



---

## RAPPORT D'ETUDE

---

**Élaboration de la « *Stratégie nationale et cadre de mise en œuvre pour le développement et le renforcement des capacités des professionnels et techniciens dans le secteur de l'eau et l'assainissement* » au Burkina Faso**

Janvier 2018

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCTION.....  | 4  |
| I - OBJECTIF .....   | 6  |
| II - METHODOLOGIE.....   | 6  |
| 2.1 : Collecte des données des études réalisées par le MEA.....  | 7  |
| 2.2 : Collecte des données sur le terrain .....  | 7  |
| III-RESULTATS DES DONNEES D'ENQUETE.....   | 7  |
| 3.1. - Analyse de la répartition spatiale de l'échantillon et par type d'organisation.....   | 7  |
| 3.2. - Les activités menées par les organisations .....  | 9  |
| 3.3. - Les principales compétences existantes dans les organisations.....  | 11 |
| 3.4. - Approche du développement des compétences au niveau des structures et organisations   | 15 |
| 3.5. - Approche organisationnelle du développement des compétences au niveau Afrique de l'Ouest .....  | 15 |
| 3.6. - Les institutions qui assurent les formations ci-dessus mentionnées .....  | 16 |
| 3.7. - Connaissance de stratégies de développement des capacités ou d'audits de compétences qui ont été effectués au Burkina Faso ou dans la région de l'Afrique de l'Ouest..... | 17 |
| 3.8. - Effectifs des hommes et des femmes qui travaillent dans les organisations en charge de l'eau et de l'assainissement.....  | 17 |
| 3.9. - Qualification du nombre du personnel travaillant dans les organisations.....  | 19 |
| 3.10. - Le nombre de postes vacants dans les différents départements des institutions en charge de l'eau et de l'assainissement.....   | 19 |
| 3.11. - Les principales contraintes auxquelles font face les organisations pour réaliser leurs missions .....  | 22 |
| IV - ANALYSE DES DONNEES DU MEA .....  | 24 |
| 4.1. - La répartition spatiale de l'échantillon et par sexe .....  | 24 |
| 4.2. - Les compétences et les activités menées par les services du MEA .....   | 26 |
| 4.3. - Les principales compétences existantes dans les organisations.....  | 28 |
| 4.4. - Approche du développement des compétences au niveau du MEA.....   | 28 |
| V - ETABLISSEMENT DES BESOINS EN FORMATION ET RENFORCEMENT DES RESSOURCES HUMAINES .....   | 32 |
| CONCLUSION.....  | 36 |

## LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

|         |  |
|---------|--|
| 2iE     | : Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement   |
| UO2     | : Université de Ouagadougou 2  |
| UO1     | : Université de Ouagadougou 1  |
| APIPAC  | : Association pour la Promotion de l'Irrigation et les Activités Annexes   |
| ENAREF  | : École Nationale des Régies Financières   |
| APEI    | : Association pour la promotion de l'épargne et de l'investissement  |
| ENEF    | : École Nationale des Eaux et Forêts   |
| IPD/AOS | : Institut Panafricain pour le Développement / Afrique de l'Ouest et Sahel                                       |
| ENAM    | : Ecole nationale d'administration et de magistrature  |
| CBA     | : Conseil Burkinabè de l'Anacarde  |
| CIFOR   | : Centre de recherche forestière internationale  |
| UNB     | : Université Nazi Boni   |
| AEN     | : Agence de l'Eau du Nakambe   |
| AGEREF  | : Association Intervillageoise de Gestion des Ressources Naturelles et de la Faune                               |
| IST     | : Institut Supérieur de Technologies   |
| ISGE    | : Institut supérieur de génie électrique   |
| DAKUPA  | : Organisation à base communautaire qui signifie en langue locale Bissa "ENTRAIDE ou SOLIDARITE dans le TRAVAIL" |
| DPAAH   | : Direction régionale de l'agriculture et des aménagements hydrauliques  |
| FERT    | : Association française de coopération internationale pour le développement agricole                             |
| INERA   | : Institut de l'Environnement et de Recherches Agricoles du Burkina Faso   |
| MAAH    | : Ministère de l'Agriculture et des Aménagements Hydro-agricoles   |
| PTF     | : Partenaires Techniques et Financiers   |
| ONEA    | : Office national de l'eau et de l'assainissement  |
| VREO    | : Valorisation des Ressources en Eau dans l'Ouest du Burkina Faso  |
| CNRST   | : Centre National de la Recherche Scientifique et technologique  |

## INTRODUCTION

La question de l'eau et de l'assainissement reste pour l'Afrique de l'Ouest et donc le Burkina Faso une préoccupation majeure de développement. C'est pourquoi, la communauté internationale se mobilise au côté de l'État, afin que les services d'eau potable et d'assainissement soient durablement accessibles à tous.

Le Ministère en charge de l'eau et de l'assainissement, dans une vision prospective, a engagé, au cours de la décennie précédente, de grands chantiers qui ont permis les principaux acquis importants.

En 2016, le sous-secteur de l'eau et de l'assainissement est porté par une vision du gouvernement à travers le Plan national de développement économique et social (PNDES) et la Politique sectorielle "Environnement, eau et assainissement". Ainsi, s'inspirant de l'Agenda 2063 de l'Union africaine et des Objectifs de développement durable (ODD), le PNDES tire ses fondements entre autres du programme présidentiel "bâtir avec le peuple, un Burkina Faso de démocratie, de progrès économique et social, de liberté et de justice". Ce référentiel national de développement de notre pays accorde une importance capitale à la problématique de l'accès à l'eau et à l'assainissement.

Une étude récemment conduite dans le secteur de l'administration de l'eau (MEA) a mis en évidence la nécessité de mettre en place un plan de développement des ressources humaines à même de répondre aux problèmes majeurs des ressources humaines du secteur eau et assainissement au Burkina Faso.

En effet, lors du Dialogue Interministériel sur l'établissement d'un réseau africain de centres d'excellence pour le développement des sciences et des technologies de l'eau dans le cadre de l'Union africaine (UA) et du nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) le 22 novembre 2006 au Caire, en Égypte, la Conférence ministérielle africaine sur la Science et la Technologie (AMCOST) et les Ministres des États membres du Conseil des Ministres Africains chargés de l'Eau (AMCOW) ont adopté une résolution en vue de développer cette initiative à travers le AU-NEPAD-OST (African Union–New Partnership for Africa's Development–Office of Science and Technology).

En application de cette résolution, le NEPAD a initié les Centres d'Excellence sur les sciences et technologies de l'eau pour un développement durable des ressources en eau à travers de nouvelles formes de réseaux régionaux et sous régionaux.

Le NEPAD promeut des centres d'excellence en science et technologie de l'eau pour le développement du continent africain. Cette initiative associe le Conseil des ministres africains de l'eau (AMCOW) et le Département de la science et de la technologie de l'UA (AMCOST). Le NEPAD et l'AMCOW ont sélectionné quatre pays d'Afrique de l'Ouest en tant que réseau de centres d'excellence (région de la CEDEAO) pour la politique et le développement du secteur de l'eau.

Le Réseau des Centres d'excellence du NEPAD pour l'Afrique occidentale (WANWATCe) est actuellement constitué de cinq institutions réparties dans quatre pays de la région d'Afrique occidentale. Il s'agit de : l'Université Cheikh Anta Diop (Sénégal) (Centre et secrétariat du réseau ouest-africain) ; l'Institut international pour l'ingénierie de l'eau et de l'environnement (2IE) (Burkina Faso) ; l'Université du Bénin (Nigeria) ; l'Institut national des ressources hydriques (Nigeria) ; l'Université Kwame Nkrumah pour les sciences et la technologie (Ghana).

Créé en 2010, WANWATCE est placé sous la coordination du Sénégal à travers l'École Doctorale, Eau, Qualité et Usages de l'Eau (EDEQUE) de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD).

En tant que programme phare du NEPAD, les Centres d'excellence du NEPAD sur l'eau (WCoE) ont pour objectif de contribuer à l'amélioration du bien-être humain et environnemental à travers la recherche et le développement en termes d'eau et d'assainissement.

Les Centres d'excellence du NEPAD pour l'eau sont mandatés par les ministres africains chargés de la science, de la technologie et de l'eau (AMCOST et AMCOW 2006) avec pour mission d'assister les gouvernements dans l'élaboration d'une politique cohérente de recherche scientifique.

Durant la phase I de la mise en œuvre du réseau ouest-africain des Centres d'Excellence du NEPAD sur les Sciences et Technologies de l'Eau (ACEWATER I: 2009-2013), les centres d'excellence avaient pour missions :

- de concevoir et mettre en œuvre un programme de formation par apprentissage sur le secteur de l'eau en Afrique de l'Ouest ;
- de réaliser un programme de gestion des connaissances dans le secteur de l'eau en Afrique de l'Ouest à travers le réseau régional.

Dans le cadre de la phase II du projet "Centres d'excellence africains du NEPAD sur les sciences et technologies de l'eau (ACEWATER phase II)", l'UNESCO met en œuvre des activités visant à soutenir la mise en place d'un programme de développement des capacités humaines dans le secteur de l'eau en Afrique. Les centres d'excellence pour l'eau du NEPAD (CPE-Eau du NEPAD) sont des institutions africaines d'enseignement supérieur et de recherche qui mènent des recherches scientifiques de haut niveau sur l'eau et les secteurs connexes, dans le but de fournir des directives aux gouvernements. L'initiative est financée par l'Union européenne dans trois régions : Afrique australe, Afrique occidentale, Afrique centrale / orientale.

Les activités mises en œuvre dans le cadre de « ACEWATER phase II » visent à soutenir les centres d'excellence au niveau national dans l'identification des besoins et la définition des priorités dans le secteur de l'eau avec les gouvernements nationaux par le biais d'une approche participative multipartite.

Cela implique des études sur la cartographie des parties prenantes et les besoins du secteur, y compris la consultation des partenaires nationaux et des parties prenantes à tous les niveaux. Des dialogues nationaux seront organisés et mis en œuvre autour du renforcement des capacités dans le secteur de l'eau avec tous les acteurs et partenaires afin de :

- définir les priorités à partir des évaluations des besoins ;
- concevoir et valider un cadre national pour le renforcement des capacités humaines dans le secteur de l'eau, et ensuite, mettre en œuvre les cadres nationaux avec les partenaires et les parties prenantes.

Conformément à la déclaration de l'AMCOW relative aux jeunes professionnels et techniciens du secteur de l'eau aux échelles nationale et régionale, les pays de l'Union Africaine et les Centres d'Excellence NEPAD doivent développer un **“Programme de Renforcement de Capacités pour les Jeunes professionnels et techniciens aptes à relever les défis dans le secteur de l'eau en Afrique”**

Ce programme qui sera mis en œuvre dans 3 régions (+ de 14 pays) va se dérouler en deux étapes :

- Étape 1 : Établir les priorités du secteur commun pour les établissements d'enseignement supérieur au niveau régional en Afrique de l'Ouest, en Afrique australe, centrale et orientale ;
- Étape 2 : Établir un programme national de développement des capacités humaines visant à résoudre les problèmes de capacités des jeunes administrateurs et des techniciens dans tous les pays des Centre d'Excellence du NEPAD.

Pour remplir pleinement l'un des mandats clés des Centres d'Excellence du NEPAD, il est nécessaire de concevoir des formations axées sur le secteur de l'eau et de l'assainissement afin de combler les lacunes dans les compétences en eau qui existent dans la région de l'Afrique de l'Ouest.

Pour l'Afrique de l'Ouest, ce travail a déjà été fait dans les autres pays qui abritent les Centres d'Excellence (Bénin, Ghana, Nigéria, Sénégal), mais pas au Burkina Faso. Les parties prenantes ont donc jugé qu'il était indispensable d'établir les priorités pour le Burkina Faso.

C'est ainsi que le WANWATCE (Réseau des Centres d'excellence du NEPAD pour l'Afrique occidentale), placé sous la coordination du Sénégal à travers l'École Doctorale, Eau, Qualité et Usages de l'Eau (EDEQUE) de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD), a signé un contrat de prestation avec l'INERA en vue d'établir la situation des besoins en ressources humaines dans le domaine de l'eau et de l'assainissement. L'Université Ouaga II est impliquée dans la mise en œuvre de contrat à travers UFR Sciences Économiques et de gestion qui a participé à l'atelier de lancement du projet.

L'objectif de l'étude est de faire ressortir le gap qui existe entre les besoins et la situation actuelle des ressources humaines dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Burkina Faso et de proposer un programme de renforcement des capacités en cohérence avec les besoins actuels et futurs des populations.

## I - OBJECTIF

L'étude cherche à établir le gap entre les besoins réels en formations et les ressources humaines disponibles dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Burkina Faso. Elle a pour but d'évaluer l'impact du développement des activités dans le secteur de l'eau et de l'assainissement en termes d'insertion professionnelle des jeunes en vue de contribuer à une meilleure orientation du dispositif national et sous régional de formation professionnelle dans le secteur de l'eau et de l'assainissement aussi bien en milieu rural qu'urbain. Elle a été mise en œuvre par l'INERA et l'UO2 avec l'appui technique de l'UCAD et de l'UNESCO et l'accompagnement financier de ACEWATER II. Elle a permis d'identifier les besoins de formation qui serviront à définir les programmes nationaux de renforcement des capacités pour les jeunes professionnels et les autres acteurs potentiels du secteur de l'eau et de l'assainissement au Burkina Faso.

## II - METHODOLOGIE

La méthodologie utilisée, la même que celle utilisée dans les autres pays, s'articule autour des points suivants :

- l'exploitation des études réalisées (et en cours) par le Ministère de l'Eau et de l'Assainissement sur l'évaluation des besoins en formation de l'administration Burkinabè dans le secteur de l'eau et de l'assainissement ;
- la collecte de données sur le terrain dans trois espaces de compétence de gestion de l'eau au Burkina Faso (Mouhoun, Cascades et Nakanbé);
- l'établissement de la liste des établissements de formation techniques supérieurs, des acteurs privés, des ONG et des bailleurs de fonds intervenant dans le secteur de l'eau et de l'assainissement ;
- la saisie et le traitement des données ;
- la rédaction du rapport provisoire d'enquête ;
- l'organisation des ateliers de restitution/validation.

## 2.1 : Collecte des données des études réalisées par le MEA

Le MEA a réalisé très récemment une évaluation des besoins en renforcement des capacités de ses ressources humaines. Cette étude a concerné uniquement les services administratifs de l'Etat, y compris les Agences de l'Eau. De même, une autre étude est en cours de préparation en vue d'effectuer une mise à jour des données disponibles. Compte tenu de la disponibilité d'un bilan récent sur les besoins en formation dans le secteur de l'eau et de l'assainissement dans les services de l'Etat, il n'est donc pas nécessaire d'entreprendre une étude du genre en ce qui concerne l'administration. Réalisée par la Direction des Ressources Humaines du Ministère de l'Eau et de l'Assainissement, elle a concerné les Directions Régionales de l'Eau et de l'Assainissement et les Agences de l'Eau. Toutefois, l'étude pourra s'intéresser aux autres départements en charge de l'eau et de l'assainissement qui n'ont pas été pris en compte dans les différentes études du MEA.

## 2.2 : Collecte des données sur le terrain

Avant le démarrage de l'enquête terrain, l'équipe en charge de l'étude a procédé :

- à la préparation des fiches d'enquête et du guide d'entretien ;
- au recrutement et la formation des enquêteurs ;
- au choix des structures à enquêter ;
- à l'information et aux prises de rendez-vous avec les structures retenues pour l'administration du questionnaire.

Les fiches d'entretien ont permis de fournir des informations dont l'étude a besoin sur :

- Caractéristiques des structures en charge de l'eau et de l'assainissement au Burkina Faso (Localisation, statut juridique, activité principale, profil des employés, autres activités etc.) ;
- Quels sont les métiers potentiels que vous souhaiteriez dans le domaine de l'eau et de l'assainissement ?

Le recrutement des enquêteurs a été fait avec l'assistance des Agences de l'Eau dans la conduite des enquêtes. En effet, ces dernières connaissent déjà le terrain et sont familières avec les structures et ONGs qui interviennent dans leur espace à travers les Comités de Bassin, les Comités Locaux de l'Eau et la conduite d'études antérieures. Elles nous ont orientés vers des personnes ressources locales qui connaissent très bien le terrain et sont rompues dans la conduite des enquêtes en milieu rural, notamment dans le secteur de l'eau et de l'assainissement.

Après un accord négocié au téléphone, chaque enquêteur a eu un entretien avec un membre de l'équipe en charge de l'étude pour mieux comprendre l'administration du guide d'entretien et du questionnaire.

Avec l'appui des Agences de l'Eau, des projets de lettre suffisamment clairs ont été proposés pour introduire les enquêteurs et les membres de l'équipe en charge de l'étude.

Les données extraites et collectées à partir des enquêtes terrain ont été saisies et traitées selon la structuration du guide d'entretien proposé par l'UNESCO avec les logiciels Excel et SAS.

## III-RESULTATS DES ENQUETES

### 3.1. - Analyse de la répartition spatiale de l'échantillon et par type d'organisation

Cette partie est en lien avec la typologie des établissements de formation technique supérieure, des acteurs privés et des ONG intervenant dans le secteur de l'eau et de l'assainissement. Dans un premier temps, l'accent a été délibérément mis sur les acteurs à la base afin de produire un rapport qui sera soumis aux structures centralisées qui vont compléter l'étude lors de la validation des résultats d'enquêtes réalisées sur le terrain.

Le tableau ci-dessous montre la répartition spatiale des organisations qui ont été enquêtées dans les trois espaces de compétence de bassins hydrographiques, à savoir le Mouhoun, les Cascades et le Nakanbé. Le nombre d'organisations enquêtées est proportionnel à la taille des espaces de compétence et celle des communes.

Tableau I : Répartition du nombre d'organisations enquêtées par espace de compétence et par commune

| Espaces de compétence | Nbre d'organisations par espace de compétence | Commune        | Nbre d'organisations par commune |
|-----------------------|---|----------------|----------------------------------|
| Cascade               | 9   | Banfora        | 7                                |
|                       |   | Bérégadougou   | 2                                |
| Mouhoun               | 77  | Bama           | 10                               |
|                       |   | Bobo-Dioulasso | 22                               |
|                       |   | Dédougou       | 15                               |
|                       |   | Koudougou      | 22                               |
|                       |   | Orodara        | 8                                |
| Nakanbé               | 52  | Bagré          | 9                                |
|                       |   | Boussouma      | 2                                |
|                       |   | Kaya           | 13                               |
|                       |   | Kongoussi      | 6                                |
|                       |   | Korsimoro      | 1                                |
|                       |   | Koupéla        | 9                                |
|                       |   | Tenkodogo      | 12                               |
| Total                 | 138   | 14             | 138                              |

Au total, 138 organisations réparties dans 14 communes ont été touchées par la collecte dans les trois espaces de compétence des bassins hydrographiques du Mouhoun, du Nakanbé et des Cascades. La boucle du Mouhoun a connu plus d'enquêtés à cause de l'envergure de son espace de compétence, ensuite suivent le Nabab et les Cascades.

Tableau II : Répartition des types d'organisations dans l'échantillon

| Type d'organisation                | Fréquence | Pourcentage |
|------------------------------------|-----------|-------------|
| Gestion de l'eau                   | 38        | 27.5        |
| ONG                                | 24        | 17.4        |
| Secteur privé                      | 21        | 15.2        |
| Organisations de la Société Civile | 16        | 11.6        |
| Administration régionale           | 9         | 6.5         |
| Entreprise privée                  | 9         | 6.5         |
| Administration communale           | 8         | 5.8         |
| Groupement ou Union                | 5         | 3.6         |
| Consultation                       | 3         | 2.2         |
| Éducation et formation             | 3         | 2.2         |
| Projet ou Recherche                | 2         | 1.4         |
| Total                              | 138       | 100         |

Comme on peut le constater (tableau II), dans l'échantillon retenu pour les enquêtes chez les acteurs, près d'un tiers des organisations s'occupe de la gestion de l'eau. Les ONG et le secteur privé viennent en deuxième et troisième position. L'administration, l'éducation et la recherche

sont les moins bien représentées compte tenu du fait que l'enquête a été orientée vers les acteurs à la base qui opèrent sur le terrain.

Il est important de noter que plusieurs types d'organisations interviennent effectivement dans le secteur de l'eau. Cependant, le tableau II ne laisse pas clairement entrevoir les organisations qui interviennent dans le secteur de l'assainissement.

### 3.2. - Les activités menées par les organisations

Cette partie est en lien avec la typologie des emplois et des qualifications dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Burkina Faso (Tableau III). Ce point s'intéresse d'une part aux emplois générés par la fourniture de services de l'eau et de l'assainissement au Burkina Faso et, d'autre part, aux qualifications demandées par les sociétés ou les structures en charge de l'eau et de l'assainissement. Plusieurs profils d'emplois sont rencontrés dans les sociétés en charge de l'eau et de l'assainissement. Ces emplois concernent aussi bien les postes techniques spécifiques au domaine de l'eau et de l'assainissement, les postes administratifs et financiers, que les postes de soutien ou d'appui à l'administration (management) en charge de l'eau et de l'assainissement. Ainsi, il est important de faire les profils des emplois dans le secteur de l'eau et de l'assainissement :

Tableau III: Principales activités des organisations enquêtées

| Ordre | Principales activités                              | Fréquence | Pourcentage |
|-------|--|-----------|-------------|
| 1     | Gestion des ressources en eau                      | 36        | 26.3        |
| 2     | Fourniture de service d'eau                        | 34        | 24.8        |
| 3     | Prise de décision                                  | 15        | 10.9        |
| 4     | Enseignement et formation                          | 9         | 6.6         |
| 5     | Gestion des opérations et des services publics     | 7         | 5.1         |
| 6     | Agriculture ou cultures maraichères                | 6         | 4.4         |
| 7     | Planification                                      | 6         | 4.4         |
| 8     | Finance  | 3         | 2.2         |
| 9     | Assainissement                                     | 2         | 1.5         |
| 10    | Collecte des eaux usées                            | 2         | 1.5         |
| 11    | Communication                                      | 2         | 1.5         |
| 12    | Teinture   | 2         | 1.5         |
| 13    | Aménagements des bas-fonds                         | 1         | 0.7         |
| 14    | Collecte des boues et eaux usées                   | 1         | 0.7         |
| 15    | Collecte des eaux usées et excréta                 | 1         | 0.7         |
| 16    | Elevage  | 1         | 0.7         |
| 17    | Formation en hygiène et assainissement             | 1         | 0.7         |
| 18    | Fourniture de service d'eau à la parcelle          | 1         | 0.7         |
| 19    | Mise en réseau                                     | 1         | 0.7         |
| 20    | Pisciculture                                       | 1         | 0.7         |
| 21    | Production transport et distribution d'électricité | 1         | 0.7         |
| 22    | Sensibilisation                                    | 1         | 0.7         |
| 23    | Transformation des amendes karité                  | 1         | 0.7         |
| 24    | Transformation produits agricoles                  | 1         | 0.7         |
| 25    | Vente des motos                                    | 1         | 0.7         |

Vingt-cinq activités ont été enregistrées dont les principales sont : gestion des ressources en eau ; fourniture de service d'eau ; prise de décision ; enseignement et formation ; gestion des opérations et des services publics ; agriculture ou cultures maraichères ; planification ; finance.

Seulement 3% des acteurs enquêtés ont pour activités principales, l'assainissement et la collecte des eaux usées.

Tableau IV : Activités de premier ordre

| Ordre | Activités de premier ordre                            | Fréquence | Pourcentage |
|-------|---|-----------|-------------|
| 1     | Prise de décision                                     | 53        | 38.4        |
| 2     | Gestion des ressources en eau                         | 25        | 18.1        |
| 3     | Fourniture de service d'eau                           | 12        | 8.7         |
| 4     | Planification   | 11        | 8.0         |
| 5     | Assainissement  | 7         | 5.1         |
| 6     | Enseignement et formation                             | 7         | 5.1         |
| 7     | Etudes ou conseils                                    | 3         | 2.2         |
| 8     | Agriculture   | 2         | 1.4         |
| 9     | Gestion des opérations et des services publics        | 2         | 1.4         |
| 10    | Promotion des fruits et/ou légumes par séchage        | 2         | 1.4         |
| 11    | Aviculture  | 1         | 0.7         |
| 12    | Collecte amendes                                      | 1         | 0.7         |
| 13    | Commerce  | 1         | 0.7         |
| 14    | Elevage   | 1         | 0.7         |
| 15    | Information   | 1         | 0.7         |
| 16    | Intermédiation  | 1         | 0.7         |
| 17    | Maintenance, réparation et installation de forage     | 1         | 0.7         |
| 18    | ONG   | 1         | 0.7         |
| 19    | Production maraichère                                 | 1         | 0.7         |
| 20    | Production transport et distribution d'électricité    | 1         | 0.7         |
| 21    | Réalisation ouvrages approvisionnement en eau potable | 1         | 0.7         |
| 22    | Réparation motopompes                                 | 1         | 0.7         |
| 23    | Sensibilisation                                       | 1         | 0.7         |
| 24    | Transformation produits agricoles                     | 1         | 0.7         |

Tableau V: Activités de deuxième ordre

| Ordre | Activités de second ordre                | Fréquence | Pourcentage |
|-------|--|-----------|-------------|
| 1     | Fourniture de service d'eau              | 30        | 29.41       |
| 2     | Gestion des ressources en eau            | 17        | 16.67       |
| 3     | Planification                            | 17        | 16.67       |
| 4     | Agriculture ou cultures maraichères      | 5         | 4.90        |
| 5     | Assainissement ou collecte eaux usées    | 5         | 4.90        |
| 6     | Enseignement et formation                | 5         | 4.90        |
| 7     | Communication                            | 3         | 2.94        |
| 8     | Finance                                  | 2         | 1.96        |
| 9     | Pisciculture                             | 2         | 1.96        |
| 10    | Prise de décision                        | 2         | 1.96        |
| 11    | Teinture                                 | 2         | 1.96        |
| 12    | Agriculture ou irrigation                | 1         | 0.98        |
| 13    | Assainissement                           | 1         | 0.98        |
| 14    | Formation                                | 1         | 0.98        |
| 15    | Fourniture eau agricole                  | 1         | 0.98        |
| 16    | Gestion des opérations et des services   | 1         | 0.98        |
| 17    | Hygiène                                  | 1         | 0.98        |
| 18    | Protection et entretien des aménagements | 1         | 0.98        |
| 19    | Recherche scientifique                   | 1         | 0.98        |

| Ordre | Activités de second ordre | Fréquence | Pourcentage |
|-------|---------------------------|-----------|-------------|
| 20    | Transformation amendes    | 1         | 0.98        |
| 21    | Vente intrants agricoles  | 1         | 0.98        |
| 22    | Vidange                   | 1         | 0.98        |
| 23    | production d'eau potable  | 1         | 0.98        |
|       | Total                     | 102       | 100         |

Tableau VI : Activités de troisième ordre

| Ordre | Activités de troisième ordre        | Fréquence | Pourcentage |
|-------|-------------------------------------|-----------|-------------|
| 1     | Fourniture de service d'eau         | 11        | 26.83       |
| 2     | Gestion des ressources en eau       | 9         | 21.95       |
| 3     | Enseignement et formation           | 8         | 19.51       |
| 4     | Assainissement                      | 2         | 4.88        |
| 5     | Finance                             | 2         | 4.88        |
| 6     | Maintenance des pompes              | 2         | 4.88        |
| 7     | Agriculture ou cultures maraichères | 1         | 2.44        |
| 8     | Artisans soudeur, plombier          | 1         | 2.44        |
| 9     | Location de véhicule                | 1         | 2.44        |
| 10    | Planification                       | 1         | 2.44        |
| 11    | Protection des berges               | 1         | 2.44        |
| 12    | Santé et hygiène                    | 1         | 2.44        |
| 13    | collecte des ordures ménagères      | 1         | 2.44        |
|       | Total                               | 41        | 100         |

Tableau VII : Activités de quatrième ordre

| Ordre | Activités de quatrième ordre           | Fréquence | Pourcentage |
|-------|--|-----------|-------------|
| 1     | Gestion des ressources en eau          | 7         | 35          |
| 2     | Fourniture de service d'eau            | 3         | 15          |
| 3     | Assainissement                         | 2         | 10          |
| 4     | Agriculture ou cultures maraichères    | 1         | 5           |
| 5     | Gestion des déchets                    | 1         | 5           |
| 6     | Gestion opérations et services publics | 1         | 5           |
| 7     | Infrastructures                        | 1         | 5           |
| 8     | Livraison                              | 1         | 5           |
| 9     | Lois sur l'environnement               | 1         | 5           |
| 10    | Planification                          | 1         | 5           |
| 11    | Protection des ressources en eau       | 1         | 5           |
|       | Total                                  | 20        | 100         |

### 3.3. - Les principales compétences existantes dans les organisations

Les organisations ont mentionné plusieurs niveaux de compétences. En parcourant les tableaux allant des principales compétences aux compétences de cinquième ordre (tableau VIII, tableau IX, tableau X, tableau XI et tableau XII) il en ressort une nécessité de former les personnes ressources dans plusieurs domaines de compétences afin d'assurer un fonctionnement adéquat aux organisations qui interviennent dans le secteur de l'eau et de l'assainissement. En effet, le fait que l'on rencontre une multitude de profils d'emplois dans le secteur de l'eau et de l'assainissement peut s'expliquer par le fait que ce secteur connaît des types d'activités diverses

et diversifiées (recherche, étude, exploration, construction, exploitation, analyse et traitement des eaux, traitement des déchets, assainissement, etc.). Chaque type d'activité nécessiterait du personnel spécifique. Ici, il s'agira d'emplois qui aideraient le secteur de l'eau et de l'assainissement à répondre aux problèmes de pollution des eaux de surface et souterraines ainsi que toutes les activités liées à l'utilisation des ressources en eau au Burkina Faso.

Tableau VIII : les principales compétences existantes dans les organisations

| Ordre | Compétences de premier ordre                            | Fréquence | Pourcentage |
|-------|---|-----------|-------------|
| 1     | Artisans et techniciens chaudronniers, plombier, foreur | 33        | 30.28       |
| 2     | Ingénieur Agriculture                                   | 15        | 13.76       |
| 3     | Pas de compétence                                       | 12        | 11.01       |
| 4     | Agronomie   | 7         | 6.42        |
| 5     | Communication   | 5         | 4.59        |
| 6     | Gestion financière                                      | 5         | 4.59        |
| 7     | Planification   | 4         | 3.67        |
| 8     | Chef de projet de conception                            | 3         | 2.75        |
| 9     | Ingénieur génie civil                                   | 3         | 2.75        |
| 10    | Agriculture   | 2         | 1.83        |
| 11    | Assainissement  | 2         | 1.83        |
| 12    | Plombier  | 2         | 1.83        |
| 13    | Résolution de conflits                                  | 2         | 1.83        |
| 14    | Sciences culturelles et sociales                        | 2         | 1.83        |
| 15    | Traitement des déchets, compostage                      | 2         | 1.83        |
| 16    | Gestion des données                                     | 1         | 0.92        |
| 17    | Ingénieur chimiste                                      | 1         | 0.92        |
| 18    | Les écosystèmes et leur gestion                         | 1         | 0.92        |
| 19    | Lois sur l'environnement                                | 1         | 0.92        |
| 20    | Marketing et communication                              | 1         | 0.92        |
| 21    | Politique   | 1         | 0.92        |
| 22    | Producteurs de riz                                      | 1         | 0.92        |
| 23    | Santé et environnement                                  | 1         | 0.92        |
| 24    | Systèmes d'eau douce                                    | 1         | 0.92        |
| 25    | Traitement de l'eau                                     | 1         | 0.92        |
|       | Total   | 109       | 100         |

Tableau IX : les compétences de deuxième ordre existantes dans les organisations

| Ordre | Compétences de deuxième ordre                           | Fréquence | Pourcentage |
|-------|---|-----------|-------------|
| 1     | Agronomie   | 11        | 16.18       |
| 2     | Assainissement  | 11        | 16.18       |
| 3     | Environnement   | 5         | 7.35        |
| 4     | Médiation ou résolution de conflit                      | 5         | 7.35        |
| 5     | Artisans et techniciens chaudronniers, plombier, foreur | 3         | 4.41        |
| 6     | Communication   | 3         | 4.41        |
| 7     | Gestion des données                                     | 3         | 4.41        |
| 8     | Gestion des ressources humaines                         | 3         | 4.41        |
| 9     | Chef de projet de conception                            | 2         | 2.94        |
| 10    | Gestion financière                                      | 2         | 2.94        |
| 11    | Ingénieur génie civil                                   | 2         | 2.94        |
| 12    | Maintenance et exploitation des installations           | 2         | 2.94        |

| Ordre | Compétences de deuxième ordre             | Fréquence | Pourcentage |
|-------|---|-----------|-------------|
| 13    | Riziculture                               | 2         | 2.94        |
| 14    | Aménagement du territoire                 | 1         | 1.47        |
| 15    | Conservation de l'eau                     | 1         | 1.47        |
| 16    | Eaux souterraines                         | 1         | 1.47        |
| 17    | Entretien des ouvrages hydrauliques       | 1         | 1.47        |
| 18    | Foreur                                    | 1         | 1.47        |
| 19    | Gestion des projets                       | 1         | 1.47        |
| 20    | Gouvernance                               | 1         | 1.47        |
| 21    | Ingénieur chimiste                        | 1         | 1.47        |
| 22    | Plombier                                  | 1         | 1.47        |
| 23    | Production oignon                         | 1         | 1.47        |
| 24    | SIG                                       | 1         | 1.47        |
| 25    | Santé et environnement                    | 1         | 1.47        |
| 26    | Sciences culturelles et sociales          | 1         | 1.47        |
| 27    | Technologie de collecte de l'eau de pluie | 1         | 1.47        |
|       | Total                                     | 68        | 100         |

Tableau X : les compétences de troisième ordre existantes dans les organisations

| Ordre | Compétence de troisième ordre                 | Fréquence | Pourcentage |
|-------|---|-----------|-------------|
| 1     | Gestion des données                           | 6         | 12.24       |
| 2     | Assainissement                                | 5         | 10.20       |
| 3     | Chef de projets de conception                 | 3         | 6.12        |
| 4     | Environnement                                 | 3         | 6.12        |
| 5     | Foresterie                                    | 3         | 6.12        |
| 6     | Gestion financière                            | 3         | 6.12        |
| 7     | Santé et environnement                        | 3         | 6.12        |
| 8     | Agronomie                                     | 2         | 4.08        |
| 9     | Ingénieur chimiste                            | 2         | 4.08        |
| 10    | Les systèmes d'eau douce                      | 2         | 4.08        |
| 11    | Traitement de déchets                         | 2         | 4.08        |
| 12    | Climatologie                                  | 1         | 2.04        |
| 13    | Eaux souterraines                             | 1         | 2.04        |
| 14    | Gestion des projets                           | 1         | 2.04        |
| 15    | Gouvernance                                   | 1         | 2.04        |
| 16    | Hydrochimie                                   | 1         | 2.04        |
| 17    | Hydrologie                                    | 1         | 2.04        |
| 18    | Ingénieur génie civil                         | 1         | 2.04        |
| 19    | Lois sur l'environnement                      | 1         | 2.04        |
| 20    | Maintenance et exploitation des installations | 1         | 2.04        |
| 21    | Marketing et communication                    | 1         | 2.04        |
| 22    | Médiation ou résolution de conflit            | 1         | 2.04        |
| 23    | Politique                                     | 1         | 2.04        |
| 24    | Santé et sécurité du travail                  | 1         | 2.04        |
| 25    | Sciences culturelles et sociales              | 1         | 2.04        |
| 26    | Traitement de l'eau                           | 1         | 2.04        |
|       | Total   | 49        | 100         |

Tableau XI : les compétences de quatrième ordre existantes dans les organisations

| Ordre | Compétence de quatrième ordre                 | Fréquence | Pourcentage |
|-------|---|-----------|-------------|
| 1     | Gestion financière                            | 5         | 11.90       |
| 2     | Ressources humaines                           | 4         | 9.52        |
| 3     | Assainissement                                | 3         | 7.14        |
| 4     | Chef de projets de conception                 | 3         | 7.14        |
| 5     | Conservation de l'eau                         | 3         | 7.14        |
| 6     | Planification                                 | 3         | 7.14        |
| 7     | SIG   | 3         | 7.14        |
| 8     | Environnement                                 | 2         | 4.76        |
| 9     | Géographe                                     | 2         | 4.76        |
| 10    | Marketing et communications                   | 2         | 4.76        |
| 11    | Médiation ou résolution de conflit            | 2         | 4.76        |
| 12    | Traitement de l'eau                           | 2         | 4.76        |
| 13    | Eaux souterraines                             | 1         | 2.38        |
| 14    | Écosystèmes et leur gestion                   | 1         | 2.38        |
| 15    | Ingénieur génie civil                         | 1         | 2.38        |
| 16    | Les systèmes d'eau douce                      | 1         | 2.38        |
| 17    | Lois sur l'environnement                      | 1         | 2.38        |
| 18    | Maintenance et exploitation des installations | 1         | 2.38        |
| 19    | Santé et environnement                        | 1         | 2.38        |
| 20    | Sciences culturelles et sociales              | 1         | 2.38        |
|       | Total   | 42        | 100         |

Tableau XII : les compétences de cinquième ordre existantes dans les organisations

| Ordre | Compétence de cinquième ordre                 | Fréquence | Pourcentage |
|-------|---|-----------|-------------|
| 1     | Conservation de l'eau                         | 3         | 8.1         |
| 2     | Gestion financière                            | 3         | 8.1         |
| 3     | Maintenance et exploitation des installations | 3         | 8.1         |
| 4     | Ecosystèmes et leur gestion                   | 2         | 5.4         |
| 5     | Gestion des données                           | 2         | 5.4         |
| 6     | Géographie                                    | 2         | 5.4         |
| 7     | Marketing et communications                   | 2         | 5.4         |
| 8     | Recherche et développement                    | 2         | 5.4         |
| 9     | Ressources humaines                           | 2         | 5.4         |
| 10    | Traitement de l'eau                           | 2         | 5.4         |
| 11    | Assainissement                                | 1         | 2.7         |
| 12    | Chef de projet de conception                  | 1         | 2.7         |
| 13    | Compétences et santé                          | 1         | 2.7         |
| 14    | Eaux souterraines                             | 1         | 2.7         |
| 15    | Environnement                                 | 1         | 2.7         |
| 16    | Foresterie                                    | 1         | 2.7         |
| 17    | Gestion de l'eau                              | 1         | 2.7         |
| 18    | Gestion institutionnelle                      | 1         | 2.7         |
| 19    | Hydrochimie                                   | 1         | 2.7         |
| 20    | Hydrologie                                    | 1         | 2.7         |
| 21    | Information gestion systèmes                  | 1         | 2.7         |
| 22    | Lois sur l'environnement                      | 1         | 2.7         |
| 23    | Technologie de collecte de l'eau de pluie     | 1         | 2.7         |
| 24    | Traitement des déchets                        | 1         | 2.7         |
|       | Total   | 37        | 100         |

### 3.4. - Approche du développement des compétences au niveau des structures et organisations

Cette partie du questionnaire n'a pas été très bien comprise par la majorité des organisations qui ont été retenues pour l'enquête. Globalement, au niveau des organisations qui interviennent directement sur le terrain, peu d'importance est accordée au développement des compétences. Il est important de cerner ce constat pour permettre un réel développement des compétences tant nécessaires pour promouvoir les activités liées à l'eau et à l'assainissement au Burkina Faso.

Des personnes interviewées ont mentionné l'inexistence ou la rareté des réunions et des formations. Certaines souhaitent bénéficier de formations sur la gestion de l'eau et la production de semences.

Tableau XIII : Approche organisationnelle du développement des compétences au niveau des organisations

| Type de formation au niveau de votre organisation             | Oui | Non/RAS <sup>1</sup> | Total échantillon | Pourcentage de « oui » |
|---|-----|----------------------|-------------------|------------------------|
| Formation continue au niveau de votre organisation            | 48  | 90                   | 138               | 34.8                   |
| Formation supérieure au niveau de votre organisation          | 7   | 131                  | 138               | 5.1                    |
| Formation professionnelle au niveau de votre organisation     | 30  | 108                  | 138               | 21.7                   |
| Soutien aux bourses au niveau de votre organisation           | 8   | 130                  | 138               | 5.8                    |
| Des stages au niveau de votre organisation                    | 34  | 104                  | 138               | 24.6                   |
| Mentorat au niveau de votre organisation                      | 3   | 135                  | 138               | 2.2                    |
| Reconnaissance des acquis cours de formations de courte durée | 8   | 130                  | 138               | 5.8                    |
| Stratégie de renforcement des capacités et financement        | 19  | 119                  | 138               | 13.8                   |
| Sorties ou voyages d'étude                                    | 5   | 133                  | 138               | 3.6                    |

### 3.5. - Approche organisationnelle du développement des compétences au niveau Afrique de l'Ouest

Sur 138 organisations, seulement 6 à 27 déclarent que les formations à l'échelle de l'Afrique de l'Ouest sont nécessaires sans donner de précision. Il faut noter que cette question n'a pas aussi été bien comprise par bon nombre d'organisations enquêtées. Le plus souvent, le niveau d'information des personnes interviewées ou le secteur d'activité dans lequel elles interviennent (AUE<sup>2</sup>, maraîchers, société privée de mise en sachet d'eau...) ne leur permet pas d'apprécier le contour de certaines questions et d'y répondre.

<sup>1</sup> Rien à signaler

<sup>2</sup> Association des Usagers de l'Eau

Tableau XIV : Interventions souhaitées au niveau Afrique de l’Ouest par les organisations enquêtées qui ont donné des réponses

| Type de formation au niveau Afrique de l’Ouest                | Oui | Non/RAS | Total échantillon | Pourcentage de « oui » |
|---|-----|---------|-------------------|------------------------|
| Formation continue au niveau Afrique de l’Ouest               | 26  | 112     | 138               | 18.8                   |
| Formation supérieure au niveau Afrique de l’Ouest             | 10  | 128     | 138               | 7.2                    |
| Formation professionnelle au niveau Afrique de l’Ouest        | 27  | 121     | 138               | 19.6                   |
| Soutien aux bourses au niveau Afrique de l’Ouest              | 15  | 123     | 138               | 10.9                   |
| Des stages au niveau Afrique de l’Ouest                       | 24  | 114     | 138               | 17.4                   |
| Mentorat au niveau de votre organisation                      | 10  | 128     | 138               | 7.2                    |
| Reconnaissance des acquis cours de formations de courte durée | 6   | 132     | 138               | 4.3                    |
| Stratégie de renforcement des capacités et financement        | 14  | 124     | 138               | 10.1                   |

Tableau XV : Autres types de formations demandées au niveau Afrique de l’Ouest

| Type de formation           | Nombre d’organisations demandeuses |
|-----------------------------|------------------------------------|
| Sorties ou voyages d’études | 2                                  |
| Maitrise de l'eau           | 1                                  |
| Recherche                   | 1                                  |

Deux organisations ont souhaité une professionnalisation du métier de fontainier.

### 3.6. - Les institutions qui assurent les formations ci-dessus mentionnées

Sur un total de 138 organisations enquêtées, 40 assurent la formation continue à leurs agents par l’intermédiaire des institutions qui dispensent des formations au Burkina Faso dans le domaine de l’eau et de l’assainissement.

Parmi les institutions qui assurent les formations continues on peut noter : 2iE, Aube Nouvelle, UO2, UO1, APEI/association, APIPAC, Association Nakogbzanga des Artisans de Kaya, CAP Matourkou, CBA, ENAM, ENAREF, ENEF; IPD/AOS, ONG et ETAT.

Quant aux formations supérieures, les personnes interviewées ont mentionné : 2iE, Université, Polytechnique de Kaya, UNB, Université Catholique de Kaya, Université Ouaga. Le BUNE et le CIFOR ont été cités parmi les fournisseurs de services agréés.

Ont été considérées comme autres institutions de formation (parmi lesquelles les institutions de formation diplômantes et celles non diplômantes) : AEN, AGEREF, DRE/Centre, AQUAR BOURSE, Bagré pôle, Coopération Chinoise, Centre des métiers de l'eau, IST, 2iE, ISGE, DAKUPA, WATER AID, DIACFA, DPAAH, TRIAS, FERT, ENAM, ENAREF, Entreprise netfoss, Etat et ses démembrements, GPAD, Mairie et environnement, INERA, MAAH, PTF, VREO, Direction régionale agriculture, Instituts occidentaux (Coleacp, PIP), Ministère de la santé, ONEA Ouaga, TRAS, AFDI, les organisations elles-mêmes.

### 3.7. - Connaissance de stratégies de développement des capacités ou d'audits de compétences qui ont été effectués au Burkina Faso ou dans la région de l'Afrique de l'Ouest

Comme dans la partie ci-dessus, la majorité des organisations n'a pas pu répondre correctement cette question<sup>3</sup>. Des personnes interviewées ont manifesté leur intérêt pour un système formalisé de gestion des connaissances, l'utilisation de plate-forme électronique et le besoin de système d'information sur la connaissance en AO.

Tableau XVI : Stratégies de développement des capacités

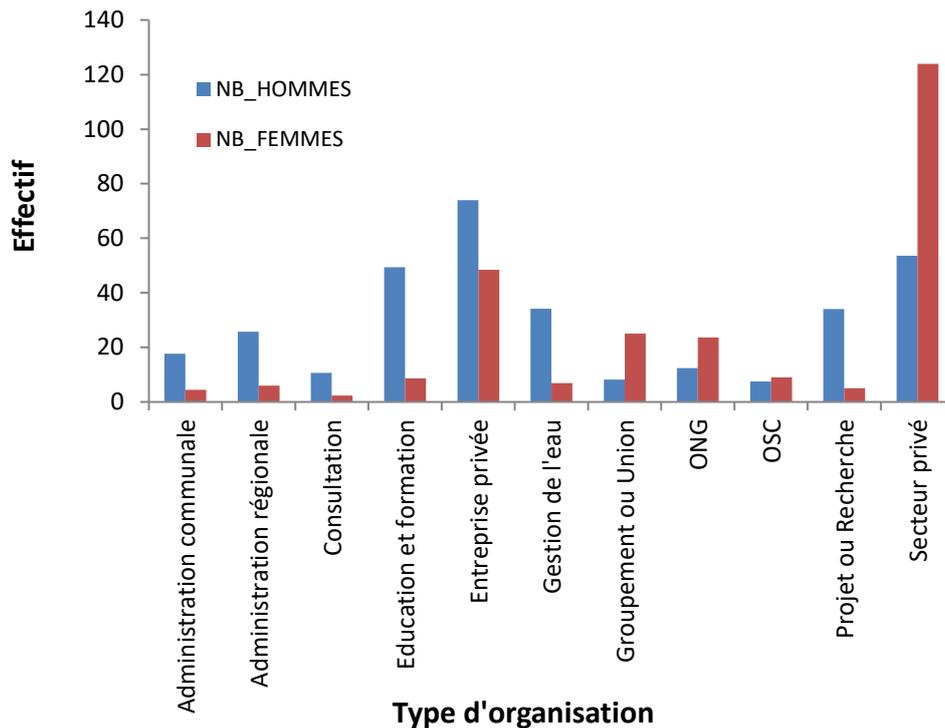
| Stratégies de développement des capacités              | Oui | Non/RAS | Total réponses | Pourcentage de oui |
|--|-----|---------|----------------|--------------------|
| Système formalisé de gestion des connaissances         | 9   | 100     | 109            | 8.3                |
| Utilisation de plate-forme électronique                | 12  | 96      | 108            | 11.0               |
| Besoin système d'information sur la connaissance en AO | 55  | 44      | 99             | 55.6               |

### 3.8. - Effectifs des hommes et des femmes qui travaillent dans les organisations en charge de l'eau et de l'assainissement

Tableau XVII : Nombre moyen de femmes et d'hommes qui travaillent dans les organisations de gestion de l'eau et/ou de l'assainissement

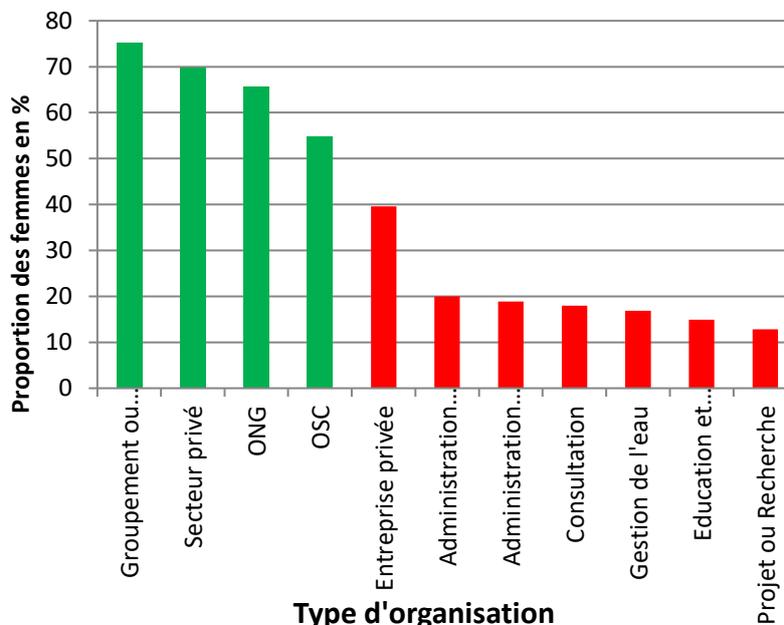
| Type d'organisation      | Fréquence | Nombre moyen d'hommes | Nombre moyen de femmes |
|--------------------------|-----------|-----------------------|------------------------|
| Administration communale | 8         | 18                    | 4                      |
| Administration régionale | 9         | 26                    | 6                      |
| Consultation             | 3         | 11                    | 2                      |
| Education et formation   | 3         | 49                    | 9                      |
| Entreprise privée        | 9         | 74                    | 48                     |
| Gestion de l'eau         | 38        | 34                    | 7                      |
| Groupement ou Union      | 5         | 8                     | 25                     |
| ONG                      | 24        | 12                    | 24                     |
| OSC                      | 16        | 7                     | 9                      |
| Projet ou Recherche      | 2         | 34                    | 5                      |
| Secteur privé            | 21        | 54                    | 124                    |

<sup>3</sup> Vu que cette difficulté fût récurrente et que le Burkina n'avait pas le quitus de changer la configuration du questionnaire qui est sous régionale, il serait mieux, pour une prochaine administration du questionnaire, de le revoir ensemble afin de le rendre plus accessible aux répondants



**Figure 1 : Répartition des hommes et des femmes selon le type d'organisation**

La figure ci-dessous indique que les femmes sont beaucoup plus présentes au niveau des structures privées (entreprises privées, secteur privé, groupement, ONG...). Elles concurrencent les hommes dans le domaine des entreprises privées (vente d'eau, fourniture de services d'assainissement etc.). Par contre, au niveau de la consultation et des activités de recherche, elles sont quasi absentes.



**Figure 2 : Proportion de femmes par type d'organisation**

### 3.9. - Qualification du nombre du personnel travaillant dans les organisations

Tableau XVIII : Niveau de satisfaction des besoins en nombre de ressources humaines

| Niveau de satisfaction en nombre d'employé(e)s | Fréquence | Pourcentage |
|--|-----------|-------------|
| Adéquat  | 26        | 20.0        |
| Acceptable                                     | 80        | 61.5        |
| Pas assez                                      | 17        | 13.1        |
| Très faible                                    | 7         | 5.4         |
| Total  | 130       | 100         |

Sur un total de 130 qui donné un avis, au moins 80% sont satisfaites du nombre des personnes qui travaillent dans l'organisation. Seulement 5% des organisations trouvent qu'il existe une inadéquation entre leur besoin et le nombre de personnes disponibles.

### 3.10. - Le nombre de postes vacants dans les différents départements des institutions en charge de l'eau et de l'assainissement

Sur 52 organisations qui ont donné une réponse, 15 trouvent qu'elles n'ont pas de postes vacants. Le tableau ci-dessous renseigne sur le nombre de postes vacants par type de département. Comme on peut le constater, les plus fortes demandes de postes (entre 4 et 5 personnes) concernent les aiguadiers, les agents d'entretien, les gestionnaires et distributeurs d'eau. Les postes vacants qualifiés (entre 1 et 2 personnes) concernent les Ingénieurs et les Gestionnaires.

A la question de savoir combien de poste sont vacants au niveau des principaux (premiers) départements de chaque organisation, le tableau XIX suivant donne la situation.

Il montre que ce sont surtout les départements en lien avec la distribution de l'eau, les aiguadiers (distribution de l'eau à la parcelle), les agents d'entretien des réseaux, les ingénieurs d'assainissement qui disposent de plus de postes vacants.

Tableau XIX : Nombre moyen de par poste vacant des premiers départements

| Postes vacants des premiers départements | Nombre d'organisations | Nombre total de postes vacants |
|--|------------------------|--------------------------------|
| Aiguadier                                | 1                      | 6                              |
| Agent entretien réseau                   | 1                      | 5                              |
| Gestion de l'eau                         | 1                      | 5                              |
| Distributeur d'eau                       | 2                      | 8                              |
| Ingénieur en assainissement              | 1                      | 3                              |
| Agronome                                 | 1                      | 2                              |
| Gestion des ressources humaines          | 1                      | 2                              |
| Infirmier                                | 1                      | 2                              |
| Service foncier                          | 1                      | 2                              |
| Gestionnaire                             | 2                      | 4                              |
| Coordonnateur                            | 2                      | 4                              |

| <b>Postes vacants des premiers départements</b>           | <b>Nombre d'organisations</b> | <b>Nombre total de postes vacants</b> |
|---|-------------------------------|---------------------------------------|
| chef de service   | 3                             | 3                                     |
| Hygiéniste  | 2                             | 2                                     |
| Chargé de communication                                   | 1                             | 1                                     |
| Chargé de l'attribution de l'eau                          | 1                             | 1                                     |
| Chargé de personnel                                       | 1                             | 1                                     |
| Deuxième apprenti chauffeur                               | 1                             | 1                                     |
| Electronicien   | 1                             | 1                                     |
| Ingénieur chimiste  | 1                             | 1                                     |
| Ingénieur agriculture                                     | 1                             | 1                                     |
| Ingénieur eau et assainissement                           | 1                             | 1                                     |
| Maintenancier   | 1                             | 1                                     |
| Marketing, commercialisation                              | 1                             | 1                                     |
| Responsable   | 1                             | 1                                     |
| Secrétaire  | 1                             | 1                                     |
| Secrétaire comptable                                      | 1                             | 1                                     |
| Section aménagements, promotion technologies d'irrigation | 1                             | 1                                     |
| Spécialiste des questions déchets                         | 1                             | 1                                     |
| Spécialiste en traitement de l'eau                        | 1                             | 1                                     |
| Suivi-évaluateur  | 1                             | 1                                     |
| WASH manager  | 1                             | 1                                     |
| Total des postes vacants                                  |                               | 66                                    |

Tableau XX : Liens entre les premiers départements et les postes vacants

| <b>Premier département</b> | <b>Postes vacants du premier département</b> | <b>Nombre</b> |
|----------------------------|--|---------------|
| Gestion de l'eau           | Aiguadier                                    | 6             |
| Gestion de l'eau           | Gestion de l'eau                             | 5             |
| Service eau                | Agent entretien réseau                       | 5             |
| Marketing                  | Distributeur d'eau                           | 4             |
| Assainissement             | Ingénieur en assainissement                  | 3             |
| Marketing                  | Distributeur d'eau                           | 3             |
| DAF                        | Infirmier                                    | 2             |
| Enseignement               | Agronome                                     | 2             |
| Gestion                    | Gestionnaire                                 | 2             |
| Ressources humaines        | Gestion des ressources humaines              | 2             |
| Secrétariat général        | Service foncier                              | 2             |
| Service eau                | Coordonnateur                                | 2             |
| AUE                        | Hygiéniste                                   | 1             |
| Administration             | Chargé de personnel                          | 1             |
| Affaire domaniale          | chef de service                              | 1             |
| Agriculture                | Ingénieur agriculture                        | 1             |
| Attributaire de l'eau      | Chargé de l'attribution de l'eau             | 1             |

| Premier département           | Postes vacants du premier département             | Nombre |
|-------------------------------|---|--------|
| Commercialisation             | Marketing, commercialisation                      | 1      |
| Conduite                      | Deuxième apprenti chauffeur                       | 1      |
| Eau                           | Ingénieur eau et assainissement                   | 1      |
| Gestion                       | Gestionnaire                                      | 1      |
| Gestion                       | Secrétaire  | 1      |
| Hydrologie                    | Suivi-évaluateur                                  | 1      |
| Hygiène eau et assainissement | Hygiéniste  | 1      |
| Maintenance                   | Maintenance                                       | 1      |
| Maintenance électrique        | Electronicien                                     | 1      |
| Ressources humaines           | Responsable                                       | 1      |
| SAF                           | chef de service                                   | 1      |
| SPAHPA/SAPTI                  | Aménagements, promotion technologies d'irrigation | 1      |
| Section électrique            | chef de service                                   | 1      |
| Sensibilisation               | Secrétaire comptable                              | 1      |
| Service Social de base        | WASH manager                                      | 1      |
| Service communication         | Chargé de communication                           | 1      |
| Service eau                   | Coordonnateur                                     | 1      |
| Service qualité               | Ingénieur chimiste                                | 1      |
| Traitement de l'eau           | Spécialiste en traitement de l'eau                | 1      |
| Traitement déchets            | Spécialiste des questions déchets                 | 1      |

Les deuxièmes départements constituent des services d'appui aux premiers départements qui caractérisent les postes techniques dans le domaine de l'eau et de l'assainissement. Malgré la réticence des organisations à recruter du personnel, on se rend compte que les entreprises du secteur de l'eau et de l'assainissement ont aussi besoin du personnel d'appui pour assurer l'administration, la gestion des activités et des ressources humaines.

Tableau XXI : Nombre moyen par poste vacant des deuxièmes départements

| Postes vacants du deuxième département        | Nombre d'organisations | Nombre moyen de postes vacants | Nombre total de postes vacants |
|---|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Agents charge de la gestion de l'eau          | 1                      | 5                              | 5                              |
| Manœuvres                                     | 1                      | 5                              | 5                              |
| Service agro sylvo pastoral                   | 1                      | 3                              | 3                              |
| Aides opérateurs                              | 1                      | 2                              | 2                              |
| Assistant qualité                             | 1                      | 2                              | 2                              |
| Bibliothécaire, chauffeur                     | 1                      | 2                              | 2                              |
| Marketing communication                       | 1                      | 2                              | 2                              |
| Agents charge d'infrastructures               | 1                      | 1                              | 1                              |
| Animateur                                     | 1                      | 1                              | 1                              |
| Chef de service                               | 2                      | 1                              | 2                              |
| Comptable                                     | 2                      | 1                              | 2                              |
| Contrôle de la qualité de l'eau distribuée    | 1                      | 1                              | 1                              |
| Plombier                                      | 2                      | 1                              | 2                              |
| Responsable                                   | 1                      | 1                              | 1                              |
| Responsable humanitaire                       | 1                      | 1                              | 1                              |
| Spécialiste en marketing et commercialisation | 1                      | 1                              | 1                              |
| Spécialiste en planification                  | 1                      | 1                              | 1                              |
| Technicien                                    | 1                      | 1                              | 1                              |

| Postes vacants du deuxième département | Nombre d'organisations | Nombre moyen de postes vacants | Nombre total de postes vacants |
|--|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Technicien en eau                      | 1                      | 1                              | 1                              |
| chef de service                        | 1                      | 1                              | 1                              |
| Total des postes vacants               |                        |                                | 37                             |

Tableau XXII : Liens entre les deuxièmes départements et les postes vacants

| Deuxième département        | Postes vacants du deuxième département        | Nombre |
|-----------------------------|---|--------|
| Conditionnement de l'eau    | Manœuvres                                     | 5      |
| Service eau                 | Agents charge de la gestion de l'eau          | 5      |
| Secrétariat général         | Service agro sylvo pastoral                   | 3      |
| Conditionnement de l'eau    | Aides opérateurs                              | 2      |
| DES                         | Bibliothécaire, chauffeur                     | 2      |
| Qualité                     | Assistant qualité                             | 2      |
| service commercial          | Marketing communication                       | 2      |
| Assainissement              | Technicien                                    | 1      |
| Comptabilité                | Comptable                                     | 1      |
| Hygiène et assainissement   | Contrôle de la qualité de l'eau distribuée    | 1      |
| Marketing et communications | Spécialiste en marketing et commercialisation | 1      |
| Planification               | Spécialiste en planification                  | 1      |
| Plomberie                   | Plombier                                      | 1      |
| SESS                        | Chef de service                               | 1      |
| Service eau                 | Agents charge d'infrastructures               | 1      |
| Service eau                 | Animateur                                     | 1      |
| Service technique           | Technicien en eau                             | 1      |
| Suivi évaluation            | Responsable                                   | 1      |
| Sécurité alimentaire        | Responsable humanitaire                       | 1      |
| Gestion                     | Comptable                                     | 1      |
| maintenance réseau d'eau    | Plombier                                      | 1      |
| section mécanique           | chef de service                               | 1      |
| service technique municipal | Chef de service                               | 1      |

Au niveau des deuxièmes départements, ce sont les postes liés au service d'eau (y compris la distribution d'eau) et les manœuvres chargés du conditionnement de l'eau qui demandent du personnel.

### 3.11. - Les principales contraintes auxquelles font face les organisations pour réaliser leurs missions

Presque toutes les organisations sont confrontées à des contraintes liées aux ressources matérielles et aux capacités techniques. 92% des entreprises ou ONGs ont exprimés une insuffisance en ressources humaines. Le secteur a donc besoin d'être renforcé à tout point de vue, notamment le renforcement des capacités techniques et l'augmentation du nombre d'agents intervenant dans le secteur.

Tableau XXIII : Principales contraintes

| Type de contrainte                     | Oui pour la contrainte | Non pour la contrainte | Nombre de réponses |
|--|------------------------|------------------------|--------------------|
| Insuffisance de ressources matérielles | 104                    | 0                      | 104                |
| Insuffisance de ressources humaines    | 46                     | 4                      | 50                 |

|                               |    |   |    |
|-------------------------------|----|---|----|
| Capacités techniques limitées | 93 | 1 | 94 |
|-------------------------------|----|---|----|

En plus des principales contraintes, plusieurs autres ont été évoquées.

Tableau XXIV : Autres contraintes

| <b>Autres contraintes</b>   | <b>Fréquence</b> |
|---|------------------|
| Insuffisance ressources financières                                     | 9                |
| Insuffisance de forages   | 3                |
| Ecoulement difficile des produits                                       | 2                |
| Manque de ressources financières pour remplacer pompes en panne         | 2                |
| Absence de site aménagé pour les déchets                                | 1                |
| Compétence humaine  | 1                |
| Deux pompes en pannes   | 1                |
| Difficultés fonctionnelles au sein du conseil                           | 1                |
| Dégradation du réseau hydraulique et indiscipline des producteurs       | 1                |
| Faible capacité des châteaux  | 1                |
| Finance   | 1                |
| Fonctionnement insuffisant car pas de demandes                          | 1                |
| Incivisme des producteurs   | 1                |
| Insuffisance d'eau potable, pompes en pannes                            | 1                |
| Insuffisance d'énergie, délestages                                      | 1                |
| Insuffisance de pompe   | 1                |
| Insuffisance formation continue   | 1                |
| Manque d'artisan réparateur   | 1                |
| Manque de dépotoir  | 1                |
| Manque de formation et sensibilisation                                  | 1                |
| Manque de formation, non connaissance de la valeur économique de l'eau  | 1                |
| Manque de terrain approprié pour implanter l'entreprise                 | 1                |
| Moyens logistiques insuffisants   | 1                |
| Non optimisation du staff   | 1                |
| Pas de cotisation, pompe en panne, pas de latrines                      | 1                |
| Pas de formation, problèmes évacuation eaux sales, besoin bio-digesteur | 1                |
| Pas de pompe dans un quartier   | 1                |
| Problème d'adduction d'eau  | 1                |
| Problème de disponibilité financière                                    | 1                |
| Problème électricité  | 1                |
| Refus de payer l'eau, pas de sensibilisation                            | 1                |
| Six pompes non fonctionnelles   | 1                |
| Vandalisme sur le réseau vol des vannes                                 | 1                |

Selon les organisations enquêtées, les programmes des institutions de formation au Burkina Faso ne couvrent pas tous les thèmes de l'eau et de l'assainissement. Des suggestions ont été faites pour prendre en compte les thématiques ci-dessous :

- Absence de structure qui forme les hydrologues/manque d'institutions qui forment les gestionnaires des ressources en eau
- Agronomie, organisation des producteurs
- Agronomie/collecte des eaux de pluie/conservation de l'eau
- Ecole de formation en assainissement nécessaire
- Formation en microbiologie/gestion et protection des nappes phréatiques
- Formation en plomberie, assainissement et finances

- Formation sur la qualité de l'eau et formation sur l'assainissement
- Formations en assainissement et gestion efficace de l'eau
- Gestion de l'eau et entretien des ouvrages/pollution/collecte des eaux de pluie
- Gestion des déchets ménagers, recyclage des produits, assainissement au niveau scolaire, gestion des toilettes publiques et des services de l'Etat
- Gestion et utilisation des boues de vidange comme engrais
- Hydrologie/agroécologie/hydrochimie/économie rurale et agricole/génie civile
- Hydrochimie/économie rurale/pisciculture
- Hygiène et gestion des déchets solides
- Machinisme/hydrochimiste/traitement de l'eau
- Maîtrise de la chaîne de l'eau et suivi de la qualité
- Qualité de l'eau
- Renforcement de capacités
- Renforcer la mise en œuvre d'unités pédagogiques
- Secrétariat et comptabilité
- Sensibilisation pollution eaux par insecticides
- Techniques culturales, parcellement, organisation des OP
- Traitement de l'eau et lutte contre la pollution de l'eau
- Traitement de l'eau/traitement des déchets/hydrologie/hydrochimie

Le tableau suivant renseigne sur les causes des difficultés techniques, matériels et en ressources humaines. La principale cause est surtout financière ; une insuffisance de ressources financières qui limite l'achat d'équipements adéquats, le recrutement et la formation du personnel. La question qui reste posée est de savoir si la demande en services d'approvisionnement en eau et assainissement suffisent pour couvrir les charges de fonctionnement des entreprises qui œuvrent dans le secteur de l'eau et de l'assainissement.

Tableau XXV : Disposition institutionnelle pour financer les formations et le recrutement du personnel

| Disposition institutionnelle                                | Oui | Non | Total réponses | Pourcentage de oui |
|---|-----|-----|----------------|--------------------|
| Budget alloué aux activités de formation                    | 14  | 120 | 134            | 10.5               |
| Capacité à recruter personnes ressources dont elle a besoin | 8   | 126 | 134            | 6.0                |

## IV - ANALYSE DES DONNEES DU MEA

### 4.1. - La répartition spatiale de l'échantillon et par sexe

L'étude a été réalisée sur toute l'étendue du territoire national et concerne les 13 régions. Le tableau suivant donne le détail des résultats obtenus en 2017.

Tableau XXVI : Effectifs des agents par région et par sexe au 30/11/2017

| Région       | Effectif total des agents | Hommes | Femmes | % par rapport à l'effectif total exerçant |
|--------------|---------------------------|--------|--------|---|
| Centre       | 354                       | 220    | 134    | 53,72                                     |
| Centre ouest | 22                        | 12     | 10     | 3,34                                      |

|                   |     |     |     |      |
|-------------------|-----|-----|-----|------|
| Centre sud        | 20  | 17  | 3   | 3,03 |
| Centre nord       | 20  | 14  | 6   | 3,03 |
| Nord              | 25  | 18  | 7   | 3,79 |
| Hauts bassins     | 23  | 15  | 8   | 3,49 |
| Boucle du Mouhoun | 39  | 32  | 7   | 5,92 |
| Plateau central   | 29  | 23  | 6   | 4,4  |
| cascades          | 24  | 19  | 5   | 3,64 |
| sahel             | 30  | 25  | 5   | 4,55 |
| Est               | 30  | 25  | 5   | 4,55 |
| Centre-est        | 21  | 17  | 4   | 3,19 |
| Sud-ouest         | 22  | 20  | 2   | 3,34 |
| Total             | 659 | 457 | 202 | 100  |

Source : DRH/MEA 2017

Tableau XXVII : Effectifs des agents par structure de gestion administrative et par emploi au 30/11/2017

| Structures | Emplois spécifiques | Emplois non spécifiques |
|------------|---------------------|-------------------------|
| DGRE       | 25                  | 27                      |
| DGIH       | 21                  | 22                      |
| DGEP       | 21                  | 23                      |
| DGA        | 12                  | 18                      |
| DREA-C     | 8                   | 12                      |
| DREA-CO    | 12                  | 10                      |
| DREA-CN    | 11                  | 9                       |
| DREA-CS    | 9                   | 11                      |
| DREA-CE    | 15                  | 6                       |
| DREA-E     | 15                  | 7                       |
| DREA-N     | 13                  | 12                      |
| DREA-PLC   | 8                   | 9                       |
| DREA-SO    | 14                  | 8                       |
| DREA-SHL   | 12                  | 9                       |
| DREA-BHM   | 16                  | 10                      |
| DREA-HB    | 12                  | 11                      |
| DREA-CAS   | 10                  | 5                       |
| AE-N       | 3                   | 9                       |
| AE-M       | 7                   | 6                       |
| AE-G       | 5                   | 3                       |
| AE-CAS     | 5                   | 4                       |
| AE-L       | 4                   | 5                       |
| SP/GIRE    | 4                   | 11                      |
| DGESS      | 1                   | 33                      |
| DRH        | 0                   | 22                      |
| DAF        | 0                   | 28                      |
| DMP        | 0                   | 13                      |
| DCPM       | 0                   | 5                       |

| Structures   | Emplois spécifiques | Emplois non spécifiques |
|--------------|---------------------|-------------------------|
| DSI          | 0                   | 7                       |
| CAB          | 2                   | 11                      |
| SG           | 3                   | 8                       |
| ITS          | 1                   | 8                       |
| DAD          | 0                   | 1                       |
| BID UEMOA    | 2                   | 3                       |
| PRBA         | 2                   | 0                       |
| DPEA         | 0                   | 0                       |
| <b>Total</b> | <b>273</b>          | <b>386</b>              |

Source : DRH/MEA 2017

#### 4.2. - Les compétences et les activités menées par les services du MEA

Les emplois peuvent être regroupés en deux (02) groupes :

- Les emplois spécifiques : il s'agit des emplois exerçant dans les métiers de l'eau et de l'assainissement. Lesdits emplois sont constitués de :
  - Ingénieur du génie rural ;
  - Ingénieur des travaux du génie rural
  - Technicien supérieur de l'hydraulique et de l'équipement rural ;
  - Agent technique de l'hydraulique.
- Les emplois non spécifiques : ce sont les emplois qui ne relèvent pas du domaine de l'eau et de l'assainissement.

Tableau XXVIII : Effectifs des agents par emplois et par sexe au 30/11/2017

| Emplois                | Hommes     | Femmes     | Total      | Pourcentage (%) |
|------------------------|------------|------------|------------|-----------------|
| <b>Spécifiques</b>     | 251        | 68         | <b>319</b> | 44              |
| <b>Non spécifiques</b> | 269        | 146        | <b>415</b> | 56              |
| <b>Total</b>           | <b>520</b> | <b>214</b> | <b>734</b> | 100             |

Source : DRH/MEA octobre 2017

A la lecture du tableau ci-dessus, on note une prédominance des emplois non spécifiques qui représentent plus de la moitié de l'effectif total. Les emplois spécifiques ne représentent que 44%.

Sur le plan du genre, les hommes occupent plus de 2/3 des emplois du ministère. Cela est plus accentué au niveau des emplois spécifiques car sur un effectif de 319 emplois spécifiques, l'on ne totalise que 68 femmes.

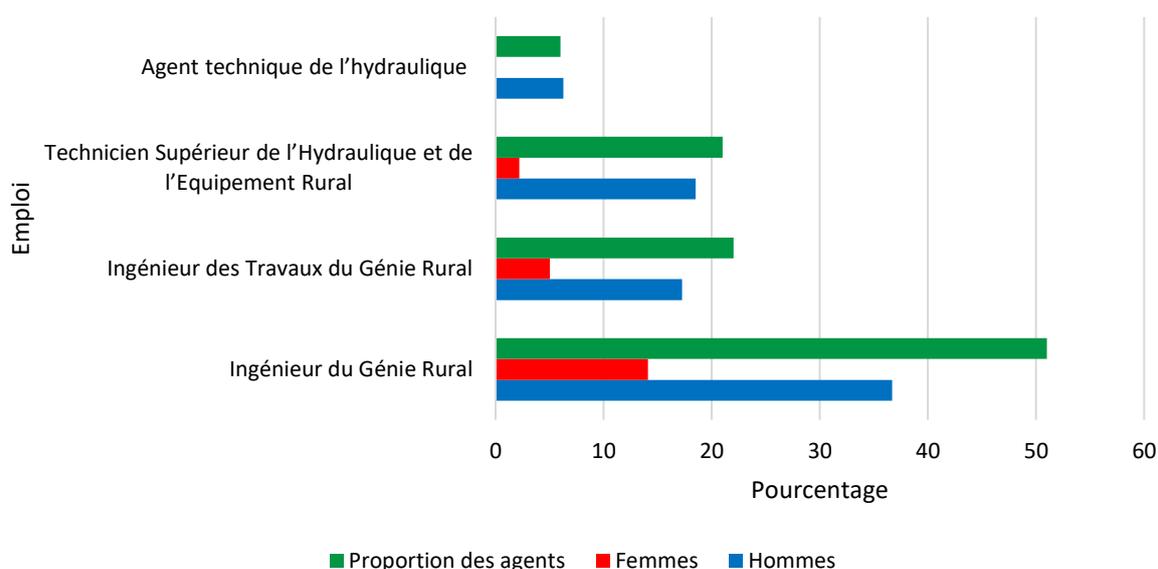
Tableau XXIX : Effectifs des agents par emplois spécifiques et par sexe au 30/11/2017

| Emploi                               | Hommes | Femmes | Total | (%) |
|--------------------------------------|--------|--------|-------|-----|
| Ingénieur du Génie Rural             | 117    | 45     | 162   | 51  |
| Ingénieur des Travaux du Génie Rural | 55     | 16     | 71    | 22  |

|  |     |    |     |     |
|--|-----|----|-----|-----|
| Technicien Supérieur de l'Hydraulique et de l'Équipement Rural | 59  | 07 | 66  | 21  |
| Agent technique de l'hydraulique                               | 20  | 00 | 20  | 06  |
| Total  | 251 | 68 | 319 | 100 |

Source : DRH/MEA octobre 2017

Les agents de conception notamment les ingénieurs représentent plus de 3/4 de l'ensemble des emplois spécifiques du ministère. Cette situation crée un dysfonctionnement qui amène souvent les cadres dont la mission première est la conception à effectuer des travaux d'exécution.



**Figure 3 : Portion des agents par emploi spécifique et par sexe**

En ce qui concerne les emplois spécifiques, les Ingénieurs du Génie Rural et les Ingénieurs des Travaux du Génie Rural représentent à eux seuls 73% de l'effectif comme illustré dans le graphique ci-dessus. Les emplois de technicien supérieur de l'hydraulique et de l'équipement rural et d'agent technique de l'hydraulique (catégorie B et C) constituent moins de 30% de cet effectif.

Tableau XXX : Effectif des emplois non spécifiques

| Principaux emplois non spécifiques                    | Total | Hommes | Femmes |
|---|-------|--------|--------|
| Agents/Techniciens Supérieurs/Ingénieur d'agriculture | 22    | 19     | 3      |
| Gestionnaires des ressources humaines                 | 17    | 15     | 2      |
| Secrétaires   | 64    | 5      | 59     |
| Administrateurs civils et assimilés                   | 11    | 4      | 7      |
| Statisticiens   | 7     | 6      | 1      |
| Comptables  | 42    | 32     | 10     |
| Administrateurs des services financiers et assimilés  | 15    | 13     | 2      |
| Agents de liaison                                     | 19    | 12     | 7      |
| Agents de bureau                                      | 22    | 11     | 11     |

| <b>Principaux emplois non spécifiques</b> | <b>Total</b> | <b>Hommes</b> | <b>Femmes</b> |
|---|--------------|---------------|---------------|
| Chauffeurs                                | 36           | 36            | 0             |
| Gestionnaires financiers                  | 23           | 15            | 8             |
| Sociologues                               | 32           | 19            | 13            |
| Géologues                                 | 9            | 8             | 1             |
| Juristes                                  | 7            | 5             | 2             |
| Economistes planificateurs                | 4            | 4             | 0             |
| Informaticiens                            | 6            | 4             | 2             |
| Communicateurs/Journalistes               | 4            | 1             | 3             |
| CISU/CASU                                 | 11           | 9             | 2             |
| Professeurs des lycées et collèges        | 9            | 8             | 1             |
| Instituteurs certifiés                    | 3            | 2             | 1             |
| Géographes                                | 8            | 6             | 2             |
| Archivistes/Documentalistes               | 6            | 3             | 3             |
| Gardiens/Manœuvres                        | 4            | 4             | 0             |
| Biochimiste microbiologiste/chimiste      | 2            | 2             | 0             |
| Cadre maîtrise forage                     | 1            | 1             | 0             |
| Magistrat                                 | 1            | 0             | 1             |
| Attaché en étude et analyse/ Psychologue  | 1            | 0             | 1             |
| <b>Total</b>                              | <b>386</b>   | <b>244</b>    | <b>142</b>    |

#### 4.3. - Les principales compétences existantes dans les organisations

Ce point a été traité avec le « 4.2 »

#### 4.4. - Approche du développement des compétences au niveau du MEA

Ce point sera complété par l'exploitation des documents disponibles ou après l'atelier de concertation avec les acteurs de l'eau et de l'assainissement.

#### 4.5. - Approche organisationnelle du développement des compétences au niveau Afrique de l'Ouest

Ce point sera complété par l'exploitation des documents disponibles ou après l'atelier de concertation avec les acteurs de l'eau et de l'assainissement.

#### 4.6. - Les institutions qui assurent les formations ci-dessus mentionnées

Ce point sera complété par l'exploitation des documents disponibles ou après l'atelier de concertation avec les acteurs de l'eau et de l'assainissement.

#### 4.7. - Connaissance de stratégies de développement des capacités ou d'audits de compétences qui ont été effectués au Burkina Faso ou dans la région de l'Afrique de l'Ouest

Ce point sera complété par l'exploitation des documents disponibles ou après l'atelier de concertation avec les acteurs de l'eau et de l'assainissement.

#### 4.8. - Effectifs des hommes et des femmes qui travaillent dans les organisations en charge de l'eau et de l'assainissement

Ce point a été traité avec le « 5.1 » et « 5.2 »

#### 4.9. - Qualification du nombre du personnel travaillant dans les organisations

Le fonctionnement optimal nécessite un effectif de 1967 agents dont 1060 agents dans les emplois spécifiques et 907 dans les emplois non spécifiques.

Les emplois spécifiques représentent 41,42% soit 273 agents sur un effectif de 659 en activité exerçant.

Les emplois spécifiques sont des emplois qui concourent de façon directe à la réalisation des missions du Ministère de l'eau et de l'assainissement. La tendance devrait être renversée de sorte à ce que cet effectif soit plus élevé que celui des emplois non spécifiques. Cependant, il est à constater que celui des emplois non spécifiques est également en deçà des besoins nécessaires au soutien des activités du MEA.

Pour ce qui est des emplois spécifiques le seul principe qui permettra au MEA de combler le gap de 797 agents est le recrutement. Le principe voudrait que ce recrutement soit fait en concours direct. Cependant, cette alternative est confrontée au coût élevé de la formation et de la rareté des ressources publiques.

L'effectif qui devrait faire fonctionner une direction régionale est de 38 agents dont 25 dans les emplois spécifiques. Ainsi, les recrutements devront pourvoir en priorité les régions en tenant compte des spécificités de chaque région et l'effectif optimal.

L'analyse des besoins par région a permis d'établir les besoins en fonction des emplois spécifiques. Ainsi, un total de 170 agents dans les emplois spécifiques est nécessaire pour combler le déficit d'agents au niveau des directions régionales. Cet effectif est reparti ainsi qu'il suit :

- quarante-cinq (45) Ingénieurs du Génie Rural ;
- soixante-cinq (65) Ingénieurs des Travaux du Génie Rural ;
- soixante (60) Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique.

Au-delà des besoins en emploi spécifique, les DREA ont également besoin, pour un fonctionnement optimal, d'être renforcé en personnel non spécifique. Ainsi, les besoins en emplois non spécifique des DRA représentent cent douze (112) agents. Une partie importante de cet effectif peut être comblé à travers le processus de mise à disposition, cependant, un certain nombre d'emplois nécessite que le ministère procède à un recrutement. Il s'agit notamment des emplois et les effectifs tel qu'il suit:

- treize (13) agents de liaison ;
- trente-neuf (39) chauffeurs ;
- treize (13) gardiens.

Au niveau des directions générales, le problème d'effectif ne se pose pas avec la même acuité qu'au niveau régional et départemental. Cependant, elles méritent pour beaucoup d'entre elles, d'être étoffé autant en personnel spécifiques qu'en personnel non spécifiques. S'agissant du personnel spécifique, le besoin est de 42 agents dont :

- quinze (15) Ingénieurs du Génie Rural
- vingt (20) Ingénieurs des Travaux du Génie Rural
- sept (07) Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique

Aussi, les besoins en emplois non spécifiques sont de 76 agents tout emploi confondus. Cependant en dehors des agents susceptibles d'être mis à disposition du MEA par d'autres ministères ou institutions, le besoin en recrutement dans les emplois non spécifiques pour les directions générales se résume ainsi qu'il suit :

- deux (02) Ingénieurs Statisticiens Économistes ;
- deux (02) gardiens ;
- dix (10) documentalistes.

En tenant compte de son organigramme, le fonctionnement d'une DPEA nécessite un effectif de vingt un (21) agents dont treize (13) agents dans les emplois spécifiques et huit (08) agents dans les emplois non spécifiques. Une extrapolation de cet effectif donne un total de neuf cent quarante-cinq (945) agents dont cinq cent quatre-vingt-cinq (585) dans les emplois spécifiques et trois cent soixante (360) dans les emplois non spécifiques rien que pour les DPEA.

L'organigramme d'une DPEA pourrait se présenter ainsi :

- Direction Provinciale :
  - un (01) Ingénieur des Travaux du Génie Rural ;
  - une (01) Secrétaire ;
  - un (01) Agent de liaison ;
  - deux (02) Chauffeurs ;
  - un (01) Gardien ;
- Service approvisionnement en eau potable (SAEP) :
  - deux (02) Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique ;
  - un (01) Agent Technique de l'Hydraulique ;
- Service assainissement (SA)
  - deux (02) Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique ;
  - un (01) Agent Technique de l'Hydraulique ;
- Service ressources en eau et infrastructures hydrauliques (SREIH) :
  - deux (02) Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique ;
  - un (01) Agent Technique de l'Hydraulique ;
- Service études et statistiques sectorielles (SESS) :
  - deux (02) Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique ;
  - un (01) Agent Technique de l'Hydraulique ;
- Service administratif et financier (SAF) :
  - un (01) Contrôleur des Services Financiers ;
  - un (01) Adjoint des Services Financiers ;
  - un (01) Comptable.

Pour les DPEA d'autres emplois non spécifiques nécessitent un recrutement pour pourvoir aux différents :

- quarante-cinq (45) secrétaires,
- quarante-cinq (45) comptables,
- quarante-cinq (45) agents de liaison,
- quarante-cinq (45) gardiens et
- quatre-vingt-dix (90) chauffeurs (en raison de 1 secrétaire, 1 comptable, 1 agent de liaison, 1 gardien et 2 chauffeurs par DPEA).

La consolidation de ces effectifs donne un total de 270 agents à recruter dans les emplois non spécifiques.

De ce qui précède, un total de de 855 agents (585 emplois spécifiques et 270 emplois non spécifiques) doivent être recruté pour opérationnaliser les DPEA.

L'analyse de la situation des ressources humaines du MEA a relevé un certain nombre d'insuffisances. Ces insuffisances se situent essentiellement au niveau des effectifs. Il s'agit de doter toutes les directions du ministère en personnel qualifié autant dans les emplois spécifiques que dans les emplois non spécifiques.

En effet, cette insuffisance de ressources humaines se pose avec acquitté au niveau des directions régionales

Le besoin total du MEA en personnel s'élève à environ mille cent trente-sept (1137) agents tout emploi et toute catégorie confondue dont sept cent quatre-vingt-dix-sept (797) agents dans les emplois spécifiques et trois cent quarante (340) agents dans les emplois non spécifiques.

#### 4.10. - Le nombre de postes vacants dans les différents services de l'état

Ici, les postes vacants correspondent à la différence entre l'effectif nécessaire et l'effectif actuel.

Tableau XXXI : Évaluation des postes vacants par structure et par types d'emploi

| Structures | Effectif actuel     |                         | Effectif nécessaire |                         | Ecart               |                         | ECART |
|------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
|            | Emplois spécifiques | Emplois non spécifiques | Emplois spécifiques | Emplois non spécifiques | Emplois spécifiques | Emplois non spécifiques |       |
| DGRE       | 25                  | 27                      | 52                  | 66                      | 28                  | 39                      | 67    |
| DGIH       | 21                  | 22                      | 21                  | 22                      | 0                   | 0                       | 0     |
| DGEP       | 21                  | 23                      | 21                  | 30                      | 3                   | 4                       | 7     |
| DGA        | 12                  | 18                      | 23                  | 28                      | 11                  | 10                      | 21    |
| DREA-C     | 8                   | 12                      | 25                  | 16                      | 17                  | 4                       | 21    |
| DREA-CO    | 12                  | 10                      | 25                  | 16                      | 13                  | 6                       | 19    |
| DREA-CN    | 11                  | 9                       | 25                  | 16                      | 14                  | 7                       | 21    |
| DREA-CS    | 9                   | 11                      | 25                  | 16                      | 16                  | 5                       | 21    |
| DREA-CE    | 15                  | 6                       | 25                  | 16                      | 10                  | 10                      | 20    |
| DREA-E     | 15                  | 7                       | 25                  | 16                      | 10                  | 9                       | 19    |
| DREA-N     | 13                  | 12                      | 25                  | 16                      | 12                  | 4                       | 16    |
| DREA-PLC   | 8                   | 9                       | 25                  | 16                      | 17                  | 7                       | 24    |
| DREA-SO    | 14                  | 8                       | 25                  | 16                      | 11                  | 8                       | 19    |
| DREA-SHL   | 12                  | 9                       | 25                  | 16                      | 13                  | 7                       | 20    |
| DREA-BHM   | 16                  | 10                      | 25                  | 16                      | 9                   | 6                       | 15    |
| DREA-HB    | 12                  | 11                      | 25                  | 16                      | 13                  | 5                       | 18    |
| DREA-CAS   | 10                  | 5                       | 25                  | 16                      | 15                  | 11                      | 26    |
| AE-N       | 3                   | 9                       | 3                   | 9                       | 0                   | 0                       | 0     |
| AE-M       | 7                   | 6                       | 7                   | 6                       | 0                   | 0                       | 0     |
| AE-G       | 5                   | 3                       | 5                   | 3                       | 0                   | 0                       | 0     |
| AE-CAS     | 5                   | 4                       | 5                   | 4                       | 0                   | 0                       | 0     |
| AE-L       | 4                   | 5                       | 4                   | 5                       | 0                   | 0                       | 0     |
| SP/GIRE    | 4                   | 11                      | 3                   | 9                       | 0                   | 0                       | 0     |
| DGESS      | 1                   | 33                      | 0                   | 34                      | 0                   | 2                       | 2     |
| DRH        | 0                   | 22                      | 0                   | 22                      | 0                   | 0                       | 0     |
| DAF        | 0                   | 28                      | 0                   | 32                      | 0                   | 4                       | 4     |
| DMP        | 0                   | 13                      | 0                   | 12                      | 0                   | 0                       | 0     |
| DCPM       | 0                   | 5                       | 0                   | 10                      | 0                   | 5                       | 5     |
| DSI        | 0                   | 7                       | 0                   | 9                       | 0                   | 2                       | 2     |
| CAB        | 2                   | 11                      | 2                   | 11                      | 0                   | 0                       | 0     |
| SG         | 3                   | 8                       | 3                   | 8                       | 0                   | 0                       | 0     |
| ITS        | 1                   | 8                       | 1                   | 8                       | 0                   | 0                       | 0     |

| Structures | Effectif actuel     |                         | Effectif nécessaire |                         | Ecart               |                         | ECART |
|------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
|            | Emplois spécifiques | Emplois non spécifiques | Emplois spécifiques | Emplois non spécifiques | Emplois spécifiques | Emplois non spécifiques |       |
| DAD        | 0                   | 1                       | 0                   | 11                      | 0                   | 10                      | 10    |
| BID UEMOA  | 2                   | 3                       | 0                   | 0                       | 0                   | 0                       | 0     |
| PRBA       | 2                   | 0                       | 0                   | 0                       | 0                   | 0                       | 0     |
| DPEA       | 0                   | 0                       | 585                 | 360                     | 585                 | 360                     | 945   |
| Total      | 273                 | 386                     | 1060                | 907                     | 797                 | 525                     | 1322  |

#### 4.11. - Les principales contraintes dont font face les services du MEA pour réaliser leurs missions

Ce point sera complété par l'exploitation des documents disponibles ou après l'atelier de concertation avec les acteurs de l'eau et de l'assainissement.

## V - ETABLISSEMENT DES BESOINS EN FORMATION ET RENFORCEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

### 5.1 - Les besoins en formation

Tableau XXXII : Besoins en ressources humaines exprimé par les organisations enquêtées en ce qui concerne les postes du premier département

| Catégories d'emplois                                    | Postes vacants du premier département             | Nombre |
|---|---|--------|
| Cadres supérieurs des emplois spécifiques               | Ingénieur en assainissement                       | 3      |
|   | Agronome  | 2      |
|   | coordonnateur                                     | 2      |
|   | coordonnateur                                     | 1      |
|   | Électronicien                                     | 1      |
|   | Ingénieur agriculture                             | 1      |
|   | Ingénieur chimiste                                | 1      |
|   | Ingénieur eau et assainissement                   | 1      |
|   | Responsable                                       | 1      |
|   | Spécialiste des questions déchets                 | 1      |
|   | Spécialiste en traitement de l'eau                | 1      |
| WASH manager  | 1   |        |
| Cadres moyens et techniciens des emplois spécifiques    | Agent entretien réseau                            | 5      |
|   | Gestion de l'eau                                  | 5      |
|   | Distributeur d'eau                                | 4      |
|   | Distributeur d'eau                                | 3      |
|   | Aménagements, promotion technologies d'irrigation | 1      |
|   | Chargé de l'attribution de l'eau                  | 1      |
|   | Hygiéniste  | 1      |
|   | Maintenance                                       | 1      |
| Cadres supérieurs et moyens des emplois non spécifiques | Gestion des ressources humaines                   | 2      |
|   | Gestionnaire                                      | 2      |
|   | Infirmier   | 2      |

| Catégories d'emplois | Postes vacants du premier département | Nombre |
|----------------------|---------------------------------------|--------|
|                      | Service foncier                       | 2      |
|                      | Chargé de communication               | 1      |
|                      | Chargé de personnel                   | 1      |
|                      | chef de service                       | 1      |
|                      | chef de service                       | 1      |
|                      | chef de service                       | 1      |
|                      | Gestionnaire                          | 1      |
|                      | Hygiéniste                            | 1      |
|                      | Marketing, commercialisation          | 1      |
|                      | Secrétaire                            | 1      |
|                      | Secrétaire comptable                  | 1      |
|                      | Suivi-évaluateur                      | 1      |
| Personnel d'appui    | Aiguadier                             | 6      |
|                      | Deuxième apprenti chauffeur           | 1      |

Tableau XXXIII : Besoins en ressources humaines exprimé par les organisations enquêtées en ce qui concerne les postes du deuxième département

| Catégories d'emplois                                    | Postes vacants du deuxième département        | Nombre total de postes vacants |
|---|---|--------------------------------|
| Cadres supérieurs des emplois spécifiques               | Service agro sylvo pastoral                   | 3                              |
|   | Chef de service                               | 2                              |
|   | Contrôle de la qualité de l'eau distribuée    | 1                              |
|   | Responsable                                   | 1                              |
|   | Responsable humanitaire                       | 1                              |
|   | chef de service                               | 1                              |
| Cadres moyens et techniciens des emplois spécifiques    | Agents charge de la gestion de l'eau          | 5                              |
|   | Aides opérateurs                              | 2                              |
|   | Assistant qualité                             | 2                              |
|   | Plombier                                      | 2                              |
|   | Agents charge d'infrastructures               | 1                              |
|   | Spécialiste en planification                  | 1                              |
|   | Technicien                                    | 1                              |
|   | Technicien en eau                             | 1                              |
| Cadres supérieurs et moyens des emplois non spécifiques | Bibliothécaire, chauffeur                     | 2                              |
|   | Marketing communication                       | 2                              |
|   | Comptable                                     | 2                              |
|   | Animateur                                     | 1                              |
|   | Spécialiste en marketing et commercialisation | 1                              |
| Personnel d'appui                                       | Manœuvres                                     | 5                              |

## 5.2 - Les besoins en ressources humaines

### 5.2.1- Les besoins en ressources humaines des services des organisations à la base

Tableau XXXIV : Évaluation des besoins pour combler les postes vacants par commune

| Catégories d'emplois                                    | Postes vacants du premier département | Postes vacants du deuxième département | Totaux | Moyenne par commune |
|---|---------------------------------------|--|--------|---------------------|
| Cadres supérieurs des emplois spécifiques               | 16                                    | 9                                      | 25     | 1.56                |
| Cadres moyens et techniciens des emplois spécifiques    | 21                                    | 15                                     | 36     | 2.25                |
| Cadres supérieurs et moyens des emplois non spécifiques | 18                                    | 8                                      | 26     | 1.63                |
| Personnel d'appui                                       | 8                                     | 5                                      | 13     | 0.81                |
| Totaux  | 63                                    | 37                                     | 100    | 6.25                |

Le Burkina Faso est administrativement divisé en 13 régions. Ces régions sont subdivisées en 45 provinces. Le pays compte 370 départements régis par des préfets sous la tutelle des provinces. Les départements sont repartis en 49 communes urbaines et 302 communes rurales. En considérant un total de 351 communes nous pouvons procéder à l'évaluation donnée dans le tableau suivant.

Tableau XXXV : Évaluation des besoins pour combler les postes vacants pour l'ensemble des communes

| Catégories d'emplois                                    | Nombre de postes vacants de l'échantillon de 16 communes | Nombre moyen de postes vacants par commune | Nombre de postes vacants estimé pour les 351 communes |
|---|--|--|---|
| Cadres supérieurs des emplois spécifiques               | 25   | 1.56                                       | 548   |
| Cadres moyens et techniciens des emplois spécifiques    | 36   | 2.25                                       | 790   |
| Cadres supérieurs et moyens des emplois non spécifiques | 26   | 1.63                                       | 570   |
| Personnel d'appui                                       | 13   | 0.81                                       | 285   |
| Totaux  | 100  | 6.25                                       | 2194  |

L'évaluation faite dans le tableau ci-dessus aboutit à un besoin de 2194 postes dont 548 et 790 (1374) pour les emplois spécifiques, et 570 et 285 (855) pour les postes non spécifiques.

### **5.2.2- Les besoins en ressources humaines des services de l'État dans le secteur de l'eau et de l'assainissement**

Le besoin total du MEA en personnel s'élève à environ mille cent trente-sept (1137) agents tout emploi et toutes catégories confondues dont sept cent quatre-vingt-dix-sept (797) agents dans les emplois spécifiques et trois cent quarante (340) agents dans les emplois non spécifiques.

### **5.2.3- Les besoins en ressources humaines des services de l'Etat, des communes, des ONGs et des sociétés privées dans le secteur de l'eau et de l'assainissement**

L'estimation faite pour les organisations à la base montre que le besoin en emplois spécifiques représente 61% des besoins totaux en ressources humaines. Cette même proportion est de 70% pour les besoins en ressources humaines des services techniques du MEA. Le besoin en personnel non spécifique est légèrement plus élevé au sein des organisations de base que dans les structures techniques de MEA.

Tableau XXXVI : Évaluation des besoins en ressources humaines dans le secteur de l'eau et de l'assainissement dans les services du MEA et dans les organisations de base

| Catégories d'emplois    | Nombre de postes vacants estimé pour les 351 communes | Nombre de postes vacants estimé pour les services de l'État | Nombre total de postes vacants estimés |
|-------------------------|---|---|--|
| Emplois spécifiques     | 1338  | 797   | 2135                                   |
| Emplois non spécifiques | 855   | 340   | 1195                                   |
| Totaux                  | 2193  | 1137  | 3330                                   |

## CONCLUSION

Les enquêtes réalisées avec les organisations à la base qui œuvrent dans le secteur de l'eau et de l'assainissement au Burkina Faso et qui ont concernés un échantillon de 138 acteurs ont permis de réaliser le profil des besoins en formation en termes de thématiques de formations. Sur la base des informations obtenues dans 16 communes, le besoin en ressources humaines a été fait pour tout le pays. Cette évaluation est de 2193 agents dont 1338 pour les emplois spécifiques et 855 agents pour les emplois non spécifiques.

En ce qui concerne l'évaluation des besoins en renforcement des capacités des ressources humaines dans les services techniques du MEA, l'accent a surtout été porté sur le gap en termes de nombre de ressources humaines. L'estimation est de 797 agents pour les emplois spécifiques et 340 agents pour les emplois non spécifiques. Le gap est donc de 2135 agents pour les emplois spécifiques et de 1195 pour les emplois non spécifiques.

En ce qui concerne les thèmes de formation pour les services du MEA, ils seront précisés lors de l'atelier de concertation avec les acteurs de l'administration qui interviennent dans le secteur de l'eau et de l'assainissement.