

---

**PROGRAMME DE FORMATION ET  
D'EDUCATION EN MATIERE  
D'HYGIENE**

**Rapport Fin de Mission  
Equipe d'Experts IWACO**

**70.00022**

**octobre 1994**

**COLOFON:**

IWACO B.V.

Division Projets Internationaux

B.P. 8520, 3009 AM Rotterdam

Hoofdweg 490, 3067 GK Rotterdam

Téléphone ++(31)-10-28.65.432)

Télécopie ++(31)-10-22.01.005)

octobre 1994

277

Numéro de projet: 70.00022

Intitulé du projet: Programme de Formation et d'Education  
en Matière d'Hygiène

Titre du projet: Rapport Fin de Mission, Equipe d'Experts  
IWACO

Client: KfW, Allemagne

Tous droit réservés. La reproduction totale ou partielle ou son utilisation par quelque moyen que ce soit ne peut se faire sans la permission du client.

Client: Kreditanstalt für Wiederaufbau  
(KfW)  
Allemagne

**PROGRAMME DE FORMATION ET  
D'EDUCATION EN MATIERE  
D'HYGIENE**

**Rapport Fin de Mission  
Equipe d'Experts IWACO**

**70.00022**

**octobre 1994**

LIBRARY INFORMATION CENTER  
CENTRE FOR DOCUMENTATION AND SUPPLY  
AND  
PROJECTS  
Tel. (070) 45111 ext. 141/142

RN: 13108  
LO: 203.2 94PR

**IWACO B.V.  
Division Projets Internationaux  
B.P. 8520  
3009 AM Rotterdam  
Pays - Bas**

**COLOFON:**

**IWACO B.V.**

Division Projets Internationaux

B.P. 8520, 3009 AM Rotterdam

Hoofdweg 490, 3067 GK Rotterdam

Téléphone ++(31)-10-28.65.432)

Télécopie ++(31)-10-22.01.005)

octobre 1994

277

Numéro de projet: 70.00022

Intitulé du projet: Programme de Formation et d'Education  
en Matière d'Hygiène

Titre du projet: Rapport Fin de Mission, Equipe d'Experts  
IWACO

Client: KfW, Allemagne

Tous droit réservés. La reproduction totale ou partielle ou son utilisation par quelque moyen que ce soit ne peut se faire sans la permission du client.

**TABLE DES MATIERES**

<b>PREAMBULE</b> .....	ii
<b>1. CADRE GLOBAL DU PFEH</b> .....	2
1.1 Burundi	2
1.2 Cadre du PFEH	3
1.3 Objectifs du programme	3
<b>2. CONCEPTION DU PROGRAMME</b> .....	6
2.1 Cadre et orientation générale du programme	6
2.2 Organisation du PFEH	6
2.2.1 Niveau national: organisation institutionnelle	6
2.2.2 Responsabilités des partenaires	8
2.2.3 Niveau national: équipe d'action nationale	8
2.2.4 Niveaux intermédiaires et périphériques	8
2.3 Formation et éducation en hygiène	8
2.3.1 Etude du milieu	9
2.3.2 Programme d'éducation en hygiène	9
2.3.3 Formation	9
2.4 Communication / AV	10
2.5 Animation et suivi	11
2.6 Conditions préalables	11
<b>3. MISE EN OEUVRE DE LA CONCEPTION</b> .....	13
3.1 Introduction	13
3.2 Organisation du PFEH	13
3.3 Formation et l'EH	14
3.3.1 Etudes du milieu	14
3.3.2 Education en hygiène	16
3.3.3 Formation	19
3.3.3.1 Formation de l'EAN	21
3.3.3.2 Formation des équipes communales/urbaines	21
3.3.3.3 Formation des équipes collines/quartiers	21
3.4 Communication	22
3.4.1 Campagnes	22
3.4.2 Matériel	22
3.4.3 Evolution	23
3.5 Animation et le suivi	25
3.5.1 Introduction	25
3.5.2 Implantation et mobilisation	25
3.5.3 Appui et suivi fonctionnel	25
3.5.4 Motivation	26
3.5.5 Evolution des activités	26
3.6 Conditions préalables	27

LIBRARY

INTERNATIONAL REFERENCE CENTRE  
FOR COMMUNITY WATER SUPPLY AND  
SANITATION (IWACO)

**TABLE DES MATIERES (suite)**

<b>4.</b>	<b>REALISATIONS ET RESULTATS</b> .....	<b>29</b>
4.1	Introduction	29
4.2	Organisation du PFEH	29
4.2.1	Cadre et orientation générale	29
4.2.2	Niveau national: organisation institutionnelle	30
4.2.3	Niveau: équipe d'action nationale	30
4.2.4	Niveau intermédiaire et périphérique	32
4.3	Réalisations des tâches et activités	33
4.3.1	Convention et équipe d'experts d'IWACO	33
4.3.2	Exécution des Plans d'Action	36
4.4	Analyse du fonctionnement de l'EAN et de ses divisions	38
4.4.1	Organisation et gestion	38
4.4.2	Division Formation/EH	39
4.4.3	Communication	40
4.4.4	Animation/suivi	40
4.5	Conditions préalables	41
<b>5.</b>	<b>CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS</b> .....	<b>45</b>
5.1	Conclusions	45
5.1.1	Cadre et orientation du programme	45
5.1.2	Organisation du programme	46
5.1.3	Formation et Education en Hygiène	47
5.1.4	Communication	48
5.1.5	Animation et suivi	49
5.1.6	Conditions préalables	49
5.2	Recommandations	50
5.2.1	Cadre et orientation du programme	50
5.2.2	Organisation du programme	50
5.2.3	Formation et EH	50
5.2.4	Communication	51
5.2.5	Animation et suivi	51
5.2.6	Observations générales	52

LIBRARY  
 INTERNATIONAL REFERENCE CENTER  
 FOR COMMUNITY WATER SUPPLY AND  
 SANITATION (IRC)

**LISTE DES ANNEXES**

1. Activités "Fin de Mission" et note d'avancement du PFEH
2. Rapports / Documents du PFEH
3. Plans de Travail:
  - 3.1 Plan de Travail de la Convention
  - 3.2 Plan opérationnel: calendrier global pour la Phase I
  - 3.3 Plan Révisé pour les Phases I et II
  - 3.4 Plan de Relance de février 1994

**LISTE DES FIGURES**

- |       |  |    |
|-------|--|----|
| 1 + 2 | Structure et organisation interministérielle             | 7  |
| 3.    | Les messages d'EH2                                       | 18 |
| 4.    | La formation de ces trois niveaux est décrite ci-dessous | 19 |
| 5 + 6 | Dépliant des messages EH2                                | 24 |
| 7 + 8 | Formation: multiplication des équipes d'action           | 34 |

**LISTE DES PHOTOS**

- |    |  |    |
|----|--|----|
| 1. | Test du matériel visuel dans une nouvelle zone     | 5  |
| 2. | Visite à domicile: éducation par les pairs         | 12 |
| 3. | Formation des formateurs                           | 28 |
| 4. | Développement du matériel visuel: le dessin direct | 44 |

**LISTE DES ABREVIATIONS**

AEP(A)	Approvisionnement en Eau Potable (et Assainissement)
AV	Audio Visuel
BER	Bureau d'Education Rurale
CDG	Comité de Gestion
CPHE	Coordonnateur Provincial d'Hygiène et de l'Education
DGHER	Direction Générale de l'Hydraulique et des Energies Rurales
DHP	Département de l'Hygiène et de la Prévention
DM	Deutsch Mark (1 DM = FBU 120; 1994: 1 DM = FBU 155)
DPS	Direction des Programmes de Santé
EA	Equipe d'Action
EAComm/Z	Equipe d'Action Commune/Zone urbaine
EAColl/Q	Equipe d'Action Colline/Quartier urbain
EAN	Equipe d'Action Nationale
EH	Education en matière d'Hygiène
FBU	Franc Burundais
IOV	Indicateur Objectivement Vérifiable
IWACO	International Water Consultants (Bureau d'Etudes en Eau et Environnement)
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
MAS	Ministère des Affaires Sociales
MDR	Ministère du Développement Rural
MJAEN	Ministère de la Jeunesse, de l'Artisanat et de l'Enseignement des Métiers
MSP	Ministère de la Santé Publique
PAEMR	Projet d'Alimentation en Eau en Milieu Rural
PdO	Plan d'Opération
PEA	Projet Eau et Assainissement
PFEH	Programme de Formation et d'Education en matière d'Hygiène
PMT	Plan à Moyen Terme
REGIDESO	Régie de Distribution d'Eau et d'Electricité
TDA	Technicien d'Assainissement

## **PREAMBULE**

Ce rapport " Fin de Mission" de l'équipe d'Iwaco au sein du Programme de Formation et d'Education en matière d'Hygiène (PFEH) décrit l'évolution du dit programme, qui était financé par la Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) -la banque de développement de la République Fédérale d'Allemagne.

Les aspects techniques des activités ainsi que leur exécution ont été décrits dans les documents techniques et les rapports d'avancement trimestriels du PFEH (voir la liste des documents et rapports du PFEH dans annexe 2). Ce rapport vise à cerner l'application de la conception du programme, les expériences pratiques et les adaptations spécifiques, pour aboutir à des conclusions et à des recommandations en général et en particulier pour le PFEH .

Le PFEH et le présent rapport se fondent sur la Convention tripartite de la KfW avec le Ministère de la Santé Publique (MSP) et le Bureau d'Etudes IWACO (avec siège à Rotterdam, Pays Bas), dont le Rapport de Mission du Dr. Claire Wheatley de décembre 1989 et l'Offre Technique d'Iwaco de février 1991 sont parties intégrantes.

Le premier chapitre donne le cadre global du programme et comprend une brève description du Burundi. Le chapitre 2 décrit les éléments essentiels de la conception du programme. L'application de la conception en termes d'organisation, de méthodes, et d'activités se trouve au chapitre 3. Le chapitre 4 résume les réalisations et les résultats; y figure également une description des conditions qui ont aboutis à la décision de la KfW de résilier la convention avec le MSP. Le rapport s'achève sur la synthèse des conclusions et recommandations au chapitre 5.

Le contenu des chapitres s'agence fonctionnellement selon les paragraphes:

- Organisation
- Formation et EH
- Communication
- Animation et Suivi.

Les activités, exécutées par l'équipe d'Iwaco pendant la phase "Fin de Mission" (à partir de juin 1994) sont mentionnées dans l'annexe 1. Celle-ci contient également une brève note sur l'avancement du PFEH depuis mai 1994. Le Plan à Moyen Terme (PMT) -élaboré par l'équipe des experts- est publié séparément, mais fait partie du présent rapport "Fin de Mission". Le PMT est mentionné au paragraphe 3 de l'annexe 1.

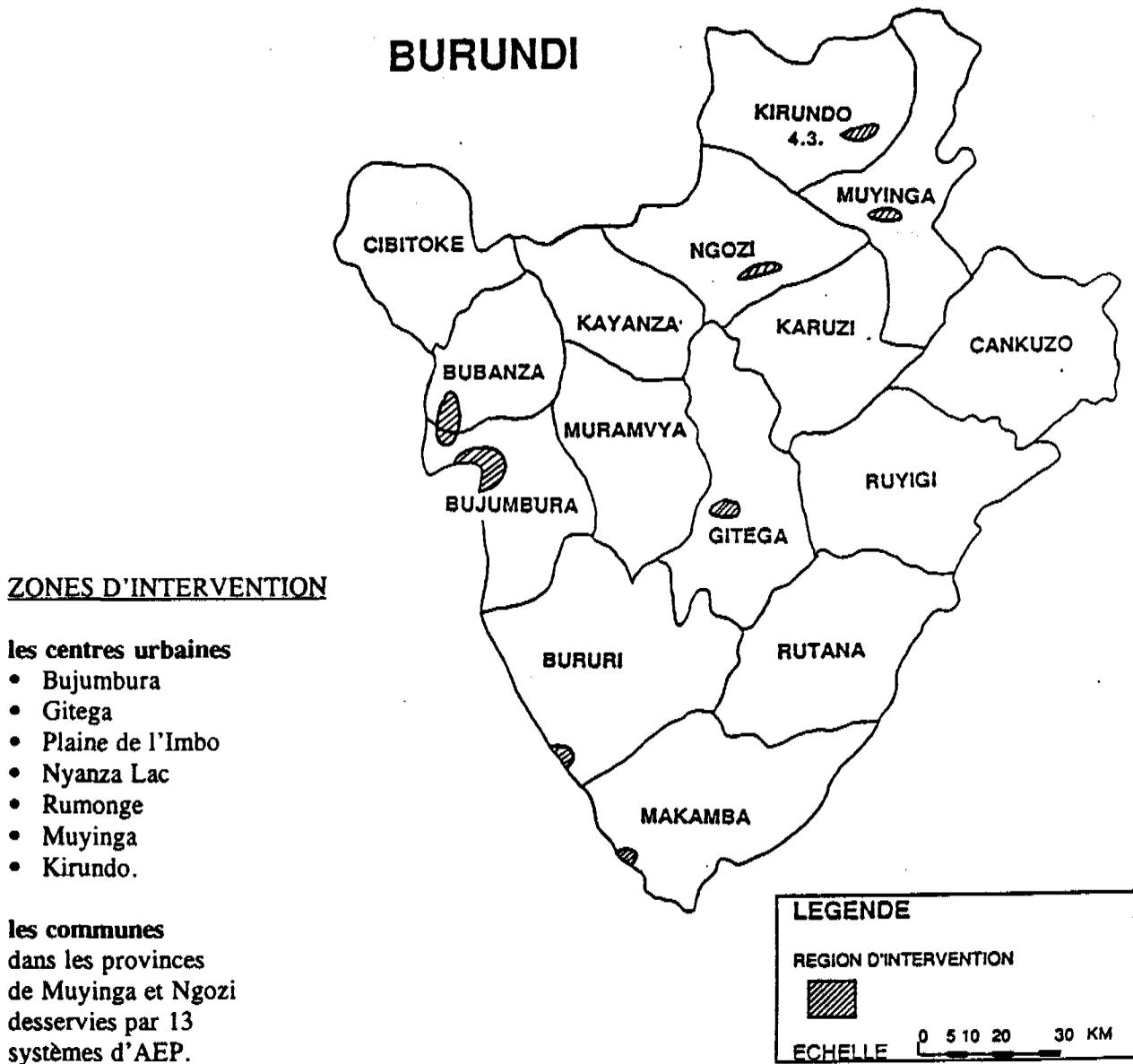
Pour l'orientation des lecteurs qui ne seraient pas familiarisés avec le programme un résumé figure ci-dessous:

### **Résumé du PFEH**

Le PFEH a été créé en vue d'assurer une utilisation efficace des infrastructures de l'eau et de l'assainissement par la population. Une organisation spécifique, avec une autonomie relative, liée au MSP, a été mise en place pour l'exécution du programme. La stratégie du programme est essentiellement participative. Le PFEH est axé sur les activités d'éducation sur le terrain: à cet effet les capacités et aptitudes des agents à tous les niveaux sont assurées par des formations pratiques, organisées en séances, ateliers, recyclages ou tout simplement sur le tas. L'éducation en hygiène s'appuie sur la communication interpersonnelle dans les ménages assurée par des équipes de volontaires, élus par et parmi la population: "éducation par les pairs". L'EH se déroule pendant des campagnes d'une durée de 3 mois chacune. Le matériel

audiovisuel et les messages de chaque campagne sont développés en collaboration avec la population; ils sont adaptés à chaque région à ses caractéristiques et aux conditions qui lui sont spécifiques. Les équipes de terrain trouvent leur motivation dans une formation régulière, un système de suivi et d'appui intensif et la mise à leur disposition d'un matériel audiovisuel pour l'éducation, de même qu'un système de prix pour les membres performants et pour les familles "modèles".

1. CADRE GLOBAL DU PFEH



ZONES D'INTERVENTION

**les centres urbaines**

- Bujumbura
- Gitega
- Plaine de l'Imbo
- Nyanza Lac
- Rumonge
- Musinga
- Kirundo.

**les communes**  
dans les provinces  
de Musinga et Ngozi  
desservies par 13  
systèmes d'AEP.

## 1. CADRE GLOBAL DU PFEH

### 1.1 BURUNDI

Le Burundi petit pays, situé au coeur de l'Afrique (le Zaïre, le Rwanda et la Tanzanie sont les pays limitrophes) est fait d'une mosaïque de montagnes et de collines. Avec une surface de 27.834 km<sup>2</sup> et une population de 5,7 millions le Burundi est l'un des pays les plus peuplés de l'Afrique. Administrativement le pays est scindé en 15 provinces, 114 communes et 2600 collines. Une colline compte en moyenne 450 ménages. Le peuple burundais partage la même culture et la même langue (le Kirundi).

94% des Burundais sont des paysans qui habitent en milieu rural. L'habitat n'est pas organisé en villages, il est très dispersé sur les collines. Le PNB par personne est de 210 \$ EUA. 50% des adultes sont alphabétisés. L'espérance de vie est de 49 ans et pour les enfants jusqu'à l'âge de 5 ans, le taux de mortalité est de 192 pour 1000. Environ 80% de la population a accès aux services de santé (PNUD, 1993).

La couverture des besoins en eau potable est de 93% pour le milieu urbain<sup>1)</sup> (dont 40% grâce à des branchements particuliers et le reste moyennant des bornes fontaines et des sources aménagées); en milieu rural 58% de la population dispose d'eau potable (dont un quart moyennant des bornes fontaines et trois quarts grâce à des sources aménagées). La plupart des gens a accès à l'assainissement (Enquête d'Unicef, 1990).

En 1992 43% des patients qui ont fait l'objet d'un diagnostic dans les centres de santé au Burundi souffraient de maladies liées à l'eau et à l'assainissement, comme dysenterie, diarrhée, vers intestinaux et paludisme. Une des causes principales de ces maladies est le manque d'hygiène de la population.

#### **Services d'eau potable et de santé**

En milieu urbain, la Regideso est responsable de la production et de la distribution de l'eau potable et de l'électricité; en milieu rural la DGHER (Direction Générale de l'Hydraulique et des Energies Rurales) du MDR (Ministère du Développement Rural) est chargée de l'approvisionnement en eau potable et en électricité. La gestion financière et technique est un problème majeur pour tout le pays.

Depuis 1990 le projet PAEMR (Projet d'Alimentation en Eau en Milieu Rural) au sein de la DGHER envisageait d'organiser la population en comités de gestion. Ces comités auraient été responsables de la maintenance et de la gestion financière des infrastructures. La réalisation de cet objectif a connu plusieurs contraintes, notamment parce que la population était habituée à la gratuité de l'eau et que le programme était exécuté par l'administration locale. La Regideso a l'intention de transférer la responsabilité de la gestion des bornes fontaines aux groupements de consommateurs; ce transfert sera effectué par l'administration, qui est actuellement directement responsable du paiement de la consommation de l'eau provenant des bornes fontaines.

---

<sup>1)</sup> Comme "milieu Urbain" est considéré tout centre dont la population est supérieure à 1500 habitants, ainsi que tout chef lieu de province.

Le MSP a organisé ses services de santé publique au moyen d'hôpitaux (35, dont 29 en milieu rural) et de centres de santé, environ 250. Les actions d'hygiène sont sous la responsabilité du Département de l'Hygiène et de la Prévention (DHP) qui a un Service d'Hygiène pour la ville de Bujumbura et des techniciens d'assainissement (TdA) dans toutes les communes du pays. Le MSP reconnaît l'importance de l'hygiène dans sa politique sectorielle, mais, il manque de moyens et de capacités -notamment en ce qui concerne la formation des agents et la programmation de l'éducation- pour mettre cette politique en pratique de manière systématique et efficace.

## 1.2 CADRE DU PFEH

La construction de points d'eau et d'infrastructures sanitaires est une des interventions susceptibles de résoudre le problème des maladies liées au manque d'hygiène, à l'eau et à l'assainissement. La KfW a financé pour une décade la construction des infrastructures d'AEPA (Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement) dans la ville de Bujumbura et d'autres centres urbains, ainsi que dans l'intérieur du pays.

En 1984 déjà, la KfW envisageait un programme d'éducation sanitaire, complémentaire aux investissements dans le secteur d'approvisionnement en eau potable(AEP). Après une première étude effectuée en 1986 par l'Institut Médical de Cologne, la consultante de la KfW -Mme Cl. Wheatley- a formulé une proposition concrète pour l'organisation et l'exécution d'un programme de formation et d'EH (rapport de mission de décembre 1989).

La KfW a lancé un appel d'offre pour l'assistance technique, et, en août 1991 on demandait au Bureau d'Études Iwaco d'exécuter le programme. L'équipe d'Iwaco constituée de 4 consultants (2 Néerlandais et 2 Burundais) s'est installé le 1<sup>er</sup> novembre 1991 dans les bureaux de l'institution homologuée: le DHP du MSP. La convention a fixé la durée à 3 ans en 2 Phases, de 18 mois chacune et une évaluation externe de la KfW à la fin de la première phase en mai 1993.

Les zones d'intervention pendant la période de la convention seraient celles jouissant de projets d'AEP financés par la KfW.

Le budget total prévu s'élevait à 2,25 millions de DM (Deutsch Mark) pour l'assistance technique et les investissements, et 0,20 million de DM comme Fonds de Contrepartie.

## 1.3 OBJECTIFS DU PROGRAMME

En sus de l'objectif global à savoir l'amélioration de l'état de santé de la population burundaise, on devait atteindre les objectifs suivants:

- changer le comportement hygiénique de la population cible de manière à obtenir une réduction significative de la pathologie liée à une mauvaise hygiène;
- établir un programme de formation des équipes d'action à plusieurs niveaux, un programme d'EH, et, au niveau national les mécanismes nécessaires pour soutenir les résultats positifs au niveau du comportement et de la santé;
- renforcer les services chargés de la continuation et de la pérennisation du programme d'EH, lequel devra être intégré à la politique nationale de soins de santé publique.

Eléments clefs de la stratégie et méthodologie:

- la participation directe et effective de la population et des équipes d'EH du terrain;
- Le changement réel du comportement hygiénique par des campagnes d'EH;
- l'éducation par la communication interpersonnelle;
- la formation pratique des membres des équipes à tous les niveaux.

Le programme exigeait son propre organisme, celui-ci était lié au MSP qui était le Maître d'Oeuvre. Dans la politique et la programmation, le PFEH est un programme de coopération multisectorielle, combinant les missions de plusieurs partenaires dans sa réalisation à tous les niveaux.

Il est important de souligner que le programme était perçu par tous les partenaires comme un programme expérimental et que adaptations et changements étaient attendus.

Le caractère innovateur est accentué au Burundi vu l'absence quasi totale de la participation effective de la population dans les interventions de développement.

Aussi la donnée d'une habitat rural, dispersé au maximum, était un réel défi pour une méthode d'éducation par la communication directe et interpersonnelle. Le PFEH est le premier programme national qui ait opté pour cette méthode d'éducation.

## 2. CONCEPTION DU PROGRAMME



Photo 1: Test du matériel visuel dans une nouvelle zone

## 2. CONCEPTION DU PROGRAMME

### 2.1 CADRE ET ORIENTATION GENERALE DU PROGRAMME

Le cadre institutionnel est interministériel, avec le MSP comme maître d'oeuvre. En l'absence d'un service pour la formation et l'EH au Burundi, l'objectif est "d'assurer durablement que des structures performantes et permanentes à plusieurs niveaux soient créées en conformité avec la politique nationale de santé publique" (p.5 de la Convention). Cette nouvelle structure doit être intégrée dans l'organisation du MSP, mais avec une autonomie relative. Cette autonomie sur le plan technique, administratif et financier semble nécessaire vu le caractère expérimental et intensif du programme et la responsabilité directe du bailleur (avec délégation au Formateur) pour l'exécution du programme. L'orientation d'action directe sur le terrain avec une stratégie participative fait de cette autonomie une condition préalable.

Dans le chapitre précédent il a été fait mention des objectifs du PFEH. Suivant la conception originale du programme, le PFEH devait être essentiellement un programme de formation, comme indiqué dans le titre original du programme: "La Formation et le Perfectionnement du Personnel Burundais engagé dans l'EH". L'offre technique d'Iwaco est axée sur la participation et l'action d'EH sur le terrain.

### 2.2 ORGANISATION DU PFEH

L'organisation du programme est conçue pour tous les niveaux. Voici ci-dessous l'essentiel.

#### 2.2.1 Niveau national: organisation institutionnelle

La conception est de créer un cadre interministériel (de 5 ministères) pour définir la politique, la coordination et la programmation du PFEH. Les 5 ministères devraient combiner les ressources humaines et financières pour garantir la capacité de développer et d'exécuter le programme. Les 5 ministères avec directions et départements spécifiques seront organisés et intégrés horizontalement (pour la coordination) et verticalement (voir figure 1) pour:

- la définition de la politique du PFEH;
- la programmation du PFEH et son suivi;
- l'exécution et la gestion du programme.

Le MSP sera le maître d'oeuvre du programme, et agira comme coordonnateur et mobilisateur des autres organisations concernées, il créera toutes les conditions nécessaires au bon déroulement et à la réussite du programme d'EH.

Le PFEH devra jouer un rôle important, et prendre des initiatives pour rechercher la coordination avec d'autres programmes dans le domaine de la formation et de l'éducation pour la santé et l'hygiène, ainsi que de la gestion des systèmes d'AEPA.

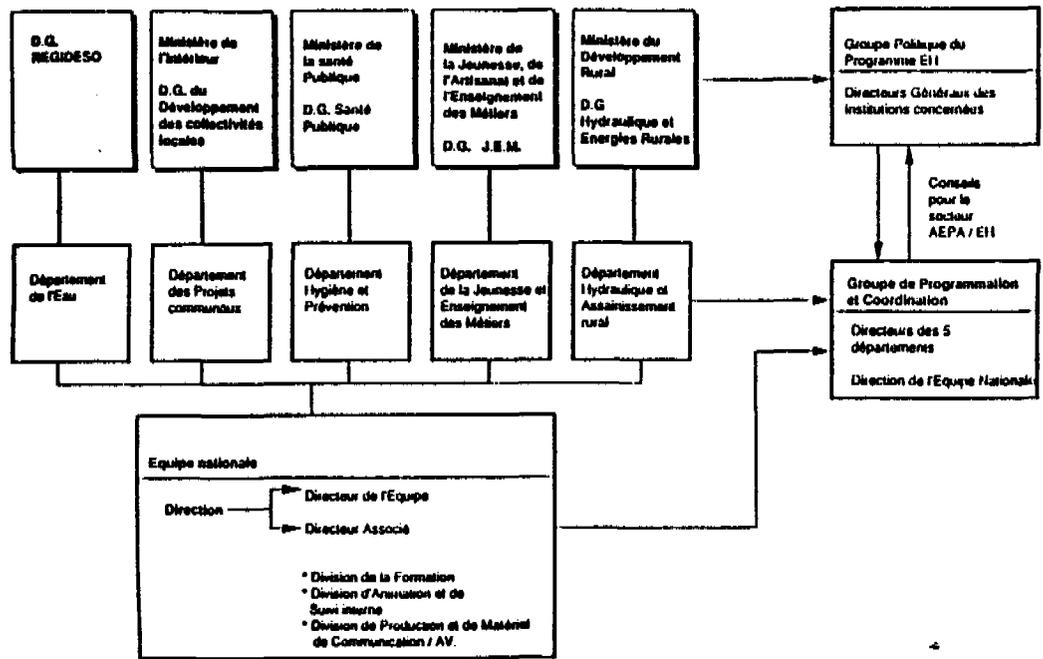


Figure 1: Structure et organisation interministérielle

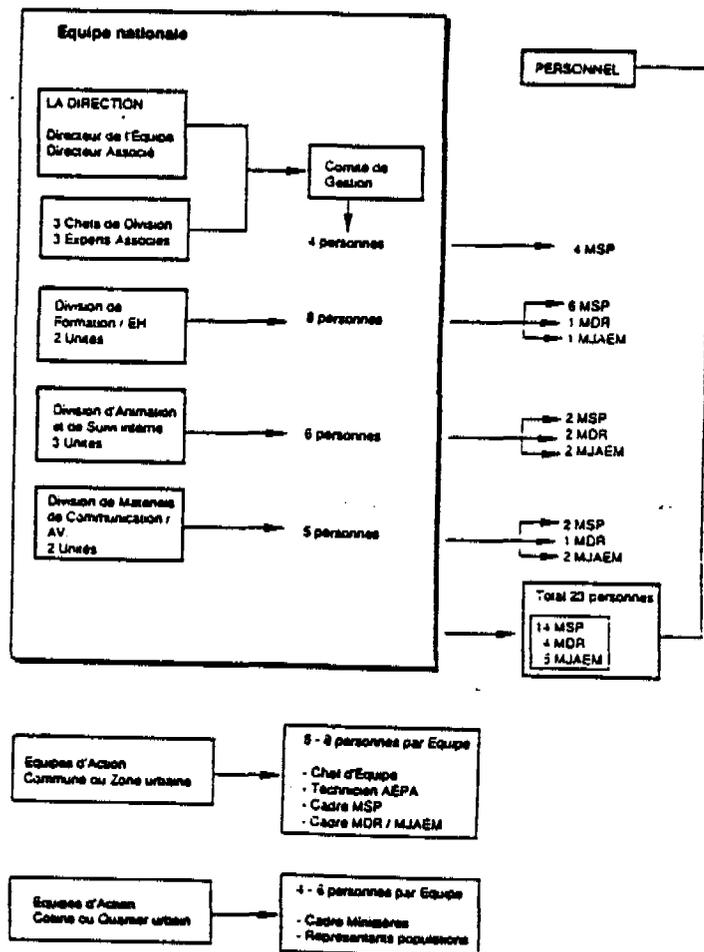


Figure 2: Structure et organisation interministérielle

## 2.2.2 Responsabilités des partenaires

Les responsabilités respectives des partenaires ont été définies dans la Convention:

### **Le MSP comme maître d'oeuvre:**

- met sur pied l'organisation interministérielle, il coordonne et mobilise les autres ministères ainsi que leurs contributions;
- assure l'intégration de l'équipe d'experts;
- assure l'autonomie relative du PFEH, sa programmation et sa gestion;
- assure la nomination du personnel au programme;
- assure la disponibilité et la stabilité du personnel formé pendant au moins les 3 premières années post-formation.

### **Le Formateur (le bureau d'études Iwaco) est responsable :**

- de la formation du personnel;
- du développement du programme, de l'exécution des activités et des résultats du PFEH;
- du renforcement des capacités des organisations impliquées dans le PFEH de manière que la continuité du programme puisse être assurée;
- de la gestion des fonds alloués par la KfW, des véhicules, de l'équipement et du matériel achetés sur les fonds de la KfW.

## 2.2.3 Niveau national: équipe d'action nationale

Une Equipe d'Action Nationale sera créée (EAN) -responsable de l'exécution du programme- avec une direction et 3 divisions fonctionnelles. L'EAN aura au total 4 cadres (le directeur et 3 chefs de division) et 19 membres, à fournir par 3 ministères (voir figure 2 page suivante). L'équipe de 4 experts d'Iwaco sera associée aux cadres de l'EAN.

Il était prévu que le programme serait très exigeant pour les membres de l'EAN. Le budget comprenait une allocation mensuelle pour chaque membre afin d'assurer leur engagement et soutenir leur motivation.

## 2.2.4 Les niveaux intermédiaires et périphériques

On avait conçu une organisation verticale du niveau national au niveau des collines/quartiers urbains, par le niveau des communes/zones urbaines,. Dans chaque commune/zone et dans chaque colline/quartier d'intervention une Equipe d'Action (EA) serait constituée de 6 à 8 membres. Ces membres seraient essentiellement des agents de différents ministères.

## 2.3 FORMATION ET EDUCATION EN HYGIENE

La présentation de la conception de la formation et de l'éducation en hygiène est divisée en 3 sous-paragraphes, comme décrit dans l'offre technique d'IWACO, à savoir:

1. l'étude du milieu;
2. le programme d'éducation en hygiène;
3. la formation.

### 2.3.1 Etude du milieu

Le développement et l'exécution des études du milieu et des études du comportement ont été conçus comme des instruments importants pour:

- réaliser la participation des groupes-cibles;
- fournir des données de base pour la définition des messages EH et pour le suivi;
- faire analyser par les équipes et la population leurs propres actions, pour adapter le programme EH à la situation locale et pour faciliter l'exécution du programme.

### 2.3.2 Programme d'éducation en hygiène

Développement d'un programme EH, qui consiste dans:

- un programme expérimental de 5 thèmes clefs;
- des équipes d'action formées, pour faire des études de milieu et de comportement et pour exécuter l'EH;
- l'établissement d'un cycle d'exécution et d'adaptation du programme EH, exécuté par les équipes régionales et l'EAN pour l'adaptation à la situation locale.

Eléments clefs (résumé):

- l'identification/sélection des groupes cibles, notamment les femmes et les enfants;
- le programme interactif et participatif, l'éducation par la communication interpersonnelle;
- les messages d'EH et matériels appropriés au contexte local, adaptés aux régions urbaines ou rurales;
- les équipes du terrain responsables pour l'exécution d'EH;
- un appui continu et intensif par l'EAN aux EA du terrain (formation continue);
- l'association à d'autres programmes d'éducation pour la santé.

### 2.3.3 Formation

#### a. L'Equipe d'Action Nationale (EAN)

La formation de l'EAN était prévue pour que le personnel soit capable d'élaborer et d'exécuter le programme d'EH. Le contenu, l'organisation et les méthodes de formation devaient être développés suivant les besoins éducatifs. La formation de base de l'EAN serait organisée dans la phase préparatoire de 6 mois du PFEH.

#### b. Les équipes d'action des communes et zones urbaines

La formation des EAComm/Z était conçue comme une formation à caractère 'action-orientée', s'appuyant sur une méthode participative et interactive. Les thèmes seraient liés aux objectifs de performance des équipes sur le terrain. La formation de base durerait 4 semaines. Tout de suite après, ces équipes (appuyées par l'EAN) formeraient les EA du niveau local, qui exécuteraient l'EH.

### c. Les équipes quartiers/ collines

La formation des EAColl/Q se ferait d'une manière active et participative, avec comme sujets de formation: matières sanitaires/ techniques de communication/mobilisation/ évaluation/organisation des groupes cibles. Après cette formation, elles exécuteraient le programme EH, avec 5 thèmes clefs comme programme initial.

#### N.B.

Dans le rapport de Mme Wheatley, la multiplication des équipes du terrain et la formation de ces équipes sont les axes du programme. L'EAN devrait former les équipes communales. Elles forment, indépendamment de l'EAN, les équipes collines qui développent et exécutent les cycles d'EH.

L'offre technique d'IWACO propose de mettre un accent sur l'importance des relations entre les équipes à tous les niveaux, sur le suivi et sur l'appui direct de l'EAN au niveau local. En plus, l'EAN est responsable du développement du programme EH. L'axe de la proposition d'IWACO est le programme d'EH; la formation des équipes est un moyen d'aboutir à un programme d'EH sur le terrain.

## 2.4 COMMUNICATION / AV

Dans sa conception le programme prévoyait d'asservir la communication aux méthodes et techniques inter-personnelles. Toute campagne de communication de masse avait été projetée comme support à une éducation de contact permanent, plutôt continue. C'était question de former les équipes d'action de terrain au développement de la communication directe des messages hygiéniques en insistant particulièrement sur les éléments clefs (mentionnés au paragraphe 2.3.2). La priorité était également donnée à la conception et au développement de moyens et de matériel AV (Audio Visuel) simples, faciles à produire, à reproduire et à adapter à la situation locale spécifique à une zone, à un groupe-cible,... moins d'attention serait accordée aux moyens AV moins durables ou plus difficiles à reproduire. Une liste de quelques méthodes de communication et moyens AV à enrichir sur place avait été prévue, à titre d'exemples:

#### Méthodes

- Discussion en groupes
- Dialogue
- Visites à domicile
- Réunion en petits groupes cibles
- Démonstration
- Socio-drame
- etc..

#### Matériel de communication de masse

- les flipcharts
- les affiches en couleur
- les brochures
- les émissions radiophoniques
- les bandes dessinées
- etc..

Les méthodes et matériel développés et produits devaient être utilisables à tous les niveaux d'action du programme sans présenter de difficulté.

**N.B.**

Dans la conception de Mme Wheatley, la communication d'EH directe est perçue comme étant la responsabilité des équipes collines/quartier. Celles-ci choisissaient les techniques et les méthodes qui s'appuyaient, en général sur la communication de masse. Dans cette conception, la communication est moins importante, ce qu'a démontré la limitation de l'assistance technique du communicateur à l'EAN.

## 2.5 ANIMATION ET SUIVI

Dans l'offre technique, la participation est l'élément essentiel de la stratégie. Elle est à la base de tous les volets, c'est elle qui assure leur cohérence avec toutes les activités y compris l'organisation du PFEH.

Avec le "suivi" on ne vise pas le monitoring formel (contrôle périodique des résultats) mais une activité permanente à double objectif:

- l'accompagnement des équipes d'action sur le terrain sous forme d'appui de leurs membres et de leur formation continue sur le tas;
- le suivi a une fonction interne de révision et d'adaptation du programme; c'est avant tout le moteur éducatif, il permet le développement des stratégies, des activités et des résultats.

L'offre technique montre un réseau d'équipes d'action présentant des relations (de participation, d'appui et de suivi) entre les EA à tous les niveaux.

Pour un programme expérimental comme le PFEH, l'importance d'un suivi continu permettant d'adapter continuellement le dit programme est une condition préalable. Vu le grand nombre de facteurs et de réactions imprévisibles on jugea nécessaire de programmer un mois de réflexion, d'évaluation et d'adaptation du programme (en octobre/novembre 1992) après que le programme ait été implanté dans 2 zones d'intervention.

## 2.6 CONDITIONS PREALABLES

Les conditions préalables concernant le programme, l'EAN et l'équipe d'Iwaco ont été mentionnées dans l'offre technique; elles ont essentiellement trait aux obligations du maître d'oeuvre (comme précisé dans la Convention), relatives aux pouvoirs politiques du MSP et ne relèvent ni de la responsabilité ni du contrôle de l'EAN, du Formateur ou du Bailleur de Fonds.

**3. MISE EN OEUVRE DE LA CONCEPTION**



Photo 2: Visite à domicile: éducation par les pairs

### 3. MISE EN OEUVRE DE LA CONCEPTION

#### 3.1 INTRODUCTION

La mission, les objectifs, le cadre institutionnel et l'organisation du programme étaient déjà utilisables par le menu dans les documents de base (la Convention, rapport de Dr. Wheatley et l'offre technique d'Iwaco). Ils ont été présentés au chapitre 2 du présent rapport; le paragraphe 3.2 en résume l'essentiel.

Il a été mentionné qu'il y avait une différence dans la conception globale des activités, et, que l'offre technique d'Iwaco avait considéré les actions sur le terrain (l'EH), le développement de l'EH avec la participation directe des groupes cibles, les relations entre les EA ("multiplication assistée" dans la formation, le suivi et l'appui) comme étant essentiels à l'approche du PFEH. Cette optique a été retenue dans l'exécution du programme.

La mise en oeuvre des méthodes, des contenus et l'organisation des activités du PFEH et des divisions fonctionnelles faisaient partie des activités de la période préparatoire (novembre 1991-juin 1992). Elles étaient organisées dans le Plan d'Opération (PdO) pour la Phase I (rapport no. 13 de la liste dans annexe 2); ce PdO contient le cadre logique, son élaboration, ainsi que l'organisation des activités de formation, d'EH et de suivi de l'objectif spécifique par les IOV (Indicateurs Objectivement Vérifiables).

La mise en oeuvre du programme a bénéficié des missions de suivi et d'appui du Dr Wheatley en avril et décembre 1992 et de la mission d'évaluation de la KfW en mai 1993. La mise en pratique des systèmes de suivi et d'appui a bénéficié du support du Dr. Engelkes, en mission au sein du PFEH en mars et octobre/novembre 1992 et en août/septembre 1993.

La mise en oeuvre d'un programme expérimental comme le PFEH est une activité continue; les résultats se trouvent dans les rapports techniques (annexe 2).

#### 3.2 ORGANISATION DU PFEH

Tous les partenaires ont accepté l'essentiel de l'organisation, à savoir:

- l'organisation interministérielle;
- le statut du programme par rapport au MSP;
- l'organisation exécutive du programme, avec:
  - une EAN, organisée par 3 divisions fonctionnelles;
  - des EA au niveau des communes/zones urbaines;
  - des EA au niveau des collines/quartiers urbains;
  - la participation directe des groupes cibles et des EA.
- la collaboration avec d'autres intervenants dans les secteurs d'AEPA et d'EH.

##### **L'organisation interministérielle**

Le fonctionnement du cadre intersectoriel a été précisé par les termes de référence pour le Groupe Politique et le Groupe de Coordination/Programmation en juillet 1992.

## **L'EAN**

Le fonctionnement de l'EAN a été détaillé par les termes de référence des divisions et les termes de référence et profils du personnel de l'EAN (voir rapport no. 5 de l'annexe 2). Vu les relations existant entre les activités des divisions, l'organisation interne ne devrait pas être hiérarchique. On recherchait une organisation horizontale qui assure le dialogue, la coordination et collaboration.

## **Les EA de terrain**

L'idée de recourir, pour la constitution des EAComm/Z et des EAColl/Q, à des employés de plusieurs ministères a été abandonnée dans la période préparatoire, d'autres programmes ayant eu de mauvaises expériences. Le PFEH a donc opté pour des équipes constituées de volontaires, directement recrutés par, et parmi des groupes cibles dans les zones d'intervention. Au niveau des communes et des zones urbaines seulement, les techniciens d'assainissement (TdA) et les fontainiers étaient membres des équipes. L'évaluation interne en novembre 1992 a conclu qu'il y avait des relations hiérarchiques: les TdA et fontainiers se sentaient "chefs" des membres-volontaires. En conséquence, le PFEH a décidé de ne recruter, comme membres des EA, que des volontaires, les TdA et fontainiers assurant un rôle de support et d'appui technique aux EA.

## **Couverture par Zone d'Intervention**

Une zone couvre 3 communes ou zones urbaines.

Une commune/zone couvre 6 collines ou quartiers urbains.

Une EAComm/Z a 6 membres, qui représentent les collines ou quartiers. Par zone:  $3 \times 6 = 18$  membres Comm/Z.

Une EAColl/Q a 6 membres. Par commune/zone: 36 membres, par zone d'intervention:  $3 \times 36 = 108$  membres, Coll/Q.

L'EH est exécutée par des "mini-équipes" de 2 personnes; par colline/quartier opèrent 3 mini-équipes.

## **3.3 FORMATION ET L'EH**

### **3.3.1 Etudes du milieu**

Au sein du PFEH, les études du milieu et les études du comportement sont exécutées de la façon suivante:

#### **a. L'étude générale**

Celle-ci est effectuée par l'EAN pendant la phase préparatoire, afin de définir différents thèmes pour les campagnes d'éducation en hygiène. L'étude est axée sur la description générale des pratiques de la population quant-à la manipulation de l'eau et la présence d'infrastructures sanitaires.

**b. L'étude du milieu dans les zones d'intervention**

Dans une nouvelle zone d'intervention, celle-ci consiste dans:

- la reconnaissance du terrain, c'est à dire:  
la collecte des données secondaires sur l'eau, la santé, les infrastructures de la région et le recensement de la population, afin de choisir les communes et les collines d'intervention;
- la collecte des données primaires sur les pratiques, les connaissances et les croyances de la population afin de préparer la formation et d'adapter la campagne et le matériel d'EH à la situation locale.

Ces études sont exécutées par l'EAN.

**L'évolution dans l'étude du milieu**

Avec le temps les études du milieu ont été précisées et détaillées: le PFEH a défini quelle est l'information requise et à quel moment l'implantation du PFEH dans une nouvelle zone d'intervention doit avoir lieu pour élaborer une campagne et en évaluer les résultats (voir rapports no. 32, 34 et 46 de l'annexe 2).

**c. Les études du comportement**

Pour une nouvelle campagne:

L'étude est axée sur un thème spécifique. On recherche les pratiques qui présentent des risques dans la zone d'intervention afin de choisir les messages, le développement de la campagne et celui du matériel.

Pour introduire une campagne déjà élaborée dans une nouvelle zone d'intervention, on recherche les pratiques présentant des risques afin d'adapter les messages et le matériel utilisés à la situation locale.

Pour évaluer une campagne:

Les équipes de terrain appuyées par l'EAN effectuent un sondage de base et un sondage de suivi, à partir des messages de la campagne. Elles mesurent ainsi le changement de comportement au sein de la population de la zone d'intervention.

**L'évolution de l'étude du comportement**

Dès le début des campagnes d'EH, les équipes de terrain ont exécuté des sondages de base et de suivi sur le comportement de la population par rapport aux messages développés. L'élaboration des méthodes et du matériel de sondage était concerté. Le PFEH a essayé de chercher des indicateurs objectivement vérifiables pour tous les messages. Lorsque les messages étaient difficiles à appréhender, le PFEH a expérimenté des méthodes complémentaires aux observations, comme des interviews systématiques effectuées par des équipes de terrain.

Les sondages des équipes de terrain étaient parfois complétés par des évaluations qualitatives de l'EAN. Les résultats des différentes expériences ont permis de développer un système d'évaluation.(rapport no. 40, annexe 2).

### 3.3.2 Education en hygiène

Le programme d'éducation en hygiène est mis en oeuvre dans des cycles des campagnes. Chaque campagne est axée sur un seul thème avec au maximum cinq messages. Un cycle de campagne couvre un sujet général. Par exemple, les campagnes EH 1, 2, 3 et 4 ont été centrées sur l'eau potable. Chaque campagne a un thème spécifique:

EH1: Puiser, stocker et consommer l'eau potable;  
EH2: L'utilisation de l'eau potable dans les ménages;  
EH3: Préparer, consommer et conserver les aliments;  
EH4: Répétition d'EH1, 2 et 3.

Chaque campagne dure trois mois, afin que les ménages visités aient suffisamment de temps pour adopter les messages et expérimenter les nouvelles pratiques.

La mise en oeuvre de l'EH est décrite en termes de:

- choix des thèmes
- choix des messages
- stratégie et méthodologie
- groupe cible
- cycle d'élaboration d'une campagne

#### **Le choix des thèmes**

Un seul thème par campagne assure le choix d'un nombre restreint de messages, visant un changement réel de comportement. Quand il y a plusieurs thèmes par campagne, les messages donnent dans des généralités, comme des slogans; ils sont connus par la population, mais celle-ci les pratique pas.

Le choix du thème de chaque campagne s'appuie sur les résultats de l'étude générale effectuée pendant la phase préparatoire. Les critères de choix des thèmes ont été définis pendant l'évaluation interne en octobre 1992.

#### **Le choix des messages**

Les messages sont choisis par les équipes de terrain et l'EAN, après une étude sur les pratiques à risques autour du thème choisi, au sein des ménages, dans une zone d'intervention. On choisit au maximum 5 messages par thème, ceux-ci sont testés au sein du groupe cible, pour assurer une adaptation aux termes locaux. Le PFEH a opté pour un maximum de cinq messages, afin que le changement de comportement par campagne et la discussion sur ce changement soient réalisables.

Sur la page suivante figurent les messages de la deuxième campagne.

#### **La stratégie et la méthodologie**

Les messages passent par la communication interpersonnelle, appuyée par la communication de masse directe. Le PFEH préfère la communication interpersonnelle pour obtenir un changement de comportement. Ce changement ne peut se produire que grâce à des discussions entre les ménages et les équipes et grâce au suivi intensif des ménages. L'EH s'effectue au moyen de visites à domicile dans 40% des ménages logeant sur une colline. Pour diffuser les messages dans les 60% qui restent, des réunions de groupe sont organisées. Les visites et les réunions sont appuyées par du matériel audio-visuel, comme des dépliants et des séries

d'images. Ce matériel est développé par les équipes du terrain et la population, pour assurer son adaptation à la situation et la culture locale.

L'éducation en hygiène au sein de la population est une éducation par les pairs, parce qu'elle est effectuée par des équipes de volontaires, choisis par et parmi la population. On a choisi comme stratégie l'éducation par les pairs pour les raisons suivantes:

- les équipes parlent le même langage que la population;
- elles connaissent les pratiques, les connaissances et les croyances du groupe cible;
- elles vivent la même situation, donc elles connaissent les arguments favorables à certaines actions;
- elles servent d'exemple.

#### **Le choix du groupe cible**

Tous les membres des ménages constituent le groupe cible, donc femmes, enfants et hommes. Au Burundi, ce sont les femmes et les enfants qui sont responsables des activités ménagères; néanmoins, si les hommes ne suivent pas les règles d'hygiène pour consommer l'eau ou les aliments, les autres membres des ménages peuvent être facilement contaminés. De plus, ce sont souvent les hommes qui prennent les principales décisions concernant les ménages.

#### **L'évolution dans l'éducation en hygiène**

La mise en oeuvre du programme EH a suivi la conception, à part en ce qui concerne le choix des thèmes clefs. Le programme expérimental s'est effectué à partir des campagnes, chacune n'ayant qu'un seul thème clef. La programmation et l'exécution des campagnes sont bien définies, y compris la formation des EA (voir rapport no. 46 de l'annexe 2). Pendant l'exécution des activités, l'appui et le suivi à tous les niveaux ont un rôle important.

L'élaboration des campagnes a évolué de façon positive en ce qui concerne la participation des équipes de terrain et celle de la population. A titre d'exemple: Au début du programme, les mini-équipes ont effectué trois visites à domicile par ménage, dans 80 ménages. Suivant leur propre évaluation de l'efficacité des visites à domicile et le temps dont elles disposent, le PFEH a été amené à adapter le nombre des ménages à visiter et le nombre des visites par ménage. Actuellement les mini-équipes visitent 60 ménages, deux fois.

Les étapes pour l'élaboration d'une campagne sont clairement définies dans le temps, comme le montre le tableau sur la page suivante. Les techniciens d'assainissement sont de plus en plus impliqués dans le PFEH avec des tâches précises.

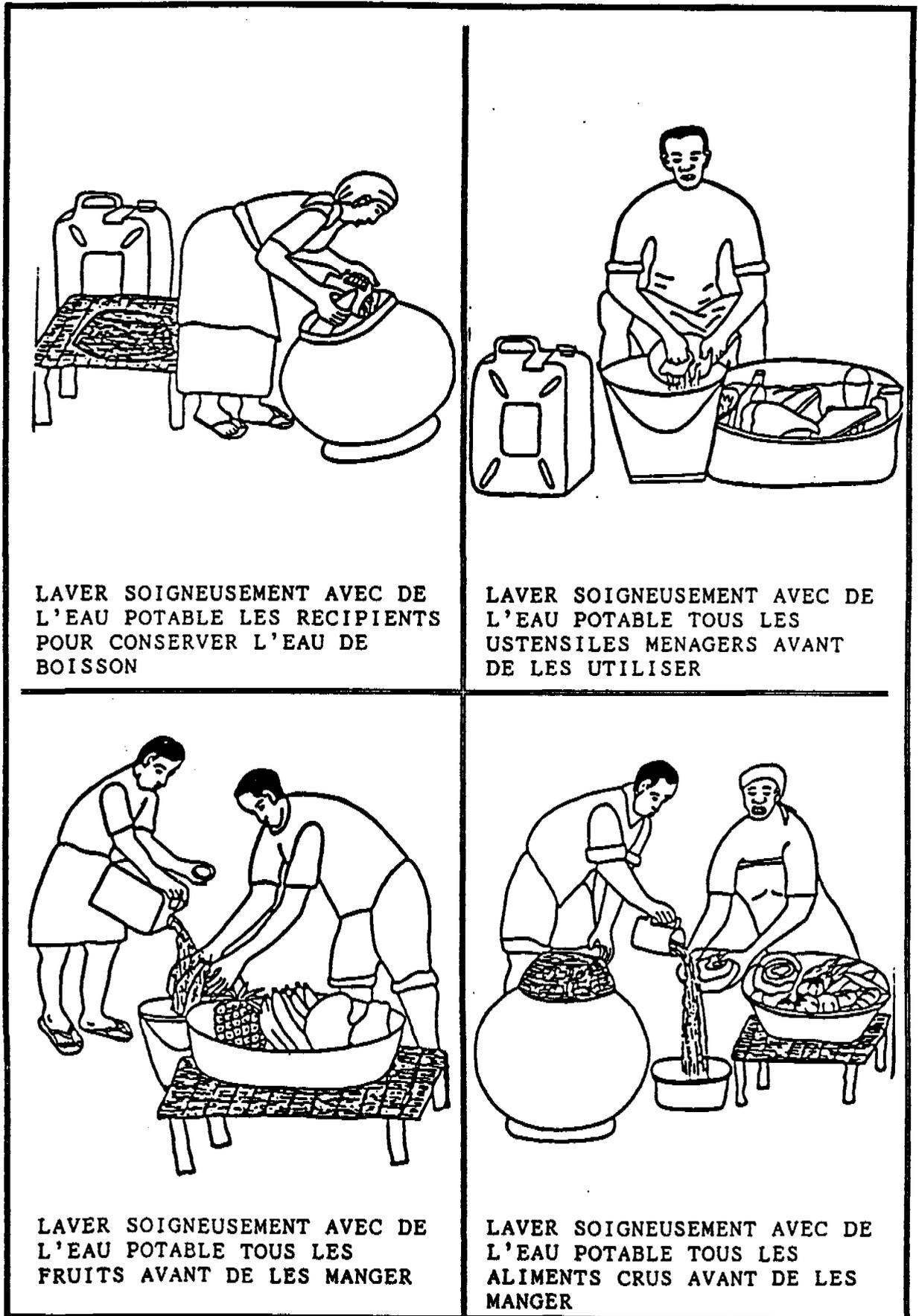


Figure 3: Les messages d'EH2

Le PFEH a choisi d'impliquer des équipes de volontaires dans l'éducation en hygiène, plutôt que des équipes de fonctionnaires, pour les raisons suivantes:

- a. le PFEH vise à obtenir un changement de comportement de la part de la population, ce qui est plus réalisable avec des équipes émanant du groupe-cible même, donc à travers l'éducation par les pairs;
- b. il est difficile d'impliquer les fonctionnaires des différents ministères est difficile à réaliser, vu les autres tâches qui leur incombent.

### 3.3.3 Formation

La formation pratiquée dans le programme est une formation en cascade: L'EAN formée par l'équipe du Formateur (IWACO); forme les EAComm/Z. A leur tour, ces équipes forment les EAColl/Q, appuyées par l'EAN.

L'organisation de la formation des équipes de terrain

Par commune:

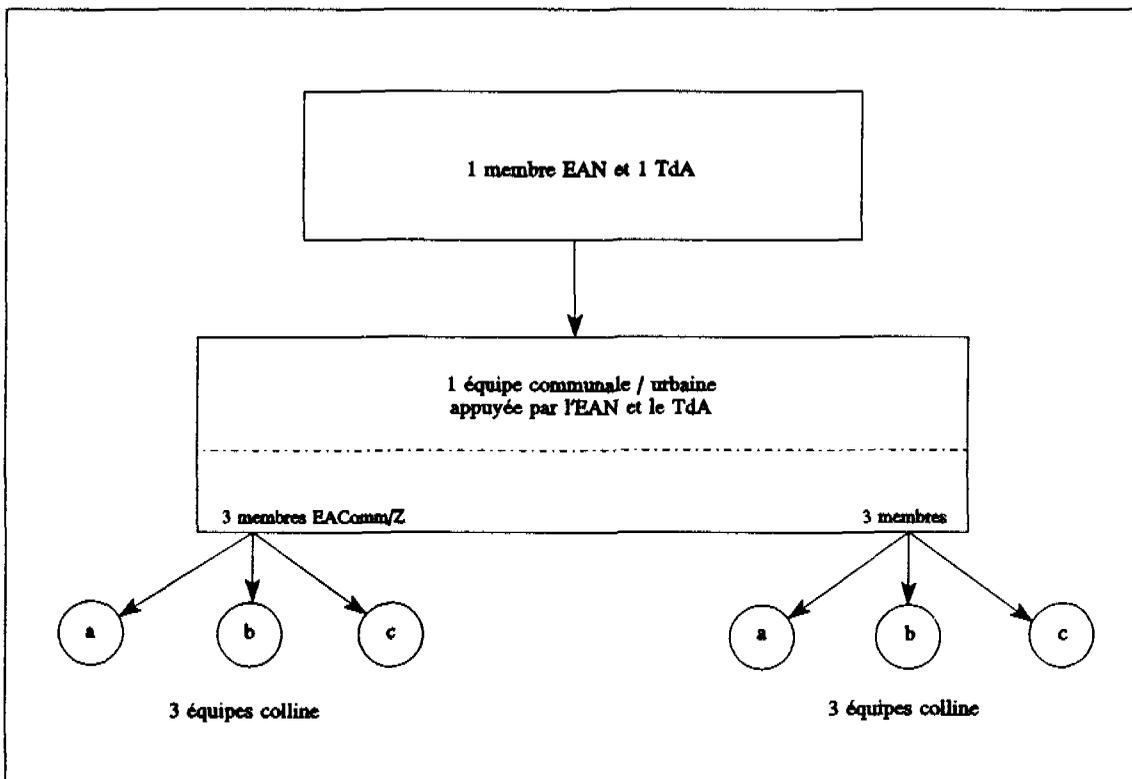


Figure 4: La formation de ces trois niveaux est décrite ci-dessous

**PROCEDURE POUR L'ELABORATION D'UNE CAMPAGNE, VISUALISEE DANS LE TEMPS**

	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Mois 7
<b>A Choisir le thème</b>							
1 Etablir une banque							
2 Choisir le thème				—			
<b>B Choisir les messages</b>							
1 Découvrir les pratiques				—			
2 Choisir les messages				—			
3 Préciser et visualiser les messages				—			
4 Rétro-info et discussion avec équipes				—			
<b>C Contenu/stratégie/matériel</b>							
1 Elaboration du contenu et stratégie					—		
2 Développer et pré-tester le matériel					—		
3 Rétro-info équipes					—		
4 Production du matériel					—	—	
5 Elaboration de la formation					—	—	
6 Former les équipes						—	
- Exécuter la campagne							→
<b>D Adapter les messages et matériel dans une autre zone</b>							
8 Tester les messages	une	jour-	née	par	com	mune	
9 Tester le matériel	une	jour-	née	par	com	mune	

### 3.3.3.1 Formation de l'EAN

Pendant la phase préparatoire, on a analysé les besoins éducatifs de l'EAN. Les résultats de cette analyse ont abouti à un plan de formation. L'EAN a reçu, en classe et sur le terrain, la formation concernant les aspects sanitaires-médicaux, étude du milieu et participation communautaire (voir rapport no. 22 de la liste dans annexe 2). Pendant la phase préparatoire et la première phase, la formation sur le tas a été continue, bénéficiant de l'appui intensif et quotidien des experts pendant la préparation et l'exécution du programme. L'intensité du programme sur le terrain a été à la base d'un report de leur formation sur l'éducation des adultes, la communication et les matériels audio-visuels, la collecte des données et le rapportage.

### 3.3.3.2 Formation des équipes communales/urbaines

Comme cela a été proposé dans l'offre technique, la formation des équipes communes/zone est axée sur leur performance sur le terrain. Au début du programme, les équipes des communes/zones reçoivent, dans leur zone d'intervention, une formation de base orientée sur les activités de la campagne EH, leur planification et l'organisation de leur exécution, ainsi que sur la formation des EAColl/Q et sur l'appui à fournir à ces équipes locales.

La formation est participative et interactive et consiste en exercices, discussions et simulations en classe ainsi qu'en pratique sur le terrain. Pendant les campagnes d'éducation les EAComm/Z reçoivent une formation sur le tas grâce à l'appui de l'EAN dans l'exécution de leurs activités de terrain. Les équipes communales/urbaines sont formées par l'EAN, avec une assistance des TdA du MSP.

Les recyclages pour les campagnes suivantes (EH2, EH3, etc.) consiste en 5 jours de formation pour les équipes communales/urbaines, centrées sur leurs activités d'appui et de formation des EAColl/Q pour ces campagnes.

### 3.3.3.3 Formation des équipes collines/ quartiers

Les équipes communales/urbaines forment les équipes des collines/quartiers. Elles sont intensivement appuyées par l'EAN et les TdA. Les EAColl/Q ont une formation de base de 9 jours, pendant lesquels elles se préparent pour les activités d'éducation en hygiène au sein des ménages, par des exercices participatifs, des discussions, des simulations et des pratiques sur le terrain. Cette formation se poursuit pendant la campagne sous forme de formation sur le tas, quand les équipes sont appuyées directement par les équipes communales lors de visites à domicile et de réunions de groupe. De plus, pendant la formation, elles exécutent, avec les équipes communales/urbaines et l'EAN, le sondage de base pour la collecte des données sur les pratiques en usage avant le démarrage de la campagne.

#### **N.B.**

Les équipes communales/urbaines ont reçu toute leur formation, avant de former les membres des équipes de colline/ quartier. La formation de base des membres collines/quartiers est intégrée à la formation des membres communes/zones. Cette formation prend 4 semaines au total. La langue utilisée pendant la formation est la langue nationale, le Kirundi.

### **L'évolution dans la formation**

La formation est mise en oeuvre selon la conception figurant dans l'offre technique d'IWACO. Pendant le premier Atelier, l'accent a été mis sur la formation des équipes communes/ zones. En vue de les préparer à la multiplication et à la formation des équipes colline/quartier, on a intégré à leur formation la formation de deux équipes colline/quartier. Malgré cette préparation, la pratique a montré que les équipes communes/zones étaient incapables de former les EAColl/Q sans l'EAN. Les EAComm/Z ont besoin d'un appui intensif de l'EAN pendant la formation des équipes collines/quartiers. C'est pour cette raison que le PFEH a intégré la formation de toutes les EAColl/Q d'une zone/commune dans la formation des EAComm/Zone.

De plus, au début du programme, l'EAN a dû appuyer directement les membres Colline/ Quartier sur le terrain, afin d'assurer une bonne exécution du programme.

La formation dans le PFEH est principalement une formation sur le tas, à tous les niveaux. Pour les membres de terrain la formation s'est systématisée. Le PFEH a, en outre, introduit une méthode simple d'explication de la relation eau-maladies-pratiques. Avec le temps, les modules se simplifient, ils sont accessibles aux membres. La formation se base sur la tradition burundaise orale, donc on ne distribue pas de notes écrites.

## **3.4 COMMUNICATION**

La division communication a développé les méthodes de communication nécessaire à la participation de la population et des équipes de terrain dans la préparation, l'exécution et l'évaluation d'une campagne. Ces méthodes ont permis d'adapter les messages et le matériel à la perception de la population sur place.

### **3.4.1 Campagnes**

La communication directe et interpersonnelle est pratiquée par les équipes collines/quartiers, lors des visites à domicile et lors des réunions de groupe. Au cours de ces activités sont élaborées et utilisées les méthodes suivantes: dialogue, discussion, échange, accords pour un changement possible. Cette stratégie est maintenue et reste la pierre angulaire de l'innovation du PFEH.

### **3.4.2 Matériel**

La communication interpersonnelle est appuyée de supports audio-visuels simples, adaptés, faciles à manipuler et à reproduire, tels que séries d'images, dépliants visuels, affiches en couleurs. Les images sont fixes coloriées ou en noir et blanc.

Les supports visuels sont développés avec les groupes-cibles et les équipes. Les méthodes privilégiées sont toutes des méthodes participatives, à la conception, au développement et lors de l'exécution d'une campagne.

**A titre d'exemple:** Le "Dessin Direct", méthode innovatrice du PFEH.

Le "dessin direct" avec la population consiste à développer une idée avec les groupes cibles (hommes, femmes, enfants) pour arriver à construire, de façon consensuelle, un dessin (image fixe) dans lequel tous les groupes cibles se reconnaissent.

La méthode de dessin direct permet au programme d'assurer une production à la fois quantitativement proportionnelle au rythme des besoins de formation et au rythme des campagnes d'EH, ce qui raccourcit efficacement la durée de la période de production et permet d'accélérer le rythme de développement d'un matériel audiovisuel adapté.

Quelques méthodes de communication de masse sont en sus développées pour faire connaître le PFEH et appuyer les activités des équipes sur le terrain. Des produits tels qu'un spot radio, des émissions radio et un bulletin de liaison (entre les équipes) ont aidé le PFEH dans la communication externe et interne.

Toutes ces méthodes sont décrites en détail dans des rapports techniques (p.e. rapport no. 23 de l'annexe 2). Sur la page suivante, comme illustration, figure un dépliant.

### 3.4.3 Evolution

Avec le temps, le développement et l'utilisation de toutes les méthodes de communication introduites sont clairement définis et systématisés. De plus, les procédures pour le développement et l'utilisation de chaque élément du matériel sont élaborées et testées. Dans le cadre ci dessous se trouve la description d'un support visuel.

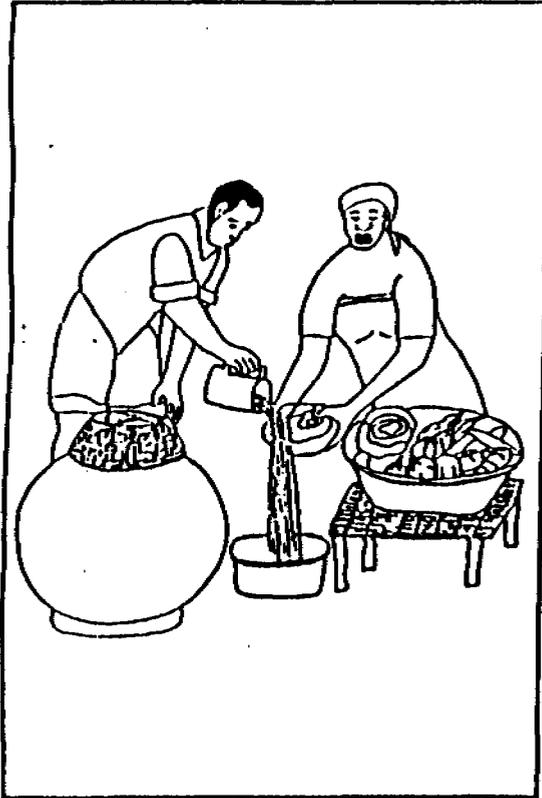
#### LA SERIE D'IMAGES

La série d'images est une succession d'un certain nombre d'images correspondant au résultat d'une étude du milieu visualisé au moyen de dessins avec les groupes-cibles réunis.

Cette série est ainsi composée:

- Une fiche de présentation du thème de la campagne
- Une image montrant les symptômes de maladies résultats/conséquences de comportements non hygiéniques
- Une série d'images montrant les mauvaises pratiques (grands risques) pouvant engendrer des maladies spécifiques. Une sorte de rétro•information sur les pratiques à risques observées chez les groupes-cibles
- Une fiche de présentation de bonnes pratiques (messages de la campagne EH respective)
- Une série d'images correspondant aux solutions hygiéniques visualisées à travers les bonnes pratiques à promouvoir; les messages mêmes de la campagne d'EH
- Une image visualisant l'état de santé d'une personne ayant adopté de bons comportements hygiéniques

TWOZE NEZA DUSUKIRA  
N'AMAZI MEZA IBIRIBWA  
VYOSE DUFUNGURA ARI  
BIBISI IMBERE YO  
KUBIFUNGURA.



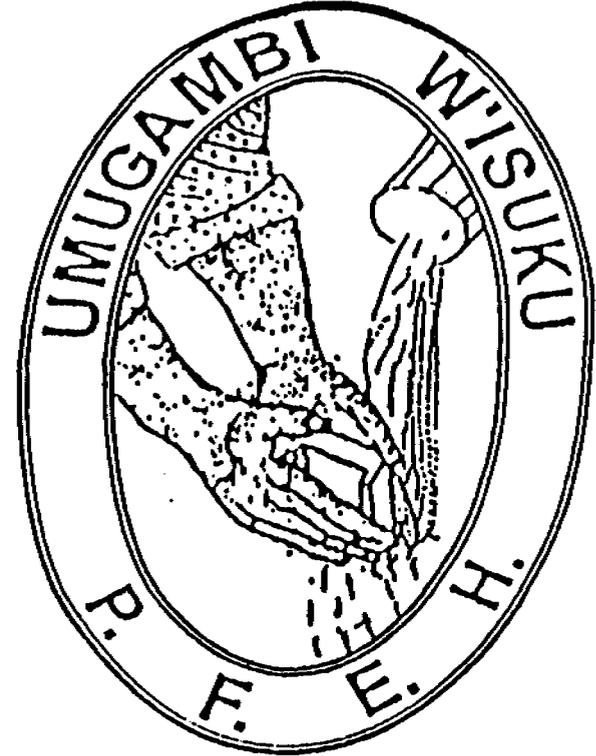
UMWIFATO UBEREYE;  
DUKURIKIZE UKO

AMAZI MEZA  
NI UBUZIMA



AMAZI MEZA  
NI UBUZIMA

ISEKEZA RYA II  
Campagne EH 2, II



DUKORESHE NEZA  
AMAZI MEZA  
MU NGO IWACU

MINISANTE - KFW / PRODUCTION P.F.E.H.  
JUN 1994

Figure 5: Dépliant Campagne EH2

TWOZE NEZA N'AMAZI  
MEZA IBIKORESHO VYO  
GUSHINGURA IBINYOBWA



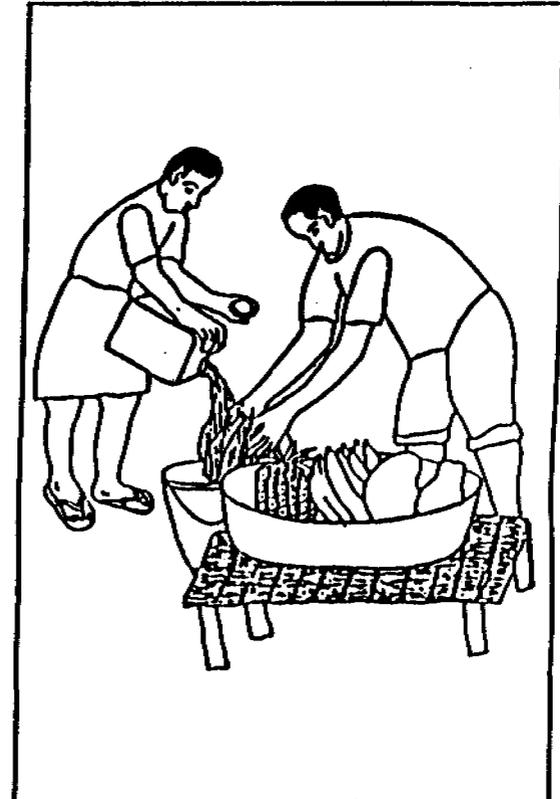
UMWIFATO UBEREYE;  
DUKURIKIZE UKO

TWOZE NEZA N'AMAZI  
MEZA IBIKORESHO VYO  
GUFUNGURISHA NO  
KUNYWESHA IMBERE  
YO KUBIKORESHA



UMWIFATO UBEREYE;  
DUKURIKIZE UKO

TWOZE NEZA DUSUKIRA  
N'AMAZI MEZA IVYAMWA  
IMBERE YO KUBIFUNGURA



UMWIFATO UBEREYE;  
DUKURIKIZE UKO

Figure 6: Dépliant Campagne EH2 (verso)

### 3.5 ANIMATION ET SUIVI

#### 3.5.1 Introduction

La tâche de la division animation/suivi était d'abord de constituer les EAComm/Z et EAColl/Q dans les premières zones d'intervention de la ville de Bujumbura et dans la plaine de l'Imbo. Comme cela a été dit, le PFEH a opté pour des membres-volontaires des EA. La mobilisation de la population se faisait grâce à des réunions d'information et de discussion ayant pour but la constitution des EA. La collaboration avec l'administration locale s'est faite autour de la mobilisation de la population.

Le suivi et l'appui dispensés aux EA de terrain ont été intensifs; ils étaient organisés en collaboration directe avec les autres divisions. La présence fréquente de l'EAN sur le terrain a permis les rétro-informations nécessaires à l'ajustement des méthodes, du contenu et de l'organisation des activités, et, du programme en général, par rétro-actions directes ou par dévaluations internes, comme en novembre 1992.

La mise en oeuvre de la conception a été -graduellement-concrétisée pour les activités de:

- implantation du PFEH dans les nouvelles zones d'intervention;
- mobilisation de la population et de constitution des EA sur le terrain;
- suivi fonctionnel et d'appui aux EA du terrain;
- motivation des EA et des groupes cibles;
- insertion de CPHE (Coordonnateur Provincial d'Hygiène et de l'Education) et de TdA dans le réseau des EA grâce à une formation pour le suivi et l'appui (organisée à partir de la Phase II).

#### 3.5.2 Implantation et mobilisation

Les activités d'implantation, de mobilisation et de constitution des EA se fondent sur la mission du PFEH et sur la participation effective des groupes cibles. Ces activités ont été détaillées et précisées dans le Rapport no. 32 (voir annexe 2). Les rapports no. 17, 27 et 34 sont des comptes rendus de l'implantation du programme dans les zones de Gitega, Muyinga et Ngozi. Dans l'exécution de ces activités il était essentiel que:

- l'administration supporte les activités de l'EAN et des groupes cibles, mais qu'elle n'intervienne pas de sa propre initiative;
- l'EAN soit en contact direct avec les groupes cibles de toutes les collines choisies;
- la population même propose des candidats-membres pour les EA;
- la population et les EA comprennent la caractéristique essentielle d'un programme communautaire (L'EH est leur programme) et leur rôle dans les activités du PFEH, et qu'ils acceptent le statut de bénévolat des membres des EA.

#### 3.5.3 Appui et suivi fonctionnel

Le suivi et l'appui sont directement liés: le suivi n'est pas un système de contrôle, mais un système permettant de connaître le fonctionnement des EA, du programme, et de percevoir les faiblesses et les problèmes; l'information obtenue est immédiatement transformée en rétro-action, appelée: appui. Le suivi et l'appui ont été élaborés, précisés et systématisés (voir Rapport no. 39 de l'annexe 2), avec des outils de travail. Le suivi et l'appui sont organisés toutes les deux semaines, parallèlement aux réunions mensuelles des EAComm/Z et

EAColl/Q et aux réunions mi-mensuelles des EAComm/Z. Pendant les missions d'appui l'EAN effectue -avec les TdA- le suivi direct sur le terrain: ils participent avec les membres des EAColl/Q aux visites à domicile ou aux réunions de groupe.

#### 3.5.4 Motivation

La motivation des groupes cibles et des EA de terrain est essentielle à la stabilité des EA et à la continuité des activités d'EH. Le principe de bénévolat induisant aucune rémunération, il est indispensable qu'existe un système d'encouragement, motivant, simple à appliquer et abordable (à long terme) pour les fonds de contrepartie. Le système du PFEH a les éléments suivants:

- pendant les formations les EA sont prises en charge par le programme et reçoivent des frais de formation: 400 FBu par jour; leurs dépenses de transport sont remboursées;
- une carte d'assurance maladies, renouvelable tous les ans auprès du PFEH (500 FBu par carte par an);
- des "gestes" annuels, comme un parapluie ou T-shirt;
- un système de prix par campagne EH; des prix de mérite sont donnés aux familles modèles et aux membres d'EA performants. La sélection des familles et des membres des EA méritants est faite par les EA de terrain aidés des TdA;
- la remise des prix a lieu pendant une cérémonie publique présidée par l'administrateur local au moment du lancement de la nouvelle campagne d'EH;
- des visites inter-communes par des membres d'EA.

Il est à noter que la remise des prix aux familles et membres des EA n'a été opérationnelle qu'en septembre '93.

Les TdA reçoivent du PFEH les moyens de travail (outils d'appui, de suivi, de rapportage, et fournitures de bureau) ainsi qu'une allocation mensuelle d'essence pour leurs déplacements en motos.

A part ces considérations matérielles, il est à souligner que la motivation des EA (et des TdA) sur le terrain dépend aussi de l'esprit qui règne au sein des relations d'appui et de support entre les équipes, de l'attitude des membres de l'EAN quant au respect des promesses qu'ils ont faites aux EA, des rendez vous qu'ils ont pris avec elles, ainsi que de l'acceptation de celles-ci comme partenaires et collègues dans le programme, dont elles sont les premières responsables.

#### 3.5.5 Evolution des activités

Dans les premières zones d'intervention de Bujumbura et de l'Imbo les EAComm/Z étaient constituées avant les EAColl/Q. Les TdA faisaient partie des EAComm/Z. Le suivi a montré des profils différents pour les membres des EAComm/Z et des EAColl/Q. Les relations entre ces EA à deux niveaux ont requis une attention particulière de la part l'EAN. Après l'évaluation interne il a été décidé de demander aux groupes-cibles des collines/quartiers de proposer 7 membres: 6 pour l'EAColl/Q et 1 comme représentant et membre de l'EAComm/Z. Il a été mentionné qu'au début, les TdA étaient membres des EAComm/Z, ce qui a provoqué une relation verticale entre les TdA et les membres-volontaires. Après cette expérience, le PFEH a donné un rôle d'appui technique aux TdA. Avec l'extension et l'intensification du programme, le rôle des TdA s'est précisé sous forme de liaison entre les EA et l'EAN, ils effectuent également des tâches de suivi et d'appui.

### 3.6 CONDITIONS PREALABLES

Les conditions préalables sont incluses dans le cadre logique du PdO, elles concernent notamment:

- l'environnement social, économique, et politique;
- l'intérêt commun des partenaires pour l'exécution et la continuité des activités d'EH;
- l'engagement des partenaires à assumer effectivement leurs responsabilités: contribution des ressources promises, disponibilité et bon fonctionnement des systèmes d'AEPA;
- l'intérêt et la motivation des EA à tous les niveaux et des groupes-cibles de la population.

#### 4. REALISATIONS ET RESULTATS



Photo 3: Formation des formateurs

LIBRAN  
INTERNATIONAL REFERENCE CENTRE  
FOR COMMUNITY WATER SUPPLY AND  
SANITATION (IRCS)

## 4. LES REALISATIONS ET RESULTATS

### 4.1 INTRODUCTION

Les réalisations sur le plan organisationnel et institutionnel sont décrites dans le 2<sup>ème</sup> paragraphe de ce chapitre. La description des réalisations des activités, dans paragraphe 3, est globale, elle est fondée sur la Convention et les plans d'action. Les principaux paramètres quantitatifs se trouvent à la fin de ce paragraphe.

Les activités ont été développées et exécutées suivant la mise en oeuvre de la conception comme on a pu le lire dans le chapitre 3. Les précisions et les détails se trouvent dans les rapports techniques et les rapports d'avancement du PFEH.

Paragraphe 4 donne l'analyse du fonctionnement du programme et des divisions de l'EAN sous forme de points forts et faibles.

Enfin, le paragraphe 5 montre l'impact des conditions préalables sur le programme et ses réalisations.

La fin du chapitre est consacré à la situation depuis octobre 1993.

### 4.2 ORGANISATION DU PFEH

#### 4.2.1 Cadre et orientation générale

Le PFEH est principalement défini par sa mission, ses objectifs, et sa stratégie. Les partenaires ont respecté ces principes essentiels, même quand il a fallu s'efforcer de convaincre les cadres techniques du MSP et de l'EAN du fait que le contenu de l'EH se fonde sur des principes pédagogiques et éducatifs ayant rapport aux pratiques et comportements hygiéniques.

Le statut du programme jouissant d'une autonomie relative, a été respecté sur le plan technique et sur le plan de la gestion interne. Les fonds pour le fonctionnement du programme -provenant des Fonds de Contrepartie- n'étaient disponibles qu'après que le Directeur Général et l'Inspecteur Général aient donné leur accord sur les budgets mensuels détaillés. Cette procédure a posé quelques problèmes au début du programme, mais elle s'est transformée en routine et n'a plus entravé l'exécution des activités. Le PFEH était lié au DHP mais il n'en faisait pas partie intégrante. Globalement, ni les activités, ni les ressources du PFEH n'étaient mêlées à celles du DHP ou du MSP.

Le PFEH était obligé de recruter son personnel sous contrat par l'entremise du MSP et suivant les procédures du MSP. Cela a occasionné d'importants retards dans le recrutement- 6 à 12 mois-, et, cela a eu un impact néfaste sur le programme dans la 2<sup>ème</sup> phase, lorsqu'il fut accordé que l'EAN soit renforcée par des spécialistes et des techniciens nationaux. Mis à part le comptable gestionnaire, en juillet 1994 ce personnel n'était toujours sous contrat.

Le fait que l'on donne des allocations de performance aux membres de l'EAN n'était pas approuvé par le MSP, qui avait néanmoins signé la Convention stipulant cette rémunération additionnelle. Les allocations ont été payées de janvier à août 1992, mais elles étaient entièrement supprimées en août 1992. Ce qui eut un impact très néfaste sur la motivation de l'EAN.

#### 4.2.2 Niveau national: organisation institutionnelle

Le cadre interministériel n'a pas fonctionné comme prévu. Lors de la réorganisation du gouvernement de 1991, le Ministère des Affaires Sociales (MAS) fut dissolu et remplacé par le Ministère de la Jeunesse, de l'Artisanat et de l'Enseignement de Métiers (MJAEM). Le MAS avait pour mission l'animation et l'éducation fonctionnelle, il disposait à cet effet d'environ 200 Centres Socio-Educatif et d'un personnel qualifié dans tout le pays. Les infrastructures et le personnel du MAS furent donc transférées au MJAEM, qui ne sentait pas tenu de respecter la Convention du PFEH, et qui était occupé par sa propre organisation et sa propre mission. De ce fait, le PFEH perdait des moyens très importants, notamment les animatrices et les éducatrices à tous les niveaux.

Le MSP et l'Equipe d'Iwaco, ont essayé de réunir les Directeurs Généraux et les Directeurs des ministères et services concernés. Une première réunion s'est tenue en novembre 1991; l'absence des responsables était remarquable. L'équipe d'Iwaco -soutenue par le MSP- réussit à réunir le Groupe Politique et le Groupe de Coordination en juillet 1992; les termes de références des Groupes furent définis lors de cette réunion. Cependant, les décisions n'ont pas été mises en application et les réunions n'ont pas eu de suite.

Conformément à l'agrément, La Regideso a viré un total de 24 millions de FBu pendant la Phase I. Pendant la 2<sup>ème</sup> Phase le PFEH a également reçu régulièrement les virements de la Regideso comme stipulé dans une Convention séparée entre le Ministère des Finances, la Regideso et le MSP.

La DGHHER du MDR n'a pas participé activement à l'organisation interministérielle et n'a pas fourni le personnel (4 membres) pour l'EAN, comme cela eut dû être fait conformément à la Convention.

Le ministère de l'intérieur était vivement intéressé par le PFEH comme programme à caractère développement communautaire, et, il a accepté de jouer le rôle de support tout en respectant l'autonomie technique du programme et des EA.

En novembre 1991, déjà, le MSP s'engageait à mettre un total de 23 personnes à la disposition du PFEH pour compléter l'EAN.

La collaboration avec autres intervenants:

Dès le démarrage, le PFEH contactait tous les intervenants dans les secteurs d'EH et d'AEPA pour rechercher la coordination et collaboration. Ces contacts ont été intenses avec UNICEF, le programme Santé Scolaire du BER, (Bureau d'Etudes Rurales du Ministère de l'Enseignement Primaire), le PEA (Programme d'Eau et d'Assainissement) et le PAEMR (Programme d'Alimentation en Eau potable en Milieu Rural) au sein de la DGHHER du MDR. La collaboration recherchée a souffert de la divergence des stratégies, méthodes et programmes d'activités.

#### 4.2.3 Niveau national: l'équipe d'action nationale

La période préparatoire devait durer 6 mois; le personnel de l'EAN devrait être nommé en un mois, mais il ne fut affecté qu'au bout de 2 mois. Ce retard a fait durer les préparations - essentiellement la formation de l'EAN, du premier Atelier et de l'EH- jusqu'en juin 1992.

Fin décembre 1991, 14 membres de l'EAN étaient affectés. Pendant toute la période du PFEH, l'EAN a compté entre 14 et 17 membres, avec une moyenne de 15 membres (cadres inclus), ce qui représente 65% de la capacité requise. Au début, le directeur et le directeur adjoint du DHP étaient nommés directeur du PFEH et chef de division; comme leur disponibilité était restreinte, la gestion du programme, du personnel et des fonds incombait à l'équipe d'Iwaco.

#### Nomination des cadres de l'EAN:

- avril 1992 : un chef de division
- août 1992 : le directeur du PFEH
- septembre 1992 : le chef de division Animation/Suivi

Les deux chefs de division, nommés en 1992, ont quitté le PFEH en août/septembre 1993; ils furent respectivement remplacés en octobre 1993 et janvier 1994. Le départ des 2 chefs de division a sérieusement influencé les activités du PFEH et de l'équipe d'Iwaco qui dut, à nouveau, reprendre le programme en mains et assurer la formation des homologues.

Au total, les postes des 4 cadres ont été occupés (pour la période novembre 1991 - juillet 1994) juste un peu plus de 50% (exprimé en hommes/mois).

Il est aussi à signaler que le personnel affecté comme membres par le MSP avait une formation médicale ou de technicien d'assainissement; le MSP n'a pas de personnel qualifié dans le domaine de l'animation, de la formation et de l'éducation du PFEH. L'EAN ayant une capacité restreinte pour préparer et démarrer le programme sur le terrain, la priorité a été donnée aux activités de la Division Formation/EH et au développement du matériel éducatif, comme le démontre l'affectation du personnel aux divisions par rapport à celle qui était prévue: le personnel affecté à la division de Formation/EH, de Communication, et d'Animation/Suivi correspondait respectivement à 75%, 60% et 33% des prévisions. De plus, la formation des membres de l'EAN visait à la polyvalence (vu l'interdépendance de tous les volets) et toute l'EAN était impliquée dans le développement de la formation et de l'EH et dans les 2 premiers ateliers de formation.

Ces conditions ont contraint l'équipe d'Iwaco à s'occuper beaucoup plus de la gestion interne de l'EAN et du programme (y compris la gestion du personnel et -jusqu'en septembre 1992- celle des fonds de contrepartie). La situation s'est améliorée avec la nomination du directeur national et d'un chef de division en août/septembre 1992, mais, elle est redevenue la même lors du départ des 2 chefs de division une année plus tard. La conjoncture était plus grave parce que le PFEH se trouvait dans la Phase II, qui impliquait:

- le transfert des responsabilités de gestion à l'EAN;
- la finalisation de la formation de l'EAN;
- la dernière étape de la phase expérimental;
- l'institutionnalisation et la pérennisation de l'organisation et le programme d'activités du PFEH.

L'équipe d'Iwaco était de nouveau obligée de s'occuper des aspects opérationnels et de la gestion interne, au détriment de ses propres termes de référence par rapport aux activités mentionnées ci-dessus.

La situation décrite est valable à fortiori pour l'expert en communication, qui n'a jamais eu un chef de division comme homologue et qui disposa d'un personnel non-professionnel pendant toute la période du PFEH.

Vu les conditions, on peut dire qu'il est étonnant que l'EAN ait pu développer un programme de formation, d'EH et d'appui/suivi ayant l'ampleur quantitative et qualitative réalisée. La juste conclusion est que l'EAN a réalisé une performance remarquable et s'est réellement investie dans les activités du programme, au bureau et sur le terrain.

L'organisation horizontale de l'EAN et du programme a contribué à cette productivité: l'EAN a connu une atmosphère de travail de confraternité; la coordination et la collaboration entre les divisions était exemplaire. La régularité des réunions de travail, de planification, de suivi et de briefing interne du Comité de Gestion (CdG), des 3 divisions, et de toute l'EAN ont structuré et renforcé cette organisation horizontale.

Il est, néanmoins, à constater que, vers la fin de la Phase II, l'EAN est toujours faible quantitativement et qualitativement. Le départ (très probable) du directeur du PFEH en août 1994 ne peut qu'aggraver cet état de fait.

Les membres de l'EAN qui, en août 1992, avaient cessé de percevoir leurs allocations, avaient eu espoir de les toucher à nouveau après l'accord de principe passé avec le MSP, en juin 1993, pour reprendre ces paiements. Une année s'est écoulée, et cet accord n'a toujours pas pris effet. Les conséquences sur la motivation étaient évidentes. (Cette réaction est renforcée par la situation socio-politique actuelle du Burundi, marquée par des tensions, des conflits et l'insécurité).

Ces conditions néfastes ont leurs contreparties

- le bon climat de travail dans l'EAN et entre l'EAN et les EA de terrain;
- la formation des EA et les campagnes d'EH sont bien organisées, avec des manuels pratiques et détaillés; l'EAN est bien expérimentée;
- l'exécution des activités d'EH dépend d'abord des EA de terrain -semi-autonomes- qui ont fait montre d'une grande motivation et ont été performantes.

#### 4.2.4 Niveau intermédiaire et périphérique

Le programme a réussi à constituer les EA de terrain et à entretenir des relations fréquentes et intensives avec ses membres. Les responsables du MSP et de l'administration locale au niveau provincial et communal ont accepté la stratégie participative ainsi que l'autonomie du programme et de ses équipes.

L'ampleur du PFEH allant croissant, le rôle des TdA a évolué vers une position permanente dans l'organisation du programme. Leur position et leurs tâches ont été précisées et formalisées avec l'accord du MSP. Essentiellement leurs termes de référence impliquent:

- appui et suivi des EA dans la commune du TdA;
- participation aux formations des EA;
- agent de liaison entre les EA et l'EAN et les responsables provinciaux et communaux du MSP et de l'administration locale;
- rapport sur le fonctionnement des EA et l'avancement du programme.

Un guide et des outils de travail ont été développés (rapport no 33), et les TdA ont suivi des formations spécifiques de courte durée.

Avec la réorganisation du MSP -connue depuis février 1994- l'insertion des CPHE et des TdA connaissent une réserve: ils étaient auparavant directement liés au DHP qui était responsable de la programmation de leurs activités. La réorganisation du MSP est basée sur une politique de décentralisation qui donne une autonomie relative aux services de santé provinciaux; tout le personnel du MSP -les TdA inclus- sera, techniquement et administrativement, sous la responsabilité des médecins provinciaux. Le PFEH doit, avec le MSP et les médecins provinciaux, trouver une solution et assurer que les activités des TdA pour le PFEH soient officiellement reconnues comme faisant partie de leurs termes de référence.

Le taux de désertion des membres des EA de terrain était bien inférieur à 5% par an. Cela indique que le PFEH a été en mesure de maintenir longtemps leur motivation quoique la remise des prix du système de motivation (voir par. 3.5.4) n'ait été opérationnelle qu'en septembre 1993.

Un programme ne se fondant que sur la multiplication des équipes, risque non seulement de négliger les actions sur le terrain, mais encore de créer une organisation verticale et hiérarchique comme indiqué par la figure 6 de la page suivante. IL a été, ci-dessus, fait mention de l'organisation horizontale de l'EAN, les mêmes principes d'organisation qui ont présidé à l'organisation des EA à tous les niveaux. La participation, le suivi, l'appui et la confraternité ont abouti au réseau des EA. Voir figure 7.

#### 4.3 REALISATION DES TACHES ET ACTIVITES

Dans ce paragraphe, l'exécution sera vue par rapport à la Convention du PFEH et aux plans d'action.

##### 4.3.1 La Convention et l'équipe d'experts d'Iwaco

###### **Les termes de référence**

Les TdR de l'équipe d'Iwaco se résument ainsi:

- a. responsable de l'exécution, de la gestion technique du programme, et de la gestion des fonds du budget KfW-Iwaco;
- b. mise en oeuvre du programme, développement et mise en pratique de tous les volets du programme;
- c. formation de l'EAN;
- d. organisation, institutionnalisation et pérennisation du programme.

**FORMATION : MULTIPLICATION DES EQUIPES D'ACTION**

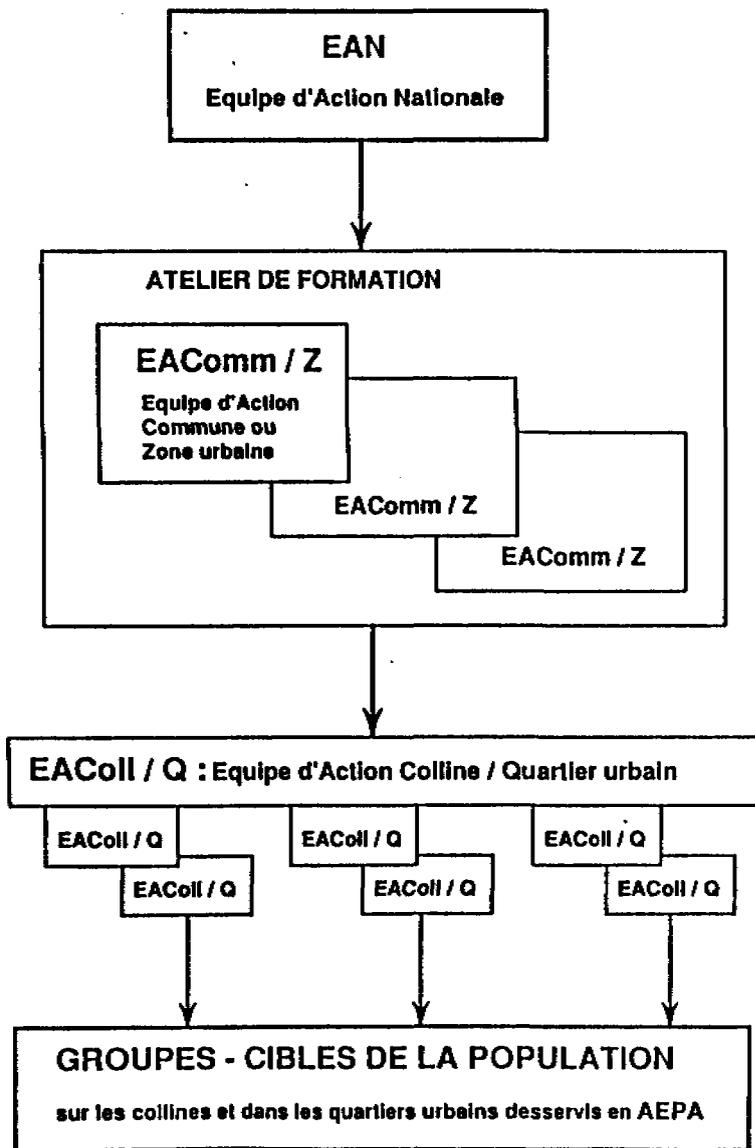


Figure 7:

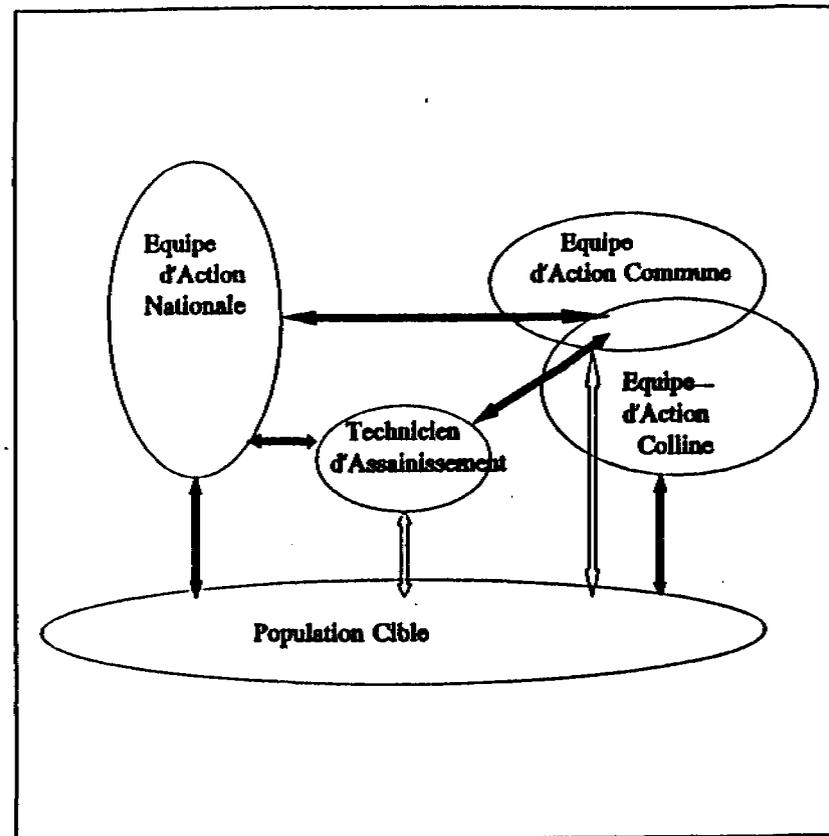


Figure 8:

La mission d'évaluation de mai 1993 a décidé d'accélérer le transfert de responsabilité pour la gestion technique à l'équipe nationale dans la Phase II.

La mission de la KfW a fait une description de la mise en oeuvre de la conception (chapitre III), des réalisations (ce chapitre), et a donné une appréciation sur le fonctionnement du programme et des EA à tous les niveaux qui montrent que l'équipe d'Iwaco a exécuté (a), (b), (c) et traité l'aspect de l'organisation de ses TdR à la satisfaction des partenaires. Les chapitres III et paragraphe 4.5 (ci-après) décrivent en détail comment l'équipe d'Iwaco n'était pas en mesure d'accomplir les tâches sur le plan de l'institutionnalisation et la continuation de la formation de l'EAN. Le manque d'initiatives et d'efforts des partenaires Burundais n'a pas empêché l'équipe d'experts de préciser instruments et outils (sous forme de Plan à Moyen Terme et texte juridique pour un statut d'Administration Personnalisée) pour la pérennisation.

### Le budget

Le budget de la Convention de novembre 1991 s'élève à 2,25 millions de DM, et à 24 millions de FBu (0,2 million DM) pour les Fonds de Contrepartie. Il a été révisé par la mission d'évaluation qui a porté le budget KfW-Iwaco à 3 millions de DM et majoré les Fonds de Contrepartie de 104 millions de FBu (0,7 million DM), ce qui couvrent à présent toutes les dépenses de fonctionnement du programme. L'augmentation du budget KfW-Iwaco est due à l'insertion d'un fonds de formation de l'EAN de 0,2 million de DM et à l'extension des contrats de 3 experts d'Iwaco (voir tableau):

Assistance technique	Convention '91	Avenant '93
Chef d'équipe	25,5 h.m.	32 h.m.
Expert Formation/EH	22,5 h.m.	32 h.m.
Expert Communication/AV	12 h.m.	28,7 h.m.
Expert en Animation/Suivi	22 h.m.	17 h.m.

La diminution des hommes.mois (h.m.) de l'expert en Animation/Suivi est due à la résiliation du contrat. Les contrats des autres experts ont été prolongés à cause :

- a. de l'intensité extrême du programme;
- b. (a) des capacités par trop réduites de l'EAN et du fait que les cadres-homologues des experts étaient peu disponibles;
- c. du fait que l'estimation de la quantité de travail du communicateur se fondait encore sur la conception avant-projet, qui supposait un développement des campagnes d'EH par les EA pour lequel la Communication jouait un rôle restreint dans la production technique du matériel.

La stratégie participative et l'orientation sur l'action, sur le terrain, ont, quant-à elles, demandé la présence du communicateur dans tous les autres volets du PFEH ainsi que sur le terrain afin de développer les méthodes de communication, assurer la formation des EA, et suivre les pratiques d'application des méthodes, y compris le développement du matériel avec les groupes cibles. Sa présence était d'autant plus indispensable que le MSP n'a jamais affecté son homologue au PFEH.

### Dépenses

Du budget d'IWACO de DM 3 million, un montant de DM 2.468.200 a été utilisé à la date du 31 juillet 1994. Pour la période d'août à octobre 1994 (fin du projet) les dépenses sont estimées à DM 65.570. Un reliquat de budget de DM 531.800 est prévu.

Le budget total des Fonds de Contrepartie pour les Phases I et II est FBu 128 million. A la fin de juin 1994 les dépenses se totalisent à FBu 55.323.799. Sur base des dépenses de la période février-juin 1994 (moyenne FBu 4,3 mio par mois) il est estimé que les dépenses pour la période juillet-octobre 1994 seront FBu 17 mio. Un reliquat de FBu 55 mio est possible.

### Le plan de travail de la Convention (voir annexe 3.1)

Le plan a été globalement respecté par l'équipe des experts, à l'exception de l'activité no. 1 de la Phase II (Centre d'Information). Le rapport de Stratégie de Secteur a été remplacé par le rapport "L'EH au Burundi". L'absence de contributions de la part des partenaires Burundais (à cause des départs de deux cadres expérimentés; la paralysie des institutions, voir par. 5 ci-dessous) ont influencé les activités, notamment celles qui dépendent en premier lieu de l'EAN et du MSP et qui ont une caractère politique: la stratégie de secteur et l'institutionnalisation. A part le rapport sur la stratégie de secteur, tous les rapports, spécifiés dans la Convention (annexe 3.1.), ont été publiés. En plus, une quinzaine de rapports et manuels techniques et pratiques ont été finalisés.

#### 4.3.2 Exécution des Plans d'Action

L'exécution d'un Atelier de Formation et d'une Campagne EH impliquent que toutes les divisions du PFEH aient réellement apporté leur contribution et qu'elles aient réalisé leurs propres activités. C'est pour cette raison, que le niveau d'exécution du programme est mesuré par la planification versus l'exécution des ateliers et des campagnes d'EH.

Après le tableau figurant à la fin de ce paragraphe, seront données certaines précisions quantitatives sur l'exécution des activités sur le terrain.

Le premier PdO d'avril 1992 précisait 8 ateliers au total pour la Phase I + II, dont 5 pour la Phase I, (voir annexe 3.2.) Après l'implantation du PFEH dans 3 zones d'intervention en 1992, le PdO a été adapté à l'évolution du programme sur le terrain: il fut décidé de se limiter à 3 ateliers dans la Phase I et de réaliser 5 ateliers dans la Phase II (voir annexe 3.3).

Cette adaptation était nécessaire afin d'avoir le temps de se consacrer à la qualité des activités du PFEH. On a remarqué que la viabilité d'un programme dépendait essentiellement de sa qualité. Le manque de qualité des actions sur le terrain tenaient d'abord aux contraintes des ressources humaines au niveau national.

Les événements qui se sont produits depuis le 21 octobre 1993 ont temporairement arrêté les activités sur le terrain. Après la reconnaissance des zones du PFEH en janvier 1994 un Plan de Relance a été établi en février (voir annexe 3.4).

Le tableau suivant résume les différents plans de travail (qui se trouvent dans l'annexe 3).

Atelier	PdO avril 1992	Plan Adapté décembre 1992	Plan de Relance 1994	Exécution
I	juin/juillet 1992	--	--	juin/juillet 1992
II	septembre 1992	--	--	septembre 1992
III	novembre 1992	--	--	novembre 1992
IV	janvier 1993	août 1993	--	août 1993
V	mars 1993	novembre 1993	avril 1994	juin/juillet 1994
VI	juillet 1993	février 1994	septembre 1994	
VII	octobre 1993	juin 1994	annulé	
VIII	janvier 1994	septembre 1994	annulé	

Le tableau ci-dessous donne des précisions quantitatives sur les activités sur le terrain:

Zone d'intervention	Atelier	Situation des campagnes EH en octobre 1993 <sup>2)</sup>	Situation Actuelle
Bujumbura	Juillet 1992	Fin EH3	Pas repris
Plaine de l'Imbo	Septembre 1992	Fin EH3	Pas repris
Gitega/ Giheta	Novembre 1992	En plein milieu d'EH3	Démarrage d'EH4
Muyinga	Août 1993	En plein milieu d'EH1	Démarrage d'EH2
Ngozi	Juillet 1994	XXXXXXXXXXXXXXXXXX	Au milieu d'EH1

#### Paramètres quantitatifs par zone d'intervention et par campagne:

- a. Pour les activités de terrain sont formées:
  - 3 Equipes d'Action Commune/Zone, 18 membres au total
  - 18 Equipes d'Action Colline/Quartier, 108 membres au total
  - 3 Techniciens d'Assainissement
- b. Les équipes colline/quartier ont éduqué 3 240 familles grâce aux visites à domicile.
- c. Les équipes colline/quartier ont organisé 162 réunions de groupe, qui ont rassemblé en moyenne 25 personnes chaque fois.
- d. Les équipes colline/quartier ont reçu de la division communication, pour chaque campagne et pour chaque zone d'intervention, des supports visuels pour faciliter l'éducation en hygiène. Concrètement elles ont reçu:
  - 60 séries d'images
  - 8 000 dépliants
  - 54 fiches de planification
  - 130 badges PFEH pour les membres des EA et les TdA.
- e. Les bulletin de liaison 001-005 ont été distribués parmi les membres du terrain et le personnel du MSP.

<sup>2)</sup> Chaque campagne a été précédée par un recyclage de 2 semaines

- f. De plus, du matériel de formation a été produit, comme 25 séries d'images d'explication des relations eau-maladies-pratiques.
- g. Les activités de terrain ont été appuyées par 30 émissions radio en Kirundi et en Français.

Remarques sur les campagnes:

1. Par an, on a prévu 3 campagnes par zone d'intervention. Les 3 campagnes sont effectuées:

- à Bujumbura en 15 mois<sup>3)</sup>;
- dans la plaine de l'Imbo en 13 mois;
- à Gitega en 11 mois.

2. Evaluation des campagnes:

EH1 Evaluée quantitativement

EH2 Evaluée qualitativement

EH3 Evaluation en cours au moment de la rédaction de ce rapport

Même quand l'évaluation qualitative d'EH<sub>2</sub> est positive, il est impossible d'indiquer quantitativement le changement des comportements. Le changement de comportement pour la campagne EH1, a été évaluée quantitativement par des sondages avant et après la campagne. Les résultats dans les 3 zones d'intervention sont positifs et sont visualisés par les graphiques, qui se trouvent sur la page suivante.

#### 4.4 ANALYSE DU FONCTIONNEMENT DE L'EAN ET DE SES DIVISIONS

L'analyse ci-dessous est brève et formulée en termes de points forts et points faibles.

##### 4.4.1 Organisation et gestion

###### Points forts

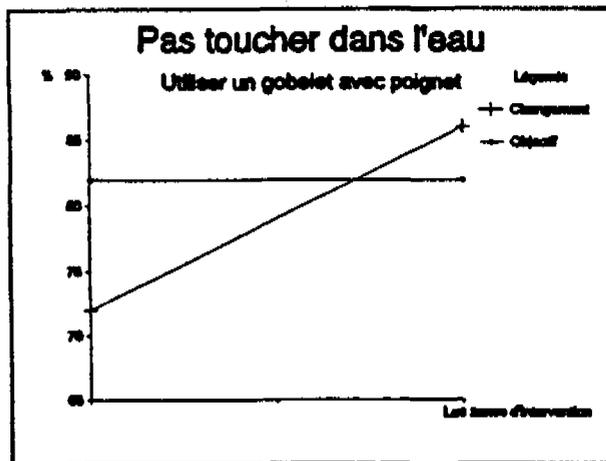
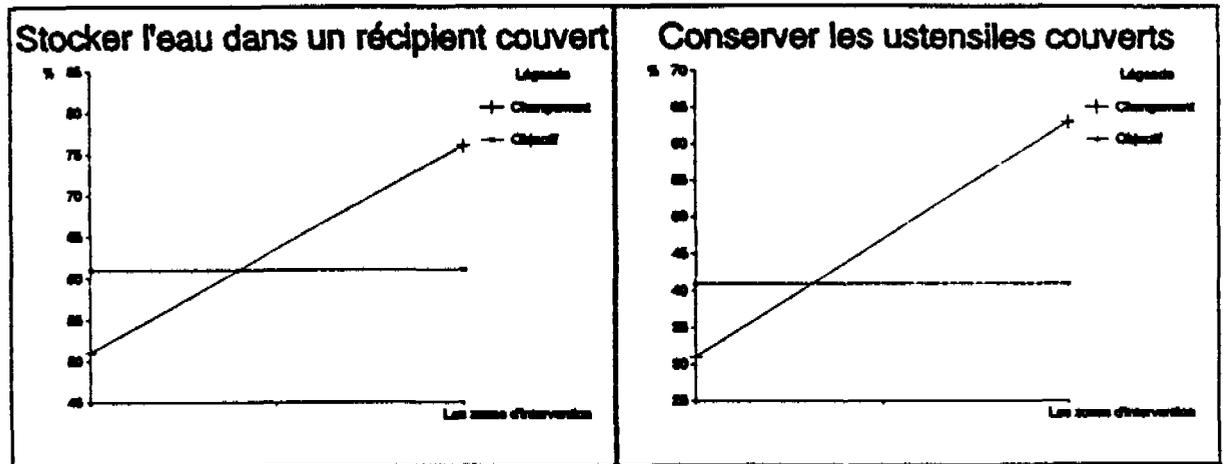
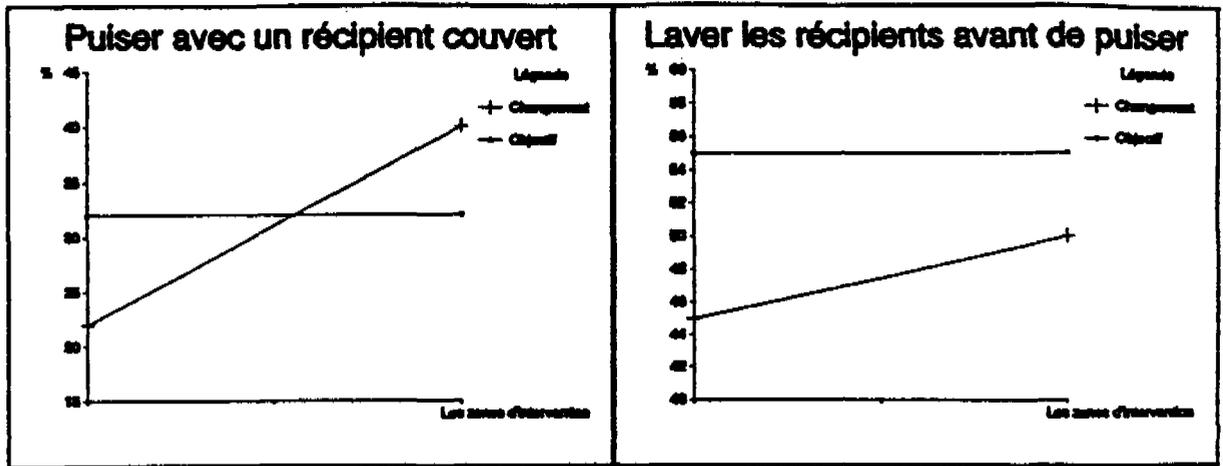
- l'organisation horizontale en confraternité au niveau de l'EAN;
- la collaboration entre les divisions;
- la polyvalence des membres de l'équipe;
- la régularité des réunions techniques, de planification et de suivi;
- la disponibilité -à temps- des moyens.

###### Points faibles

- la gestion et la discipline de travail des membres;
- la gestion des véhicules;
- le manque d'initiatives, notamment dans les préparations des activités;
- la déficience de capacités techniques (aiguë dans la division de communication) à cause non-remplacement des chefs de division expérimentés et du manque de formation.

---

<sup>3)</sup> La formation des équipes quartier a pris plus de temps. D'abord 2 équipes ont été formées à même temps que les EAzone. Les autres 4 équipes ont été formées un mois plus tard.



Les résultats de la campagne EH1

#### 4.4.2 La division Formation/EH

##### a. Les études de milieu

###### **Points forts**

Grâce à une approche systématique pour le choix des collines/communes d'intervention, les données par zone sont bien décrites et bien classées, on peut les comparer.

###### **Points faibles**

Les données recherchées au niveau de la division Animation/ Suivi ne sont pas encore présentées aux autres divisions, ni exploitées par la division Animation/Suivi.

##### b. Les études de comportement

###### **Points forts**

- les sondages sont participatifs;
- des données ont été rassemblées par campagne, ce qui permet de suivre pas à pas l'avance du changement de comportement;
- le matériel utilisé par les équipes de terrain pour les évaluations des campagnes est simple et adapté à la situation locale.

###### **Points faibles**

- les études de comportement sont difficiles en ce qui concerne les comportements non-observables;
- la fiabilité des sondages n'est pas garantie;
- le système n'est pas encore mis en pratique dans tous ses aspects.

##### c. Les campagnes d'EH

###### **Points forts**

- la participation des équipes et celle de la population à toutes les étapes d'une campagne;
- les messages et le matériel par campagne sont adaptés à la situation locale de la zone d'intervention;
- les messages passés pendant des campagnes de courte durée, axés sur un changement réel de comportement;
- communication interpersonnelle, appuyée par la communication de masse directe;
- éducation par les pairs;
- développement d'un cycle d'élaboration et d'exécution des campagnes d'EH, avec une approche décentralisée et un réseau d'équipes à trois niveaux;
- l'appui et le suivi à tous les niveaux sont intensifs et systématiques.

###### **Points faibles**

- l'appui et le suivi des équipes communales pendant l'exécution des activités des équipes collines/quartiers laissent à désirer;
- l'intégration des techniciens d'assainissement dans l'exécution des activités d'appui et du suivi des équipes communales demande plus de formation sur les méthodes participatives du PFEH.

#### d. La Formation

##### **Points forts**

- l'EAN était impliquée dans le développement de tous les éléments du programme. La formation sur le tas leur a donné un feed-back direct du terrain;
- les méthodes de formation des équipes de terrain sont simples, pratiques, visuelles et participatives;
- la formation est axée sur les activités des campagnes EH;
- la formation est décentralisée et en Kirundi.

##### **Points faibles**

- l'EAN n'a pas reçu la deuxième partie de la formation "théorique" sur la communication, l'éducation des adultes, la collecte des données et le rapport;
- les membres des communes ne sont pas capables de former indépendamment de l'EAN;
- les techniciens d'assainissement n'ont pas reçu de formation "théorique" sur les aspects communication et formation.

#### 4.4.3 Communication

##### **Points forts de la communication interpersonnelle et des supports visuels:**

- un dialogue clair et ouvert entre les équipes colline/quartier et le groupe-cible ainsi qu'à tous les niveaux des équipes;
- participation directe d'un échantillon du groupe-cible (dialogue - consensus);
- adaptation directe des termes et de l'expression visuelle à la réalité locale;
- pré-testing - testing - adoption consensuelle en une séance pour un résultat définitif.

##### **Points faibles**

- les méthodes participatives dans le développement du matériel demande un fort modérateur, ce qui n'est pas assuré par L'EAN;
- maîtriser la communication interpersonnelle est un travail de longue haleine notamment pour les équipes de terrain. Un appui intensif pendant l'exécution des visites à domicile est nécessaire.

#### 4.4.4 Animation/Suivi

##### **Points forts**

- le programme a le caractère d'un programme communautaire pour les groupes cibles et les EA;
- procédures d'implantation bien spécifiées et appliquées;
- bon rapport avec les groupes cibles et les EA;
- bonnes relations avec l'administration locale, sans que l'administration n'intervienne dans le programme;
- régularité du suivi et de l'appui;
- la motivation des EA et des groupes cibles.

**Points faibles**

- les EAComm et les TdA ne maîtrisent pas encore le suivi et l'appui;
- l'analyse directe des rétro-informations de terrain et les rétroactions;
- le dépouillement et l'utilisation des données de terrain;
- la systématisation des activités, comme le système de rapport, les synthèses de l'avancement des campagnes et du fonctionnement des équipes de terrain, etc.;
- problèmes de combinaison du suivi de l'exécution des activités sur le terrain et du suivi fonctionnel (rétro-informations pour les autres divisions).

**Remarque:**

les points faibles ont été identifiés dans le cadre de la conception opérationnelle du programme. Les faiblesses du programme montrent l'impact de la contrainte principale, à savoir la quantité et qualité des ressources humaines de l'EAN. Cela a été la cause de retards dans l'évolution du programme et de déficiences dans la systématisation et l'application des activités et dans les termes de référence des divisions.

**4.5 CONDITIONS PREALABLES****Les conditions préalables spécifiques au PFEH**

Les conditions préalables ont été mentionnées aux paragraphes 2.6 et 3.6. Les chapitres antérieurs indiquent clairement que des conditions préalables essentielles n'ont pas été remplies, à savoir:

- a. le cadre interministériel et les contributions des partenaires, autres que le MSP;
- b. le statut du PFEH;
- c. la capacité de l'EAN (membres et cadres directeur) en termes quantitatif et qualitatif;
- d. la stabilité du personnel;
- e. la motivation du personnel de l'EAN.

Avec le temps on a réalisé que l'organisation interministérielle n'était pas une option viable et le PFEH a cherché à collaborer avec d'autres services par le biais de relations bilatérales, au niveau national et sur le terrain. Les divergences entre prévisions et réalisations pour (b), et surtout pour (c),(d) et (e) ont sérieusement affecté le programme. Le manque des cadres qui devaient contribuer à l'organisation, à la gestion et l'institutionnalisation (y compris la mobilisation du MSP) a non seulement posé problème, mais il a mis la continuité du PFEH en question.

La mission d'évaluation de la KfW, en mai 1993, a souligné combien il était important de résoudre ces problèmes, et, elle a demandé au MSP de remplir les conditions préalables à court terme. Quand en février 1994 aucun progrès n'était fait, le Bureau d'Iwaco et la KfW ont formulé des propositions -sous forme de 2 scénarios et ont donné le mois de mai comme "date" décisive:

- Scénario I: les conditions préalables seront remplies et l'assistance technique se poursuivra conformément au contrat;
- Scénario II: les conditions préalables ne sont pas remplies en avril; on peut alors revoir les contrats de l'équipe d'Iwaco, ou on peut arrêter l'assistance technique.

Quand, fin avril, aucun progrès n'était signalé, la KfW a décidé de résilier la Convention et a demandé à l'équipe d'Iwaco d'arrêter leur assistance au programme. La décision de la KfW se fonde sur des conditions objectives par rapport à la convention avec le MSP; cette décision est sans doute aussi influencée par la situation politique au Burundi.

#### **La condition préalable portant sur la situation dans le pays**

On lit dans la supposition 14 du cadre logique du PdO: "

"La situation politique et économique globale du pays continuera d'être favorable pour les activités du PFEH comme lors du démarrage du programme;..."

La supposition 7 réfère d'abord au processus de démocratisation (mi-1993), mais elle est aussi valable pour la situation au Burundi après octobre 1993. La supposition dit:

"Le processus national de démocratisation des institutions et d'instauration d'un système de multipartisme n'affecte la participation des membres des équipes d'action et de la population que pour plus de 20%".

Après la tentative de coup d'état et les événements sanglants de fin octobre et novembre 1993, le pays est dans une situation de crise, de tension, de sécurité précaire pour tout le monde, et de violences souvent localisées, mais parfois aussi de grande ampleur comme dans les mois de février à mai à Bujumbura et ses environs.

#### **Les réalisations depuis octobre 1993**

Le processus de démocratisation des institutions au Burundi, avec des élections en juin 1993 a été qualifié d'exemplaire. Pour le PFEH, il est néanmoins à constater que ce processus a mis à contribution la grande majorité des cadres, ce qui paralysa passablement les institutions. L'organisation et l'institutionnalisation du programme du PFEH en a souffert et les conditions préalables n'ont pas été remplies.

L'évolution politique du pays a été abrogée par le coup d'état du 21 octobre. Depuis violence, tension et insécurité règnent dans le pays.

Cette crise a paralysé toutes les institutions et a arrêté presque toutes les activités de développement dans le pays. Le PFEH a attendu janvier avant de recontacter les EA de terrain et de voir les possibilités d'une relance de l'EH dans les zones d'intervention. Le Plan de Relance (voir annexe 3.4) était optimiste pour les zones de Muyinga et de Gitega, où respectivement 98% et 90% des membres furent retrouvés et où l'on estimait que la situation socio-politique était bonne. Pour Bujumbura et la Plaine de l'Imbo il y avait des réserves, mais l'idée subsistait que la relance serait possible après un ou deux mois. Les événements à Bujumbura -qui ont eu un impact direct sur l'Imbo- ont anéanti les perspectives de relance à court terme.

Après février, le PFEH a réussi à relancer l'EH dans les zones de Muyinga et Gitega. Après les activités d'implantation et les études du milieu l'atelier V a été organisé en juillet dans la nouvelle zone de Ngozi.

LIBRARY  
INTERNATIONAL REFERENCE CENTRE  
FOR COMMUNITY WATER SUPPLY AND  
SANITATION (IRC)

La situation au Burundi affecte toujours l'ampleur et le niveau d'exécution, ainsi que l'esprit de travail de chaque individu, mais il est à noter que:

- le PFEH est une exception avec la relance des activités dans l'intérieur du pays;
- l'EAN s'est concentré -sans hésitations- sur les activités sur le terrain;
- le caractère ethnique de la crise et des violences a eu très peu d'influence sur la composition et le fonctionnement des EA du terrain.

Ces aspects positifs, n'annulent pas le fait que:

- la relance n'était pas encore possible dans l'Imbo et n'est même pas prévisible dans la ville de Bujumbura;
- il y a un impact négatif sur la production et la productivité de l'EAN;
- les institutions gouvernementales n'ont pas encore retrouvé leur propre organisation et fonctionnement, avec les conséquences néfastes que cela suppose pour le PFEH (conditions préalables à remplir; l'institutionnalisation du programme);
- au total cela a aussi affecté le fonctionnement de l'équipe des experts par rapport à ses propres termes de référence.

**5. CONCLUSIONS et RECOMMANDATIONS**



Photo 4: Développement des matériels visuels: le dessin direct

## 5. CONCLUSIONS et RECOMMANDATIONS

### 5.1 CONCLUSIONS

#### 5.1.1 Cadre et orientation du programme

- La conception de la multiplication des EA avec le niveau national se limitant à la formation du niveau intermédiaire peut être valable pour une formation technique et additionnelle quand les personnes à former au niveau intermédiaire et périphérique sont des professionnels. Le PFEH est un programme innovateur de formation orientée vers le transfert de nouvelles connaissances et aptitudes, il vise l'application de ces connaissances et de ces aptitudes à tous les niveaux. Il sera donc nécessaire de:
  - supporter le niveau intermédiaire dans la formation du niveau périphérique;
  - assister dans la définition du programme d'action;
  - suivre les performances des agents formés;
  - suivre les actions sur le terrain;
  - assurer que le suivi soit d'abord un instrument d'appui.
- La conception de la participation réelle des EA, des groupes-cibles et d'un réseau d'EA aux différents niveaux a donné un cadre consistant pour l'organisation de tous les volets et activités du programme et a lié les éléments du programme de manière cohérente.
- Le PFEH a agi de façon rigoureuse et systématique par rapport aux principes essentiels de la stratégie. Cela joint aux idées et aux méthodes d'éducation et de communication a donné une solide base pour aboutir aux résultats positifs du PFEH.
- Un programme d'action à stratégie participative doit être flexible car il lui faut s'adapter aux conditions et aux possibilités des participants. Pour que le programme ne soit pas bloqué par les procédures et les instructions administratives, il est impératif qu'il jouisse d'un statut d'autonomie relative. Cela n'exclut pas du tout des accords sur la mission, les plans d'opération et les budgets avec les partenaires.
- Le PFEH était une innovation et avait un caractère expérimental. Les réalisations positives du programme ont été possible grâce à la grande flexibilité et à grâce à l'autonomie relative que les partenaires du programme ont permises.
- Les contacts avec d'autres programmes ont été intensifs, mais ne se sont pas matérialisés en actions sur le terrain. Il est prouvé qu'il est difficile de parvenir à une coopération effective à cause de la divergence des missions, des stratégies et méthodes, et des programmations, parfois renforcée par des directives et exigences des organismes de tutelle.
- Vu les problèmes institutionnels du PFEH (sur le plan des conditions préalables), qui ont affecté notamment le niveau de production dans la Phase II, le programme a à peine dépassé son stade expérimental de développement. Par conséquent la production quantitative est bien limitée.

- Le PFEH a été conçu après la réalisation des infrastructures d'AEP. Le programme n'était ni intégré, ni lié, et il n'avait pas d'influence sur le fonctionnement des systèmes AEP. Le PFEH n'était pas, non plus, intégré à la gestion communautaire des systèmes AEP. Mais, pour le cas du Burundi, il faut ajouter que les initiatives pour une auto-gestion des usagers ont largement échoué, dans le milieu urbain comme dans l'intérieur du pays.

Les multiples expériences dans d'autres pays montrent l'importance des liaisons entre l'EH, la construction des infrastructures et la gestion. Grâce à ces liaisons, l'EH aura une base plus solide et sera plus motivante pour les groupes cibles.

- Les problèmes institutionnels et notamment la capacité par trop restreinte des membres et des cadres (homologues des experts) de l'EAN a non seulement influencé le rythme de l'exécution mais a aussi affecté l'exécution des tâches (suivant les TdR) de l'équipe d'Iwaco, qui devait aussi s'occuper de la gestion quotidienne.

### 5.1.2 Organisation du programme

#### **L'organisation interministérielle**

- Même si le MSP n'a pas rempli toutes ses obligations, il portait un réel intérêt au PFEH ce qui ressort directement de sa politique sectorielle qui dit: "la promotion de l'hygiène publique reste la pierre angulaire de la politique de prévention et de la santé,..."
- La dissolution du MAS en 1991 a provoqué la perte d'un potentiel d'expertise en animation et en éducation. Le MSP n'avait pas de personnel pour combler ce vide.
- Les autres ministères (à l'exception du ministère de l'intérieur) n'étaient pas directement intéressés par le programme vu leurs missions et leurs politiques sectorielles. Ils leur manquaient aussi les ressources pour, effectivement, contribuer.
- Dans pareille situation, un programme ne devrait pas se fonder sur une organisation intersectorielle dans un objectif de continuité et de pérennisation.

#### **L'équipe d'action nationale**

- La nécessité d'une autonomie relative est renforcée par la nécessité de compléter l'EAN par du personnel sous-contrat.
- La contrainte causée par le personnel n'était pas seulement quantitative mais elle était également qualitative. Manquaient notamment des employés formés et expérimentés dans le domaine de la communication et de l'animation/suivi. Le MSP n'emploie pas ce type de personnel. C'est pour cette raison qu'il fut décidé de recruter ce personnel sous contrat et directement sur le budget du PFEH.
- Le PFEH est un programme où presque toutes les activités sont le fruit de la coopération et de la coordination entre les divisions. L'organisation interne de l'EAN doit, obligatoirement, être de caractère horizontale. Une pareille organisation d'équipe est d'abord le résultat de mécanismes institutionnels qui facilitent et nécessitent la concertation et le travail de groupe.

- La motivation de l'EAN ébranlée par le fait que le MSP refusait de payer les allocations de performance. A terme -et cela est manifeste dans la Phase II- cela a eu un impact négatif sur les prestations de l'EAN, notamment parce que la production du programme dépend d'abord de la créativité et des initiatives des membres.
- L'équipe d'Iwaco n'a pas pu donner toute la formation à l'EAN à cause des conditions du programme même et des conditions socio-politiques au Burundi. La formation de l'EAN reste une tâche à accomplir.

#### **Le niveau intermédiaire et périphérique**

- Le recours à la population pour constituer des équipes de volontaires résidants sur les collines des groupes cibles s'est avéré viable: les membres étaient bien motivés et les équipes ont montré une grande stabilité. Ce sont ces équipes qui ont assuré la poursuite des activités du programme depuis octobre 1993, même pendant la crise politique du pays. Presque tous les autres programmes, s'appuyant sur l'exécution par ou avec des fonctionnaires n'ont pas redémarré jusqu'à ce jour.
- Il est crucial que l'administration locale se limite au support aux EA et à leurs activités; dès que l'administration joue un rôle actif et de sa propre initiative, le programme aura -pour les groupes cibles- un caractère politique et directif et annulera la participation réelle.
- L'EAN a été capable de suivre les activités et d'appuyer les EA sur le terrain. Avec l'extension du programme, l'organisation demande d'être renforcée au niveau intermédiaire (provincial). Néanmoins, l'EAN doit rester en contact avec les EA et la population de toutes les zones-PFEH.

### **5.1.3 Formation et Education en Hygiène**

#### **Généralités**

Dans la mise en oeuvre et l'exécution des études du milieu, de la formation et de l'éducation en hygiène, le PFEH a réussi à établir un cycle clair, participatif et systématique, mettant l'accent sur l'établissement d'un cycle des campagnes au sein du groupe-cible, exécuté par les équipes colline/quartier.

Les principes pédagogiques, appliqués dans la définition des messages EH, et les méthodes d'éducation et de communication ont orienté le PFEH vers des actions sur le terrain et pratiquement vers un changement des comportements et des pratiques hygiéniques.

#### **Les études du milieu et de comportement**

- L'étude du milieu est bien définie et systématisée. Les résultats sont encore sous-exploités.
- Les études de comportement sont participatives avec du matériel simple, elles sont exécutées par les équipes de terrain et appuyées par l'EAN et les TdA.
- Les résultats des études donnent des indications claires sur l'impact des campagnes d'EH. Le système développé est utile, mais la fiabilité des données n'est pas toujours garantie et il y a des comportements dans le domaine privé, sur lesquels il est difficile de faire des recherches.
- Les études contribuent directement à la réalisation de la participation des EA et des groupes cibles.

### **Les campagnes d'EH**

- Les campagnes EH sont bien élaborées et systématisées. Le cycle de préparation, d'exécution et d'évaluation est activement suivi par toutes les équipes du terrain et les groupes-cibles.
- Les messages dans les campagnes se fondent sur la situation locale vécue par le groupe-cible. Ils sont formulés dans leur langage et sont diffusés par la communication interpersonnelle, par des volontaires qui sont des pairs directs des groupes-cibles.
- L'intérêt, la motivation et l'appréciation du programme par les EA et les groupes-cibles transparaissent dans la continuité des activités d'EH, la stabilité des équipes et l'impact réel de l'EH sur le comportement.

### **La formation**

- L'EAN a eu une formation de base et une formation continue sur le tas, ce qui permet à ses membres de former les EA de terrain et de suivre les activités sur le terrain.
- L'EAN n'a pas pu recevoir de formation théorique sur la communication, l'éducation des adultes, la collecte des données et le rapport. Les activités de terrain et l'appui dans ces activités ont pris tout leur temps ainsi que celui des experts.
- La formation des EA est axée sur les campagnes d'EH. La formation est pratique, visuelle, simple et participative. De plus, elle est effectuée en Kirundi. Les EAComm/Z ont besoin de l'appui intensif de l'EAN dans la formation des EAColl/Q. Dans l'organisation et l'exécution des activités, les EA ont également besoin d'appui.
- Le PFEH a attribué un rôle plus important aux techniciens d'assainissement ils reçoivent à cet effet une formation de courte durée et l'appui de l'EAN. Actuellement cette formation reste insuffisante.

#### **5.1.4 Communication**

- Le PFEH a démontré qu'un programme national d'éducation des groupes cibles par la communication interpersonnelle est une option réaliste et viable dans les conditions du Burundi, marquées par un habitat dispersé.
- La division de communication est une unité de production technique, mais l'essentiel se situe dans sa contribution aux différents volets du programme: les études du milieu, la formation, l'EH, la participation des groupes cibles et des EA, et le suivi/appui dépendent d'abord de l'application pratique que font l'EAN et les EA des méthodes appropriées de communication. La division est, par conséquent, directement et intensivement intégrée aux activités des autres divisions.
- La méthode de développement du matériel AV avec une participation directe des groupes cibles est très efficace du point de vue:
  - du temps (bien limité) de développement et de production;
  - de l'objectif: produire du matériel adapté aux conditions et à la culture de la populations et des EA;
  - de la flexibilité, qui permet d'adapter le matériel aux conditions spécifiques de chaque zone.En même temps, cette méthode mobilisant la population et les EA, contribue à leur prise de conscience, à la connaissance du programme, maintient la motivation.
- La division a réalisé des méthodes de production appropriées à un programme qui exige la production de masse, à courts termes et aux moindres coûts.
- L'application des méthodes de communication de masse a été directement complémentaire de la communication interpersonnelle. Les groupes cibles et les EA ont participé activement au développement et à la production, comme émissions radio et bulletin de liaison.

### 5.1.5 Animation et suivi

- La division a systématisé la mobilisation des groupes-cibles, l'appui, le suivi, et la motivation, à partir d'une stratégie opérationnelle de participation. L'application de toutes ces activités doit être encore améliorée
- L'administration supporte positivement les EA et les actions sur le terrain, sans interventions qui porteraient atteinte au caractère participatif et communautaire du programme.
- Le suivi et l'appui sont à la base des relations permanentes entre tous les niveaux et assurent la continuité des activités, l'amélioration des performances des agents, l'adaptation du programme aux conditions des groupes cibles et des EA, ils contribuent à leur motivation.
- Un système d'encouragement des membres-bénévoles est obligatoire. Le PFEH a démontré que d'autres mécanismes sont indispensables pour fonder et maintenir la motivation des EA, comme:
  - la participation décisive des EA;
  - le respect des promesses et des rendez-vous;
  - l'appui et le suivi par la présence de l'EAN sur le terrain;
  - l'appréciation du programme par les groupes-cibles, fondée sur leur implication dans le programme.
- Le PFEH a effectivement maintenu la motivation des EA de terrain comme l'ont démontré la continuité de l'EH sur le terrain (en général, et, spécialement la reprise après les événements d'octobre 1993) et la stabilité des équipes.

### 5.1.6 Conditions préalables

- Le MSP a montré un grand intérêt et a laissé à l'EAN une grande liberté dans le développement du programme.
- Le MSP a sérieusement contribué au PFEH mais il n'a pas répondu à certaines de ses obligations comme maître d'oeuvre et a obligé le programme à s'en tenir aux règles administratifs ce qui a retardé son développement.
- Les défauts ou le non-fonctionnement des infrastructures d'AEP ont diminué la crédibilité du PFEH et ont mis une partie des groupes cibles dans l'impossibilité d'adopter les messages.
- Les conditions préalables n'étant pas remplies, le développement du PFEH a été handicapé, à fortiori dans la Phase II, et la productivité de l'équipe des experts s'est trouvée réduite par rapport à leurs propres termes de référence.
- Le fait que les conditions préalables n'étaient pas remplies et le caractère politique dans la Phase II ont rendu impossible la réalisation des principes essentiels du programme (le transfert de la gestion à l'EAN et l'institutionnalisation).

## 5.2 RECOMMANDATIONS

### 5.2.1 Cadre et Orientation du programme

- Un statut qui garantit une autonomie relative -comme le statut d'administration personnalisée- est impératif.
- Avec un tel statut, le MSP restera l'institution de tutelle. Le PFEH assure des accords avec le MSP sur:
  - la mission, les objectifs et la stratégie;
  - les contributions du MSP;
  - les plans et budgets annuels et trimestriels.
- Le PFEH garde la conception comme mise en oeuvre dans la "phase projet".
- Le PFEH National continue de juger d'abord de la qualité dans chaque nouvelle zone d'intervention avant de décider l'extension du programme. Pour cela il est nécessaire d'accepter que le processus de couverture géographique du PFEH-National soit relativement lent. Le règle est simple: ce n'est pas la quantité mais la **qualité** qui donne une solide base à la continuité.
- Le PFEH cherchera la collaboration avec le programme Santé Scolaire du BER par des accords directs avec les responsables des écoles au niveau intermédiaire et périphérique.
- Le programme cherchera voies et moyens pour promouvoir la disponibilité de l'eau potable et de l'assainissement, qui sont à la base de toute hygiène.
- La motivation du personnel de l'EAN sera assuré.
- Le système de motivation des EA de terrain et des groupes cibles sera poursuivi.

### 5.2.2 Organisation du programme

- Le PFEH garde son esprit d'équipe à -et entre- tous les niveaux par son organisation horizontale et l'appui continue entre les niveaux.
- L'EAN aura un personnel -conformément aux prévisions- de 4 cadres et 19 membres. Les qualifications manquantes au niveau du MSP seront trouvées par le recrutement de personnel sous contrat.
- L'intégration du nouveau personnel de l'EAN par l'information et la formation devra être assurée et systématisée.
- Le principe de bénévolat des membres des EA de terrain sera maintenu.
- L'autonomie relative des EA par rapport à l'administration locale et le MSP sera gardée.
- Avec l'extension du programme, la création d'un niveau intermédiaire constitué par des EA Provinciales est impératif. Avec le temps l'EAN ne pourra plus (ampleur de gestion limité à 4-5 zones d'intervention) suivre ni appuyer toutes les EA Communes avec leurs EAColl.

### 5.2.3 Formation et EH

- Garder la stratégie mise en oeuvre pendant la période PFEH pour l'éducation en hygiène. Les éléments clés de cette stratégie sont:
  - organisation de l'éducation en hygiène dans des campagnes de trois mois;
  - les thèmes, les messages et le matériel adaptés à la situation locale;
  - participation du groupe-cible et des équipes de terrain dans toutes les étapes d'une campagne;
  - éducation exercée par des équipes de volontaires, provenant du groupe-cible (éducation par les pairs);
  - utilisation de la communication interpersonnelle, appuyée par la communication de masse;

- dialogue intensif entre tous les niveaux par le système d'appui et de suivi;
- formation en cascade, axée sur les campagnes, pratique, visuelle et simple.
- Mettre plus d'accent sur le fonctionnement et la performance des équipes communales.
- Exécuter le système d'évaluation dans tous ses aspects.
- Utiliser les données des recherches pour les études du milieu et les évaluations.
- Former l'EAN sur la communication, l'éducation des adultes, la collecte des données et le rapport.
- Former les Techniciens d'Assainissement sur les méthodes d'éducation en hygiène et la formation dans le PFEH.

#### 5.2.4 Communication

- Le PFEH doit garder sa stratégie et son innovation nationale en matière de communication interpersonnelle appuyées par une communication de masse ciblée (directe) de publications et productions.
- Le programme doit garder et améliorer ses méthodes innovatrices et participatives d'élaboration du matériel.
- Il devra se donner tous les moyens et se doter d'un personnel compétent dans le domaine de la communication et moyens AV.
- Il devra assurer la formation de l'EAN et spécialement celle des membres de la division communication.
- La division devra consacrer plus de temps à asseoir au mieux sa stratégie et ses méthodes de communication et à développer et appliquer d'autres méthodes planifiées, comme:
  - l'introduction de méthodes de communication traditionnelle;
  - l'introduction de la méthode de formation par vidéo légère et l'exploitation des vidéogrammes et audiogrammes, cibles et en circuits fermés;
  - l'exploitation du réseau-écoles pour la diffusion des messages d'EH aux élèves.

#### 5.2.5 Animation et Suivi

- Les recommandations 2.4, 2.5 et 2.6 (l'organisation du programme) de ce chapitre s'appliquent directement aux activités de la division animation/suivi.
- Garder la stratégie, méthodes et techniques de mobilisation, de participation et de motivation des groupes-cibles et des EA, qui sont à la base du fonctionnement et des résultats positifs du programme.
- Maintenir les rapports et les relations avec les cadres provinciaux du MSP et de l'administration locale.
- Assurer que les EA de terrain et leurs activités continuent de jouir d'un statut d'indépendance par rapport aux interventions des services d'état et d'autres intervenants.
- Maintenir des relations permanentes entre les participants à tous les niveaux.
- Amélioration et systématiser la planification, l'exécution et -notamment- les préparations des missions de l'EAN sur le terrain.
- Améliorer l'analyse et l'utilisation du suivi (les rétro-informations) pour les adaptations (rétro-actions) des activités du programme.
- Chercher la meilleure intégration du suivi de la division avec les besoins de suivi fonctionnel des autres divisions de l'EAN.
- Constituer les EA Provinciales et assurer la formation et l'appui aux membres de ces équipes.
- Systématiser et utiliser un système de rapport qui est simple, fonctionnel et facile à exploiter par les intéressés à tous les niveaux.

### 5.2.6 Observations générales

- Le PFEH a à peine dépassé le stade expérimental et il y a encore des lacunes dans la mise en oeuvre et la mise en pratique des méthodes et des techniques de communication, de formation, d'éducation, de suivi et d'appui. La formation des membres de l'EAN demande encore des efforts.
- Le programme est en principe bien organisé, mais il n'a pas encore trouvé sa stabilité. De plus, l'extension du programme demande le renforcement de l'organisation et l'insertion du niveau provincial.
- L'EAN devra être renforcée par des membres, des cadres et des techniciens de communication. Ce nouveau personnel devra effectivement être intégré dans le PFEH. Le renforcement de l'organisation, et l'extension du programme renforcent encore les observations et leurs implications de (1) et (2) ci-dessus.
- L'institutionnalisation et la pérennisation demandent encore du temps (une année de consolidation, comme proposée dans le PMT) et des efforts particuliers et intenses.
- La continuation du programme demande la garantie des fonds de contrepartie par l'extension à moyen terme (5 ans) de la Convention entre le Ministère des Finances, la Regideso et le MSP.
- Les observations ci-dessus mènent à la conclusion qu'une assistance extérieure au PFEH est encore souhaitée. Il est recommandé que cette assistance inclut l'assistance technique à l'EAN et au PFEH.
- La continuation d'une assistance extérieure est seulement justifiée si les conditions préalables sont réellement remplies. Les conditions préalables concernent notamment:
  - le statut du PFEH à long terme;
  - la conception du programme comme mise en oeuvre dans le plan à moyen terme;
  - la capacité de l'EAN, inclut le personnel sous contrat;
  - la disponibilité des agents sanitaires au niveau des provinces et communes;
  - la motivation de l'EAN, des EA de terrain et des groupes cibles;
  - la situation socio-politique au Burundi.

---

**ANNEXES**

---

**ANNEXE 1**

**Activités "Fin de Mission" et note d'avancement du PFEH**

## LA PERIODE MAI - JUILLET 1994

### 1. Les activités de la fin du mission (FdM)

Le plan de travail pour la fin du mission (d'une durée de 2 mois) se trouve sur le page suivant.

Ce plan a été respecté globalement, avec les modifications suivants:

- no.6: la commission pour le recrutement des spécialistes a terminé ses activités en retard au 25 juin;
- no.7: les contributions au Plan à Moyen Terme (PMT) ont été très limitées; par conséquence, le PMT a pris 7 jours de plus du chef de l'équipe et 4 jours de l'expert en communication;
- no.12: le transfert de l'équipement, mobilier et matériels -achetés sur budget KfW-Iwaco- a pris plus de temps du chef d'équipe que prévu. Le transfert a inclue l'archive du chef d'équipe au directeur du PFEH et au chef de Division Animation/Suivi.

Les conséquences de (7) et (12) étaient que le chef d'équipe n'a pas eu le temps AU Burundi pour le rapport FdM.

La fin de l'assistance technique a donné des sentiments d'incertitude aux membres de l'EAN, qui étaient allégés par:

- le plan d'action juin - octobre 1994 (voir ci-après);
- le PMT avec le Projet de Décret;
- les rapports techniques sous forme de manuels détaillés pour la formation, l'EH, l'animation et le suivi.

Enfin, le CdG s'a réunit le 13 juillet et l'équipe des experts a répondu aux questions des homologues et a donné des conseils pratiques pour la continuation des activités du programme.

Complémentaire à ce Rapport Fin de Mission le Formateur à élaboré le Plan à Moyen Terme: 1995-1999 pour le PFEH comme programme national.

La documentation sur l'EH a été complétée par le Rapport "Evolution de l'EH au Burundi" qui contient les matériels des campagnes EH2, 3 et 4 et qui est la suite du Rapport "L'EH au Burundi" (no. 23 de la liste de l'annexe 2).

La documentation technique est mise au complet par les 8 rapports et manuels no. 39 à 46.

**PLAN DE TRAVAIL DE L'EQUIPE IWACO**

**1/6- 15/8 1994**

Activité\ Semaines	22	23	24	25	26	27	28	29/32
Dates	30/5	6/6	13/6	20/6	27/6	4/7	11/7	18/7-15/8
1 Plan de travail	---							
2 Plan mensuel PFEH- juin		-						
3 Plan trimestriel PFEH- juillet/oct		-						
4 Plan Moyen Terme								
a Préparation		-						
b Discussion		---	---	---				
c Rédaction			---	---				
5 Proposition à KfW PFEH- 31/10/'94		-----	-----					
6 Commission Recrutement Communicateur		-----	-----					
7 Modules EH2					---			
8 Rapport Fin Mission								
a Plan contenu	-----							
b Elaboration					---			
c Rédaction						---		
d Discussion IWACO aux Pays Bas								---
e Production Pays Bas								---
9 Guide Appui/Suivi				---				
10 Guide Formateurs EH1-2-3-4						---		
11 Guide Elaboration d'une campagne							-----	
12 Transfer equipement -matériels IWACO- PFEH						---	---	
13 Démobilisation bureau- privé							-----	
14 Rapport PFEH au Burundi								-----

Répartition du travail:

<u>Equipe IWACO:</u>	<u>Frans de Groot:</u>	<u>Constantin Nahayo:</u>	<u>Mariolein Dieleman:</u>
Activité 1	Activité 4c	Activité 4c	Activité 7
2	5 (+ Dir. PFEH)	5	8d
3	8d	6	8e
4a	8e	10	10
4b	9	11	11
5a	12	12	12
8b	14 (1 semaine)		14 (3 semaines)
8c			
13			

**2. L'avancement dans la période mai - mi-juillet 1994**

**2.1 Les activités:**

L'EAN était surtout sur le terrain pour les recyclages, l'implantation du PFEH dans 3 communes de la province de Ngozi, le suivi et l'appui, les reconnaissances des communes de l'Imbo et l'Atelier V pour les nouvelles EA de la zone de Ngozi.

Les activités principales sont résumées dans le tableau ci-dessous; l'exécution est comparée avec le Plan de Relance (voir annexe 3.4.) de février 1994. Les retards sont dus aux problèmes politiques et de sécurité dans le pays.

ACTIVITE	EXECUTION	DELAI
<b>Recyclages:</b>		
EH1 à Muyinga	oui	2 semaines
EH2 à Muyinga	oui	6 semaines
EH3 à Gitéga	oui	2 semaines
EH4 à Gitéga	en cours	6 semaines
EH4 dans l'Imbo	non	---
EH4 à Bujumbura	non	---
Atelier V à Ngozi	oui	6 semaines
Recherche Habitat (thèmes EH5-EH8)	non	---
Motivation EA	oui	p.a.
Production matériels visuels/AV	conforme besoins	---
Appui/Suivi	oui	---
Réunion cadres MSP	non	---
Réunion/formation CPHE et TdA	oui	---

**2.2 Personnel**

Directeur PFEH: congé du 2 au 23 mai mission à CESAO du 26/6 au 8/7.

Expert en F/EH: congé du 11 au 27 mai du 9 au 24 juin.

Fin de l'assistance technique du chef d'équipe et de l'expert en F/EH: 30 juin.

Contrat de l'expert en communication prolongé jusqu'au 31 octobre 1994.

Motivation de l'EAN: le Directeur des Programmes de Santé a donné le 24 juin son accord aux propositions du PFEH et les transmettra au Ministre de la santé publique.

2.3 Les Fonds de Contrepartie

Début juillet la Regideso a viré FBu 19,5 million sur le compte du PFEH, ce qui représente 3 tranches mensuelles (les mois d'avril, mai et juin)

Les dépenses dans la période mai et juin 1994

Loyer 2 bureaux		685.000
Loyer 2 maisons experts Iwaco		555.000
Frais du personnel:		
• salaires	678.570	
• impôts	73.244	
• primes sociales	41.801	
		793.615
Fonctionnement du bureau:		
• Fonctionnement général	150.000	
• Téléphone, eau, électricité	102.098	
• Entretien équipement	104.208	
• Fournitures	137.631	
		493.937
Matériels de communication		243.937
Frais de mission et de formation		5.413.980
Fonctionnement véhicules:		
• carburants/lubrifiants	367.785	
• entretien/réparations	639.098	
		1.006.883
	<b>TOTAL</b>	<b>9.191.471</b>

2.4 Matériels:

La commande -par Iwaco- d'un équipement et des matériels de dessin est réceptionnée début juillet.

3. **Le Plan à Moyen Terme**

Un document de travail sur le PMT 1995 - 1999 et le statut du PFEH a été préparé par le chef d'équipe Iwaco et était distribué aux membres du CdG le 23 mai. Dans le préambule le CdG était recommandé de réserver 2 à 3 jours pour des discussions du PMT des tâches concrètes (sous forme de questions posées sur le PMT). Le CdG a trouvé à peine une journée pour les discussions. Le chef d'équipe a finalisé le projet de PMT et l'expert en communication a précisé le projet de décret portant sur le statut d'administration personnalisée.

Le manque de contributions des partenaires Burundais a empêché d'élaborer le Plan Global d'Action 95-99 et le Plan d'Opération pour 1995: l'année de consolidation, avec des précisions des besoins de ressources et moyens et les budgets.

Le PMT est relativement détaillé (40 pages) pour que le plan sera un guide et support au cadres du PFEH et aux responsables du MSP.

Dans sa stratégie, méthodes et organisation-interne du PFEH le PMT est une extension directe du programme 1991 - 1994. La nécessité de former un niveau EA-Provinciale est soulignée.

Le PMT spécifie en détail la mission du programme et les thèmes des campagnes à longue terme (chapitre II).

Sur base des descriptions des objectifs, de la stratégie et méthodes (chapitre III) et l'organisation du programme (chapitre IV) le chapitre V présente le Cadre Logique.

Le dernier chapitre décrit les activités des divisions, inclue les besoins en formation des agents aux différents niveaux, propose l'extension géographique pour les années à venir et présente un calendrier indicatif de l'extension du programme pour la période novembre 1994 - fin 1995. Enfin, le projet de Décret est annexé au PMT.

Le table des matières du PMT se trouve à la fin de cet annexe.

**PLAN D'ACTION : JUIN-OCTOBRE 1994**

N°	Activités	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre
1.	<u>NGOZI : Atelier V</u>					
1.1	Rapport d'implantation distribué et discuté (CdG)	—				
1.2	Rapport Etude de milieu distribué et discuté (CdG)	—				
1.3	Préparations : - matériels de formation et d'EH - matériel de suivi (EACOM, TDA) - Logistiques	— — —				
1.4	Ateliers V		—			
1.5	Sondage de base EH1		—			
1.6	Déroulement et rapport Sondage de base		—			
1.7	Campagne EH1			—	—	—
1.8	Formation Coord. Prov. et TDA : Outils de travail		—			
1.9	Suivi et appui aux TDA et EACOM (et EAColl)		—	—	—	—
1.10	Motivation : badges, CAM, parapluies, prix		—			—
1.11	Préparations EH2 : - adaptation messages, matériels - production matériels	—				— — —
1.12	Evaluation EH1 (Sondage de suivi)					—
2.	<u>NUYINGA RECYCLAGE EH2</u>					
2.1	Rapport évaluation EH1	—				
2.2	Préparations recyclage (matériels, logistiques)	—				
2.3	Recyclages EH2		—			
2.4	Sondage de base EH2		—			
2.5	Déroulement et rapport sondage de base		—			
2.6	Campagne EH2			—	—	—
2.7	Suivi et Appui			—	—	—
2.8	Motivation : renouveler CAM, prix aux ménages et EA		—			—
2.9	Evaluation de la campagne EH2					—
2.10	Préparations EH3 - Tester messages, etc.					—
3.	<u>GITEGA- RECYCLAGE EH4</u>					
3.1	Rapport évaluation EH3	—				
3.2	Préparations pour le recyclage		—			
3.3	Recyclage EH4			—		
3.4	Sondage de base EH4 et déroulement, rapport			—	—	
3.5	Campagne EH4			—	—	—
3.6	Suivi et Appui			—	—	—
3.7	Motivation (prix)			—	—	—
4.	<u>INBO - RELANCE</u>					
4.1	Préparations : - Reconnaissance - Reconstitution EA	—	—			
4.2	Préparations : - adaptations messages et matériels - production matériels - logistiques		— — —			
4.3	Recyclage EH4			—		
4.4	Sondage de base EH4 (déroulement, rapport)			—	—	
4.5	Campagne EH4			—	—	—
4.6	Suivi et Appui			—	—	—
4.7	Motivation (prix)			—	—	—

N°	Activités	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre
5.	<u>BOJOMBUKA</u>					
5.1	Reconnaissance Kamenge, Kinama, Cibitoke	—	—			
5.2	Décision sur la relance		—			
6.	<u>RECHERCHE EHS-3</u>		—	—	—	
7.	<u>RDWONGE - ATELIER VI</u>					
7.1	Prospects d'augmenter la capacité du système AEP			—		
7.2	Processus d'implantation			—	—	
7.3	Etude du milieu				—	
7.4	Pre-tester messages et matériels				—	
7.5	Production des matériels adaptés				—	
7.6	Préparations pour l'atelier				—	
7.7	Atelier VI					—
8.	<u>COMPLÉTER L'AFFECTATION DES COORD.PROV ET TDA DANS LES ZONES D'INTERVENTION</u>	—			—	
9.	<u>ELABORER LE PLAN À MOYEN TERME</u>	—				
10.	<u>PRODUCTION DES MATÉRIELS D'EN ET DES BULLETINS</u>	—				
11.	<u>SYSTEMATISER LE SUIVI ET RAPPORTAGE INTERNE, SA DIFFUSION ET UTILISATION</u>		—	—	—	
	- avancement des campagnes (EACOM)		—	—		
	- Rapports mensuels TDA		—	—		
	- Synthèse mensuelle EAM		—	—		
	- Synthèse fin de campagne				—	—
12.	<u>EVALUATION EXTERNE IFW</u>					—

**PLAN A MOYEN TERME  
PFEH-PNFEP  
1995-1999**

**TABLE DE MATIERE**

<b>PREAMBULE</b>	<b>1</b>
<b>I. INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
I.1 MISSION ET LES OBJECTIFS DU PFEH	2
I.2 ORGANISATION DU PROGRAMME	3
I.3 STRATEGIE ET METHODE	3
I.4 BUT QUANTITATIF	4
I.5 LES REALISATIONS	4
I.6 LES CONTRAINTES ET LES FAIBLESSES	5
I.7 LE TRANSFERT DU PFEH "PROJET" 91-94 AU PFEH "PROGRAMME NATIONAL" 95-99	6
<b>II. LES OBJECTIFS ET LE MISSION DU P(N)FEH</b>	<b>7</b>
II.1 GENERAL	7
II.2 LES OBJECTIFS	7
2.2.1 L'objectif supérieur	7
2.2.2 L'objectif spécifique	7
2.2.3 Les sous-objectifs	8
II.3 LA MISSION DU PFEH	9
<b>III. LA STRATEGIE DU PFEH</b>	<b>14</b>
III.1 LES GROUPES-CIBLES	14
III.2 LES PRINCIPES D'ORGANISATION	14
III.3 L'ANIMATION ET LA PARTICIPATION	15
III.4 EDUCATION EN MATIERE D'HYGIENE	16
III.5 LA COMMUNICATION	16
III.6 LA FORMATION	16
III.7 LE SUIVI	17
III.8 L'EXTENSION DU PROGRAMME	17

IV.	L'ORGANISATION DU PROGRAMME	18
IV.1	NIVEAU NATIONAL	18
4.1.1	Niveau ministériel	18
4.1.1.1	Le Ministère de la Santé Publique	18
4.1.1.2	Le Ministère des Finances (Mdf)	19
4.1.1.3	Le Ministère de l'Intérieur (Md'I)	19
4.1.1.4	Les Programmes du MSP	19
4.1.1.5	Le Bureau d'Education Rurale (BER)	19
4.1.1.6	Autres programmes et services	20
4.1.2	Le PFEH : L'équipe d'action nationale (EAN)	20
IV.2	LES NIVEAUX INTERMEDIAIRE ET PERIPHERIQUE	22
V.	CADRE LOGIQUE DU PFEH	25
VI.	LES ACTIVITES	32
VI.1	INTRODUCTION	32
VI.2	COUVERTURE ET EXTENSION DU PROGRAMME	32
5.2.1	La situation actuelle	32
5.2.2	L'extension du PFEH	33
5.2.3	Calendrier indicatif de l'extension du programme	35
VI.3	ACTIVITES DU PFEH	36
6.3.1	Organisation/institutionnel	36
6.3.2	Activités d'animation, d'appui et de suivi	39
6.3.3	Activités de formation et d'EH	39
6.3.4	Activités de communication	40
6.3.5	Suivi et évaluation	41
VII.	LES RESSOURCES DU PFEH	43
7.1	PERSONNEL	43
7.2	MATERIELS	43
7.3	FINANCIÈRES	43
7.4	PROVENANCE DES FONDS	43
VIII.	LE PLAN GLOBAL D'ACTION 1995-1999	44
IX	LE BUDGET QUINQUENNAL	44
<b>ANNEXE</b>	<b>: PROJET DE DECRET</b>	

---

**ANNEXE 2**

**Rapports / Documents PFEH**

RAPPORTS/DOCUMENTS PFEH1. Dr Claire WHEATLY :

Consultancy to propose a Revised Public Hygiene Education Programme complementary to potable water supply and sanitation projects in Burundi  
KfW, february 1990  
Résumé en français (5 pages)  
KfW, mai 1990

2. IWACO : Bureau d'Etudes en Eau et Environnement

Offre Technique et Offre Financière à la KfW :  
Programme de Formation et de Recyclage du Personnel Burundais engagé dans l'Education en Hygiène (no. 70.000.22)  
Rotterdam, mars 1991

3. La République du Burundi,  
Ministère de la Santé Publique, Bujumbura.

La Kreditanstalt fuer Wiederaufbau, Frankfurt am Main,  
et IWACO, Bureau d'Etudes en Eau et Environnement,  
Rotterdam :

Convention de Formation :  
Portant sur : la Formation et le Perfectionnement du Personnel Burundais engagé dans l'Education en Hygiène.  
(no. AF 86.044)

4. P.F.E.H : Note Synthétique de Présentation du Programme de Formation et d'Education en matière d'Hygiène au Groupe Politique du PFEH, Bujumbura, novembre 19915. 5.1. Termes de Référence des Divisions de l'Equipe d'Action Nationale du Programme de Formation et d'Education en matière d'Hygiène (PFEH)

5.2. Profil du Personnel des Divisions de l'Equipe d'Action Nationale  
Bujumbura, novembre 1991

6. P.F.E.H. : Planning Opérationnel 1992-1993

Rapport de la Mission de courte durée du 6 au 27 janvier 1992 et l'Atelier de Planification  
Bujumbura, janvier 1992

7. Rapports internes :

7.1 Rapport d'Activité no. 1  
Période : nov. 1991-fév.1992

7.2 Note sur le fonctionnement du PFEH et l'Equipe d'Action Nationale,  
Bujumbura, mars 1992.

8. Constantin NAHAYO :  
Rapport d'Activités et Recommandations pour la continuité des Activités de la Division Communication et Matériels AV du PFEH  
Bujumbura, mars 1992
9. PFEH : Rapport de Mission d'Appui :
  1. Méthodologie et Thèmes d'Education en matière d'Hygiène
  2. Le système de Suivi du Programme  
Utrecht, mars 1992/Bujumbura, avril 1992
10. PFEH : Sélection des membres de l'EAN et leurs besoins en formation  
(Rapport confidentiel et interne), mai 1992
11. Rapport d'Avancement no. 1 :  
Période nov. 1991- mars 1992  
Bujumbura. mai 1992
12. Note de présentation PFEH : Phase Opérationnelle :  
Juin 1992 - Avril 1993  
Bujumbura. juin 1992
13. PFEH : Plan d'Opération Première Phase :  
Avril 1992 - Avril 1993  
Bujumbura. Juin 1992
14. PFEH : Rapport d'avancement n°2  
Période Avril - Juillet 1992  
Bujumbura, 31 Juillet 1992
15. Rapport sur les Etudes du Milieu effectuées en Mairie de Bujumbura dans les Zones Cibitoke, Kamenge et Kinama.  
Juin-Juillet 1992
16. PFEH : Rapport d'Avancement n°3  
Période Août - Octobre 1992  
Bujumbura. 31 Octobre 1992
17. Rapport sur la constitution des équipes d'action commune/zone et quartier/colline à Gitega et Giheta  
Bujumbura. novembre 1992 (Rapport interne)
18. Journées de réflexion sur la participation communautaire et la communication le 9 et 10 avril 1992 à Bujumbura  
Ministère de Santé Publique : DHP, Unicef et PFEH

19. PFEH : Evaluation interne (rapport provisoire et interne):  
*Comité de gestion de l'EAN*  
*Période 12 octobre - 4 Novembre '92*  
*Novembre '92*
20. Rapport de la mission d'appui au PFEH  
*12 octobre - 9 novembre 1992*  
*IWACO/CDP. Utrecht et Bujumbura décembre 1992*
21. PFEH : Rapport d'Avancement n°4  
*Période novembre 1992 - Janvier 1993*  
*Bujumbura, février 1993*
22. La Formation d'Equipe d'action Nationale pendant la période préparatoire du PFEH :  
*Janvier-Avril '92*  
*Avril 1993*
23. L'Education en matière d'hygiène au Burundi  
La première campagne EH  
*Mai 1993*
24. PFEH : Rapport de l'Evaluation de la Campagne EH1  
*Bujumbura. Mai 1993*  
*Note : ce rapport-ci a été inclu dans le rapport d'Avancement n°5*
25. PFEH : Rapport d'avancement n°5  
*Période février-Avril 1993*  
*Bujumbura. 15 juin 1993*
26. PFEH (interne) : Christel Berkhout : Rapport du stage dans le PFEH au Burundi  
*Leiden, Avril '93*
27. Rapport d'implantation du PFEH dans la zone de Muyinga  
*Bujumbura, juillet 1993*
28. Rapport d'Avancement n°6  
*Période Mai - Juillet 1993*  
*Bujumbura, Octobre 1993*
29. Rapport de la Mission d'Appui au PFEH  
*du 14 Août au 9 septembre 1993*  
*Dr Elly Engelkes, Bujumbura/Utrecht, septembre 1993*
30. Rapport d'Avancement n°7  
*Période Août - Octobre 1993*  
*Bujumbura, octobre 1993*
31. Rapport d'Avancement n°8  
*Période Novembre 1993 - Janvier 1994*  
*Bujumbura. février 1994*

32. Guide d'Implantation du PFEH dans une Nouvelle Zone  
*Bujumbura. février 1994*
33. Outils de travail du Technicien d'assainissement  
*Bujumbura. Mars 1994*
34. L'étude du milieu dans nouvelle zone : les activités des  
Divisions Formation/EH et Communication/AV.  
*Bujumbura. Avril 1994*
35. Analvse de la situation actuelle du programme par rapport  
au compte-rendu de la mission d'évaluation de Mai 1993 et  
les propositions pour la continuation du PFEH de février  
1994  
*Bujumbura. Avril 1994*
36. Rapport d'Avancement n°9 : Février-Avril 1994  
*Bujumbura. Mai 1994*
37. PFEH-PNFEH : Plan à Moven Terme 1995-1999 et Projet Decret  
Statut Administration Personnalisée PNFEH : Document de  
Travail  
*Bujumbura. Mai 1994*
38. Rapport d'Implantation du PFEH dans la Province de Ngozi  
*Bujumbura. Mai 1994*
39. PFEH : Les Svstèmes d'Appui et de Suivi  
*Bujumbura. Juin 1994*
40. PFEH : Les Svstèmes d'Appui et de Suivi : 2ème partie :  
L'Evaluation des Campagnes du PFEH  
*Bujumbura. Juin 1994*
41. La Formation au sein du PFEH  
*Bujumbura. Juillet 1994*
42. La formation sur la Première Campagne d'EH  
*Bujumbura. Juillet 1994*
43. La Formation sur la Deuxième Campagne d'EH  
*Bujumbura. Juillet 1994*
44. La Formation sur la Troisième Campagne d'EH  
*Bujumbura. Juillet 1994*
45. La Formation sur la Quatrième Campagne d'EH  
*Bujumbura. Juillet 1994*
46. Elaboration d'une Campagne d'EH  
Etapas à suivre  
*Bujumbura. Juillet 1994*

---

### **ANNEXE 3**

- 3.1 Plan de Travail de la Convention**
- 3.2 Plan d'Opération: le calendrier global pour la Phase I**
- 3.3 Plan Révisé pour les Phases I et II**
- 3.4 Plan de Relance de février 1994**



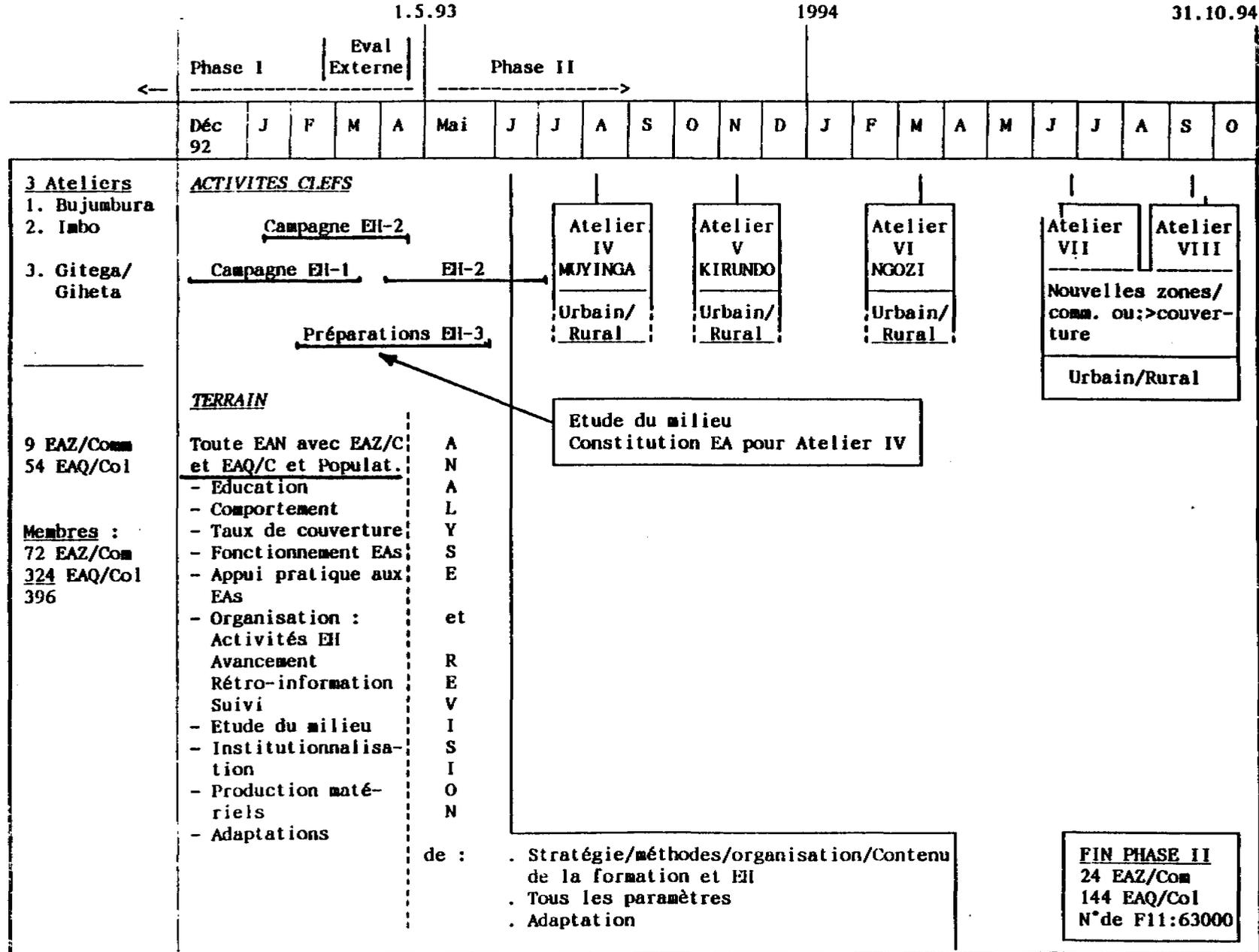


**4. LE PLAN D'OPERATION POUR LA PREMIERE PHASE**

**4.1. Le calendrier global**

Activités	1992					1993							
	A	N	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A
Organiser la collaboration intersectorielle et mobiliser les contributions des partenaires													
Préparation des ateliers et programmes d'EH pilotes	—	—											
Constitution Equipes d'Action Communes/Zones urbaines		—											
<u>Premier Atelier Pilote</u>			—										
Constitution Equipes d'Action Collines/Quartiers urbains				—	—	—							
Lancement 1ère Campagne EH				—	—	—	—	—					
<u>Deuxième Atelier Pilote</u>					—								
Première Campagne EH par équipes d'action du 2ème Atelier						—	—	—	—	—			
Suivi-interne				—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<u>Evaluation interne des activités Pilotes et Adaptations</u>			—	—	—	—	—						
<u>Troisième Atelier</u>								—					
<u>Quatrième Atelier</u>										—			
<u>Cinquième Atelier</u>												—	
Evaluation externe													—
<p><b>Note :</b> La constitution des équipes et les campagnes EH ne sont pas répétées pour chaque atelier. Pour le calendrier détaillé : voir tableau suivant</p>													

## CALENDRIER REVISE PHASE I (Dec'92) - PHASE II (Oct'94)



RELANCE PFEH 1994

Mois	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
Planification des activités							
<b>EH1</b> Recyclage Muyinga Campagne évaluation	—		—				
<b>EH2</b> Réparation Muyinga Recyclage Campagne			—	—	—	—	—
<b>EH3</b> Recyclage Gitega Campagne évaluation		—	—	—			
<b>EH4</b> a. Imbo/préparation Recyclage Campagne Bujumbura/prépar' Recyclage Campagne Gitega/préparat' Recyclage Campagne	—	—	—	—	—	—	—
<u>Atelier V/Rumonge</u> Etude du milieu Atelier V Campagne EH1	—	—	—	—			
Recherche habitat	—	—	—	—	—		
Formation EAN sur suivi/appui	—						
Reconstitution des EA	—	—		—			
Rester en contact avec les EA : - Gitega - Imbo - Bujumbura	—	—	—	—			
Motivation des EA : - Muyinga - Relance générale	—	—	—	—			
— Product. matériels EH4 — Série d'images EH4 — dépliant — fiche de sondage — bulletin	—	—	—				
Appui/suivi	—	—	—	—	—	—	—
Réunion Méd. Provincial et chefs de secteur de santé	—						
Réunion coordonnateur provincial et TDA	—						

**IWACO B.V.**

Hoofdweg 490  
P.O. Box 8520  
3009 AM Rotterdam  
The Netherlands  
Telephone ++31 - 10 - 4076543  
Telefax ++31 - 10 - 2201005  
Telex 24069 NL

**IWACO B.V.**

Hoofdweg 490  
Boite Postale 8520  
3009 AM Rotterdam  
Pays Bas  
Téléphone ++31 - 10 - 4076543  
Téléfax ++31 - 10 - 2201005  
Télex 24069 NL