

SEPTEMBRE 2023

COMMENT GUIDER LES CARRIÈRES DES JEUNES

DANS LE SECTEUR DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT





INTRODUCTION

Cette note d'information est le résumé de recherches menées sur la façon dont les jeunes sont recrutés et leur carrière évolue dans les services d'approvisionnement en eau et d'assainissement (EAH).

Ces recherches font partie de la première phase d'un projet appelé « **Career Pathways Guidance** » (Guide des parcours professionnels).

L'objectif du projet est de conseiller les prestataires de services dans les pays du Sud, dont les gestionnaires de services publics d'EAH, sur la façon de mieux gérer les jeunes, en comprenant :

- leurs motivations et aspirations professionnelles
- les opportunités qu'ils veulent
- les façons de travailler qu'ils préfèrent
- les compétences qu'ils apportent

»» RECHERCHES ET RÉSULTATS

Les recherches présentées dans ce document seront utilisées pour créer le guide.

Les résultats des recherches dévoilent un secteur qui échoue généralement à compter des jeunes parmi ses effectifs et ses recrues potentielles. Trop d'obstacles entravent le chemin des jeunes avant même qu'ils ne soient recrutés. Les employeurs du secteur EAH apprécient les compétences des jeunes, mais ne les développent et ne les cultivent souvent pas d'une manière significative ou structurée.

Il existe toutefois d'excellents exemples de bonnes pratiques. Les responsables peuvent prendre des mesures relativement simples qui peuvent faire une énorme différence pour recruter et retenir les jeunes afin de rendre les services d'eau et d'assainissement plus durables.

Les défis et les exemples de solutions existantes sont présentés dans ce document.

Le projet **Career Pathways Guidance** est dirigé par **AquaFed** et financé par le programme du gouvernement néerlandais **Valuing Water Initiative Youth Journey**.

Les recherches ont été menées par le **Réseau rural d'approvisionnement en eau**.



LES RECHERCHES PRÉSENTÉES
DANS CE DOCUMENT SERONT
UTILISÉES POUR CRÉER LE GUIDE.

POURQUOI EST-IL SI IMPORTANT QUE LES JEUNES FASSENT CARRIÈRE DANS LE SECTEUR DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT ?

Le monde fait face à des **difficultés croissantes en matière d'eau et d'assainissement**.

Nous **ne sommes pas sur la bonne voie** pour atteindre de nombreux objectifs nationaux ni l'Objectif de Développement Durable (ODD) 6.

Pour relever ces défis, **il est essentiel** que les effectifs des services d'eau et d'assainissement d'aujourd'hui et de demain soient **équipés et motivés pour s'attaquer à ces problèmes**.

Mais le secteur de l'eau et de l'assainissement connaît des lacunes sans précédent dans les compétences et les capacités. Le manque de ressources humaines **limite la prestation de services** (OMS, 2022).

Les jeunes sont **confrontés à de nombreux obstacles à l'emploi et à l'évolution de leur carrière** dans le secteur (Water Youth Network, 2021). Ils font face notamment à des **possibilités limitées de développer leurs capacités** et à un manque d'emplois pour ceux qui n'ont pas de **formation technique ou de qualifications**. Ce fait est particulièrement vrai pour les **jeunes femmes** dans le secteur EAH (IWA, 2014).

Les jeunes des pays du Sud sont également confrontés à **d'énormes défis en matière de sécurité de l'emploi** (OIT, 2022).

L'**amélioration de l'employabilité des jeunes** dans le secteur de l'eau est importante en tant que contribution non seulement à l'ODD6, mais également à l'ODD8.

LES JEUNES SONT CONFRONTÉS À DE NOMBREUX OBSTACLES À L'EMPLOI ET À L'ÉVOLUTION DE LEURS CARRIÈRES. CE FAIT EST PARTICULIÈREMENT VRAI POUR LES JEUNES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'APPROVISIONNEMENT EN EAU ET L'ASSAINISSEMENT.



6 CLEAN WATER AND SANITATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH





À PROPOS DES RECHERCHES

Ces recherches ont été réalisées par le RWSN. Elles ont consisté en **deux enquêtes en quatre langues (anglais, français, espagnol et portugais)**. Elles ont été largement diffusées par les réseaux RWSN et AquaFed, ainsi que par des organisations partenaires.

Ces enquêtes ciblent :

1. **Les prestataires de services d'approvisionnement en eau et d'assainissement (46 répondants)**
84 % des réponses viennent des pays du Sud
2. **Les jeunes professionnels de l'eau (177 répondants)**
80 % des réponses viennent des pays du Sud

L'enquête auprès des prestataires de services de EAH s'est penchée sur les **programmes et les stratégies utilisés par les employeurs** pour attirer les jeunes dans leurs organisations, ainsi que sur leurs **attentes quant aux compétences, à l'expérience et aux valeurs des jeunes**.

L'enquête auprès des jeunes a **cherché à connaître le profil des jeunes** dans le secteur, notamment leur nombre d'années d'expérience, leur situation professionnelle, ce qui est le plus important pour eux dans un emploi et les **plus grands obstacles à la recherche d'emploi**.

Un examen documentaire des **initiatives visant à recruter et à retenir davantage les jeunes** dans le secteur EAH a également été entrepris.

AquaFed et le Réseau rural d'approvisionnement en eau tiennent à **remercier tous ceux qui ont répondu à ces enquêtes**.

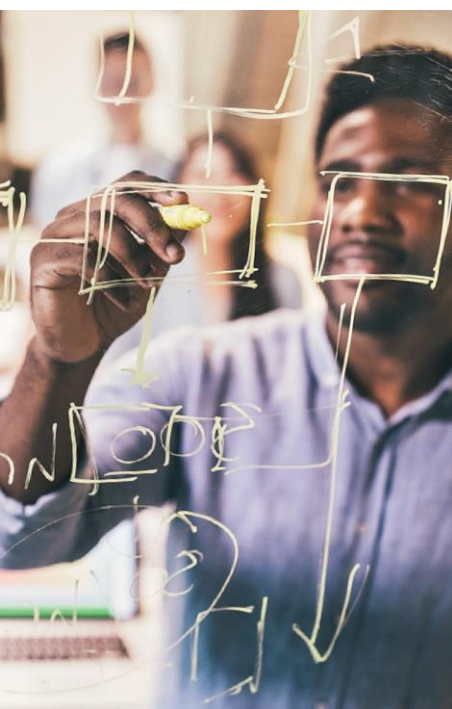
Nous tenons également à remercier tout particulièrement l'AFWASA, l'AMCOW, l'AYSA, l'IWA et la Banque mondiale pour leur soutien dans la promotion et la diffusion de ces enquêtes.

thankyou



PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RECHERCHES

1. LES SERVICES D'APPROVISIONNEMENT EN EAU ET ASSAINISSEMENT SONT MENACÉS CAR LES PRESTATAIRES NE PARVIENNENT PAS À ATTIRER DES JEUNES ET À TIRER PARTI DE LEUR POTENTIEL



Les opportunités d'emploi devraient être plus nombreuses pour les jeunes dans le secteur EAH :

ENVIRON 1/3

des prestataires n'ont jamais publié d'annonce pour des postes non qualifiés (0-2 ans d'expérience).

40 %

des prestataires ont moins de 20 % de personnel de moins de 35 ans parmi leurs effectifs.

40 %

des prestataires de services ne disposent pas de programmes, de stratégies ou d'initiatives spécifiques pour recruter des jeunes (étudiant.e.s, diplômé.e.s ou jeunes professionnel.le.s).



SOLUTIONS :

Les prestataires de services EAH pourraient utiliser les stratégies suivantes pour attirer et retenir plus de jeunes :

- Programme de formation en situation de travail pour les étudiants, en collaboration avec des universités et/ou des instituts de formation (**exemple de Balibago Waterworks**).
- Programmes de stages professionnels.
- Apprentissages/formation professionnelle (**exemple Sen'Eau & OFOR**).

Messages des jeunes aux employeurs :

VOUS PASSEZ A COTE DE JEUNES PROFESSIONNELS BRILLANTS PARCE QUE VOUS ERIGEZ TROP D'OBSTACLES.

Créez plus d'opportunités pour les jeunes professionnels d'entrer dans le secteur. Les offres d'emploi et les opportunités disponibles sont trop rares.

LA MOTIVATION ET L'ETAT D'ESPRIT DOIVENT ETRE VALORISES AUTANT QUE LES COMPETENCES TECHNIQUES ET LES ANNEES D'EXPERIENCE LORSQUE VOUS EMBAUCHEZ DES JEUNES.

Au lieu de demander plus d'expérience, commencez par nous donner de l'expérience.

Les citations sont tirées de l'enquête auprès des jeunes.



PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RECHERCHES

QUE FONT LES EMPLOYEURS EAH POUR RECRUTER ET RETENIR LES JEUNES ?

« Nous avons notre programme de **formation en situation de travail (FEST)** pour les étudiants, en collaboration avec plusieurs universités.

Les étudiants ont ainsi l'opportunité d'**acquérir une expérience pratique et d'appliquer leurs connaissances universitaires dans un environnement de travail professionnel.**

Nous avons **établi des partenariats avec des universités pour assurer une expérience de FEST fluide et mutuellement bénéfique** pour les étudiants et notre organisation.

Nous participons également à **des salons de l'emploi organisés par des universités pour entrer en contact avec de nouveaux diplômés et d'anciens étudiants à la recherche d'opportunités d'emploi.**

Ces salons de l'emploi sont pour nous une plateforme où **rencontrer des personnes talentueuses et désireuses de commencer** leur carrière professionnelle. »

Balibago Waterworks System Inc.
(Prestataire de services EAH urbains et ruraux), Philippines.



UN EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE



Formation professionnelle en approvisionnement en eau par Sen'Eau et OFOR (Sénégal)

Depuis 2021, le **service public urbain sénégalais Sen'Eau propose un diplôme de formation professionnelle à l'« École des plombiers »**, en partenariat avec le centre de formation aux travaux publics et le Mécanisme de financement de la **formation professionnelle et technique.**

Ce centre cible **les jeunes sénégalais sans qualification formelle**, y compris ceux qui ont **abandonné l'école.** Il est **totallement gratuit** et vise à **former 250 jeunes d'ici 2025.**

De même, l'Agence nationale sénégalaise de l'eau en milieu rural, l'OFOR, **s'est engagée à former en 2022 jusqu'à 1 000 jeunes** à l'exploitation et à la maintenance des forages en zones rurales.

Principaux résultats :

Deux groupes ont suivi une formation avec l'« École des plombiers » depuis 2021, avec un total **63 jeunes (20 % de femmes)** âgés de 17 à 29 ans inscrits au programme.

L'OFOR a **formé 70 jeunes** à l'exploitation et à l'entretien des forages en milieu rural.



PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RECHERCHES

2. LES PRESTATAIRES D'APPROVISIONNEMENT EN EAU ET ASSAINISSEMENT DOIVENT ÉLIMINER LES OBSTACLES À L'EMPLOI DES JEUNES

Les employeurs doivent être plus transparents et plus flexibles

MOINS D'EXIGENCES

en termes d'années d'expérience requises pour le poste.

Les jeunes ont identifié cette exigence **comme étant l'obstacle majeur** à la recherche d'un emploi dans le secteur.

ENVIRON 50 %

des opportunités d'emploi que les jeunes ont trouvées n'ont pas fait l'objet d'une **annonce officielle**.

PLUS DE FLEXIBILITÉ

En termes de **conditions** (nationalité, exigences en matière de visa) et de **lieu de travail** (envisager des modes de travail à distance ou hybrides).

SOLUTIONS :

- > **Publier les offres d'emploi de manière plus transparente via les plateformes d'emploi** (ex. : [Josh's Water Jobs](#)) et recruter via des salons de l'emploi comme le site Web « [terra.do](#) ».
- > **Les donateurs financent des programmes d'études supérieures qui sont flexibles sur les exigences de nationalité** et permettent aux fournisseurs WSS de **renforcer les capacités** dans les pays dans lesquels ils opèrent (ex. du programme [YEP](#)).
- > **Les organisations EAH offrent des opportunités de réseautage et de mentorat aux jeunes.**

Parmi les exemples : le programme de mentorat de [Agenda for Change](#) et du [RWSN](#) dans le secteur de l'eau ; [Arup](#) ou [IWA](#) et [Grundfos](#) **aident les jeunes à participer aux opportunités de réseautage et aux événements du secteur.**

Messages des jeunes aux employeurs :

LES EMPLOYEURS DE WSS PEUVENT-ILS FAIRE PLUS D'EFFORTS POUR ENTRER EN CONTACT AVEC LES ETUDIANTS PAR LE BIAIS DE SALONS DE L'EMPLOI ET D'AUTRES PLATEFORMES ?

Nous avons besoin que vous publiiez des annonces pour des projets et des opportunités spécifiques pour engager de jeunes professionnels.

NOUS AIMERIONS QUE VOS ANNONCES D'OFFRES D'EMPLOI SOIENT CLAIRES ET COMPLETES, QU'ELLES INCLUENT DES INFORMATIONS SUR LES SALAIRES, LE TYPE ET LA FREQUENCE DES DEPLACEMENTS, LES ATTENTES EN MATIERE DE TRAVAIL A DISTANCE, LES OPPORTUNITES D'AVANCEMENT. LES FEMMES SONT PLUS SUSCEPTIBLES DE S'AUTO-ELIMINER SUR LA BASE DES ANNONCES, ALORS REFLECHISSEZ A LA FAÇON DONT LES ATTENTES SONT FORMULEES.

Les citations sont tirées de l'enquête auprès des jeunes.

PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RECHERCHES

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Terra.do - Plateforme en ligne pour le travail sur le climat

Terra.do (<https://terra.do/>) est la plus grande plateforme de travail sur le climat. Elle vise à amener **100 millions de personnes à travailler directement sur le climat d'ici 2030**.

Elle aide les gens à **acquérir des compétences, à créer de nouveaux réseaux professionnels et à trouver de nouveaux types d'emploi dans le domaine du climat**.

Elle est destinée **aux professionnels et aux employeurs**, ainsi qu'aux **nouveaux arrivants et aux personnes qui cherchent à se reconverter dans le domaine du climat**.

Les piliers de Terra.do comprennent :

- évolution de carrière (salons de l'emploi, base de données d'emplois)
- éducation (formations payantes)
- réseautage et communauté (événements de réseautage gratuits, consultations payantes avec des experts).

Principaux résultats :

Leurs programmes de formation comptent plus de 1 000 anciens élèves, venus de plus de 25 pays, dont 60 % travaillent dans le domaine du climat une fois le programme achevé.



Programme des jeunes professionnels de l'assainissement (JPS) (Brésil)

JPS est un programme de développement continu **visant à éveiller les compétences et le leadership des jeunes** qui travaillent ou souhaitent travailler dans l'assainissement de l'environnement, **pour répondre aux besoins actuels et futurs du secteur**.

Les objectifs stratégiques du programme sont :

1. **Promouvoir** les relations continues entre les jeunes et les personnes plus âgées.
2. **Soutenir** le développement de carrière des jeunes.

Pour y parvenir, **des cycles de conversation, des visites techniques et des formations dans plusieurs centres JPS régionaux à travers le pays sont organisés**.

JPS est hébergé par l'Association brésilienne du génie sanitaire et environnemental (ABES) et il est **ouvert aux jeunes étudiants et professionnels de moins de 35 ans**.

Principaux résultats :

En cours depuis 2010, le programme JPS compte plus de 1 280 participants dans 20 États brésiliens.

Le recensement de 2022 a montré que l'adhésion à JPS est dominée par les femmes et que plus de 50 % des nouveaux participants acceptent le défi d'occuper un poste de direction dans le programme, validant l'un des piliers de JPS : la formation des leaders.



PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RECHERCHES

3. LE SECTEUR EAH N'OFFRE PAS SUFFISAMMENT D'OPPORTUNITÉS DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT POUR LES JEUNES



Les jeunes exercent différentes fonctions auprès des prestataires de services ; leurs méthodes de travail innovantes, leurs compétences en numérique et leurs capacités techniques sont très appréciées des employeurs.

Mais...

ENVIRON 1/3

des prestataires de services interrogés ont déclaré qu'ils **n'étaient pas satisfaits de la formation et des capacités des jeunes dans leurs organisations.**



Alors que les jeunes sont **ouverts à l'apprentissage** et accordent une **très grande importance au développement professionnel**, les opportunités de formation peuvent **manquer** ou être « **réservées à la haute direction** ».



SOLUTIONS :

- Les organisations ou initiatives de formation **doivent s'assurer que leur programme est à jour et adapté** aux besoins des prestataires de services EAH en **maintenant des liens étroits avec les employeurs.**
- Les praticiens et les donateurs peuvent **offrir des opportunités de développement professionnel plus formelles** aux jeunes du EAH, telles que des formations et des bourses d'études.
- Les prestataires de services peuvent offrir plus **d'opportunités formelles et informelles de développement professionnel aux jeunes dans leurs organisations** telles que l'observation au poste de travail, le mentorat et formation en situation d'emploi.

Messages des jeunes aux employeurs :

SI VOUS AVEZ LE TEMPS ET LA PLACE POUR MENTORER LES JEUNES DANS VOTRE ORGANISATION, ILS PEUVENT VOUS APPORTER BEAUCOUP EN RETOUR !

Envisagez d'offrir des opportunités de croissance au-delà d'une rémunération compétitive, comme des programmes de développement professionnel et de mentorat.

NOUS APPRECIONS VRAIMENT LES EMPLOYEURS QUI PROPOSENT DES PROGRAMMES D'INTEGRATION ET DE FORMATION POUR SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES PROFESSIONNELS.

Les citations sont tirées de l'enquête auprès des jeunes.

PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RECHERCHES

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Cours de vulgarisation universitaire sur la réglementation des services d'assainissement - Autorité nationale de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement (Pérou)

Ce cours de vulgarisation cible les jeunes diplômé.e.s ou les étudiant.e.s en fin de cursus en :

- Génie Mécanique des fluides
- Génie de l'environnement
- Droit
- Économie
- Génie civil
- Génie sanitaire
- Génie économique
- Génie chimique

Le cours les forme à la réglementation, à la supervision et aux normes des services d'assainissement. Ce cours gratuit est dispensé par l'autorité nationale d'approvisionnement en eau et d'assainissement (Sunass).

Un stage professionnel chez Sunass est proposé aux meilleur.e.s étudiant.e.s et, à la fin du cours, tous les participants sont inscrits dans la banque d'emplois de l'employeur.

Principaux résultats :

Entre 2015 et 2020, 195 jeunes professionnels ont assisté au cours. Parmi eux, 24 travaillent chez Sunass et d'autres sont actifs dans différentes entreprises ou organisations liées aux services d'assainissement.



Programme des jeunes professionnels de l'eau (YWP) (Birmanie)

Le programme YWP propose une formation technique et en situation de travail bien définie aux jeunes diplômé.e.s de Birmanie (âgé.e.s de moins de 35 ans) qui ont l'ambition de devenir des professionnels de l'eau et des leaders.

Le programme de 11 mois comprend du mentorat, du coaching, des visites sur le terrain et une formation à divers aspects techniques, sociaux, économiques, politiques et décisionnels des projets liés à l'eau.

Il cible les étudiant.e.s ainsi que les jeunes employé.e.s du gouvernement et il est mis en œuvre en partenariat avec le Centre d'hydro-informatique (HIC) du Comité national des ressources en eau (NWRC) de Birmanie.

Principaux résultats :

Les participants ont déclaré avoir amélioré :

- la capacité à résoudre des problèmes complexes liés à l'eau, de manière pratique et intégrée
- la reconnaissance de l'importance de travailler en collaboration entre secteurs
- leurs compétences techniques et de communication
- leur confiance dans l'exercice de fonctions professionnelles dans le secteur de l'eau en Birmanie.



PRINCIPALES CONCLUSIONS DES RECHERCHES

4. LES PRESTATAIRES DE SERVICES EAH N'ATTIRENT PAS LES MEILLEURS JEUNES TALENTS ET DOIVENT FAIRE BEAUCOUP PLUS POUR ATTIRER LES JEUNES

2 JEUNES SUR 3

sont à la recherche d'un emploi ; ce chiffre peut être plus élevé que dans d'autres secteurs [1].

Environ la moitié des personnes à la recherche d'un emploi ont **actuellement un emploi salarié ou indépendant**, ce qui montre un certain niveau d'**insatisfaction à l'égard des conditions d'emploi existantes**.

Les jeunes accordent la plus grande importance à un bon salaire et aux opportunités d'évolution professionnelle.

Notre enquête montre que les jeunes apprécient principalement, par ordre d'importance :

- (1) un bon salaire
- (2) des opportunités d'évolution professionnelle
- (3) de bonnes conditions de travail
- (4) du sens et une finalité à leur travail avant la sécurité de l'emploi, l'ambiance au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ces résultats divergent par rapport à ceux d'enquêtes typiques des « milléniaux » et de la « génération Z » où la rémunération n'est pas aussi importante car ils excluent souvent les jeunes des pays du Sud [2].

ENVIRON 50 %

des jeunes indépendant.e.s interrogé.e.s ne sont pas indépendant.e.s par choix, mais par manque d'opportunités d'emplois appropriés.



SOLUTIONS :

- Les employeurs doivent **comprendre les priorités et les motivations des jeunes** afin de pouvoir **améliorer leurs méthodes pour les recruter et les retenir**, et accorder une attention particulière à la **rémunération et à l'évolution professionnelle**.
- Les praticiens du secteur EAH et les donateurs doivent **proposer des opportunités d'évolution professionnelle et de financement** pour aider les jeunes du secteur qui **sont indépendant.e.s, que ce soit par choix ou en raison des circonstances**.

Messages des jeunes indépendant.e.s :

JE SUIS TRAVAILLEUR INDEPENDANT PARCE QUE JE N'ARRIVE PAS A TROUVER UN EMPLOI A TEMPS PLEIN. J'OPTERAI POUR UN EMPLOI A TEMPS PLEIN SI ON ME LE PROPOSAIT.

Le financement de l'eau et de l'assainissement dans mon pays a baissé. Je n'ai pas réussi à décrocher un poste en 2 ans.

JE SUIS TRAVAILLEUR INDEPENDANT PARCE QUE JE N'AI PAS DE MEILLEURES OPPORTUNITES EN TANT QU'EMPLOYE. DANS MES EMPLOIS PRECEDENTS, LES HEURES DE TRAVAIL ETAIENT TOUJOURS EXCESSIVES POUR UN SALAIRE INFERIEUR AU SALAIRE PROFESSIONNEL ET J'ETAIS EMBAUCHE A DES POSTES PLUS BAS BIEN QUE PORTANT DES RESPONSABILITES DE LA PROFESSION.

Les citations sont tirées de l'enquête auprès des jeunes.

[1] Étude LinkedIn sur la confiance des travailleurs (<https://www.linkedin.com/news/story/gen-z-wants-it-all-at-work-4672449/>) : 25 % des répondants de la génération Z (nés après 1997) disent qu'ils espèrent ou prévoient de quitter leur employeur actuel au cours des six prochains mois.

[2] Enquête 2023 de Deloitte auprès de la génération Z et des milléniaux (<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>) : Alors que 49 % des membres de la génération Z et 62 % des milléniaux affirment que le travail est au cœur de leur identité, ils s'efforcent de concilier vie professionnelle et vie privée. Avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le trait principal qu'ils admirent chez leurs pairs, et leur principale considération lorsqu'ils choisissent un nouvel employeur.



EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE

Young Water Fellowship (YWF)

Le programme YWF est déployé à l'échelle mondiale par Young Water Solutions (YWS) et travaille avec de **jeunes leaders et leurs équipes** pour développer des **entreprises sociales nouvelles ou existantes** qui travaillent à :

- améliorer les conditions sociales ou environnementales
- améliorer l'égalité de genre en général
- réduire le chômage des jeunes au niveau local, tout en répondant également à l'ODD 6.

Le programme comprend :

- (1) un programme de formation pour les start-up
- (2) des séances de coaching commercial sur mesure sur :
 - les finances
 - la communication
 - le suivi et l'évaluation
 - la gestion d'équipe
- (3) financement pour les experts et les entrepreneurs tels que les comptables et les consultants financiers.

Le programme cible les jeunes entrepreneurs et entrepreneuses âg.e.s de 18 à 35 ans.

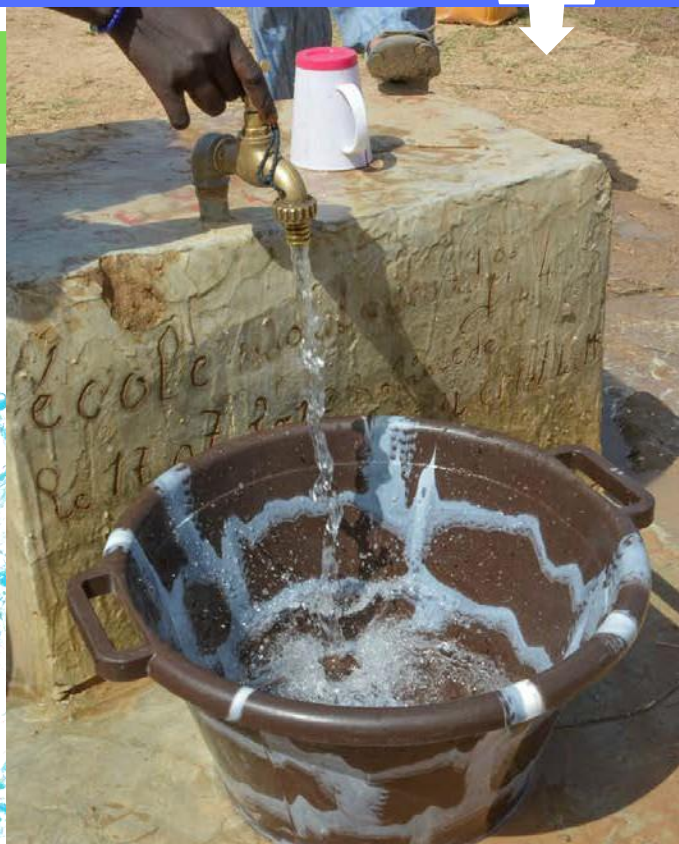


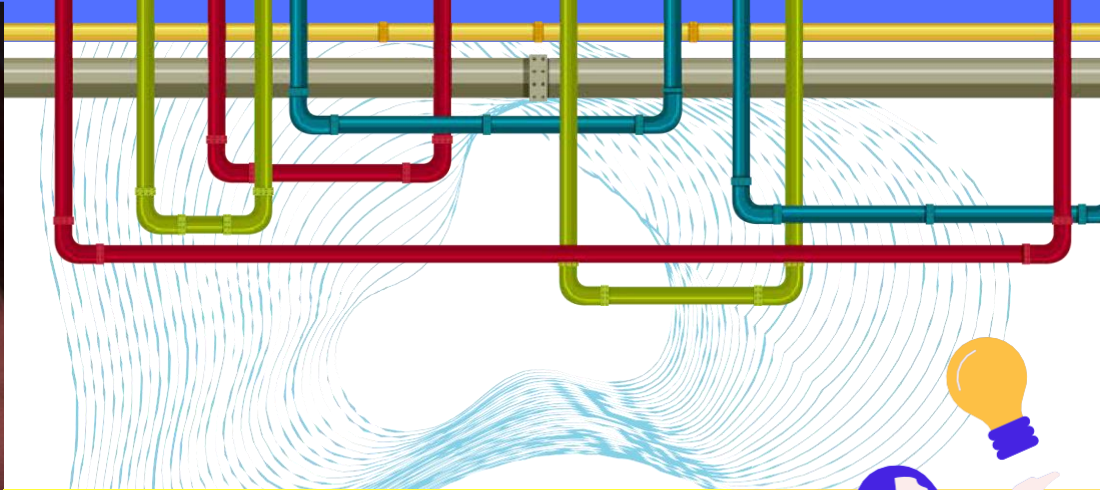
Principaux résultats :

Plusieurs éditions du programme YWF ont eu lieu, **aux niveaux mondial, national et régional.**

À partir de 2020, l'attention s'est tournée vers la mise en œuvre du YWF aux niveaux régional et national.

Depuis 2017, YWF a soutenu plus de 500 entrepreneurs dans le secteur de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène pour faire passer leurs entreprises sociales au niveau supérieur.





LA PHASE SUIVANTE : CRÉER LE GUIDE



Les recherches présentées dans cette note d'information seront utilisées pour la phase suivante, qui consiste à créer le **Guide pour les prestataires de services** sur la façon de guider les carrières des jeunes.

Les questions clés suivantes doivent maintenant trouver des réponses :

- Quelles sont les voies d'accès au secteur pour les jeunes ?
- Où mènent ces voies ?
- Quels sont les résultats de carrière que les jeunes qui travaillent dans ou autour de notre secteur recherchent ?
- Où les prestataires de services EAH s'inscrivent-ils dans ces voies et que doivent-ils faire pour aider les jeunes dans leur parcours professionnel ?

L'objectif est d'achever cette phase d'ici fin décembre 2023.



AUTRES RESSOURCES

[Formation professionnelle en approvisionnement en eau par l'ONFP et l'OFOR \(Sénégal\)](#)

[Formation professionnelle en approvisionnement en eau par Sen'Eau \(Sénégal\)](#)

[Terra.do - Plateforme en ligne pour le travail sur le climat](#)

[Programme des jeunes professionnels de l'assainissement \(JPS\) \(Brésil\)](#)

ABES - Association brésilienne d'ingénierie sanitaire et environnementale. Recensement JPS 2022. Auteurs : Silva, W ; Oliveira, L.

[Cours de vulgarisation universitaire par Sunass \(Pérou\)](#)

[Programme des jeunes professionnels de l'eau \(YWP\) \(Birmanie\)](#)

[Young Water Fellowship \(YWF\)](#)

Tous les rapports d'enquête sont disponibles sur : www.aquafed.org

Comment citer cette note d'information :

AquaFed/ RWSN (2023). Comment guider les carrières des jeunes dans le secteur de l'eau et de l'assainissement.

thankyou

Nous tenons à remercier tous les jeunes et les employeurs de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement qui ont participé à nos enquêtes.

Ce rapport a été rédigé par Neil Dhot, Rena Salzmann et Meleesa Naughton.

Contact : info@rural-water-supply.net et info@aquafed.org

Ce design a été créé sur Canva.com, en septembre 2023 par Mirella Issaias. Il est protégé par le droit d'auteur d'AquaFed et ne peut être reproduit sans autorisation.

ARE YOU A MANAGER OF A UTILITY OF THE FUTURE?

YOU WILL NEED TO RECRUIT AND KEEP TALENTED YOUNG PROFESSIONALS
This means creating opportunities for them, with a better understanding of:
• Their skills
• How they want to work
• Their plans for their career

You'll soon receive clear guidelines to help you do this, through an internationally-funded project focused on helping African utilities.

WHY IS THIS IMPORTANT FOR YOU?
By bringing the best talent and holding on to them your utility will be:
• More efficient
• More innovative
• Have greater access to finance
• Respected by others as a great example of utility management

And as a manager, you'll be leaving a positive and lasting legacy for the future.

WE NEED YOU
We invite you to help shape the future. Please answer this short survey

It will take a few minutes and the results will help to inform guidance that we will create for you with simple and easy to implement ideas.

FIND OUT MORE
You can find more information about the Careers Pathways Guidance Project here.

Any questions?
Email: Neil.dhot@aquafed.org

AquaFed
THE INTERNATIONAL FEDERATION OF PRIVATE WATER OPERATORS

¿ERES GERENTE DE UNA UTILIDAD DEL FUTURO?

DEBERÁ RECLUTAR Y MANTENER JOVENES PROFESIONALES TALENTOSOS
Esto significa crear oportunidades para ellos, con una mejor comprensión de:
• Sus habilidades
• Como quieren trabajar
• Sus planes para su carrera.

Pronto recibirá pautas claras para ayudarlo a hacer esto, a través de un proyecto financiado internacionalmente centrado en ayudar a las empresas de servicios públicos salud.

¿POR QUÉ ES ESTO IMPORTANTE PARA TI?
Trayendo el mejor talento y aguantando para ellos su utilidad será:
• Más eficiente
• Más innovador
• Tener un mayor acceso a la financiación
• Respetado por otros como un gran ejemplo de gestión de servicios públicos

Y como gerente, dejará un legado positivo y duradero para el futuro.

¡NOSOTRAS TE NECESITAMOS!
Te invitamos a ayudar a dar forma al futuro. Por favor responde esta encuesta corta aquí.

Tomará solo unos minutos, y los resultados ayudarán a informar la guía que creamos para usted, con ideas simples y fáciles de implementar.

MÁS INFORMACIÓN
¡Puedes encontrar más información sobre el Proyecto de Orientación de Trayectorias Profesionales aquí!

¿Alguna pregunta?
Email: Neil.dhot@aquafed.org

AquaFed
THE INTERNATIONAL FEDERATION OF PRIVATE WATER OPERATORS

