



# **FORMATION**

## **DES COMITÉS VILLAGEOIS DE DÉVELOPPEMENT/CVD**

### **et le Conseil de Tomoka : le CVD-P**

**ATELIER 28-29 MAI 2011**  
**à l'EPP G/A située entre le village Beme et Toutou, Canton Dawlotu Tutu**



*En session -- formation du CVD-P*

**Formateur : M René QUIST, sociologue**  
Phare-ville -- ONG -Région Maritime, Togo – Tél +228.901.4826

**Organisation et financement: Tomoka**  
Visite : maison 394, rue Anima – 146 SJ Saint Joseph, Lomé  
Tél. : +228.239.4406 -- +228.989.7887  
Email : [gukamsi@gmail.com](mailto:gukamsi@gmail.com)

**Site internet [www.tomoka-togo.com](http://www.tomoka-togo.com)**

# TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION PAR TOMOKA</b>	<b>3</b>
--------------------------------	----------

<b><u>PARTIE I</u></b>	<b>4</b>
------------------------	----------

<b>PRÉSENTATION GENERAL DE L'ATELIER</b>	<b>4</b>
--	----------

1 OBJECTIF GENERAL FDE LA FORMATION	4
-------------------------------------	---

2 STRUCTURE GENERAL DE L'ATELIER	4
----------------------------------	---

3 PROGRESSION PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION	4
---	---

3.1 Module 1 : Rôles et Responsabilités des membres du CVD	4
--	---

* Objectifs pédagogiques	4
--------------------------	---

* Contenu du module	4
---------------------	---

3.2 Module 2 : Gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires	4
--	---

* Objectifs pédagogiques	4
--------------------------	---

* Contenu du module	4
---------------------	---

4 ZONE D'INTERVENTION	4
-----------------------	---

5 DURÉ DE LA FORMATION	5
------------------------	---

6 GROUPE CIBLE	5
----------------	---

7 BESOINS DIDACTIQUES	5
-----------------------	---

8 CALENDRIER DE FORMATION	6
---------------------------	---

## **PARTIE II**

### **MODULE 1:ROLE ET RESPONSABILITES DU COMITE VILLAGEOIS DE DEVELOPPEMENT**

Objectifs Pédagogiques & Contenu du Module	7
--	---

A – LA PROBLEMATIQUE DES CVD	7
------------------------------	---

1 Genèse des CVD au Togo	7
--------------------------	---

2 Quelques raisons qui justifient l'échec des CVD	8
---	---

B – ORGANISATION DE LA COMMUNAUTÉ POUR UN DEVELOPPEMENT LOCAL PARTIIPATIF	8
---	---

1 Processus de Mise en Place d'un CVD	8
---------------------------------------	---

2 Mise en Place d'un CVD	9
--------------------------	---

3 Renforcement de capacité des membres d'un CVD	9
---	---

4 Relations au sein des différentes organisations communautaires	9
--	---

C – ROLES ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DU CVD	11
---	----

1 Rôle d'un CVD	11
-----------------	----

2 Composition d'un CVD	11
------------------------	----

3 Responsabilités des Membres d'un CVD	12
--	----

D – CONDITIONS DE VIABILITÉ D'UN CVD	13
--------------------------------------	----

1 Le choix des Membres du CVD	13
-------------------------------	----

2 Conditions de viabilité du CVD	13
----------------------------------	----

## **PARTIE III**

### **GESTION DES INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS SOCIO-COMMUNAUTAIRES 14**

Objectifs Pédagogiques & Contenu du Module	14
--	----

#### **PROBLEMATIQUE DE GESTION DES INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS SOCIO-COMMUNAUTAIRES**

A -- PRINCIPES DE BASE DE GESTION DES IESC	15
--	----

1 Qu'est-ce que 'est la Gestion des IESC ?	15
--	----

2 Cycle de vie d'un ouvrage ou équipement socio-communautaire	15
---	----

3 Quelles options pour la Gestion Durable des IESC	16
--	----

B -- SYSTEME DE GESTION DES IESC	16
----------------------------------	----

1' La Gestion Sociale	16
-----------------------	----

2 La Gestion Technique	17
------------------------	----

3 La Gestion Financière	17
-------------------------	----

C – ETUDE DE CAS : GESTION D' UN POINT D'EAU	17
--	----

1 Système d'Exploitation, de gestion et de Maintenance des Ouvrages	17
---	----

2 Contraintes liées à l'Exploitation et à la Gestion d'un Point d'Eau	18
---	----

# **INTRODUCTION PAR TOMOKA**

Tomoka et le Formateur ont eu une longue séance de travail consacrée à la préparation d'une formation de CVD-P & CVD sur les rôles et fonctionnement des Comités Villageois de Développement (CVD) que Tomoka comptait organiser les 27 et 28 mai à Tutu. A part le Manager et la Secrétaire du Bureau du Projet, étaient aussi présents à la séance de travail, le Président du CVD-P M. LADZRO et M. QUIST, le formateur

## **1 Raison de la formation**

Les membres des CVD de Tutu et de Kpékpéta, n'ont jamais reçu une formation pour les tâches pour lesquelles ils ont été choisis. Mais c'est parmi ces membres que le Conseil de Tomoka (le CVD-P) a été constitué. Nous avons alors constaté que les membres du CVD-P ont du mal à s'approprier les Projets Tomoka, à y prendre des initiatives, et à renvoyer des feedbacks positifs à qui de droit.

Vu la nature complexe du projet Tomoka et la nécessité d'une implication des populations à la base pour son succès, nous avons décidé de recourir à une formation du CVD-P élargi aux CVD de Tutu et de Kpékpéta. Ceci en vue d'outiller nos conseillers à remplir à aisance et motivation, les tâches qui sont sur leurs épaules.

## **2 Formateur**

Nous avons approché l'ONG, dénommée 'Phare-ville' pour conduire cette formation. Elle a une expérience dans la formation des CVD. En effet, elle est souvent chargée par le gouvernement et/ou des Organisations internationales comme CARE pour assurer ces genres de formation. Le sociologue M René QUIST était à notre disposition pour la formation. Et c'est avec lui que nous avons travaillé.

## **3 Contenu de la Formation**

La formation porte essentiellement sur la formation des CVD. Mais par moment, le formateur fera intervenir des études de cas portant sur les Projets Tomoka. En plus, il y a aussi une Etude de Cas liée à Projet 803 de Tomoka : Gestion d'un Point d'Eau. En d'autres termes, les membres du CVD-P et CVD seront formés dans un 'environnement Tomoka'. Comme dans notre fonctionnement, le CVD-P aura à traiter avec des CVD, nous avons jugé utile de former aussi les membres des CVD. Ce qui permettra à chaque structure au moment venu du bien jouer son rôle.

## **4 Lieu et date de la Formation**

La formation se tient à l'EPP G/A située entre le village BEME et TOUTOU les 27 et 28 mai 2011.

Les membres du CVD-P et CVD et Kpékpéta passeront une nuit à Tutu

## **5 Organisation, Auspices et Financement**

C'est le Bureau des Projets de Tomoka qui a organisé l'Atelier sous les auspices de Togbui Akuagbi III (Chef Canton) et Togbui Dzeto, Chef de la Zone Cible de Tomoka.

Comme c'est le cas avec Tomoka en sa totalité, c'est surtout la société GuKam qui a payés les frais.

Lomé, 25 – 29 mai 2011

Kodzo GU-KONU, Directeur Exécutif du Bureau de Tomoka

Kodzo Agbemaduvo AMEGADZE, Directeur Adjoint et représentant de GuKam S.I. en formation

# **PARTIE I**

## **PRESENTATION GENERALE DE L'ATELIER**

**Par M René QUIST, sociologue**

### **1 OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA FORMATION**

- Réaliser une formation au niveau communautaire
- Renforcer les capacités des membres des comités de développement villageois et en particulier du (CVD-P) dans les domaines de l'organisation et de gestion des infrastructures et équipements socio – communautaires

### **2 STRUCTURE GÉNÉRALE DE L'ATELIER**

Pour réaliser l'objectif visé, la formation est structurée en deux modules.

- Module 1 : Rôles et Responsabilités des membres des CVD
- Module 2 : Gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires

### **3 PROGRESSION PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION**

#### **3.1 Module 1 : Rôles et Responsabilités des membres du CVD**

##### ***Objectifs Pédagogiques***

A la fin de la formation les membres du CVD et par extension, du CVD-P seront capable de :

- Justifier les raisons de l'échec des CVD
- Comprendre le processus de mis en place du CVD
- Comprendre les relations entre le CVD (et CVD-P) et les autres organisations communautaires
- Définir clairement les rôles et responsabilités des membres du CVD et aussi du CVD-P

##### ***Contenu du module***

- La problématique des CVD
- L'organisation de la communauté et son développement local harmonieux
- Rôles du CVD et par extension, du CVD-P
- Responsabilités des membres CVD et par extension, du CVD-P
- Les conditions de viabilité d'un CVD

#### **3.2 Module 2 : Gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires**

##### ***Objectif Pédagogique***

A la fin de l'animation de ce module, les membres du CVD et du CVD-P

- doivent être familiarisés avec les principes de base de la gestion durable des infrastructures et équipements socio-communautaires
- seront capables d'aider les communautés à assurer une gestion sociale, technique et financières des infrastructures et équipements socio-communautaires

##### ***Contenu du module***

- La problématique de gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires
- Les principes de base de la gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires
- Les systèmes de gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires
- Etude de cas de la gestion d'un point d'eau

### **4 ZONE D'INTERVENTION**

L'atelier se tiendra au niveau communautaire dans le village de Kpélé Tutu dans le Canton de Dawlotu Tutu

## **5 DURÉE DE LA FORMATION**

La formation se déroulera sur 2 jours dans le village de Tutu. Elle est prévue du 27 au 28 Mai 2011.

## **6 GROUPE CIBLE**

Le groupe cible est composé des membres du CVD et du CVD-P

## **7 BESOINS DIDACTIQUES**

- Papier Kraft
- Marqueurs
- Cahier
- Bics
- Craies



*Animateur M QUIST et quelques membres du CVD-P : le Conseil de Tomoka*

## 8 CALENDRIER DE FORMATION

Durée	Activités
<b>30 mn</b>	<b>PRELIMINAIRES</b>
	Présentation des participants Définitions des attentes, craintes et normes de travail Amendement du planning de la formation Présentation du but et des objectifs de la formation
<b>3h55mn</b>	<b>MODULE 1</b>
1h	<b>A – Problématique des CVD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genèse des CVD au Togo</li> <li>• Quelques raisons qui justifient l'échec des CVD</li> </ul>
1h50mn	<b>B – Organisation des communautés pour un développement local participatif</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Processus de création d'un CVD</li> <li>• Mise en place d'un CVD</li> <li>• Renforcement de capacité des membres d'un CVD</li> <li>• Relations au sein des différentes organisations communautaires</li> </ul>
45mn	<b>C – Rôles et Responsabilités des membres du CVD (et du CVD-P)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle d'un CVD et par extension du CVD-P</li> <li>• Composition d'un CVD</li> <li>• Responsabilités des membres d'un CVD et par extension du CVD-P</li> </ul>
20mn	<b>D- Conditions de viabilité d'un CVD</b>
<b>3h30mn</b>	<b>MODULES 2</b>
1h30mn	<b>A – Problématique de gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires (IESC)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principes de base de gestion des IESC</li> <li>• Système de gestion des IESC</li> </ul>
2h	<b>B – Etude de Cas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion d'un point d'eau</li> </ul>
<b>1h30mn</b>	<b>Discussion sur le projet Tomoka</b>
<b>30mn</b>	<b>Evaluation de l'atelier</b>
<b>FIN</b>	

## **PARTIE II**

# **MODULE 1 : ROLE ET RESPONSABILITES DU COMITE VILLAGEOIS DE DEVELOPPEMENT (CVD)**

### **OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES**

A la fin de la formation les membres du CVD seront capable de :

- Justifier les raison de l'échec des CVD
- Comprendre le processus de mis en place du CVD
- Comprendre les relations entre le CVD et les autres organisations communautaires
- Définir clairement les rôles et responsabilités des membres du CVD

### **CONTENU DU MODULE**

- La problématique des CVD
- L'organisation de la communauté et son développement local harmonieux
- Rôles du CVD
- Responsabilités des membres CVD
- Les conditions de viabilité d'un CVD

## **A - LA PROBLÉMATIQUE DES CVD**

### **A1 – GENÈSE DES CVD AU TOGO**

A partir des années 1965 et sur l'initiative du service des Affaires Sociales aujourd'hui Actions Sociales, l'idée de créer une structure de liaison entre la structure étatique est la communauté villageoise est née. Ainsi venait de voir le jour le CVD qui devrait prendre le relais des actions des structures d'appui (ONG, Associations et Etat).

Le CVD en tant que structure de développement a pour objectif de :

- Animer et organiser le village pour la mobilisation des ressources humaines, financières et matérielles
- Inciter la participation communautaire effective de toute la communauté
- Animer les réflexions sur les problèmes touchant le développement du milieu, entreprendre et encourager les activités visant la promotion du milieu
- Servir de trait d'union entre la communauté et les partenaires au développement (services étatiques, ONG, autres

Le constat fait est qu'après la mise en place de cette structure, elle n'est pas pour la plus part formée et ne répond pas ainsi à son rôle de moteur de développement de la communauté. Compte tenu du fait qu'à ces débuts, elle a été mise en place par les services techniques de l'Etat, elle se considère comme un prolongement de ces services et plus tard comme celui des structures d'appui. Il arrive parfois que des organisations communautaires non représentatives des membres de la communauté se comportent comme un CVD et s'opposent lorsque le besoin se fait sentir de mettre en place un CVD. Ceci créé donc au sein de la communauté des conflits allant parfois à une partition de la communauté et à la déchirure du tissu et de la cohésion sociale.

## **A2 – QUELQUES RAISONS QUI JUSTIFIENT L'ÉCHEC DES CVD**

La création d'un CVD est en principe du ressort de la communauté villageoise toute entière. Par ignorance du principe, de la nature et du fonctionnement d'une telle organisation, la mise en place des CVD est souvent initiée par les structures d'appui dans le souci de répondre à un besoin ponctuel identifié par eux.

Se considérant souvent comme le prolongement de ces structures et n'ayant pas de formation spécifique, ces CVD s'opposent naturellement à la création de véritable organe de développement dans les localités.

Les communautés considèrent que le développement d'un village est l'affaire des membres du CVD et des structures d'appui. Cet état de choses fait que les CVD n'arrivent pas à mobiliser donc les communautés autour des actions de développement.

Parfois c'est le mode de désignation des membres des CVD qui ne respecte pas la volonté des membres de la communauté. Le CVD créé donc des conflits et des divisions au sein des populations.

Il arrive que la confusion s'installe dans les attributs du président du CVD et du Chef de village. Ceci est souvent une source de conflit latent et parfois ouvert et créé un blocage à la participation de la population aux actions de développement. Dans certains villages, le Président du CVD se substitue pratiquement au chef du village. Ailleurs c'est la popularité du Président du CVD qui effraie le chef du village. Par peur de perdre son autorité, ce dernier s'oppose à toutes initiatives de développement du président du CVD.

## **B – ORGANISATION DE LA COMMUNAUTÉ POUR UN DÉVELOPPEMENT LOCAL PARTICIPATIF**

La rareté des ressources a entraîné une plus grande responsabilité des communautés locales dans le processus de développement de leur milieu. Pour assurer cette responsabilité, les communautés doivent prendre conscience de l'importance de la mise en place d'une organisation représentative pour l'autopromotion.

### **B1 – PROCESSUS DE MISE EN PLACE D'UN CVD**

La démarche demande que la mise en place d'un CVD s'effectue d'abord par l'organisation d'une Assemblée villageoise de développement.

Cette Assemblée villageoise de Développement (AVD) doit rester une entité solidaire mobilisant tous les hommes, les femmes, les jeunes et les enfants d'une communauté. Elle existe de fait par le regroupement des membres dans des groupes / associations organisés. Dans des communautés organisées, les responsables de ces groupes organisés sont représentés au sein de la chefferie à côté des notables et du chef de village.

Pour faciliter la mise en place du CVD, un bureau directeur est mis sur pied pour les préparatifs de l'AVD.

Il est important de faire deux remarques importantes en matière de création de l'AVD:

- Par rapport à la chefferie

Dans un village, il y a le chef, les responsables religieux, les notables qui sont des autorités du village et jouent des rôles précis. L'organisation d'un AVD ne porte pas atteinte à leurs rôles et responsabilités.

- Par rapport aux groupes et associations organisés

L'AVD ne bouleverse pas les groupes / associations organisés qui existent dans le village. Les groupes / associations travaillent pour l'intérêt de leurs membres. L'AVD travaille pour l'intérêt de tout le village.



## **B2 – MISE EN PLACE D’UN CVD**

Un bureau directeur mis en place l’AVD fait un Diagnostic Participatif (DP), élabore les textes juridiques du CVD et un Plan d’Action Villageois (PAV). A l’Assemblée Villageois de Développement, les textes juridiques sont adoptés et les membres du CVD sont élus suivant des critères prédéfinis.

Lorsqu’il existe dans une communauté une organisation dynamique engagé dans le développement, il est important de l’analyser pour connaître ses forces et ses faiblesses. Cette analyse peut servir de porte d’entrée pour la création d’un CVD. Vouloir ignorer cette structure peut amener à faire de ces membres des opposants à toutes innovations dans le milieu.

## **B3 – RENFORCEMENT DE CAPACITÉ DES MEMBRES D’UN CVD**

La formation des membres de CVD est la dernière phase dans le processus de mise en place. Elle permet de rendre apte les membres dans la connaissance de leur rôle et responsabilité car le travail au sein d’un CVD n’est pas comme celui exercé au sein des groupes et associations de provenances.

## **B4 – RELATIONS AU SEIN DES DIFFÉRENTES ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES**

L’une des sources de conflits au sein de l’AVD est la mauvaise compréhension des relations qui doivent exister entre ses différentes composantes. La plus grande de cette incompréhension est le conflit entre la chefferie et le CVD en général et plus spécifiquement entre le chef et le président du CVD.

Si les relations au sein de l’AVD sont bien comprises, de bonnes relations devraient exister entre les différentes composantes.

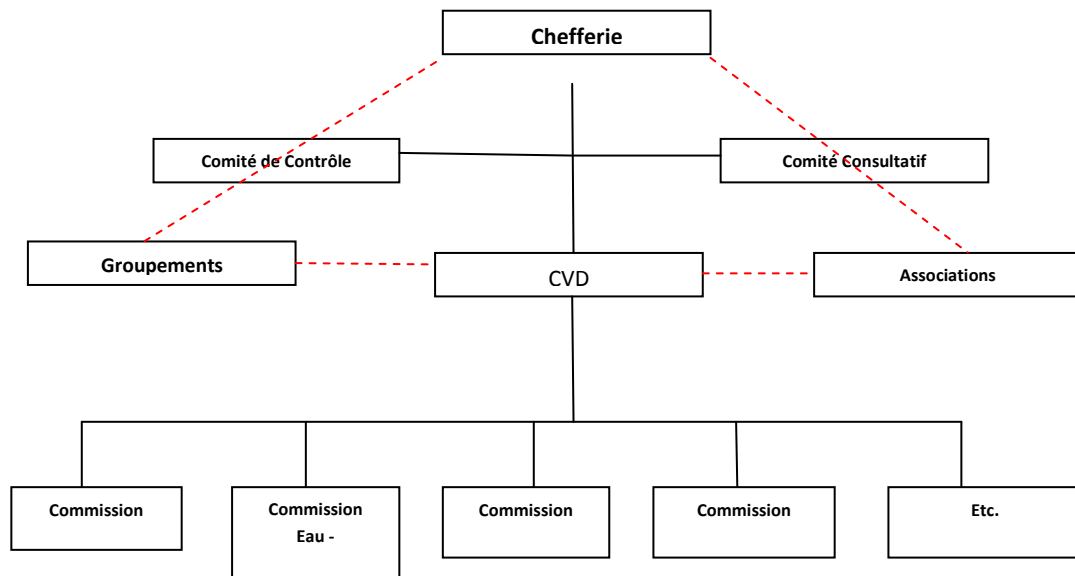
En prenant un village comme un pays, on notera que :

- La Chefferie représente la Présidence avec le chef comme président
- Le CVD comme le gouvernement avec le Président comme la Premier ministre
- Les Commissions spécialisées comme les ministères et les présidents de commission comme les ministres

**Dans ce schéma, on peut avoir l’organisation comme présentée sur page 10**



## Schéma organisationnel de la communauté



—— Relation d'interdépendance

- - - Relation Fonctionnelle

Les relations d'hierarchie et d'autorité place le chef à la tête de l'AVD. Le chef a autorité sur les différentes composantes de la communauté qu'il administre. A ce titre il ne doit faire partie d'aucune organisation communautaire.

Il est suivi par le CVD avec à sa tête un président et enfin les commissions spécialisées qui sont sous l'autorité du CVD.

Des relations de collaboration doivent exister entre les différentes organisations / associations socio-communautaires et le CVD / Chefferie.

Le CVD est responsable devant l'AVD sans toute fois occulter l'autorité du chef. Il doit rendre compte de ces actions à la communauté conformément aux orientations définies lors de l'Assemblée villageois.

Le président du CVD doit rendre compte régulièrement au Chef et bénéficier à son tour de l'appui du chef. Il doit exister suivant la position de chacun une relation de complicité entre les deux pour garantir l'harmonie et la mobilisation communautaire.

Les commissions spécialisées sont responsables devant le CVD à qui elles rendent compte. Par compte, les groupes / associations communautaires développent des relations de collaboration et de travail avec le CVD et les autres organisations.

Tous les efforts conjugués des organisations contribuent au développement du village.

Le travail de développement du milieu ne repose pas seulement sur les membres du CVD. Les membres du CVD jouent plus le rôle d'organiseurs et de facilitateurs. Ils jouent également le rôle de trait d'union entre les services / association/ ONG d'appui qui interviennent dans le développement de la communauté.

La connaissance et le respect de ces formes de relations évitent les conflits internes dans le village et contribuent à la cohésion sociale qui favorise la mobilisation populaire pour le développement harmonieux du village.

## **C – RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DU CVD**

Il n'y a encore de loi nationale qui régleme l'organisation et le fonctionnement des CVD au Togo. Toutefois, en s'inspirant des expériences cumulées par les uns et les autres en matière d'organisation paysanne, la composition de ses membres et leurs attributions peuvent être définies comme suit :

### **C1 – RÔLE D'UN CVD**

Le CVD a une importance capitale dans le développement local. Il a pour mission de :

- Faciliter l'étude du milieu (Diagnostic Participatif) aux agents de développement
- Organiser des réunions d'information et de communication publique
- Identifier et étudier avec la population et les différents partenaires les problèmes de développement du milieu en vue de leur trouver des solutions adaptées
- Animer et organiser le village pour la mobilisation sociale de la communauté en vue de sa participation active au développement local
- Planifier et programmer les actions de développement du milieu
- Entreprendre et encourager les activités visant la promotion du milieu
- Organiser, coordonner et suivre l'exécution des activités planifiées et animer les autoévaluations
- Aider à la mobilisation des ressources locales disponibles pour le développement du milieu
- Servir de courroie de transmission entre le village et les partenaires au développement
- Formuler des requêtes et projets à soumettre aux partenaires afin d'obtenir le financement complémentaire
- Aller à la recherche des partenaires au développement possible
- Etc.

### **C2 – COMPOSITION D'UN CVD**

La taille du CVD peut être de 7, 9, 11, 13 et plus suivant la taille du village et toujours en nombre impair. Un effectif trop important pose souvent le problème d'incompréhension. Trop petit aussi, on aboutit à des blocages en cas d'absence, d'indisponibilité et / ou d'incompétence de certains membres.

Les différents postes habituellement disponibles sont :

- Le / La Président(e)
- Le / La Vice-président(e)
- Le / La Secrétaire
- Le / La Secrétaire Adjoint(e)
- Le / La Trésorier(ère)
- Le / La Trésorier(ère) Adjoint(e)
- Les Conseillers(ères)
- Les Responsables de Commissions Spécialisées

Pour éviter un effectif pléthorique, il est souhaitable que soit confié aux conseillers(ères) ainsi que les adjoint(e)s les postes de responsables des commissions spécialisées.

Il est important aussi que les membres des commissions ne dépassent pas trois (03) personnes pour faciliter son fonctionnement.

### **C3 – RESPONSABILITÉS DES MEMBRES D’UN CVD**

Nous nous limiterons aux tâches des premiers responsables. Les adjoints exerceront les mêmes rôles en cas d’absence des premiers.

- ✓ **Responsabilités et Attributions du / de la Président(e)**
  - Premier responsable du CVD
  - Convoque et Préside les réunions du CVD et de l’Assemblée Générale
  - Représente le CVD vis – vis des tiers (services, associations, autres)
  - Ordonne les dépenses
  - Signe les documents
  - Veille au respect des textes
  - Coordonne les activités du CVD
  - Règle les conflits au sein du CVD
  - Donne des informations et collabore avec le chef
  - Rend compte à l’AVD
  - Collabore avec les commissions spécialisées
  - Présente le rapport moral du CVD
  
- ✓ **Responsabilités et Attributions du / de la Secrétaire**
  - Détient les documents administratifs du CVD
  - Rédige les procès verbaux, les comptes rendus et les rapports d’activités du CVD
  - Enregistre les correspondances (invitations, autres courriers, etc.)
  - Centralise les données des différentes commissions
  - Cosigne certains documents avec le Président et le Trésorier
  - Garde les archives
  - Rédige et envoie les correspondances
  - Participe à la rédaction des projets et PAV
  - Présente le rapport d’activités
  
- ✓ **Responsabilités et Attributions du / de la Trésorier(ère)**
  - Gère les ressources financières du CVD
  - Tient les documents comptables (cahier de caisse, cahiers de stock, ...)
  - Consigne les dépenses avec le Président
  - Fait le bilan financier
  - Fait les versements et les retraits
  - Présente le rapport financier
  - Collecte les fonds
  - Fait les achats
  - Gère les stocks de matériels ou matériaux
  
- ✓ **Responsabilités et Attributions des Responsables de Commissions Spécialisées**
  - Réfléchissent sur les problèmes du village relatif à la commission
  - Proposent des approches de solutions
  - Conçoivent, élaborent, exécutent des projets de développement liés à la commission
  - Mobilisent et gèrent les ressources de la commission avec le CVD
  - Mènent des sensibilisations, de vulgarisation et de renforcement de capacités de ses membres
  - Sont responsables de leur commission devant les membres du CVD
  
- ✓ **Responsabilités et Attributions du Comité Consultatif**
  - Fait des propositions sur les actions à mener
  - Réfléchit sur les problèmes de la communauté
  - Facilite les actions du CVD
  - Recherche les ressources financières et humaines
  - Assure la médiation en cas de conflit
  - Interpelle le CVD sur la mise en œuvre du PAV
  - Veille à la bonne entente entre le CVD et les Commissions spécialisées
  - Veille à ce que le CVD rend compte aux donateurs et à la communauté
  - Rend compte à l’AVD

- ✓ Responsabilités et Attributions du Comité de Contrôle
  - Vérifie la régularité des comptes
  - Assure le bon fonctionnement des organes
  - Veille à l'application des décisions de l'AG
  - Aide le CVD à bien gérer les IESC
  - Rend compte à l'AVD

## **D- CONDITIONS DE VIABILITÉ D'UN CVD**

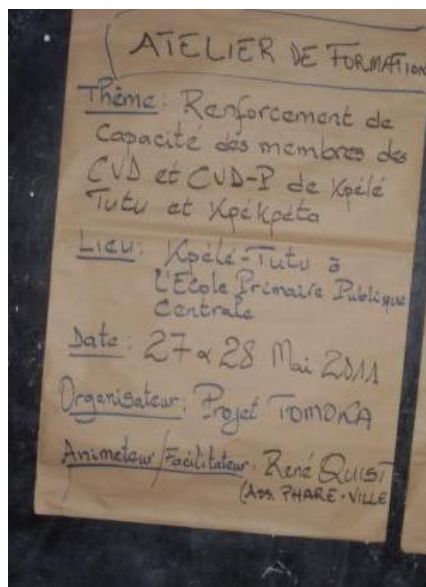
### **D1 – LE CHOIX DES MEMBRES DU CVD**

La composition des membres du CVD doit être représentative de la communauté. Toutes les couches sociales et tous les quartiers doivent être représentés. Pour cela, il est conseillé de faire des élections primaires au niveau des quartiers à partir des critères prédéfinis et le même pour chaque quartier. L'Assemblée Générale élit ensuite aux différents postes ceux qui sont déjà désignés au niveau des quartiers. Il est important de veiller à la représentativité de chaque quartier au poste de responsabilité et des femmes au niveau du CVD et à des poste relatifs aux secteurs de développement qui les concernent plus (exemple : eau, assainissement, santé, etc.)

### **D2 – CONDITIONS DE VIABILITÉ DU CVD**

Plusieurs facteurs contribuent à la réussite d'un CVD. Ils englobent les conditions dans lesquelles le CVD a été engendré, les critères d'élection de ses membres et son système de fonctionnement. Le minimum de conditions à remplir pour la viabilité d'un CVD est suivant :

- Les membres sont élus par la population
- Les différents quartiers y sont représentés
- Les membres résident dans la communauté et sont disponibles
- Les membres sont informés et formés sur leurs rôles
- Le CVD prend des initiatives et réussit à mobiliser la population autour des actions
- Les règles de gestion sont élaborées et appliquées
- Les organes sont fonctionnels et les réalisations sont tangibles
- Les membres témoignent d'une honnêteté dans la gestion du bien commun
- Un compte rendu régulier de la gestion est fait à la communauté
- Des élections sont régulièrement faites pour le renouvellement des membres



## **PARTIE III**

# **MODULE 2 : GESTION DES INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS SOCIO-COMMUNAUTAIRES (IESC)**

### **OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES**

A la fin de l'animation de ce module, les membres du CVD

- doivent être familiarisés avec les principes de base de la gestion durable des infrastructures et équipements socio-communautaires
- seront capables d'aider les communautés à assurer une gestion sociale, technique et financières des infrastructures et équipements socio-communautaires

### **CONTENU DU MODULE**

- La problématique de gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires
- Les principes de base de la gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires
- Les systèmes de gestion des infrastructures et équipements socio-communautaires
- Etude de cas de la gestion d'un point d'eau



# PROBLÉMATIQUE DE GESTION

## DES INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS SOCIO-COMMUNAUTAIRES (IESC)

Les structures d'appui technique et financier ont longtemps réfléchi et décidé à la place des populations pour la réalisation des infrastructures et équipements socio – communautaires qui le concernent. Les communautés de base ont été considérées comme des bénéficiaires des ouvrages et équipements dont ils n'avaient pas forcément besoin ou qui n'étaient en réalité la solution aux problèmes réels qu'ils vivent.

La plupart des infrastructures ainsi réalisées ne répondant pas aux besoins réels des populations concernées ou n'étaient pas adaptées à leur contexte. Du fait que ces communautés n'étaient pas suffisamment impliquées dans l'édification et la réalisation des ouvrages qui les concernent, certains ouvrages qui répondaient à leurs besoins considérés comme « la chose » de ceux qui les ont implantés. Les conséquences de cette façon d'aider les populations ont été, comme il fallait s'y attendre, décevantes.

Dans certains cas, des ouvrages bien fonctionnels sont restés inexploités par les bénéficiaires. Dans d'autres cas, les ouvrages et équipements sont tombés vite en panne sans être jamais réparés.

Le présent module abordera les aspects suivants :

- Les principes de base de gestion des infrastructures et équipements socio – communautaires
- Le système de gestion durable des infrastructures et équipements socio – communautaires
- L'étude de cas de gestion d'infrastructure socio – communautaire : Cas d'un point d'eau

## A – PRINCIPES DE BASE DE GESTION DES IESC

### A1 – QU'EST – CE – QUE LA GESTION DES IESC ?

Les infrastructures socio – communautaires sont des ouvrages d'utilité publique qui permettent à une communauté de satisfaire ses besoins fondamentaux : cas d'un centre de santé, d'un point d'eau, d'un marché, d'une école, etc.

Les équipements socio – communautaires sont des équipements d'utilité publique qui sont implantés par un individu ou un groupe de personnes ou une institution. Ils peuvent avoir aussi un intérêt économique pour son propriétaire : cas d'un moulin ou d'une rappeuse.

La gestion d'infrastructures et équipements socio – communautaires est un ensemble de mécanisme qui englobe la planification, l'organisation, la réalisation, la coordination, le suivi et l'évaluation de la réalisation et de l'utilisation des ouvrages et équipements par la communauté qui en est le propriétaire et l'utilisateur. La gestion durable des infrastructures et équipements socio – communautaires va de l'identification du besoin de l'ouvrage ou de l'équipement, sa réalisation ou implantation et son utilisation judicieuse par la communauté concernée.

### A2 – CYCLE DE VIE D'UN OUVRAGE OU ÉQUIPEMENT SOCIO – COMMUNAUTAIRE

Les ouvrages / équipements obéissent à une loi (loi de Weibull) qui répartie sa vie en trois phases.

- ❖ L'enfance correspondant au début de rodage
- ❖ L'âge mûr
- ❖ La vieillesse

Ces trois phases de vie doivent être déterminées pour les différents types d'ouvrage. Elles sont utiles pour prévoir les ressources financières nécessaires à la maintenance et au renouvellement des équipements.

### **A3 – QUELLES OPTIONS POUR LA GESTION DURABLE DES IESC**

La maintenance préventive des ouvrages / équipements est à promouvoir. Pour réaliser ceci, il suffit de mettre en place un système de gestion adéquat dès l'initiation du projet et non à l'exploitation des ouvrages / équipements déjà implantés.

L'entretien courant des équipements évite des pannes à répétition et imprévues. La maintenance préventive ne supprime pas tout de même les pannes. Il est donc indispensable de constituer des fonds de garantie pour faire face aux pannes éventuelles.

Le système de maintenance ne peut être bien assuré qu'avec une action concertée : usager – maintenancier – dépositaire des pièces de rechange.

### **B – SYSTÈME DE GESTION DES IESC**

La gestion durable des IESC vise :

- ❖ Leur fonctionnement régulier
- ❖ Leur utilisation judicieuse
- ❖ Leur entretien courant
- ❖ La réparation des pannes
- ❖ Le renouvellement des équipements usagers

Ces objectifs permettent de mobiliser le système de gestion durable des IESC en trois dimensions.

- ❖ La dimension sociale
- ❖ La dimension technique
- ❖ La dimension financière

### **B1 – LA GESTION SOCIALE**

Elle concerne tous les aspects de l'organisation de la communauté pour assurer une gestion efficace en vue de la durabilité des IESC. Elle prend en compte l'organisation des commissions spécialisées (eau, santé, éducation, etc.) et leur relation avec l'ensemble de la communauté.

Le but visé par la gestion sociale est d'amener la communauté à s'approprier les IESC réalisés pour le compte de la population. Pour y parvenir, la population doit être réellement impliquée avant, pendant et après la réalisation de l'IESC.

#### **❖ Avant la réalisation de l'IESC**

La communauté doit au préalable exprimer le besoin d'acquiescer l'IESC. Elle doit ensuite participer à la prise de décision concernant le choix du type de l'IESC, son implantation et le système de gestion à mettre en place. La communauté s'assure de l'existence et de la fonctionnalité d'un organe de gestion de l'ouvrage à réaliser. Il est nécessaire de doter d'un règlement qui régit son fonctionnement et définit les rôles et les responsabilités de ses membres.

#### **❖ Au cours de la réalisation de l'IESC**

L'IESC ne doit pas être un cadeau mais la communauté doit se mobiliser pour participer activement à la réalisation de l'IESC. La participation de la communauté se fait habituellement sous forme de fourniture de matériaux locaux et de main d'œuvre non qualifiée. La sollicitation de l'expertise des artisans locaux est à encourager au cours de la réalisation et l'entretien des IESC.

#### **❖ Après la réalisation de l'IESC**

La population doit adopter l'ouvrage comme un bien communautaire dont la gestion incombe à tous les usagers. Le comité de gestion mis en place à cet effet doit veiller au bon usage de l'ouvrage conformément aux réglementations établies et rendre compte régulièrement à la population. Le suivi de l'utilisation de l'ouvrage et la rigueur dans l'application des sanctions disciplinaires prévues par la loi sont des mesures qui visent la pérennité des IESC installés.



## **B2 – LA GESTION TECHNIQUE**

Elle englobe tous les aspects concernant l'entretien courant et la maintenance des ouvrages. Une bonne gestion technique d'un IESC exige :

- ❖ La formation des artisans locaux qui pourraient s'occuper des réparations légères
- ❖ L'existence des pièces de rechange ou des matériaux usuels selon la nature de l'IESC
- ❖ La connaissance ou la disponibilité d'un technicien spécialisé pour la maintenance en cas de panne grave ou d'une grande réparation

## **B3 – LA GESTION FINANCIÈRE**

Elle prend en compte la mobilisation des ressources financières nécessaires au bon fonctionnement de l'IESC. Certains ouvrages comme le forage exigent la disponibilité de l'argent pour pouvoir faire face aux pannes de façon spontanée afin de ne pas priver les populations de l'eau potable.

Comment mobiliser cet argent et surtout comment l'utiliser ? Il faut définir une stratégie de mobilisation de l'argent et disposer des documents de gestion appropriés et dont l'utilisation est facile pour les membres du comité de gestion. Les principaux documents de gestion qui rentrent en jeu sont à titre indicatifs :

- ❖ Le cahier de caisse pour noter les entrées et les sorties d'argent
- ❖ Le livret d'épargne en cas d'ouverture d'un compte d'épargne
- ❖ Les factures et reçus pour contrôler les entrées et les sorties d'argent.

L'argent est souvent la chose qui divise les membres d'une organisation. C'est pourquoi les ressources financières d'une organisation doivent être bien gérées par ceux qui sont mandatés pour cela. Tous les membres de l'association doivent être régulièrement informés sur l'utilisation de l'argent et des autres biens de l'organisation.

Beaucoup d'organisations ne fonctionnent pas bien soit parce qu'elles n'ont pas d'argent dans leur caisse, soit parce que l'argent de la caisse a été détourné par ceux qui gèrent cet argent. Il est déconseillé de garder beaucoup d'argent dans la caisse du trésorier. C'est pourquoi l'organisation doit ouvrir un compte d'épargne pour sécuriser ses fonds et gagner en plus de l'intérêt sur son épargne.

Pour la gestion de la caisse, l'expérience suivante qui a réussi ailleurs peut être essayée au sein de l'association :

- ❖ Prévoir une caissette avec deux clés
- ❖ Une personne détient la caisse
- ❖ Deux autres personnes détiennent les différentes clés
- ❖ L'argent ne peut sortir de la caisse qu'en présence des trois personnes et sur demande du bureau exécutif de l'organisation
- ❖ L'organisation arrête un montant nécessaire à garder à la caisse. Le surplus est automatiquement versé sur le compte d'épargne.

Les autres documents de travail qui ne sont pas liés à la comptabilité doivent également être bien tenus. Il s'agit du cahier de rapport et tout autre document jugé nécessaire pour assurer une gestion rationnelle de l'ouvrage.

## **C – ETUDE DE CAS : GESTION D'UN POINT D'EAU**

***VOIR LES DOCUMENTS DU PROJET D'EAU (803) DE TOMOKA -- A TELECHARGER SUR LE SITE INTERNET : [WWW.TOMOKA-TOGO.COM](http://WWW.TOMOKA-TOGO.COM)***

### **C1 – SYSTÈME D'EXPLOITATION, DE GESTION ET DE MAINTENANCE DES OUVRAGES**

Les systèmes d'exploitation, de gestion et de maintenance des ouvrages mettent en relation trois principaux acteurs : la communauté, les réparateurs et les dépositaires des pièces d'échange. Ces trois acteurs sont indissociables si l'on veut assurer un bon fonctionnement de l'ouvrage à long terme.

Le système de gestion actuel voudrait une approche multidisciplinaire intégrant les dimensions sociologiques, économiques, environnementales, agricoles entre autres

L'approche multidisciplinaire relie le côté technique des ouvrages aux aspects relevant de la sociologie, de la santé, de l'économie, des finances, de la gestion, de l'institutionnel, de l'agriculture et de l'environnemental

- ❖ **Sur le plan technique**
  - ✱ Si l'artisan n'est pas à la hauteur de leur tâche, les équipements ne seront pas bien réparés
  - ✱ Si le forage n'est pas bien exécuté, la pompe aura des difficultés de fonctionnement
  - ✱ Il faut tenir compte des imperfections éventuelles des machines
- ❖ **Sur le plan sociologique**
  - ✱ Si la population n'adopte pas le point d'eau comme un bien communautaire, avec toutes les conséquences pour la maintenance, la pompe sera abandonnée dès le premier problème.
  - ✱ Il faut des études préalables et une implication accrue de la communauté notamment les femmes dès la conception de l'ouvrage
  - ✱ Un suivi et une formation de plusieurs années pour appuyer le processus d'adoption de l'ouvrage est nécessaire
- ❖ **Sur le plan économique**
  - ✱ Si la population n'a pas accès à un système d'épargne, les cotisations ne se feront qu'en cas de panne, retardant ainsi la réparation
  - ✱ L'organisation des activités génératrices de revenu favorise la contribution financière des usagers
- ❖ **Sur le plan financier**
  - ✱ Sur les usagers ne sont pas prêts ou capables de payer pour l'eau, les fonds pour les frais de réparation ne seront pas disponibles.
- ❖ **Sur le plan de la gestion**
  - ✱ Si le point d'eau n'est pas bien géré (utilisation, pièces en stock, fonds disponibles, etc.), son fonctionnement est compromettant.
- ❖ **Sur le plan institutionnel**
  - ✱ Si le comité de gestion n'a pas de statut légal (pour les ouvrages complexes), il ne peut pas exercer pleinement ses fonctions
- ❖ **Sur le plan agricole**
  - ✱ Si la communauté voit que le point d'eau peut lui apporter des bénéfices (maraîchères, éleveurs), elle maintiendra mieux les équipements.
- ❖ **Sur le plan environnemental**
  - ✱ Si les alentours du point d'eau sont sales, l'eau potable peut être polluée
  - ✱ Il faut assurer les conditions d'hygiène autour des ouvrages

Cette approche multidisciplinaire d'exploitation et de gestion du point d'eau quoique justifiée, elle connaît certaines difficultés d'application sur le terrain. Elle nécessite une bonne formation et alourdit les acteurs impliqués dans l'exploitation et la gestion.

## **C2 – CONTRAINTES LIÉES À L'EXPLOITATION ET À LA GESTION D'UN POINT D'EAU**

Malgré les dispositions prises pour assurer une bonne gestion d'un point d'eau, il n'est pas exclu que la fonctionnalité de cet ouvrage soit affecté sur des périodes plus ou moins longues. En effet, le système ne marche que si la communauté concernée est suffisamment avertie et responsabilisée.

L'entretien insuffisant du point d'eau par la communauté limite sa pérennité. Par ailleurs, certaines barrières socioculturelles et les contraintes économiques limitent parfois l'utilisation par l'ensemble de la communauté. Les conséquences, c'est que certaines familles continuent de s'approvisionner aux sources traditionnelles avec des risques énormes sur l'hygiène et la santé individuelle et collective.

### ❖ **Contraintes liées au Comité Eau**

Les principales causes de mauvais fonctionnement du Comité Eau sont le manque de transparence de gestion et l'absence de contrôle de la communauté. A ces causes s'ajoutent :

- ✱ Le mauvais choix des membres
- ✱ La mauvaise organisation
- ✱ La démobilitation par les pannes fréquentes
- ✱ La faible capacité de mobilisation financière des populations

- \* La mauvaise gestion des fonds
- \* Le manque et l'insuffisance de formation des membres du Comité Eau
- \* Le manque d'intérêt pour le point d'eau
- \* Les conflits sociaux et le manque de cohésion entre les membres du Comité Eau
- \* L'inadaptation des équipements
- \* La mauvaise qualité de l'eau
- \* Le manque d'implication et de responsabilisation des femmes
- \* Le coût élevé de certaines pièces de rechange
- \* Etc.

❖ **Contraintes liées à l'artisan – réparateur**

- \* L'insuffisance de formation
- \* Le rayon d'action trop important
- \* L'indisponibilité
- \* Le manque de moyen de déplacement
- \* La rupture des pièces de rechange
- \* Les conflits avec les communautés sur le paiement des prestations
- \* Le manque de suivi.

❖ **Contraintes relatives au circuit de distribution de pièces de rechange**

- \* Le manque de pièces de rechange
- \* La rentabilité insuffisante
- \* La mauvaise gestion des dépositaires des pièces
- \* Le manque de suivi par les structures décentralisées

❖ **Conséquence des contraintes sur l'exploitation du point d'eau**

Toutes les contraintes citées plus haut ont pour conséquences :

- \* La mauvaise diffusion de l'information
- \* La mauvaise collecte et la gestion déficiente des fonds
- \* Le manque d'hygiène autour du point d'eau
- \* Des pannes entraînant la fermeture plus ou moins longues
- \* Le retour de la communauté aux sources d'eau traditionnelles
- \* La dégradation de la santé de la population due à la prolifération des maladies hydriques.