux besoins du marché du travail.

- A l'endroit du gouvernement :
 - ✓ Renforcer la capacité institutionnelle et opérationnelle de la Direction Générale de l'Assainissement des Eaux Usées et Excréta, dans les mêmes proportions que la DGRE, pour permettre une gestion optimale et efficiente des ressources humaines existantes actuellement dans les différents ministères impliqués dans la gestion de cette problématique au niveau national.
 - ✓ Compte tenu de l'insuffisance d'informations et de communication sur les opportunités d'emplois existantes dans le secteur de l'AEPA, il est nécessaire de créer une synergie entre le ministère du Travail et de la Jeunesse et le ministère de l'Agriculture et de l'Hydraulique dans le développement de la politique nationale de l'emploi
 - ✓ Créer un environnement favorable à la création et au renforcement de structures de formation publiques et privées dans le secteur de l'AEPA, à l'instar de l'ADAE qui ambitionne de créer un centre de formation à Bobo-Dioulasso.
- A l'endroit du MAH :

- ✓ abandonner l'approche ouvrages et adopter l'approche services dans la l'orientation de la politique nationale ; ce changement permettra une réorientation de toute la structure du secteur et des ressources humaines y afférentes.
 - ✓ Créer des opportunités de développement personnel pour permettre aux agents de l'administration communale de se former sur des modules spécifiques de l'AEPA assurés par certains centres de formation comme le CMEAU (cycle court)
 - ✓ Octroyer des bourses d'études pour le secteur de l'AEPA à tous les niveaux d'emplois
 - ✓ Réduire ou subventionner les coûts de formation dans le secteur de l'AEPA
-
- A l'endroit de la DGRE : Elaborer et opérationnaliser une stratégie de développement et de renforcement des capacités des acteurs du secteur de l'eau conformément à l'une de ses missions;
 - A l'endroit de la DGAEUE : se donner pour mission d'élaborer et mettre en œuvre, une stratégie de développement et de renforcement des capacités des acteurs du secteur de l'assainissement et des eaux usées.

IX.CONCLUSION

Au terme de cette première étape de l'étude sur le diagnostic des besoins en ressources humaines des ONG et OBC dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Burkina Faso, les constats majeurs qui se dégagent sont les suivants:

- Il est difficile de cerner la situation des ressources humaines dans les ONG et OBC; cela reflète aussi la situation générale des ressources humaines au plan national ;
- La problématique des ressources humaines dans le secteur de l'AEPA au Burkina Faso ne bénéficie pas de mesures adéquates ; elle est généralement abordée dans les documents de politiques, les stratégies, les programmes et projets mais ne bénéficie pas d'actions concrètes et efficaces. L'atteinte des OMD demeure une préoccupation pour tout le monde, des actions sont planifiées en vue de leur atteinte mais les ressources humaines adéquates qui doivent permettre leur mise en œuvre sont oubliées et mal gérées.
- Il y'a des insuffisances dans la collaboration entre les ONG et OBC du secteur de l'AEPA et le ministère en charge de la question de l'emploi au Burkina Faso ;
- Il y a très peu d'informations et de communication sur la diversité des emplois possibles à tous les niveaux dans la chaîne du secteur de l'AEPHA. L'exploration des différentes opportunités de création d'emplois et d'auto-emplois dans le secteur pourra contribuer significativement à réduire la pauvreté au Burkina Faso.

La création d'un répertoire national et d'un système de suivi des ressources humaines et des formations dans le secteur de l'AEPA par l'ONEF ou la DSONG donnera une meilleure visibilité à la question et permettra aux différents acteurs d'affiner leurs politiques et stratégies en vue de l'atteinte de OMD au Burkina Faso.

La formation professionnelle devra faire partie intégrante du financement du secteur de l'AEPHA car elle est une composante importante pour garantir la bonne gouvernance, préserver la qualité des services et la durabilité des acquis (ouvrages et changements de comportements des populations).

Les ressources humaines de hauts niveaux ne sont employées partout où on en a besoin; les ressources financières des ONG, des OBC et des privés ne leur permettent pas d'employer les ressources humaines qu'il leur faut. Cela crée donc un besoin de formation de ressources humaines de niveaux intermédiaires dans le secteur de l'AEPA au Burkina Faso ; il s'agit des niveaux situés entre les cadres et le personnel subalterne. Il y a une forte demande des ONG et OBC pour cette catégorie intermédiaire de ressources humaines, mais cette demande ne peut pas être satisfaite du fait de la non existence de filières de formations pour ces niveaux ; les ressources humaines existantes actuellement dans ces catégories ont été généralement formées sur le tas par les structures qui en ont besoin.

Pour l'atteinte des OMD dans le secteur de l'AEPA en 2015 au Burkina Faso, il est impératif de connaître de façon effective la situation des ressources humaines et cette étude spécifique sur le secteur de l'AEPA vient à point nommé vu l'urgence de la situation dans notre pays.

ANNEXES – (contiennent toutes les informations de fond pour l'étude qui ne sont pas nécessaires dans le corps du rapport)

ANNEXES

Annexe 1 : LISTE DES INFORMATEURS CLÉS

Listes des ONG et OBC rencontrées

Structures	Personnes rencontrées	Qualité	Contact
WaterAid au Burkina Faso	- ABORE Plastide	Responsable des Ressources humaines	waburkinafaso@wateraid.org Tel: 50 37 60 11
Eau Vive	- ONGOBABA Hilaire	Responsables des Programmes	evburkina@hotmail.com Tel : 50 30 75 52
OCADES / Bobo	- ANOU Dossoun Gaston	Chef de Département de développement et de la promotion humaine	Sanou_gaston@yahoo.fr
OCADES / Ouahigouya	- AWADOGO Emmanuel	Chargé de programme	emmanuelns@yahoo.fr Tel: 40 55 03 27/ 70 10 18 022
AMB	- OULAMA Issouf	Secrétaire Permanent	Tel : 70 23 28 91
OCADES : Koudougou	- AMEOGO Hilaire	Chargé de programme	
AMUS	- OUAMBA Mahamadi	Chef de projet	amus@fasonet.bf Tel : 76 65 68 28
BIBIR	- UIBAL Victor	Directeur	Tel: 40 55 44 76
DAKUPA	- ABORE Ferdinand	Superviseur	Tel : 70 28 97 01
VAREK	OUEDRAOGO Sacré	Directeur	
ORGANIC PADAGUE	- ONGO Ambroise	Responsable du suivi-évaluation	Zp.ambroise@yahoo.fr Tel: 76 49 00 41
ADAE	- ANOU Amadou - ANOU Daouda	Responsable administratif et financier	oudana2000@yahoo.fr / davidaou@hotmail.com Tel: 76 64 02 13/ 70 26 45 79
AAAE	- AWADOGO Souleymane - ABIRE Gladys - UEDRAOGO Awa - UEDRAOGO Idrissa	Gestionnaire comptable Secrétaire Animatrice	alsaaae@yahoo.fr Tel : 40 55 09 61
EAA	- ONE Adama	Représentant pays	kone.adama@reseaucrepa.org
BISSAKOUPOU	- EBA Daouda	Coordonateur	bissakoupou@yahoo.fr Tel: 70 11 39 73
GIES	- IDARA Abdoulaye		Gies_burkina@yahoo.fr Tel: 76 64 01 85

AMPRH	- AMINA Omar	Président	Omar_gomina@yahoo.fr Tel: 76 66 33 44

Liste des services publics rencontrés pour données de base

Structures	Personnes rencontrées	Qualité	Contact
DGRE	- SAVADOGO Abdoulaye	Chef de service des RH	Keneme1974@yahoo.fr Tel : 50 37 48 78/ 76 54 01 42
DGAEUE	- PARE Jean Célestin	Chef de service administratif et financier	Pare_je@yahoo.fr Tel : 50 32 42 62/ 70 26 92 37
DRAH des Hauts-bassins	- SAWADOGO Lucien - DIAKITE Mamadou - HIEN née DAH Iribou	Chef de service administrative et financier Responsables des RH	lucusawadogo@yahoo.fr Tel : 70 72 29 97
Commune de Bobo	- YARO Issouf	Chef du service eau et assainissement	Issouf_bobo@yahoo.fr Tel : 70 27 72 77
ANPE / Bobo	- DIAPA Gané	Employé ANPE	Tel : 70 37 14 76 / 78 82 88 50
Commune de Garango	- NOMBRE Etienne	Responsable administratif et financier	78 08 42 09
MEDD /DGPEDD	- SAOUADOGO Cyprien	Responsable du personnel et de la statistique	sawadogocyprien@yahoo.fr Tel : 70 24 07 84
AGETEER	- TIENDREBEOGO R. Augustin - YANOOGO Ibrahim	Chef de projet Direction technique Chef Comptable	Augustin_tindrebeogo@yahoo.fr Tel : 50 37 83 44 /45
Laboratoire National d'Analyse de l'Eau	- SANGARE Awa - HARO Mariam	Responsable du laboratoire Stagiaire	simrania@yahoo.fr Tel : 50 30 28 67
Laboratoire National de Santé publique	- KABORE Emile	DRH	kabemille@yahoo.fr 50 37 89 31/ 79 65 90 86
ONEA	- ZOMA Cheick Omar W Eric	DRH	Ezoma2000@yahoo.fr Tel: 70 21 93 00
DRAH/ Mouhoun	- OUEDRAOGO Ousséini	Chef de section Gestion des Ressources humaines	saanbas@yahoo.fr Tel: 20 52 02 21/ 70 98 67 98
DRED/ Mouhoun	- ZONGO Jean de Dieu - ROUAMBA Robert	Directeur par intérim Chef du service amélioration du cadre de vie	Tel: 20 52 02 31/70 77 87 86
Mairie Dédougou	- OUEDRAOGO Guy Noël	Chargé d'assainissement	Tel : 70 74 48 83

DREDD/ Centre Nord	- Mohamed AGLITNI - COMPAORE Issiaka	Directeur régional Technicien en environnement	Tel: 70 26 62 62
Mairie/ Kaya	- BELVIRE Mahama - SIMPORE Pascal - Ousséni DABO	Maire Comptable Aide comptable	Mairie.kaya@fasonet.bf Tel: 40 45 30 41/ 70 25 81 62
DRAH/ Nord	- OUEDRAOGO Salame	Chef du personnel	
DREDD/ Nord	- BONKOUNGOU W. Jacque	Responsable du service de l'amélioration du cadre de vie	Tel : 78 35 21 70
Mairie/ Ouahigouya	- NAON Aboubacar	Ingénieur de Génie rural/ Intervenant à la mairie	Badoi2@yahoo.fr Tel: 70 42 71 98
DRAH/ Centre- Est	KOAMA Fidele	Chef section gestion des ressources humaines	Koamason81@yahoo.fr Tel : 71293560
DREDD/ Centre- Est	TRAORE Souleymane	Chef de service Administratif et Financier	traorelassana@yahoo.fr Tel : 40710725
Mairie/ Tenkodogo	MEDA Toussaint	Secrétaire Général	Meda01t@yahoo.fr Tel : 76 65 92 75
DRS/	YONLI Evariste	Chef de service Education pour la Santé et Assainissement	eavaristeyonli@yahoo.fr Tel: 70 43 9612
DRMEBA/ centre- Est	CABORE Isa	Focal du PN/AEPA	Tel: 70 18 33 54

Liste des structures de formation rencontrées

Structures	Personnes rencontrées	Qualité	Contact
CEMEAU	- KONE Mahamadou	Directeur	Tel: 70 20 41 49
2iE	- ANOGO - OUAME Kouassi	- Directeur des RH - Directeur des études et services académiques	Tel : 71 11 90 00
CFP/TP	- OUEDRAOGO Karim	Directeur	
ANPE			

Liste des services privés rencontrés pour données de base

Structures	Personnes rencontrées	Qualité	Contact
BEPAD (Bureau d'études/ Dédougou)	-SAWADOGO Christian	Directeur	Tel: 70 11 26 37
FEET (bureau d'études/ Dédougou)	SOUGUE Geoffroy	Directeur	Tel : 70 26 48 14
EDISAF (Entreprise Diara et frères/ Dédougou)	DIARA Samba Soumaïla	Directeur	Tel : 70 67 98 11
Dounia service express/ Dédougou	YANOOGO Mahama	Directeur	Tel : 78 03 88 03
CB. Energie/ Dédougou	CHABANE Arnaud	Directeur	Tel : 70 13 06 94

ETBSM	SOME François	Représentant du directeur	Tel: 70 29 44 42/ 78 89 17 70
BACIDE (bureau d'études/Bobo Dioulasso)	KONATE Moussa	Directeur	Tel : 70 25 77 23/ 78 26 42 70
SEROHS (bureau d'études/ Bobo Dioulasso)	TRAORE Mamadou	Chef de mission	Tel : 60 23 55 86
MEFA (artisans réparateur/ Bobo Dioulasso)	GOMINA Oumarou	Directeur	Tel: 76 66 33 44
Entreprise Yaolyire Paul (Kaya)	YAOLYIRE Paul	Entrepreneur	Tel: 70 29 51 90
Général exécution in Burkina (Kaya)	OUEDRAOGO Boureima	Entrepreneur	Tel: 40 45 24 22
SANTI Production Hydraulique (Kaya)	SANTI Mahamoudou	Entrepreneur	Tel: 40 45 21 65
Entreprise Gilbert Yaolire (EGY/ Kaya)	OUEDRAOGO Edmond	Directeur Adjoint	Tel: 78 56 15 57
Entreprise NAGOUBA (Kaya)	OUEDRAOGO Issouf	Entrepreneur	Tel: 70 23 65 33/ 40 45 35 44
ATTR/ID (bureau d'études/ Kaya)	KAMBOU Sié Elie	Directeur	Tel: 78 64 05 90
ACID (bureau d'études/ Kaya)	COMPAORE Emmanuel	Superviseur d'équipe	Tel: 50 47 62 07/ 70 44 32 46
ASTECH (Travaux et Contrôle/ Ouahigouya)	BASSOLE Mathieu	Directeur Général	78 01 61 81
BEBH (bureau d'étude/ ouahigouya)	MONE Daniel	Directeur Général	Tel: 70 28 18 67
FASTER (Bureau d'étude/ Ouahigouya)	OUEDRAOGO Madou	Directeur	Tel: 70 23 28 53
GERTECH (cabinet d'étude/ Représentation Tenkodogo)	SORGHO Ignace	Sociologue/GERTEC	Tel: 40 70 01 61
SAPAD (Bureau d'études/ Ouagadougou)	KABORE Sidnoma Issaka	Directeur	Tel: 50 35 57 38/ 70 25 38 81
SOGEDAF/ Ouagadougou	DARGA H. Frédéric	Directeur	Tel: 70 25 01 96
BESER/ Ouagadougou	SANGARE Mohamed	Responsable du personnel	Tel: 50 37 47 68 /70 21 19 28
FORAFRIQUE Groupe FORACO/ Ouagadougou	NARE S. Macaire	Directeur Général	Tel : 70 25 15 10

Liste des AUE rencontrées

AUE	Personnes rencontrées	Villages	Contact
Ramongo	- TONDE L. Abdoul Rasmané - KABORE Boureima	Bayand-Nabyiri	

	- OUEDRAOGO Zalissa - YAMEOGO Alizèta - YAMEOGO Hamidou - KABORE Issaka		
Bobo Dioulasso	- SANOU Sompro Eric	Yéguéresso	
Tanghin- Dassouri	- NANA Pierre - ZOUNDI Ablassé - KABORE Madi - KABORE Issa - NACOULMA Marie Lucienne - COMPAORE Ami	Razankièma	
Bobo Dioulasso	- OUATTARA Dramane - SANOU Boroma	Koro	
Bobo	- SANOU Daouda - SANOU Adama	Pala	
Ramongo	- ZONGO Justin - ZONGO Bagbi - YAMEOGO Jacqueline - ROUAMBA Chantal	Bayandé Palogo	
Yargatenga	- ZOUNGRANA Sayouba - DIESSONGO Jules - ZAMPALIGRE André	Cinkansé	
Soudougui	- YEMDJOA Lendé - SOREBA Yacouba - SOUMDAOGO Salamata - SALAMBANGA Habibou	Sologo II	

Liste des AUE rencontrées

Structures	Personnes rencontrées	Villages	Contact
Soudougui	- SOUMDAOGO Oumarou PEDEHOMBGA Drissa	Sologo II	
Yargatenga	- DIESSONGO Ousmane ZANRE Mariame	Mété-Mété	

Annexe 2 : liste des références des documents collectés et étudiés

1. MAH, 2006 : Programme National d'Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement à l'horizon 2015 ; Document de programme; 55 pages
2. MAH, 2006 : Politique et stratégie Nationales d'Assainissement (PSNA) Version de juillet 2007 ; 38 pages
3. MAH, 2009 : Opérationnalisation de la stratégie de mise en œuvre de la composante "Infrastructures d'assainissement en milieu rural" du PN-AEPA ; Volet 3 Méthodes d'animation pour la promotion « hygiène / assainissement » et conditions de pérennisation / diffusion des activités; 34 pages
4. MAH, 2009 : Opérationnalisation de la stratégie de mise en œuvre de la composante "Infrastructures d'assainissement en milieu rural" du PN-AEPA ; Volet 4 : Mécanismes d'opérationnalisation ; 42 pages
5. INSD 2009: résultats définitif RGPH 2006, fichier des villages du recensement 2006.
6. INSD 2009: projections démographiques de 2007 à 2020 par région et par province. 69 pages.
7. Etude sur l'évolution de l'emploi au Burkina Faso, Observatoire National de l'emploi et de la formation professionnelle,2005
8. UNICEF, OMS, 2010. Joint Monitoring Programme for Water and Sanitation. Progress on drinking water and sanitation. 60 pages.
9. UNICEF, OMS, 2010. Joint Monitoring Programme for Water and Sanitation. Progress on drinking water and sanitation. Estimates for the use of Improved Sanitation Facilities in Burkina Faso. 11 pages.
10. UNICEF, OMS, 2010: Joint Monitoring Programme for Water and Sanitation. Progress on drinking water and sanitation. Estimates for the use of Improved Drinking-Water Sources in Burkina Faso. 11 pages.
11. MAH, 2011 : Rapport grand public 2010 sur le PN-AEPA; accès des populations aux services d'eau potable et d'assainissement au Burkina Faso. 21 pages.
12. Burkina Faso: Stratégie de croissance accélérée et de développement durable 2011-2015. 116 pages.
13. MAH, 2011 : Enquête Nationale sur l'Accès (ENA) des ménages aux ouvrages d'assainissement familial. 127 pages.
14. Revue et analyse du secteur en eau potable, de l'hygiène et de l'assainissement des eaux usées et excréta (AEPHA), WaterAid au Burkina Faso, juin 2009
15. MAH, DGRE : Plan de Développement des ressources humaines de la DGRE et des services chargés des ressources en eau et assainissement des eaux usées et excréta des DRAHRH, avril 2008
16. Etudes de la CASPEA sur les besoins en renforcement des capacités des opérateurs privés et OSC du secteur de l'AEPA
17. Etude sur l'évolution de l'emploi au Burkina Faso, Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle (ONEF),2005
18. Loi 0055/2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code Général des Collectivités territoriales au Burkina Faso
19. LOI N° 028 -2008/AN PORTANT CODE DU TRAVAIL AU BURKINA FASO

ANNEXE 3 : GUIDE METHODOLOGIQUE DE IWA

1 Cadre méthodologique : Guide de référence

Élément de l'étude	Raisonnement	Activité	Approche méthodologique
4.1 Dénombrer les populations actuelles et futures	Les données démographiques sont essentielles pour calculer la couverture Watsan actuelle et de la demande Watsan future. Nous devons caractériser le type et le nombre des centres de peuplement (c.-à-d. métropole, grande ville, petite ville, village et communautés dispersées) pour définir les types de services à fournir et les RH requises dans les zones urbaines et rurales.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Collectez les données démographiques de 2010 et les taux de croissance. 2) Identifiez les centres de peuplement (c.-à-d. villes et métropoles) pour pouvoir estimer le nombre d'implantations humaines. 3) Estimez la population et sa répartition dans les centres de peuplement en 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sources secondaires (recensements de la population, bases de données démographiques nationales) • Feuille Excel 4.2.1 • Rapport d'étude de cas
4.2. Calculer la couverture Watsan	Une analyse de la couverture actuelle basée sur les données du JMP (Programme conjoint de suivi), combinée à une estimation des futurs besoins en services (obtenue en utilisant les données démographiques, comme décrit plus haut) est nécessaire pour estimer les déficits par rapport aux OMD et à une couverture intégrale.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Collectez des données sur la couverture Watsan actuelle (JMP). 2) Identifiez les types de services d'approvisionnement en eau dans différentes catégories de centres de peuplement. 3) Identifiez les types de services d'assainissement dans différentes catégories de centres de peuplement. 4) Estimez les services Watsan qui seront nécessaires à l'avenir pour atteindre a) les OMD et b) une couverture intégrale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Données du JMP (couverture actuelle et cibles OMD) • Entretien téléphonique • Feuilles Excel 4.2.1 et 4.2.2 • Rapport d'étude de cas
4.3. Estimer la demande actuelle et future en RH	Sur la base des types de couverture Watsan existants, faites une approximation des RH (suivant les catégories de services définies dans les zones urbaines et rurales) nécessaires pour a) concevoir / construire/mettre en œuvre et b) faire fonctionner et entretenir des services pour 10 000 personnes par an. Cette approximation, combinée à la couverture Watsan requise à l'avenir, permettra de déterminer la demande en RH pour la couverture Watsan future (à la fois pour atteindre les OMD et une couverture intégrale).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Estimez les RH requises par type de Watsan pour concevoir / construire / mettre en œuvre des services pour 10 000 personnes. 2) Estimez les RH requises par type de Watsan pour exploiter et entretenir des services pour 10 000 personnes. 3) Utilisez ces estimations et la couverture Watsan requise à l'avenir (4.2.2) pour faire une approximation de la demande future en RH permettant d'atteindre les OMD / une couverture intégrale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens téléphoniques • Atelier préliminaire - consultation • Feuille Excel 4.3.1 • Rapport d'étude de cas
4.4. Capacité actuelle en ressources humaines dans le secteur EAH	<p>Pour évaluer les pénuries ou les lacunes dans la fourniture de services, examinez les ressources humaines existantes dans différentes organisations du secteur EAH, suivant la discipline, les qualifications et l'âge (l'âge donnera une approximation du nombre d'années d'expérience)</p> <p>Un échantillon représentatif des organisations devra être étudié, lequel, associé au nombre total d'organisations, permettra de déterminer les RH existantes à l'échelle du pays.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifiez et quantifiez le nombre d'organisations du secteur (public, privé, ONG). 2) Sélectionnez un échantillon représentatif (à convenir ultérieurement). 3) Quantifiez le nombre d'employés par organisation en fonction de chaque catégorie d'organisation 4) Multipliez la moyenne par le nombre d'organisations dans le pays. 5) Identifiez les compétences et la composition du personnel (niveau d'études (doctorat, master, licence ou formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Sources secondaires • ANNEXE B - méthode d'échantillonnage • Entretiens avec informateurs clés • Discussions groupes cibles • Analyse des données quantitatives • Feuille Excel 4.4 et rapport d'étude de cas • Rapport d'étude de cas

		en entreprise, âge et sexe). 6) Identifiez les salaires et autres avantages.	
4.5. Évaluer l'offre en RH	Pour examiner la pénurie, il faut quantifier le nombre et le niveau des qualifications de la main-d'œuvre qui intègre le secteur EAH dans différentes disciplines.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Identifiez les établissements qui fournissent une formation EAH et évaluez la qualité des formations dispensées. 2) Pour chaque discipline, quantifiez le nombre de stagiaires chaque année sur les 5 dernières années. 3) Déterminez le pourcentage qui intègre le secteur EAH et calculez des moyennes. 4) Quantifiez le nombre de formations en entreprise proposées par des instituts de formation dans le secteur EAH. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informateur clé (nombre d'établissements et pourcentage de diplômés qui intègrent le secteur EAH) • Feuille Excel 4.5 • Étude de cas - qualité de la formation/l'enseignement
4.6. Quantifier les pénuries et évaluer les lacunes	Une pénurie correspond à la différence entre la demande et l'offre prévisionnelles. Les lacunes seront déterminées en fonction des informations qualitatives de référence qui concernent les employés (4.4.2), combinées aux formations suivies au sein des organisations (4.5.2).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pour chaque catégorie, indiquez la différence entre la demande actuelle en RH (4.3.1) et les RH existantes (4.4.1). 2) Pour chaque catégorie, indiquez la demande future en RH (4.3.2). 3) Pour chaque catégorie, ajoutez les RH existantes et l'offre en RH (4.5.1). 4) Demande future en RH - (RH existantes et offre en RH). 5) Pour chaque catégorie, comparez les compétences requises déterminées au point 4.4.2 (RH existantes) avec les formations dispensées en entreprise (4.5.2) pour identifier les lacunes des RH. 	<ul style="list-style-type: none"> • Feuille Excel 4.6 • Analyser les données • Rapport d'étude de cas - analyse sous forme narrative
4.7. Recommandations pour combler les pénuries et les lacunes	En partant des pénuries et des lacunes identifiées au 4.6, déterminez l'offre supplémentaire que doivent fournir les instituts de formation ou d'enseignement et/ou identifiez les alternatives possibles pour combler les pénuries (en utilisant les données qualitatives recueillies, comme les salaires, la répartition hommes/femmes, d'autres secteurs, etc.).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sur la base des pénuries RH, déterminez l'offre supplémentaire en RH nécessaire. 2) Utilisez les informations qualitatives recueillies pour identifier d'autres manières possibles de combler les pénuries et les lacunes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les données tirées des entretiens menés avec les informateurs clés, groupes cibles issus de différentes organisations dans toutes les étapes précédentes • Rapport d'étude de cas

5.2 Produits livrables

Description	Méthodologie	Échéance
Résultat 1	Plan de recherche	
Informations de base : population, principales installations Watsan utilisées et estimation de la demande actuelle	Cf. points 4.1.1, 4.2.1 et 4.3.1 de la méthodologie	Fin du mois 1

Résultat 2	Capacité RH et offre en RH actuelles	Cf. points 4.4 et 4.5 de la méthodologie	Fin du mois 2
Résultat 3	Calculs population future, couverture Watsan actuelle et RH futures finalisées	Cf. points 4.1.2, 4.2.2, 4.3.1 et 4.3.2 de la méthodologie	Fin du mois 3
Résultat 4	Pénuries et lacunes RH	Cf. point 4.6 de la méthodologie	Fin du mois 4
Résultat 5	Besoins RH supplémentaires	Cf. point 4.7 de la méthodologie	Fin du mois 5

ANNEXE A : Format de l'étude de cas

Dans le rapport principal, on s'efforcera d'inclure les chapitres suivants (titres en **gras**) :

Remerciements

Résumé analytique

- Principaux résultats - capacité nationale : pénuries et lacunes
- Conclusions - stratégies possibles pour combler les pénuries et les lacunes

1. INTRODUCTION (2 pages maxi. conseillées)

1.1 Contexte et objectif de l'étude

1.2 Méthodologie

- Lieu de l'étude (Localiser sur carte)
- Nombre d'organisations incluses dans l'enquête (par sous-secteur)
- Nombre d'organisations visitées
- Méthode de collecte des données (ressources secondaires / entretien semi-structuré / enquête)
- Analyse - comment vous avez analysé les résultats

1.3 Limites de l'étude

- Hypothèses de la méthodologie
- Limites travail de terrain/analyse

2. CONTEXTE DU SECTEUR (3 pages maxi. conseillées)

2.1 Contexte secteur EAH

- **Contexte institutionnel**
 - Organisation du secteur EAH (examen documentation)
 - Nombre d'organisations des sous-secteurs (ONG, privé, public) qui emploient des RH (section 4.4.1 échantillonnage)
 - Caractéristiques des types d'organisations
 - Travail milieu urbain/rural
 - Travail domaine de l'eau/assainissement
 - Travail dans la construction, l'exploitation et la maintenance, la mobilisation des communautés
- **Accès à des services d'eau et d'assainissement améliorés**
 - Population et répartition géographique (section 4.1.1)
 - Couverture eau et assainissement (section 4.2.1) dans différentes implantations humaines
 - Principaux types de services d'eau et d'assainissement améliorés - dans la conclusion, on indiquera que le type principal est utilisé comme base des calculs suivants dans le rapport (section 4.2.1)
 - Cibles OMD, déficits par rapport aux OMD et à une couverture intégrale

3. DEMANDE EN RH (1 page maxi. conseillée)

- **Demande en RH associée à la réalisation des OMD / couverture de service intégrale**
 - Présentez brièvement la demande estimée en RH (4.3.1) pour chaque type de service principal dans les différentes implantations humaines
 - Précisez les différences de demande pour les trois principaux domaines d'activité (construction, exploitation et maintenance, mobilisation des communautés)

- Indiquez la demande prévisionnelle en RH pour atteindre les OMD et une couverture de service intégrale

4. CAPACITÉ RH ACTUELLE (3 pages maxi. conseillées)

- **Présentez la capacité RH quantitative au sein des sous-secteurs (section 4.4 Excel)**
 - Présentez brièvement les informations à l'appui par sous-secteur
 - Présentez brièvement la capacité qualitative
 - Compétences des RH dans divers sous-secteurs (utilisez des pourcentages dans votre analyse)
 - Niveau d'études
 - Nombre d'années d'expérience (en fonction de l'âge)
 - Milieu rural par rapport à milieu urbain
 - Construction/exploitation et maintenance/mobilisation des communautés
 - Répartition hommes/femmes
 - Salaires
 - Avantages

5. OFFRE EN RH (3 pages maxi. conseillées)

- **Type d'instituts de formation et d'enseignement et nombre d'instituts impliqués**
 - Cours/formations en lien avec EAH (offre)
 - Adéquation avec le travail en entreprise
 - Qualité (section 4.5 et quelques données pertinentes de la section 4.4)
- **Analyse de l'offre en RH sur 5 ans pour les 4 catégories de postes** (ingénieur Watsan, ingénieur, management et finance, développement social)
- **Présentez de façon détaillée la capacité potentielle de l'organisation à soutenir le développement des RH**
(section 4.5 et quelques données pertinentes de la section 4.4)

6. QUANTIFIER LES PÉNURIES ET ÉVALUER LES LACUNES (5 pages maxi. conseillées)

La méthode de recherche impliquera une analyse des données actuelles. Des conclusions devront être tirées des tendances possibles identifiées. Il se peut que cette partie de l'étude soit la plus complexe. Elle essaiera d'identifier les conséquences d'un maintien des politiques actuelles sur les futurs niveaux de l'offre, et d'analyser les lacunes des RH et leurs implications. À moins que des données exhaustives soient disponibles, il sera uniquement possible de tirer des conclusions et de signaler des tendances de pénuries de RH et de lacunes des RH.

- Pénuries et lacunes actuelles (en bref)
- Pénuries et lacunes pour atteindre les OMD **ET (séparément)** une couverture de service intégrale
 - L'analyse devra mettre en évidence les 6 points suivants :
 1. Comparez le total des réserves de RH actuelles (4.4), y compris l'offre en RH, avec la demande en RH (4.3.2) et analysez les pénuries pour les grandes catégories de postes.
 2. Une analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH en distinguant les secteurs de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène.
 3. Une analyse des compétences de la capacité RH actuelle au regard des postes occupés. On pourra se référer aux postes à

pourvoir et à l'opinion des organisations sur la disponibilité de spécialistes du secteur.

4. Une analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH dans différents domaines d'activité, la construction, l'exploitation et la maintenance, et la mobilisation des communautés.
 - Utilisez les pourcentages globaux de répartition de la main-d'œuvre entre la construction, l'exploitation et la maintenance, et la mobilisation des communautés pour déterminer le nombre d'ingénieurs Watsan, d'ingénieurs, d'employés du management et de la finance et de professionnels du développement social qui travaillent actuellement dans ces domaines.
 - Analysez ces données en les comparant avec la demande en RH dans ces différents domaines. Vous devriez être en mesure de tirer des conclusions de cette comparaison.
 - Analysez les données et décrivez-les dans le rapport d'étude de cas.
5. Une analyse des pénuries de RH et des lacunes des RH en comparant zones urbaines et zones rurales
 - Tendances et indices quant à la différence de disponibilité en zones urbaines par rapport aux zones rurales et les raisons qui expliquent cela.
6. Une analyse des RH (et pénuries et lacunes) dans différents types d'organisations (ONG, privé, public)
 - Dans l'analyse, examinez l'attrait, les salaires, la sécurité de l'emploi, les avantages sociaux, la satisfaction des employés, mais aussi les ressources disponibles.

7. RECOMMANDATIONS (2 pages maxi. conseillées)

Recommandations sur la manière dont la capacité RH pourrait répondre aux besoins en RH associés à la réalisation des OMD / couverture de service intégrale - L'étude doit faire des recommandations en se basant sur les cadres réglementaires existants et en tenant compte du rôle des partenaires sociaux. Toutefois, l'accent doit être mis sur les améliorations aussi bien qualitatives que quantitatives dans le développement des ressources humaines

6.1 Recommandations pour l'amélioration du rendement quantitatif immédiat des ressources humaines (à la fois dans le secteur public, privé, et au sein des ONG)

6.2 Recommandations pour l'amélioration du rendement quantitatif des ressources humaines à plus long terme (à la fois dans le secteur public, privé, et au sein des ONG)

6.3 Recommandations pour l'amélioration du rendement qualitatif des ressources humaines du pays et de son adaptation aux besoins du marché du travail.

CONCLUSION (2 pages maxi. conseillées)

ANNEXES - contiennent toutes les informations de fond pour l'étude qui ne sont pas nécessaires dans le corps du rapport
LISTE DES INFORMATEURS CLÉS
LISTE DES RÉFÉRENCES des documents collectés et étudiés
TABLEAUX RÉCAPITULATIFS
CARTE DU PAYS avec marquage des endroits où l'étude a été menée

ANNEXE B : MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE

Afin d'obtenir des données précises sur les pénuries de RH et les lacunes des RH, la sélection de l'échantillon des organisations qui participent à l'étude doit tenir compte de certains facteurs, comme le type d'organisation et sa taille (effectifs). Pour ce faire, nous proposons la méthode d'échantillonnage suivante, applicable à différents types d'organisations. Nous optons pour un échantillonnage aléatoire ; il se pourrait donc que certaines des organisations sélectionnées soient trop éloignées pour faire l'objet d'une visite sur place, auquel cas les entretiens pourront être menés par téléphone.

Au sein de cet échantillon, il faudra prendre contact avec la personne chargée/capable de fournir des commentaires sur les ressources humaines. C'est elle qui aura le plus à apporter à l'étude et qui sera potentiellement la mieux positionnée pour organiser des groupes cibles composés d'employés.

Suivez les instructions suivantes pour former l'échantillon à étudier.

Instructions pour échantillonner des ONG travaillant dans le secteur EAH

1. Dressez une liste de toutes les ONG du secteur EAH - vous pouvez vous baser sur les « registres nationaux », les « plateformes nationales d'ONG » et/ou les « entretiens avec des informateurs clés » (avec des personnes qui travaillent au sein d'ONG).
2. Classez les ONG suivant leur taille (effectifs) - on pourra utiliser des pourcentages du total.
 - a. Petite (0-25 personnes)
 - b. Moyenne (25-200 personnes)
 - c. Grande (>200 personnes)
3. Prélevez un échantillon aléatoire proportionnel au total (pas plus de 15 ONG en tout). Par ex. : Il y a 100 ONG, 50 % sont grandes, 20 % sont moyennes et 30 % sont petites. Dans ce cas, un échantillon aléatoire de 5 grandes, 2 moyennes et 3 petites ONG est suffisant.

Instructions pour échantillonner des organisations du secteur privé travaillant dans le secteur EAH

Dans ce cas, il faudra veiller à ce que les différents types d'organisations du secteur privé soient inclus, puis une sélection sera faite en fonction de la taille.

1. Listez/estimez toutes les organisations du secteur privé travaillant dans le secteur EAH (inclure les entrepreneurs, les consultants, et les prestataires de services)
2. Déterminez le pourcentage que représente chacun de ces trois types d'organisations privées par rapport au total - cela servira de base pour l'extraction d'un échantillon plus large
3. Pour ces trois types différents d'organisations privées, établissez une distinction entre les différentes tailles indiquées plus haut et sélectionnez 1 organisation au hasard par taille d'organisation (c.-à-d. 3 entrepreneurs, 3 sociétés de conseil, 3 prestataires de services)
4. L'échantillon peut compter jusqu'à 15 organisations au total, ce qui vous permet de choisir des organisations supplémentaires suivant les différents pourcentages des types d'organisations (plus le pourcentage est élevé, plus vous pouvez choisir d'organisations dans ce type d'organisations).

Instructions pour les organisations du secteur public

Cet échantillon doit inclure le ou les organismes nationaux d'exécution en charge de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène.

Pour intégrer les organismes du secteur public

1. Contactez les organismes nationaux d'exécution
2. Demandez un aperçu global des différentes agences gouvernementales locales selon les divisions administratives (par ex. région, municipalité)
3. Si disponibles, demandez des informations sur la taille des organisations (effectifs)
4. Sélectionnez pour chaque taille 2-3 organisations gouvernementales locales au hasard.

ANNEXE C : Entretien semi-structuré pour déterminer la capacité RH existante

Préparation :

Avant d'interroger une organisation, veillez à être convenablement préparé(e). En vous familiarisant avec l'organisation et ses services, vous éviterez les questions redondantes et mettez la personne interrogée plus à l'aise..

Quelques exemples de questions qui devront être résolues/analysées avant un entretien :

- Quel est le contexte institutionnel ? - Ces informations peuvent être utilisées dans l'introduction du rapport de l'étude de cas, étant donné qu'elles s'appliquent à toutes les organisations.
 - Qui est responsable en premier lieu de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène ?
 - Quels sont les liens entre les différentes organisations ?
 - Le secteur est-il centralisé/décentralisé et que cela signifie-t-il pour les organisations ?
 - Comment le secteur est-il financé ?
- Contexte organisationnel - Fournit des informations à l'appui des données collectées lors des entretiens ; ces informations sont essentielles. **Si vous ne trouvez pas ces informations lors de la phase de préparation, il vous faudra les inclure au point 4.4.1 de votre entretien.**
 - Cette organisation est-elle une ONG, une organisation du secteur privé ou du secteur public ?
 - Quels sont les services fournis par cette organisation ? (eau/assainissement)
 - Est-elle spécialisée dans un domaine d'activité (construction / exploitation et maintenance / mobilisation des communautés (promotion hygiène/assainissement). Utilisez des pourcentages si l'organisation est active dans plusieurs domaines d'activité.
 - Quelle est la taille de cette organisation (effectifs) ?
 - Fournit-elle des services dans des zones rurales/urbaines (distinguez de préférence les différentes implantations humaines indiquées au point 4.1.1. Utilisez des pourcentages si elle couvre plusieurs zones)

Introduction

Il faudra introduire convenablement l'entretien, en expliquant l'objet de l'évaluation, les objectifs, et pourquoi il est important de recueillir des informations auprès de la personne interrogée. Informez-la que le rapport final pourra lui être fourni et qu'elle sera invitée à participer à l'atelier de clôture.

Questions pour l'entretien

Notez que les questions fournies ci-dessous seront à privilégier, mais que d'autres questions considérées comme pertinentes pourront également être posées. Il est conseillé de faire des copies des tableaux fournis pour qu'ils puissent être utilisés pour toutes les organisations. Les informations fournies dans les tableaux permettent à votre équipe d'évaluer les lacunes des RH - c'est-à-dire les domaines dans lesquels les employés n'ont pas les compétences nécessaires pour faire leur travail efficacement.

4.4.1 : Quantifier la capacité RH

1. Quel est le nombre total d'employés à temps complet qui travaillent pour votre organisation ?
2. Expliquez les 4 catégories (et utilisez l'Annexe D)
 - Comment répartiriez-vous vos employés dans ces catégories ?
 - Quel est le nombre d'ingénieurs Watsan, d'ingénieurs, d'employés du management et de la finance, et de professionnels du développement social qui travaillent dans votre organisation ? (remplissez le tableau 1)

Tableau 1 : Répartition des employés dans les catégories

	Ingénieurs Watsan	Ingénieurs	Management et finance	Professionnels du développement social
--	-------------------	------------	-----------------------	--

Nombre d'employés (à temps complet) secteur de l'eau				
Nombre d'employés (à temps complet) secteur de l'assainissement				

4.4.2 : Qualifier les RH - Pour les 10 organisations échantillonnées pour cette partie, l'entretien continuera ici.

- Combien d'entre elles travaillent en zones rurales/urbaines ? (tenez compte des informations que vous avez recueillies pendant la préparation)
- Au sein de ces catégories, quelle est la répartition hommes/femmes (pourcentages) ? (saisissez ces données dans le tableau 2)

Tableau 2 : Aperçu de la répartition de la capacité

Poste	Lieu - urbain/rural	Hommes/femmes (%)
1. Ingénieurs Eau et Assainissement		
2. Ingénieurs		
3. Management et finance		
4. Développement social		

- Essayez de représenter chaque catégorie séparément dans le tableau 3 (1 tableau pour les ingénieurs Watsan, 1 tableau pour les ingénieurs, etc.) et listez le nombre d'employés par diplôme et âge.
- Quel est le ratio offre/demande ?
- Quelles sont les compétences spécifiques pour lesquelles la demande est importante ?
- Pensez-vous que vos employés ont les compétences suffisantes pour faire leur travail ? (cet élément est crucial pour identifier les lacunes de la capacité RH)
- Proposez-vous des formations internes ?
 - Pour quel type de postes ?

Tableau 3 : Copiez ce tableau pour entrer, pour chaque catégorie au sein de chaque organisation, le nombre d'employés appartenant aux différents groupes d'âge/niveau d'études.

Âge / niveau d'études	Diplôme de l'enseignement secondaire	Licence	Master	Doctorat	Formation interne uniquement
> 50 ans					
40-50 ans					
30-40 ans					
20-30 ans					
< 20 ans					

Tableau 4 : Analyse organisationnelle des effectifs (postes à temps complet)

Poste	Salaire mensuel de base	autres avantages
1. Ingénieurs Eau et Assainissement		
2. Ingénieurs		

3. Management et finance

4. Développement social

- Pouvez-vous indiquer le salaire ? (à saisir dans le tableau 4)
- Que comprend le salaire ? Dépend-t-il du niveau d'études ou des années d'expérience ?
- Pouvez-vous mentionner d'éventuels avantages (retraite, assurance, indemnités, transport, etc.) ou mesures incitatives (objectifs de performance, systèmes de primes, opportunités de promotion, formation interne, etc.) ? (tableau 4)
- La rotation du personnel est-elle importante ?
- Quel est approximativement le taux de départs volontaires ? Et quelle est la raison principale de ces départs ?
- Avez-vous des postes à pourvoir ?
- Quel type de poste vacant prend le plus de temps à pourvoir ? Pourquoi ? (lieu, attrait, manque de compétences)
- Est-il difficile de trouver le professionnel possédant l'expertise et les connaissances pratiques appropriées ? Pensez-vous que les employés de votre organisation disposent des compétences suffisantes pour leur poste ? (responsabilités et fonctions)
- Les outils/équipements et les fournitures/matériels nécessaires sont-ils disponibles pour accomplir le travail ?
- Avez-vous recours à de la main-d'œuvre externe (consultants) ? Pour quel(s) poste(s) ?
- Avez-vous eu l'occasion de tester les diplômés qui intègrent le secteur ? Qu'en pensez-vous ?
 - Ont-ils suffisamment de connaissances ?
 - Ont-ils des connaissances pratiques ?
- À votre avis, quel est le degré d'adéquation entre la formation et l'enseignement dispensés et la réalité du travail dans ces secteurs ?

ANNEXE D : Catégorisation des postes (détails des fiches de postes sur demande)

Ingénieur Watsan	Autre ingénieur	Management et finance	Développement social
Ingénieur spécialisé dans l'approvisionnement en eau	Ingénieur en électricité	Responsable exploitation de l'eau	Spécialiste promotion de la santé
Ingénieur sanitaire	Ingénieur en mécanique	Responsable financier	Sociologue
Ingénieur civil	Hydrogéologue	Responsable ressources humaines	Professionnel du développement communautaire
Ingénieur environnement	Ingénieur forage	Responsable administratif	Hygiéniste
Ingénieur ressources en eau / hydrologue	Ingénieur de site	Mètreur vérificateur	Éducateur sanitaire
Scientifique qualité de l'eau	Ingénieur en géotechnique	Spécialiste de l'aménagement du territoire	Spécialiste santé-environnement
Inspecteur réseaux d'eau et d'égouts	Géophysicien	Urbaniste	Spécialiste en sciences sociales
Technicien de laboratoire scientifique	Chimiste	Spécialiste de la gestion de l'eau	Promoteur de l'hygiène
Technicien ingénierie environnementale	Biologiste et biochimiste		Mobilisateur communautaire
Technicien ingénierie approvisionnement en eau	Responsable de site		
Technicien ingénierie systèmes d'égouts	Scientifique spécialiste de l'environnement		
Testeur en laboratoire (tests courants)	Rédacteur technique		
Technicien hydraulique	Plombier		
Opérateur usine de traitement des eaux usées	Menuisier		
Opérateur site eau et égouts	Soudeur		
Opérateur en usine / conducteur de machine	Monteur		
Opérateur pompe manuelle	Poseur/ajusteur de canalisations		
Fabricant de toilettes	Technicien science et protection de l'environnement		
Constructeur de puits	Technicien en biologie		
Prestataire de services pour fosses septiques	Distributeur d'acier pour structures/béton armé		
Travailleur du secteur de l'assainissement des eaux usées	Maçon ciment/préparateur de béton		
Releveur de compteurs	Maçon		

ANNEXE E : Tableaux récapitulatifs à l'appui du rapport d'étude de cas

Les tableaux listés ci-dessous sont mentionnés dans les sections de la méthodologie et constituent des modèles à utiliser pour reproduire les données quantitatives des feuilles Excel. N'hésitez pas à utiliser ces modèles et à les adapter à vos besoins.

Tableau 5 : Population actuelle et future

	Centres de peuplement	Population (2010)	Population (2015)
		m	m
Communautés rurales dispersées	< 10 000		
Village	10 000 – 50 000		
Petite ville	50 000 – 100 000		
Grande ville	100 000 - 0,5 million		
Métropole	> 0,5 million		
Total			

Tableau 6 : Couverture et déficits

		Couverture existante (%)	Couverture existante (m)	Déficit par rapport à une couverture intégrale (pop. future (m) - couverture existante (m))	Déficit OMD (accès OMD (m) - couverture existante (m))
Eau	Communautés rurales dispersées				
	Villages ruraux				
	Petite ville				
	Grande ville				
	Métropole				
	Total				
Eau	Communautés rurales dispersées				
	Villages ruraux				
	Petite ville				
	Grande ville				
	Métropole				
	Total				
Hygiène (indication)	Rural				
	Urbain				
	Total				

ANNEXE 4 : Informations sur le système éducatif au Burkina Faso

Au Burkina Faso, le système éducatif est structuré sur cinq niveaux

- le niveau préscolaire ou la maternelle qui concerne les enfants de 3 à 5 ans pour essentiellement assurer leur garde et commencer à les préparer à la formation du cycle primaire.
- Le niveau primaire où l'on recrute les élèves de la première année à partir de 6 ou 7 ans pour une formation d'une durée de 6 ans. Le diplôme qui sanctionne la fin de la formation à ce niveau est le Certificat d'Etude Primaire Élémentaire (CEPE).
- Le niveau secondaire divisé en deux cycles:
 - le premier cycle qui dure 4 ans de formation est sanctionné par le diplôme de Brevet d'Etude du Premier Cycle (BEPC).
 - Le second cycle dont la formation dure 3 ans est sanctionnée par le diplôme de Baccalauréat.
- Le niveau universitaire classique avec les diplômes suivants : DEUG, Licence, Maîtrise, DESS, Doctorat
- Le nouveau système de formation universitaire (LMD) qui est mis en œuvre depuis quelques années.

Global Water for Sustainability Program



Florida International University

Biscayne Bay Campus

3000 NE 151St. ACI-267

North Miami, FL 33181 USA

Phone: (+1-305) 919-4112

