

ce

REPUBLIQUE DU NIGER
MINISTERE DE L'HYDRAULIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT

PROGRAMME D'HYDRAULIQUE
VILLAGEOISE

DEPARTEMENT DE DOSSO

CONTRIBUTION AU
SEMINAIRE D'AUTO-GESTION VILLAGEOISE
DE POMPES A MOTRICITE HUMAINE

DOSSO, Avril 1992

CONSEIL DE L'ENTENTE
FONDS D'ENTRAIDE ET DE GARANTIE DES EMPRUNTS

FINANCEMENT D.G.I.S.
MINISTERE DE LA COOPERATION POUR LE DEVELOPPEMENT, PAYS-BAS

IRC International
and Sanitation
Tel: +91 70 00 00
Fax: +91 70 00 00

824NE-16759

SEMINAIRE SUR L'AUTOGESTION VILLAGEOISE

Contribution du :

PROGRAMME HYDRAULIQUE VILLAGEOISE / CONSEIL DE L'ENTENTE / PAYS-BAS

1. INTRODUCTION

La phase II du Programme Hydraulique Villageoise / Conseil de l'Entente / Pays-Bas a débuté en Avril 1986 et prendra fin en Juin 1992. Le Projet a contribué à l'amélioration de la situation d'approvisionnement en eau potable dans les villages du Département de Dosso par : (voir la carte ci-jointe)

- La réalisation de 200 puits, 100 dans l'arrondissement de Boboye et 100 dans l'arrondissement de Gaya.
- La réalisation de 166 forages équipés de 177 pompes à motricité humaine de marque Volanta (parmi lesquelles 11 pompes doubles).
- La réalisation de 3 mini-AEP (Mokko, Koré Mairoua et Dogon Kiria).
- La mise en place du dispositif d'entretien et la sensibilisation de la population en ce qui concerne la gestion de leurs points d'eau.

Par ailleurs, le Projet a apporté un appui institutionnel à la DDH-Dosso.

Depuis octobre 1987 une section socio-économique fait partie du Projet, dirigée par des spécialistes expatriés en animation. Les objectifs principaux visés par la section sont : une bonne utilisation et un entretien correct des points d'eau réalisés. Afin d'atteindre ces objectifs, la stratégie nationale décrite dans le "Guide National d'animation des programmes hydrauliques villageoises", a été appliquée. Cette méthode a été mise au point lors de plusieurs séminaires au Niger en 1987 et 1988, auxquels ont participé aussi des assistants techniques et des animateurs chargés de l'implantation du Projet.

2. LA PHASE PREPARATOIRE

Conformément à la stratégie nationale, le PHV/CE/PB a signé un protocole d'accord de mise en exécution du volet "animation" avec le Service du Plan (SAP) dans les 3 arrondissements de sa zone d'intervention. Deux agents d'animation étaient mis à la disposition du Projet par arrondissement. Pour les arrondissements de Boboye et de Gaya la méthode a été adaptée à la construction de puits au lieu de forages munis de pompes. Avec des programmes de travail bien établis, les fiches pédagogiques, les visites de supervision sur le terrain par les responsables de la section, et quelques recyclages, les différentes activités ont été exécutées.

LIBRARY IRC
PO Box 93190, 2509 AD THE HA
Tel.: +31 70 30 689 80
Fax: +31 70 35 899 5
BARCODE: 16759
LO:

Au cours de l'exécution quelques aspects ont été adaptés :

- La combinaison de quelques visites et la réduction du nombre de fiches à remplir par l'animateur, visant à atténuer la rigidité de la méthode et de promouvoir les initiatives de l'animateur. Les aspects organisationnels réclamaient trop d'attention, au détriment des contacts avec la population.
- La pré-implantation du nouveau point d'eau en présence de l'animateur, afin d'éviter des malentendus et de souligner son rôle comme intermédiaire entre le village et le service d'Hydraulique.
- Dans l'arrondissement de Gaya la disponibilité d'une animatrice a permis de tenir des réunions séparées avec les femmes.
- La formation des membres des Comités de Gestion a été combinée par zone de 4 à 8 villages : en 2 jours un trésorier, un secrétaire, deux hygiénistes et deux chargés de maintenance par Comité sont formés. Il s'est avéré que l'ambiance (réuni avec d'autres Comités et isolé du village) a une incidence positive sur les résultats et surtout sur la motivation.

Les inconvénients sentis par le Projet en ce qui concerne la collaboration entre le Plan et le Projet se résument comme suit:

- La rotation fréquente des agents d'animation, malgré le protocole d'accord dans lequel deux agents sont indiqués pour l'implantation du programme. Ceci fait que les différentes visites au village sont (souvent) exécutées par plusieurs agents, qui n'arrivent pas à connaître parfaitement la réalité du village (position chef du village, hommes influents, femmes influentes, etc). Par ailleurs, pour les villageois il est préférable de travailler pendant tout le processus avec le même agent, qu'ils connaissent et dont ils savent qu'il est au courant de leur situation et de leurs problèmes.
- Les affectations fréquentes des agents d'animation, engendrant les problèmes ci-dessus cités et faisant aussi que les agents n'arrivent pas à maîtriser parfaitement les différents aspects de l'hydraulique villageoise.
- Le manque d'emprise sur les agents, étant d'un Ministère différent, pour l'exécution de certaines tâches et aussi leur indisponibilité à des moments importants. En général, le nombre d'agents féminins ne suffit pas pour consacrer une attention spéciale aux femmes dans le processus de prise de décision.

- La prise de contact avec la population est souvent hâtive, ce qui ne permet pas aux femmes de se préparer pour assister aux réunions, et de la part de l'animateur "une attitude d'écoute et de négociation visant à l'autonomisation des usagers" (page 48 du Guide).
- L'échange inadéquat d'information concernant les progrès atteints et les problèmes vécus dans les villages est souvent à la base des malentendus entre les villageois, les animateurs et les techniciens.

3. LE SYSTEME DE COTISATION

Le PHV/CE/PB a pris le montant de 50.000 FCFA comme la norme pour les frais annuels d'entretien de la pompe, comme les autres programmes au Niger et dans la région.

Le Guide d'animation exprime une nette préférence pour le paiement de l'eau à la pompe par rapport à des cotisations annuelles. Néanmoins le PHV/CE/PB a retenu la cotisation annuelle comme formule pour alimenter les caisses villageoises.

Les facteurs suivants ont été pris en considération pour cette décision :

- Les femmes sont stimulées de prendre toute l'eau pour la consommation ménagère à la pompe, elles ont en effet déjà payé l'eau. L'incidence sur la santé et aussi en ce qui concerne le soulagement de la corvée d'eau sera plus importante.
- Les coûts d'exploitation sont moindres, comme il n'est pas question de payer un percepteur à la pompe.
- Les frais totaux par famille sont considérablement moindres dans les cas de cotisation : pour les pompes Volanta il s'est avéré que les cotisations annuelles s'élèvent à peu près de 200 à 1.000 FCFA pour les hommes et de 100 à 500 FCFA pour les femmes, un total donc d'environ 300 à 1.500 FCFA par ménage par an.
Pour un ménage de 5 personnes, en utilisant un seau de 20 litres par personne par jour (y compris la lessive, l'hygiène personnelle), les dépenses journalières sont donc de 25 FCFA, si le prix d'un seau d'eau est de 5 FCFA. Les frais annuels s'élèvent dans ce cas à 9.125 FCFA. Pour un prix de 5 FCFA les deux seaux les dépenses s'élèvent à 4.560 FCFA par an.
Donc dans le cas de cotisation l'eau de la pompe est plus facilement à la portée de tous les ménages d'un village.

- La gestion de la caisse peut être organisée d'une façon plus transparente dans le cas de cotisation, contrairement à la vente de l'eau où on ne connaît pas les quantités d'eau vendues à la pompe et donc les montants perçus.

Ces considérations ont amené au choix du système de cotisation équitable. Dans presque tous les villages on a retenu une périodicité d'une année pour les versements. Ils sont effectués immédiatement après les récoltes, afin de profiter de la disponibilité de l'argent et de la présence des hommes dont la plupart partent en exode.

Des recensements ont été effectués pour fixer un montant équitable selon l'importance des habitants réels des villages. Les villageois eux-mêmes ont décidé de la répartition des montants à verser par femme et par homme.

Dans sept villages de marabouts, les hommes ont décidé de ne pas associer les femmes à la cotisation. Dans les autres les hommes l'acceptent, malgré que traditionnellement les dépenses pour l'approvisionnement en eau sont à la charge des hommes, parce que seuls ils n'arrivent pas toujours à entretenir leur foyer à cause de la récession économique.

Les cotisations peuvent être versées en espèce ou en nature. Au moment du versement le secrétaire du Comité de Gestion marque le montant à côté du nom de la personne versante dans le cahiers de cotisation (femmes et hommes à part). Il est donc très facile de vérifier qui a complété son versement et qui ne l'a pas encore fait.

Une manière traditionnellement connue dans cette région a été introduite et appliquée par la plupart des villages pour rentabiliser le montant en caisse. Un certain montant, souvent la majeure partie de la caisse, est investi en vivres au moment où les prix sont relativement modestes. Au moment de la soudure les vivres sont vendus avec un certain profit. Par ailleurs, un stock de vivres est moins susceptible à des détournements qu'une somme d'argent.

En Juin 1990 tous les Comités de Gestion étaient formés et avaient entamé (sauf deux) la cotisation annuelle. Les résultats des deux campagnes qui se sont écoulées depuis sont résumés comme suit :

	1990-91	1991-92
Nombre de pompes avec cotisation :	174	153
Moyenne du montant cotisé par pompe :	37.000	23.500
Moyenne de la contribution des femmes :	33 %	40 %
Nombre de pompes avec rentabilisation :	102	152
Moyenne du montant investi par pompe :	19.000	34.800
Moyenne du profit (%) :	40	30(estima)
Moyenne montant rentré par pompe :	44.800	32.600

Dans six villages la dernière récolte agricole a été tellement mauvaise que la plupart des habitants, souvent des familles entières, ont quitté ces villages. Par conséquent il n'y a pas eu de cotisations.

Les moyennes pour toutes les pompes présentent une image générale, mais en effet pour chaque pompe individuelle il faut assurer sa pérennité et donc la cotisation doit suffire. C'est pourquoi les figures ci-jointes montrent pour les deux campagnes:

- Les nombres de pompes par intervalle de montant de cotisation
- Les nombres de pompes par intervalle de montant d'entrées (donc la somme de la cotisation plus le profit de la rentabilisation)

Il résulte que pendant la première campagne pour 68 pompes (soit 39%) les entrées étaient supérieures à 50.000 FCFA, tandis que pour la deuxième campagne pour seulement 32 pompes, soit 18%.

Entre les facteurs qui ont contribué aux résultats médiocres de la dernière campagne par rapport à celle de l'année antérieure, on peut noter :

- Les montants en caisse suffisent largement pour les dépenses de cette année. Les nouvelles cotisations servent donc surtout la création d'un fonds à utiliser après quelques ans pour le paiement de gros réparations. Il s'avère cependant que la sensibilité des villageois en ce qui concerne les futures dépenses est toujours limitée.
- Dans certaines zones la saison agricole n'a pas été aussi prospère que celle de l'année passée.

Néanmoins, vu les dépenses relativement modestes pour l'entretien des pompes pendant les premières années et le système de rentabilisation, il est à prévoir que les dépenses importantes prévues pour la cinquième année, pourront être assurées, comme il montre l'exemple suivant :

EVOLUTION DES COTISATIONS, DES PROFITS, DES DEPENSES ET LE BILAN D'UNE CAISSE VILLAGEOISE (exemple hypothétique)							
an	cotisation	investi	profit		entrées	dépenses	bilan
			taux	montant			
1	37 000	19 000	40%	7 600	44 600	--	44 600
2	23 500	34 800	30%	10 400	33 900	16 000	62 500
3	23 000	45 000	30%	13 500	36 500	24 000	75 000
4	23 000	55 000	30%	16 500	39 500	34 000	80 500
5	23 000	60 000	30%	18 000	41 000	24 000	97 500
6	23 000	65 000	20%	13 000	36 000	98 000	35 500

Observations:

- Sauf les dépenses de l'entretien, les montants donnés pour la première année sont les moyennes constatées.
- Il en est le même pour la cotisation et le montant investi en vivres de la 2ème année.
- Pendant la première année les dépenses de l'entretien sont supposées être à la charge du fournisseur (recommandation du séminaire de Torodi).
- Les autres valeurs sont des estimations.

Les expériences vécues avec ce système de cotisation annuelle pendant 2 campagnes, nous amènent aux remarques suivantes :

- Les montants cotisés sont en général inférieurs au montant de 50.000 FCFA demandé, mais suffisent pour les dépenses actuelles.
Il est difficile d'estimer si les cotisations se stabiliseront au niveau actuel, ou suivront les exigences des frais de réparation, ou diminueront encore plus. On pourrait supposer que les villageois se sont habitués à la pompe au moment que, après quelques années, les dépenses seront plus importantes et qu'ils feront donc des efforts pour la maintenir en marche. Mais plusieurs facteurs seront d'influence, notamment le résultat de la campagne agricole est probablement un des principaux facteurs.
- Les figures ci-jointes montrent que les cotisations par pompe sont en général inférieurs dans les cas où un Comité de Gestion gère 2 ou 3 pompes dans un village. Il semble que

l'engagement de chacun est moins si le profit est partagé avec beaucoup d'autres villageois.

Dans ce sens il paraît recommandable de responsabiliser des quartiers pour l'utilisation et l'entretien d'une pompe et donc de diviser les gros villages, et surtout des villages hétérogènes, en quartiers; avec un Comité de Gestion qui chapeaute les différents sous-comités.

- L'implantation arbitraire de pompes s'avère d'avoir une incidence importante à la motivation des villageois de prendre en charge l'entretien des pompes :
 - * Quelques 18 pompes ont été installées dans des très petites localités (moins de 25 hommes), n'ayant pas les moyens de les entretenir. Il faut cependant mentionner le cas du village de Kawadata (22 hommes, 25 femmes) où la caisse est alimentée des recettes d'un champ collectif dont un montant de 121.250 FCFA pour les 2 campagnes.
 - * Afin de les servir toutes, des pompes ont été installées au milieu de 2 ou 3 petites localités. La prise en charge s'avère difficile, car souvent aucune des localités ne se sent responsable.
Dans des autres cas, une localité est mieux servie que les voisins et cela amène les autres à ne pas cotiser. Les cotisations de la seule localité ne suffisent pas pour atteindre les 50.000 FCFA demandés.
 - * Dans quelques villages 2 ou même 3 pompes ont été installées, bien que leur taille ou leur situation hydraulique ne justifient pas cela. Les conséquences sont les mêmes que mentionnées ci-dessus: les cotisations par pompe sont limitées.

Par conséquent cinq villages ont adopté entre temps le système de paiement de l'eau à la pompe.

- Les différentes approches des programmes hydrauliques villageoises dans le département de Dosso amènent à des problèmes de gestion dans les villages où 2 ou plusieurs projets ont aménagé des points d'eau modernes. Personne ne se sent pas responsable pour cotiser mais tout le monde vient s'approvisionner au point d'eau où l'eau n'est pas payante. Dans ces cas l'instauration de la vente de l'eau paraît la seule solution pour le moment.

- La gestion correcte des caisses villageoises a une incidence très importante à la motivation des villageois à cotiser. Dans ce sens les expériences vécues sont :
 - * Le degré d'organisation interne d'un village s'avère essentiel, mais malheureusement il nous est difficile de l'influencer directement. En tous cas il est important d'estimer bien ce facteur dans chaque village pendant la phase préparative.
 - * Le choix des membres du Comité de Gestion, en principe un affaire du village, doit être accompagné avec soin. En principe tous les groupes y doivent être représentés. La représentation des femmes, comme bénéficiaires les plus directs, est essentielle. Mais aussi la représentation des divers clans et factions. Il s'est avéré clairement que si on ne dirige pas l'affaire, souvent les fonctions principales (président et trésorier) tombent sur la famille du chef de village. D'autres se sentent écartés et donc traînent leur cotisation ou la refusent carrément. Pour pouvoir diriger bien les réunions dans ce sens, une bonne connaissance des réalités de chaque village est indispensable.
 - * Presque toutes les caisses sont gérées par un homme influent du village, soit le trésorier, soit le chef du village lui-même. Il est difficile pour les villageois de leurs demander la situation de la caisse.
 - * Par ailleurs, beaucoup de trésoriers sont des commerçants qui souvent n'arrivent pas à séparer bien l'argent de la caisse de leur propre argent. Il va parfois de même pour les stocks de vivres. Les chefs de villages, dans certains cas complices, ne cherchent pas toujours à corriger les dérogations.
 - * Compte tenu des expériences, on a défini mieux la tâche du président du Comité, en général le chef de village, comme responsable pour la coordination entre les membres et pour le contrôle de leurs activités et de leur fonctionnement. Il est écarté de la gestion directe.
 - * La vente des vivres à crédit et en général les crédits dont la récupération résulte difficile, sont aussi des choses à éviter : souvent les villageois ont tendance à ne pas cotiser tant que la caisse n'est pas au complet.
 - * Le Projet a élaborer une proposition de faire seconder les trésoriers par une femme, notamment pour garder l'argent, vu les facteurs suivants:
 - les inconvénients de l'organisation de la gestion présentée ci-dessus

- dans certains cas la gestion d'une manière satisfaisante par une femme des cotisations des femmes
- dans quelques cas des suggestions de la part des villageois.

Dans une série de réunions sur la gestion des points d'eau en général et des caisses en particulier, cette proposition a été adoptée par les Comités de Gestion, malgré l'opposition de certains Comités dont l'intérêt était souvent clair. Ensuite dans presque tous les villages des adjointes au trésorier ont été choisies. La passation des caisses est en cours, exigeant pourtant un bon accompagnement, aussi concernant la préparation des femmes.

- La caisse de la pompe, comme fonds du village, peut rendre service à des difficultés sociales. Il a été retenu que dans deux cas d'urgence l'argent peut être emprunté: pour l'évacuation d'un malade et pour un enterrement. En général le remboursement dans ces cas ne pose pas de problèmes.

Les expériences sont donc résumées comme suit :

1. Les montants cotisés ne sont pas les montants demandés, mais il n'y a pas de pompes en panne à cause de manque de fonds dans la caisse.
2. L'implantation de la pompe et la gestion de la caisse s'avèrent comme des facteurs principaux en ce qui concerne la motivation pour cotiser. Par conséquent une bonne préparation, y compris une étude de milieu, ensemble avec les villageois, semble essentielle. Elle requière de l'animateur une vraie attitude d'écoute et de dialogue. Cela prend du temps et exige beaucoup des qualités de l'animateur.
3. Un nombre de facteurs a été mentionnés ci-dessus comme décourageant pour la motivation des villageois de cotiser, mais en effet la plupart d'entre eux sont également valables pour un système de vente d'eau, notamment les facteurs concernant la gestion des caisses.
4. La gestion des caisses laisse encore à désirer. Une meilleure intégration des femmes dans la gestion, dès le début quand les décisions principales sont prises, pourra améliorer la transparence de la gestion, et aura donc de l'incidence à la motivation de cotiser.

4. SUIVI

Suivi n'est pas seulement la collecte et l'analyse d'informations quantitatives et qualitatives. C'est plutôt guider les villageois vers une prise en charge réelle de leur pompe, les stimuler, conseiller et éventuellement corriger, comme il est mentionné aussi à la page 211 du Guide d'animation. Cependant, la fréquence d'une visite par trois mois (indiquée par le Guide) a été jugée insuffisante par le PHV/CE/PB pour atteindre cela.

En plus, compte tenu des multiples problèmes avec les pompes avant leur rénovation et le système d'entretien mis en place avec retard, le travail des animateurs devait être complété et intensifié. Le Projet a donc élaboré sa propre approche pour la phase du suivi.

Dans le schéma ci-joint, élaboré l'année dernière, sont mentionnés tous les objets de suivi, y compris la performance des forages et des pompes, le fonctionnement des artisans réparateurs et des points de vente.

Afin de mieux encadrer les comités, un programme "agents de suivi" a été mis en oeuvre pendant la campagne 1989-90. Les 143 villages ont été regroupés en 22 zones de suivi de quatre à neuf villages. Les agents de suivi ont été repérés au moment de la formation regroupée des comités, soit parmi les secrétaires ou en demandant à chaque village s'il y avait des lettrés mariés d'une certaine maturité.

Compte-tenu des difficultés de trouver des femmes lettrées au niveau des villages, 20 hommes et seulement deux femmes ont été recrutés. Dix personnes ont un niveau de scolarité de CEPE (fin école primaire) et les autres ont fait une ou plusieurs années au collège. La plupart d'entre eux sont des cultivateurs qui partiraient en exode s'il n'y avait pas cette opportunité.

Les objectifs du programme de suivi ont été formulés ainsi:

1. L'appui à la population en matière de gestion et d'organisation
2. La collecte, l'interprétation et la transmission de données.

Les aspects les plus importants du travail des agents de suivi sont:

- l'alimentation de la caisse villageoise et sa gestion
- associer toute la population et surtout les femmes à la gestion
- l'hygiène autour de la pompe
- régler des conflits éventuels liés à la pompe
- collecter et transmettre les données villageoises au projet et vice versa, entre autres sur la situation des caisses.
- afin de suivre l'état technique des pompes, des éventuelles réparations et l'entretien préventif, des fiches mensuelles sont remplies par les agents de suivi et saisies dans une banque de données.

En fait, les agents de suivi sont des intermédiaires entre la population et l'Hydraulique.

En ce qui concerne la méthode, l'accent a été mis sur:

- l'assistance en matière d'organisation
- le dialogue avec la population
- l'écoute active
- la solution de problèmes
- la création d'une relation de confiance entre les villageois et les agents de suivi.

Les Agents de Suivi sont engagés à titre temporaire, par un contrat de prestation de service. Le Projet leur paye une rémunération proportionnelle au nombre de villages sous leur responsabilité. En 1990 et 1991 ils ont eu à rendre visite une fois par semaine dans tous les villages relevant de la zone.

Les prestations étaient payés au barème suivant: zéro à quatre villages visités 3.000 FCFA par mois par village et au delà de quatre villages 2.000 FCFA par village par mois. Les frais de transport sont payés en fonction des distances à parcourir et des facilités de transport (vélo, cheval, taxi de brousse, à pied).

Afin de mettre progressivement un terme aux activités de suivi, la fréquence des visites est diminuée à deux fois par mois pour les six derniers mois du Projet. Une prolongation après la fin de la deuxième phase est prévue par des visites mensuelles pendant encore six mois.

A part une formation initiale qui a duré deux jours, il y a des recyclages trimestriels et la supervision mensuelle par les responsables de la section socio-économique. A chaque recyclage les villages à problèmes sont inventoriés, qui reçoivent par la suite une visite conjointe de l'animatrice du Projet et l'agent de suivi concerné.

Les observations (ce qu'ils ont vu) et les activités entreprises (ce qu'ils ont fait) de chaque visite de suivi sont enregistrées dans un cahier de suivi. Lors des visites de supervision les cahiers sont consultés et des éventuelles remarques sont apportées. Une fois tous les trois ou quatre mois les cahiers sont renouvelés. Les anciens sont consultés en détail.

En dehors des cahiers de suivi et les fiches techniques, parfois d'autres fiches sont distribuées, p.e. concernant la présence des membres de comité ou les montants cotisés par village.

Les agents de suivi sont informés des messages à transmettre aux villageois au cours des recyclages et des visites de supervision. Il s'agit d'une simple information ou une sensibilisation des populations concernant p.e. le remplacement à temps des pièces d'usure ou d'éviter l'érosion autour les murs de protection.

Pendant les deux ans que le programme de suivi est en cours, trois agents de suivi ont été remplacés: deux à cause de leur niveau trop bas et un troisième pour des raisons de santé.

La plupart des autres ont évolués d'une façon satisfaisante; ils respectent leurs programmes de travail, ils s'expriment plus librement.

Les agents de suivi sont en général bien appréciés dans les villages, surtout dans des zones où d'autres pompes ont été installées sans que l'entretien ait été organisé. Ils sont considérés comme conseiller ou guide. Leur fonctionnement fait que les membres des comités de gestion se sentent plus épaulés par Hydraulique, comme ils l'ont dit à plusieurs occasions.

La flexibilité du système est une avantage importante: si on constate aujourd'hui qu'une certaine chose doit être traitée dans les villages, il suffit d'informer les agents de suivi et déjà dans quinze jours tous les 143 villages sont au courant. De la même façon la communication des villages au Projet est assurée.

Les résultats du programme sont, d'une façon globale:

- Les villages sont au courant du système d'entretien de leurs pompes (Artisans Réparateurs, Points de Vente, pièces et prix). Comme il s'est avéré dans les trois tournées d'inspection des pompes, les villageois s'habituent graduellement, entre autres, au changement de pièces d'usure avant qu'ils ne produisent des dégâts importants à des pièces plus chères.
- La situation actuelle des caisses villageoises, présentée ci-dessus.
- Les villageois sont stimulés par les efforts de leurs voisins.
- Une situation d'hygiène autour des pompes qui, sur l'ensemble, est très acceptable; comme s'est avéré des tournées d'inspection des pompes.
- Par contre, la participation des femmes dans la gestion n'a pas beaucoup augmentée.

On peut donc constater qu'il s'agit d'un suivi intensif pour un prix très raisonnable: visites de suivi hebdomadaires à 176 pompes pour 422.000 FCFA par mois, supervision et recyclages non compris.

Les problèmes rencontrés:

- En ce qui concerne le recrutement: la presque non-disponibilité des femmes lettrées en milieu rural et, dans certaines zones, le manque de personnes aptes (maturité, scolarité).
- Il s'avère que pas tous les agents de suivi ont les capacités d'assister effectivement les villageois à résoudre leurs problèmes.
- L'effet du travail de l'agent de suivi dans son village résident est souvent limité.

Dosso, Avril 1992

DEPARTEMENT DOSSO, Interventions PHV/CEPP

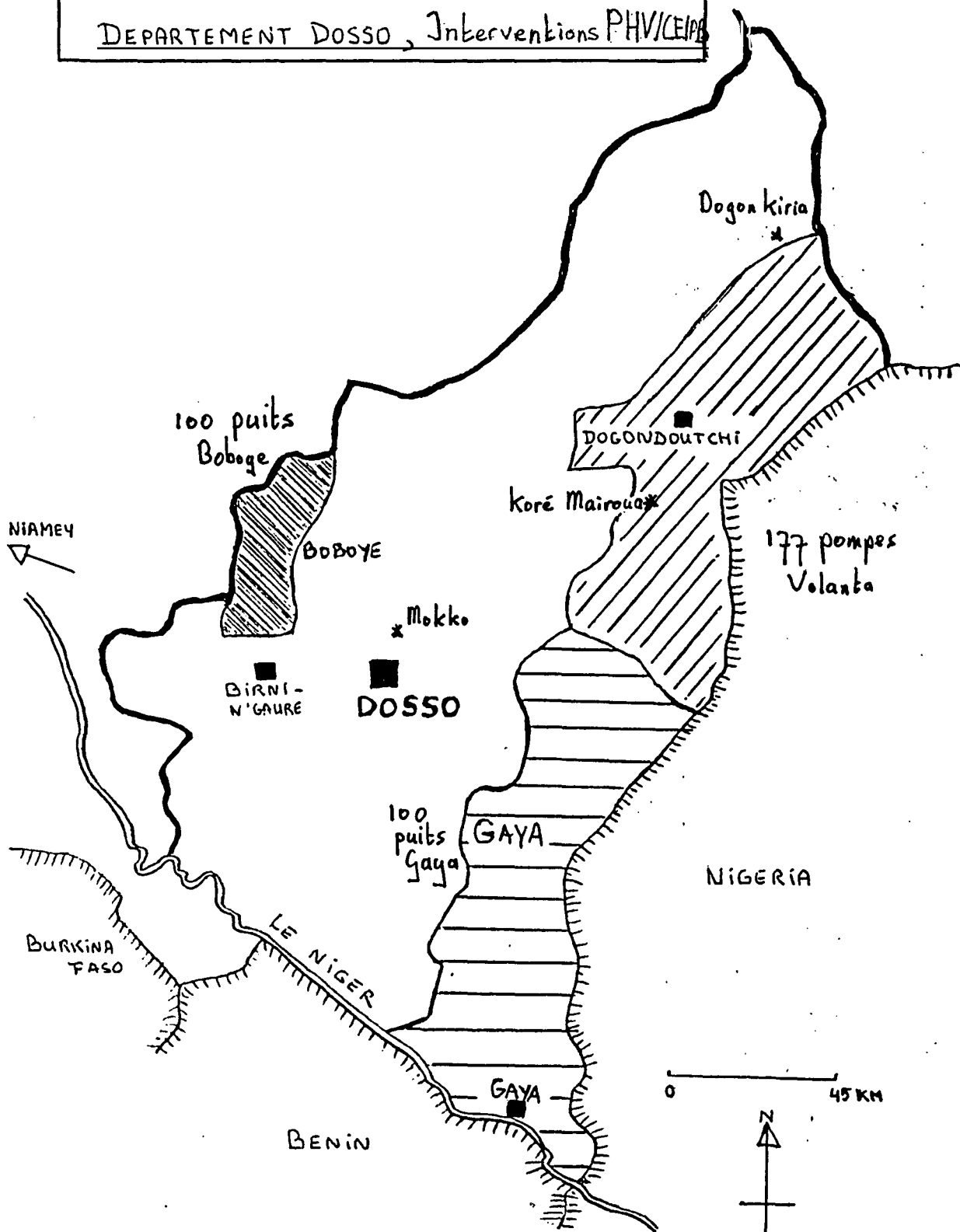


Table 1 Nombre de pompes par intervalle de montant cotisé, campagne 1990 - 1991

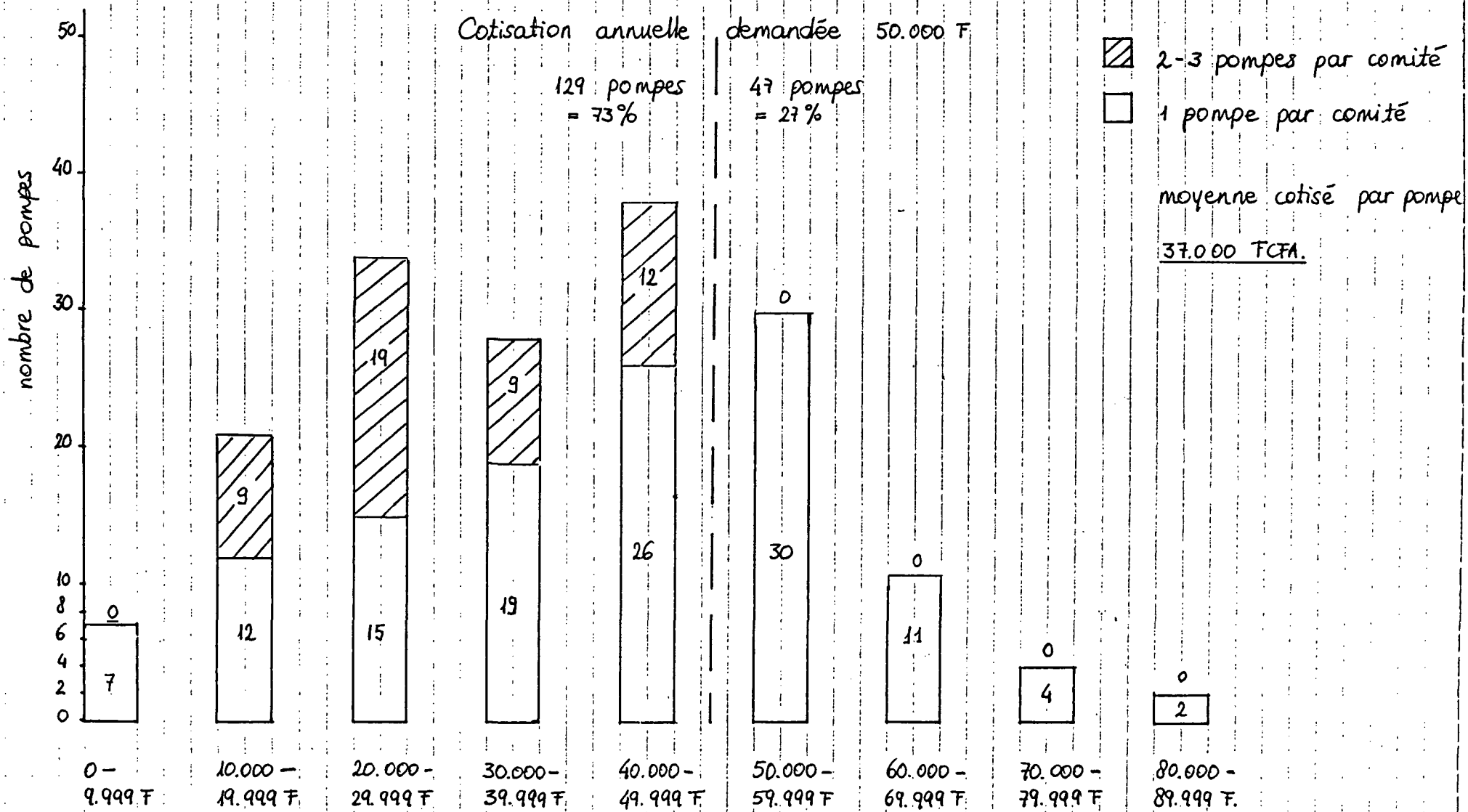
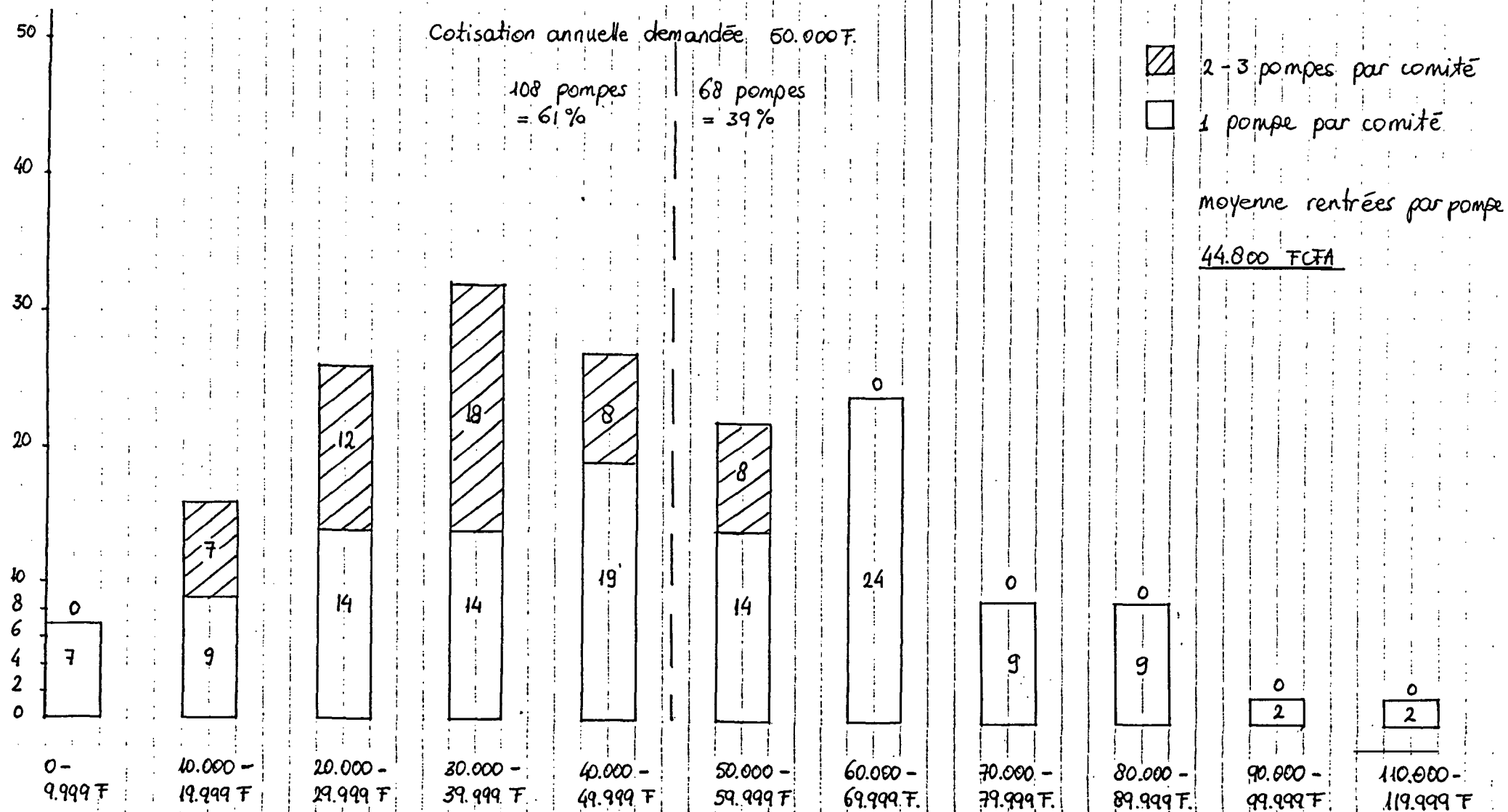


Table 2

Nombre de pompes par intervalle des montants cotisés + le profit de la rentabilisation, campagne 1990 - 1991



Nombre de pompes par intervalle de montant cotisé, campagne 1991 - 1992.

Table 3

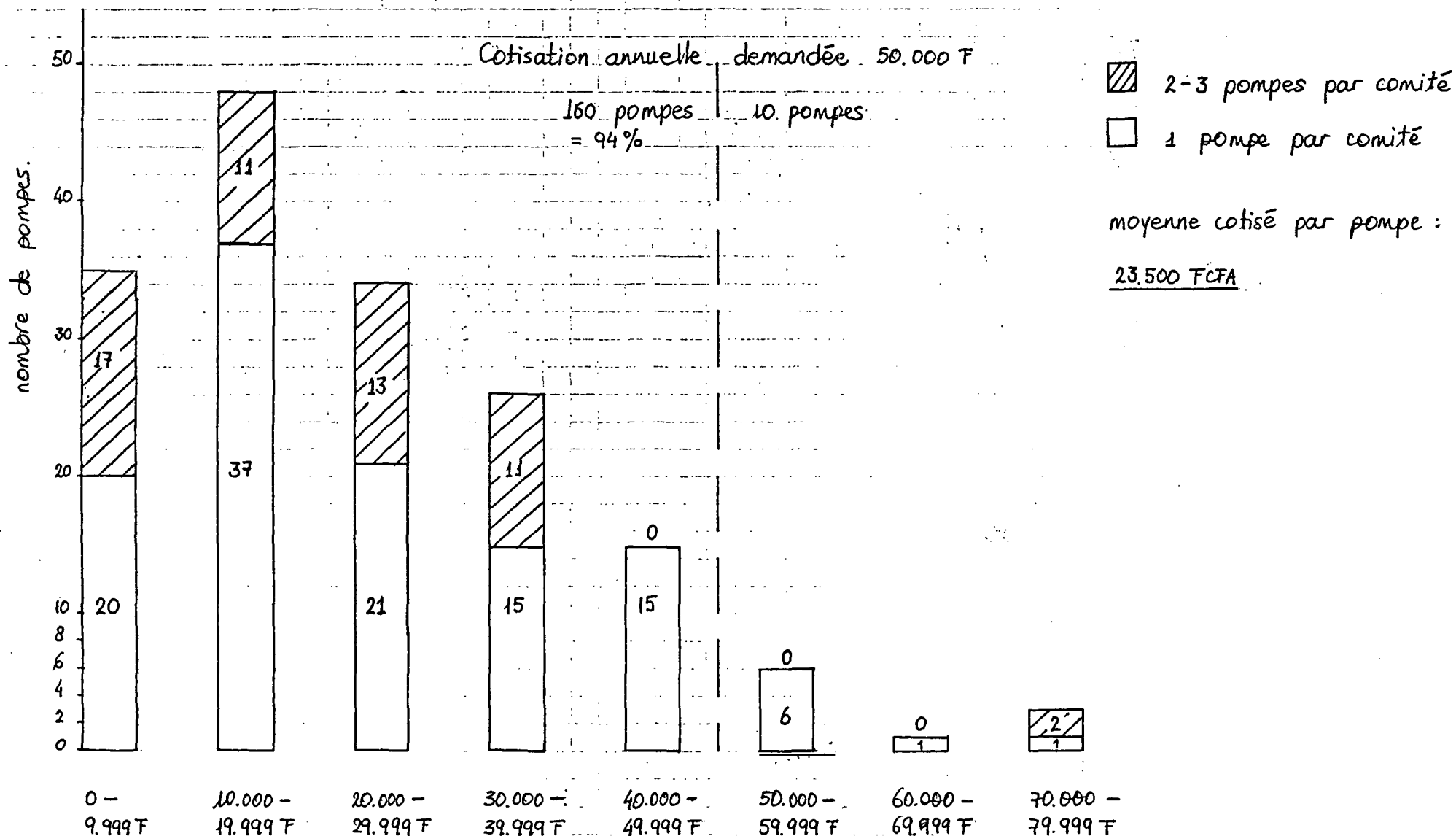


Table 4 Nombre de pompes par intervalle des montants cotisés + le profit de la rentabilisation, campagne 1991-1992.

