

Cahier technique N°6

---

Octobre 2012



Les métiers de la gestion  
des milieux aquatiques

## ÉTUDE EN RHÔNE-ALPES

---

### ANNEXES



# SOMMAIRE

**Annexe I.**

Méthodologie de l'étude

**Annexe II.**

Questionnaire d'enquête

**Annexe III.**

Tableaux de fréquence de choix des missions et des compétences

**Annexe IV.**

Comptes-rendus des *focus group*

**Annexe V.**

Fiches de poste

**Annexe VI.**

Bibliographie



# Annexe I.

## Méthodologie de l'étude

### 1) Méthodologie générale

Les objectifs principaux de cette étude portant sur les métiers de la gestion des milieux aquatiques en Rhône-Alpes peuvent se résumer en deux points : dresser un état des lieux de la situation actuelle, et caractériser ces métiers et leurs évolutions au cours de ces dernières années.

Afin de réunir les données nécessaires, deux types d'enquête ont été réalisés.

Une première enquête de type quantitatif a concerné l'ensemble des acteurs identifiés. Sur la base d'un questionnaire individuel à remplir en ligne, les personnes ont été questionnées sur leurs métiers : poste occupé, ancienneté, missions effectuées, compétences nécessaires, formations initiales et complémentaires, niveau d'embauche, etc. L'objectif était ici de rassembler un maximum d'informations pour dresser un état des lieux exhaustif, mais aussi d'établir des profils selon les différents types de postes.

La seconde enquête s'est traduite par des entretiens collectifs semi-dirigés, ou *focus group*, lors de rencontres rassemblant entre 6 et 10 professionnels. Les groupes ont été constitués selon des typologies relevées d'après les résultats de l'enquête quantitative, pour leurs caractéristiques et / ou les hypothèses émises quant aux évolutions des métiers.

### 2) Enquête quantitative : questionnaire

La réalisation de cette enquête s'est déroulée en quatre étapes :

- ▶ Élaboration d'un questionnaire : choix des questions, du type de réponse (choix unique, choix multiple, réponse courte, réponse longue), réponse obligatoire ou non...
- ▶ Recensement des structures à contacter
- ▶ Contact avec chaque structure pour identifier les personnes concernées par l'enquête
- ▶ Envoi individuel du questionnaire par mail à chaque acteur.

92 structures ont été recensées sur la région Rhône-Alpes, ou en limite régionale mais exerçant une partie de leurs missions sur le territoire rhônalpin. Seules les collectivités publiques employant du personnel salarié et dédié à la gestion des milieux aquatiques ont été retenues (EPCI à fiscalité propre, syndicats mixtes etc.). Ces structures ont été contactées à partir de la base de données de l'ARRA, mais aussi par la sollicitation de personnes ressources pour chaque département.

Au sein de ces structures, environ 350 personnes ont été identifiées comme travaillant dans la gestion des milieux aquatiques. Seules les personnes exerçant des missions en lien avec la gestion des milieux aquatiques ou pour le personnel administratif, travaillant dans des structures gestionnaires de milieux aquatiques, et salariées par ces structures, ont été retenues. Ainsi, le personnel administratif mis à disposition par exemple, n'a pas été pris en compte dans cette étude.

Le questionnaire a été réalisé sous google doc. Le lien internet a été envoyé par mail à toutes les personnes concernées. Les réponses étaient automatiquement compilées dans un tableur.

La diffusion de l'enquête par mail (diffusion initiale + relances) a eu lieu entre le 17 juin et le 2 août 2011, l'enquête ayant été clôturée le 12 août 2011. Les mails ont été envoyés individuellement à chaque personne. Une relance quelques semaines plus tard a été nécessaire lorsque les personnes n'avaient pas répondu à l'enquête.

Au vu du faible nombre de réponses d'agents d'entretien et de chefs, certaines structures avec une équipe rivièrè ont été sollicitées par téléphone afin d'encourager la participation de ce personnel difficilement joignable et donc peu représenté. En effet, les agents sont la majeure partie de leur temps sur le terrain (enquête réalisée pendant la période estivale) et n'ont généralement pas d'adresse mail professionnelle ni de poste informatique attribué au sein des structures.

Sur les 92 structures retenues, il n'y en a eu que deux pour lesquelles nous n'avons eu aucune réponse. La participation totale à ce questionnaire s'élève à 278 réponses individuelles pour 90 structures, soit une participation estimée de 79.4% et une représentativité des structures de 97.8%.

### 3) Classement des réponses

Le questionnaire proposait neuf catégories de métiers, dont une catégorie ouverte « autre ». Afin de pouvoir traiter ces données de façon graphique et statistique, les données ont été regroupées de deux façons différentes, la première pour réaliser l'état des lieux, et la seconde pour réaliser des analyses factorielles.

Sept catégories ont été définies pour réaliser l'état des lieux :

- ▶ Directeurs de structure (comprenant également les chargés de mission exerçant les fonctions de directeurs) et responsables de service : 29 individus
- ▶ Chargés de mission et chargés d'étude : 108 individus
- ▶ Techniciens de rivièrè : 54 individus
- ▶ Autres techniciens (assainissement, aménagement du territoire...) : 11 individus
- ▶ Chefs d'équipe : 11 individus
- ▶ Agents d'entretien ou de travaux : 21 individus
- ▶ Personnel administratif : 44 individus.

Pour réaliser les analyses statistiques, l'échantillon utilisé doit être le plus important possible afin d'avoir une significativité suffisante. Trois groupes ont donc été reconstruits pour ces analyses :

- ▶ Chargés de mission (comprenant les chargés de mission, les chargés d'étude, ainsi que les chargés de mission exerçant également les fonctions de directeurs) : 125 individus
- ▶ Techniciens de rivièrè : 54 individus
- ▶ Personnel administratif : 44 individus.

### 4) Enquête qualitative : *focus group*

Cette seconde phase d'enquête de type qualitative a consisté en des entretiens collectifs semi-dirigés, ou *focus group*.

La méthode des *focus group* est une technique qui vise à réunir des informations de type qualitatif sur des thématiques précises. Basée sur des entretiens semi-structurés, l'association de thématiques ciblées et de questions précises mais aussi plus ouvertes, cette technique permet de recueillir des

informations de type opinion, ressenti, besoins, attentes... auprès des participants. Elle favorise une dynamique de groupe propice aux échanges tout en accordant de l'importance aux opinions de chacun. Si cette méthode peut être réalisée dans le but de tester des hypothèses issues de l'enquête quantitative, elle peut également faire émerger de nouvelles idées, notamment grâce à la dynamique de groupe.

Les avantages de l'utilisation de cette méthode sont de permettre un échange et une interaction propices à l'expression d'opinions divergentes, ainsi qu'à l'émergence de nouvelles idées. La méthode est également facilement réalisable et ne demande pas de mobiliser des moyens importants. Enfin elle ne vise pas la représentativité, ce qui facilite le choix des participants.

Le choix des différents groupes a été fait à partir des premières hypothèses ressortant des résultats de l'enquête quantitative, et s'est porté à la fois sur une approche métier mais aussi sur les évolutions les plus marquées dans la gestion des milieux aquatiques.

7 groupes ont ainsi été constitués :

- ▶ Les directeurs de structure ou responsables de service, en poste au sein de la même collectivité depuis plusieurs années, qui ont évolué avec la structure. Nous avons vu ici comment les postes ont évolué avec la mise en place des procédures et le développement des structures, mais aussi l'impact que peut avoir la législation sur ces mêmes structures et les compétences qui leur sont attribuées.
- ▶ Les personnes qui étaient en poste (chargé de mission ou technicien de rivière) lors de la mise en place des premières générations de procédures, et qui sont depuis partis vers d'autres structures, d'autres métiers, d'autres domaines. L'intérêt réside ici dans le recul que peuvent avoir ces personnes sur le métier qu'ils exerçaient il y a quelques années. La comparaison effectuée avec le groupe suivant permet de caractériser les évolutions des métiers exercés lors du lancement des premières procédures au regard des métiers exercés aujourd'hui.
- ▶ Les personnes nouvellement arrivées sur des postes de gestionnaires de milieux aquatiques, ou qui débute sur le lancement d'une nouvelle procédure. Cela nous permet de voir à quoi correspondent les métiers aujourd'hui, comment ceux-ci sont perçus, pourquoi ils sont choisis, mais aussi de caractériser les évolutions par la comparaison avec les personnes qui travaillaient lors des lancements des premières procédures (cf. groupe précédent).
- ▶ Un groupe de « spécialistes » : chargés de mission ou agents techniques intervenant sur des thématiques spécifiques. L'objectif était d'avoir des postes diversifiés afin de limiter l'approche métier, en mettant l'accent sur la représentation de ces nouveaux postes qui se sont mis en place il y a quelques années suite à la prise en compte de nouvelles thématiques dans les orientations réglementaires. Nous avons cherché à voir ici quelle est la place de ces spécialistes au sein de la gestion des milieux aquatiques, et nous avons posé la question de la pérennité de leurs postes.
- ▶ Les techniciens de rivière : une approche métier a été choisie car ces postes ont connu une évolution notable et spécifique. En effet, le métier s'axe de plus en plus sur des missions de chargé de mission - volet technique. Il est donc particulièrement intéressant de montrer comment la définition même de ce métier se trouve aujourd'hui remise en question.
- ▶ Le personnel administratif représente un cas particulier, d'où une approche métier. En effet, même si de nombreuses dénominations existent et si les missions peuvent varier, il

semble tout de même y avoir une réelle spécificité à exercer ce métier dans le domaine de la gestion des milieux aquatiques. Il nécessite des connaissances en lien avec les thématiques traitées, avec la particularité des structures de gestion (syndicats), qui demandent généralement une grande polyvalence et le développement de compétences transversales.

- ▶ Enfin, le dernier groupe a été consacré aux animateurs ou chargés de mission SAGE. En effet, l'exercice de leur métier découle, entre autre, de la mise en œuvre des directives et orientations réglementaires. Il est donc intéressant de noter les impacts et les évolutions liées à la législation sur ces postes.

7 *focus groups* ont donc eu lieu à Lyon entre le 19 septembre et le 19 octobre 2011, au cours desquels 45 personnes ont été rencontrées, originaires de 34 structures différentes sur toute la région.

Un guide d'entretien construit spécifiquement pour chaque groupe servait de trame, mais toute thématique suggérée par les participants pouvait être abordée. Une prise de note détaillée a été faite durant ces rencontres. Elle a été suivie d'une restitution auprès des participants et d'une validation via un compte-rendu complet des échanges par groupe.

## 5) Exploitation des différents résultats

Ces deux enquêtes ont permis de récolter une quantité importante d'informations de différentes natures, qui ont donc été traitées et exploitées différemment.

Traitement des informations issues de l'enquête quantitative :

- ▶ Une partie des réponses au questionnaire a été utilisée pour réaliser des graphiques descriptifs pour dresser l'état des lieux.
- ▶ Les réponses concernant les missions et compétences ont fait l'objet de retraitements afin d'être exploitables pour les analyses statistiques plus poussées, de mettre en évidence des liens entre les missions et les compétences et d'établir des profils au sein de chaque catégorie de métiers.
- ▶ D'autres réponses, comme les besoins en formations ou les formations initiales, ont été utilisées plus ponctuellement afin de recenser les principaux besoins et les formations les plus représentées par métier pour les fiches descriptives de postes.
- ▶ D'une façon plus globale, la lecture des résultats de cette enquête a permis de dégager des hypothèses qui nous ont servi à définir les typologies d'acteurs et à constituer les groupes pour les entretiens de l'enquête qualitative. Ces résultats ont également servi de base à la rédaction des fiches descriptives de postes.

Les informations issues de l'enquête qualitative ont donné lieu à la rédaction de comptes-rendus détaillés, reprenant de façon structurée et thématique l'essentiel des échanges ayant eu lieu.

Ces informations sont qualitatives et non statistiques, puisqu'à chaque fois un groupe restreint d'individus représentait le métier.

## 6) Traitement des données pour les analyses factorielles

Trois approches d'analyses statistiques ont été réalisées : une analyse des missions, une analyse des compétences, et enfin une analyse associant missions et compétences, le tout pour chacun des trois groupes identifiés, à savoir chargés de mission, techniciens de rivière et personnel administratif.

Les réponses de chaque participant ont été codées en disjonctif selon la classification présentée ci-dessous : 1 lorsque la mission ou la compétence était exercée, 0 lorsqu'elle n'était pas citée dans la réponse.

Dans chaque tableau, les colonnes représentant des missions ou compétences n'ayant jamais été citées ont été retirées.

Classification retenue (remarque : afin de limiter le nombre de missions et de compétences utilisé pour permettre la réalisation des analyses, les différents volets d'une mission ou compétence peuvent renvoyer à différents métiers. Cela sera pris en compte lors de l'interprétation des résultats : par exemple pour la mission 3, le personnel administratif est uniquement concerné par le volet « gestion du personnel »).

### Missions :

- 1 : communication / information / sensibilisation (élus, public...)
- 2 : coordination /concertation (partenaires techniques et financiers, élus, syndicat...)
- 3 : management / encadrement d'équipe / gestion du personnel (embauche, planning, rémunérations, suivi des carrières...)
- 4 : montage et suivi de projet, d'étude / gestion administrative de projet, d'étude / diagnostic / études préalables
- 5 : secrétariat (accueil, courrier, convocations, délibérations, gestion administrative...)
- 6 : comptabilité (paye, budget, gestion financière...) / montage et suivi financier / gestion financière / subventions / budget
- 7 : maîtrise d'ouvrage (MO) et assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMO)
- 8 : animation de procédures (SAGE, CR, PAPI...), de réunions
- 9 : conseil / appui / assistance technique
- 10 : gestion, suivi technique hydraulique, hydrologie
- 11 : gestion, suivi technique pollutions, pesticides
- 12 : préparation, réalisation, suivi cours d'eau, travaux d'entretien et restauration / maîtrise d'œuvre (marchés publics...)
- 13 : mise en œuvre et suivi plan de gestion / suivi technique / surveillance / gestion du matériel
- 14 : informatique : SIG, DAO, cartographie, site web...
- 15 : assainissement / SPANC / ANC...

### Compétences :

- 1 : management
- 2 : connaissance fonctionnement des milieux aquatiques (hydrologie, hydraulique...) / compétences naturalistes générales

- 3 : polyvalence, pluridisciplinarité, adaptation, autonomie
- 4 : animation, communication, médiation, pédagogie, sens du relationnel
- 5 : concertation et gestion des conflits
- 6 : organisation, gestion, planification, rigueur
- 7 : outils informatiques bureautiques / comptabilité...
- 8 : SIG, cartographie, base de données, DAO...
- 9 : connaissance fonctionnement des collectivités territoriales, de la FPT, des acteurs, en droit, des outils réglementaires, marchés publics...
- 10 : capacités rédactionnelles et de synthèse
- 11 : compétences techniques terrain (hydraulique, hydrologie, biologie, écologie etc.) / encadrement et suivi de chantiers... / travaux d'entretien et de restauration
- 12 : connaissances juridiques, financières et comptables pour la gestion, le montage de projets...
- 13 : connaissance du territoire
- 14 : condition physique
- 15 : connaissance du machinisme agricole
- 16 : travail en équipe
- 17 : dynamisme, réactivité, anticipation, esprit d'initiative, disponibilité

Un exemple de tableau est donné ci-dessous :

Mission Individu	Communication Information Sensibilisation	Coordination Concertation	...	...	...	Assainissement
1	1	0	...	...	...	1
2	1	1	...	...	...	0
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...

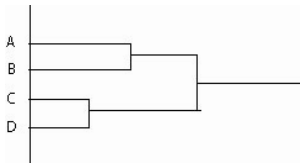
Les analyses ont été faites en 3 temps.

- Tout d'abord une analyse des missions : à partir du tableau disjonctif des missions en fonction des individus, réalisation d'une CAH (Classification Ascendante Hiérarchique) afin de relier les missions entre elles grâce à un dendrogramme (qui détermine les missions allant de paire). Des profils ont ainsi pu être établis.
- L'analyse des compétences a été réalisée selon le même schéma, mettant en évidence des types d'acteurs.
- La dernière analyse a concerné l'association des missions et des compétences. Les tableaux disjonctifs pour les missions et pour les compétences ont été accolés pour un même groupe d'individus. Puis une CAH avec classification des modalités a été effectuée, reliant les missions et les compétences entre elles.

L'utilisation de la méthode de CAH permet d'obtenir des sorties graphiques sous forme de dendrogrammes, qui offrent une bonne lisibilité.



Exemple de dendrogramme issu d'une CAH :



Des tableaux présentant les fréquences de choix des missions ou des compétences par groupe ont également été réalisés et permettent d'indiquer le pourcentage de personnes les ayant cités. Ces tableaux sont présentés en annexe.



## Annexe II

### Questionnaire

#### Étude sur les métiers de la gestion des milieux aquatiques en Rhône-Alpes

Dans le cadre de l'évolution des métiers liés à la gestion intégrée des milieux aquatiques, l'ARRA propose d'étudier la répartition des postes et l'évolution des missions et des compétences des agents employés par les structures locales de gestion de l'eau.

**\*Obligatoire**

1/16 Quel est le nom de la structure qui vous emploie ? \*

2/16 Dans quel(s) département(s) exerce-t-elle ses actions ? Cochez les cases correspondantes. Si votre structure intervient sur plusieurs départements, merci de préciser tous les territoires d'intervention.

- 01
- 07
- 26
- 38
- 42
- 69
- 73
- 74

3/16 Quel est l'intitulé exact de votre poste actuel ? \*

4/16 Dans quelle catégorie classeriez-vous votre poste actuel ? \*

- Directeur de structure
- Chargé de mission
- Chargé d'étude
- Animateur
- Technicien de rivière
- Chef d'équipe
- Agent d'entretien ou de travaux
- Personnel administratif
- Autre :

5/16 Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ? \*

- Moins d'un an
- Entre un et trois ans
- Entre trois et six ans
- Sept ans et plus

6/16 Êtes-vous : \*

- A temps plein
- A temps partiel

7/16 Quelles sont les missions qui vous sont assignées ?

\*Listez, sans les détailler, les principales actions que vous êtes amené à réaliser dans le cadre de votre travail.

8/16 Quelles sont les compétences que vous jugez nécessaires pour la bonne réalisation de vos missions ?

\*Listez, sans les détailler, les compétences qui vous paraissent essentielles.

9/16 Quelles sont les compétences que vous souhaiteriez développer ?

10/16 Quelle est votre formation initiale ?

\*Intitulé de votre diplôme de fin d'étude et nom de l'organisme de formation.

11/16 Quel est votre niveau d'étude ? \*

- CAP / BEP ou équivalent
- BAC
- BAC + 2
- BAC + 3
- BAC + 4
- BAC + 5
- > BAC + 5

12/16 Avez-vous réalisé une ou plusieurs formation(s) complémentaire(s) ?

\*Formations nécessaires au poste occupé.

- Oui  
 Non

13/16 Si oui, quel est l'intitulé de cette formation ?

Listez la ou les formation(s) complémentaire(s) que vous avez suivi.

14/16 Votre niveau d'embauche est : \*

- Cadre A  
 Cadre B  
 Cadre C

15/16 Vous êtes : \*

- Agent contractuel  
 Titulaire de la FPT

16/16 Quel est votre nom ?

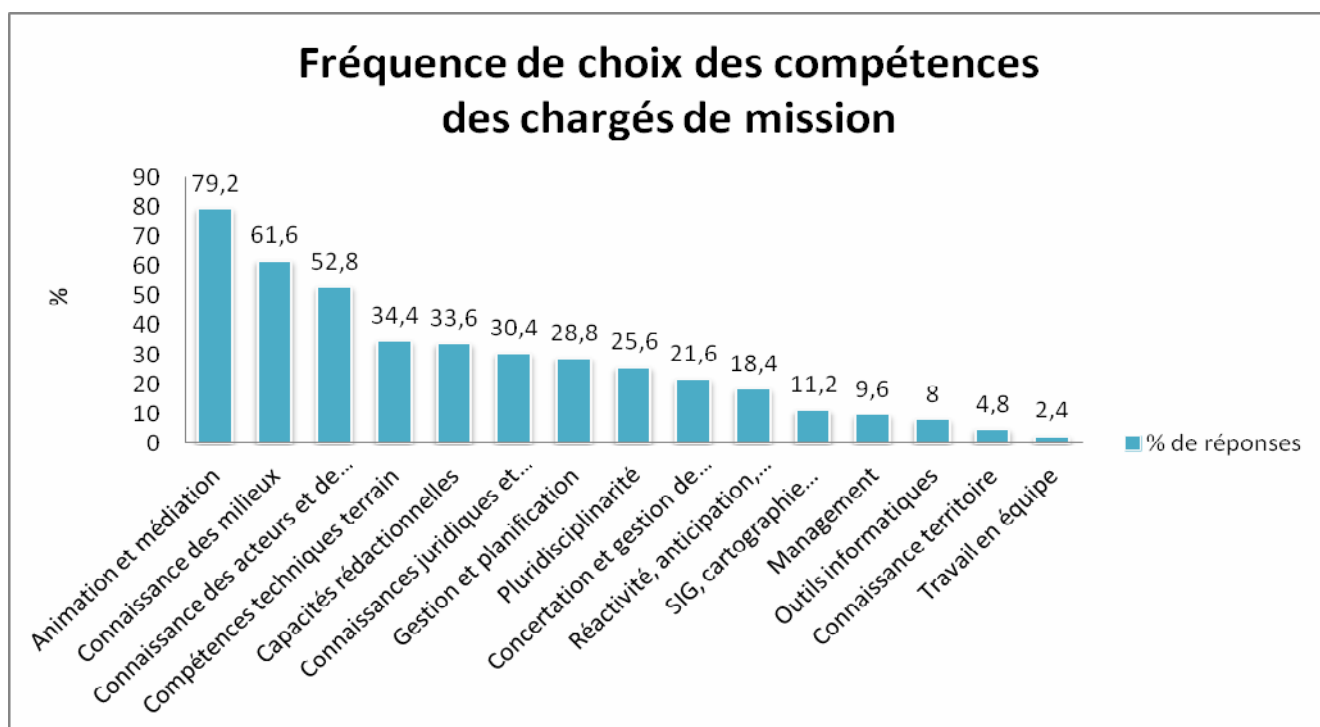
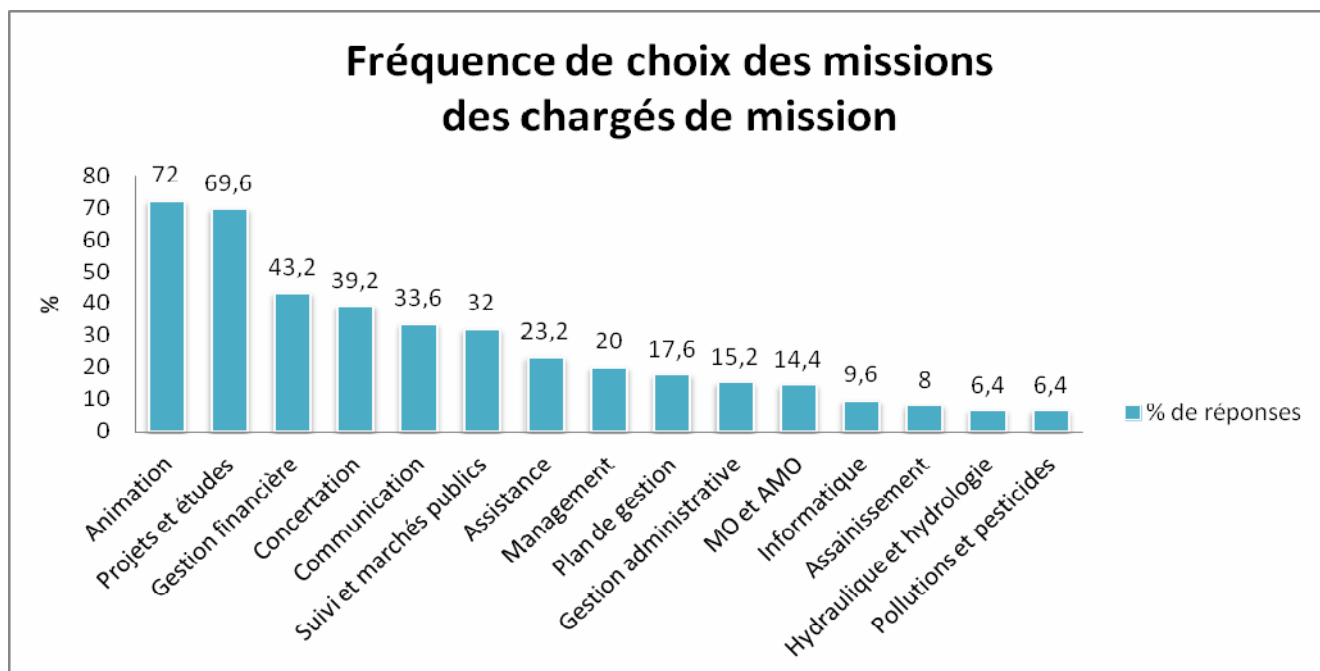
\*Ce questionnaire est nominatif, les informations recueillies resteront confidentielles et ne seront utilisées que dans le cadre de cette étude. Votre nom ne sera divulgué dans aucun document.

Envoyer

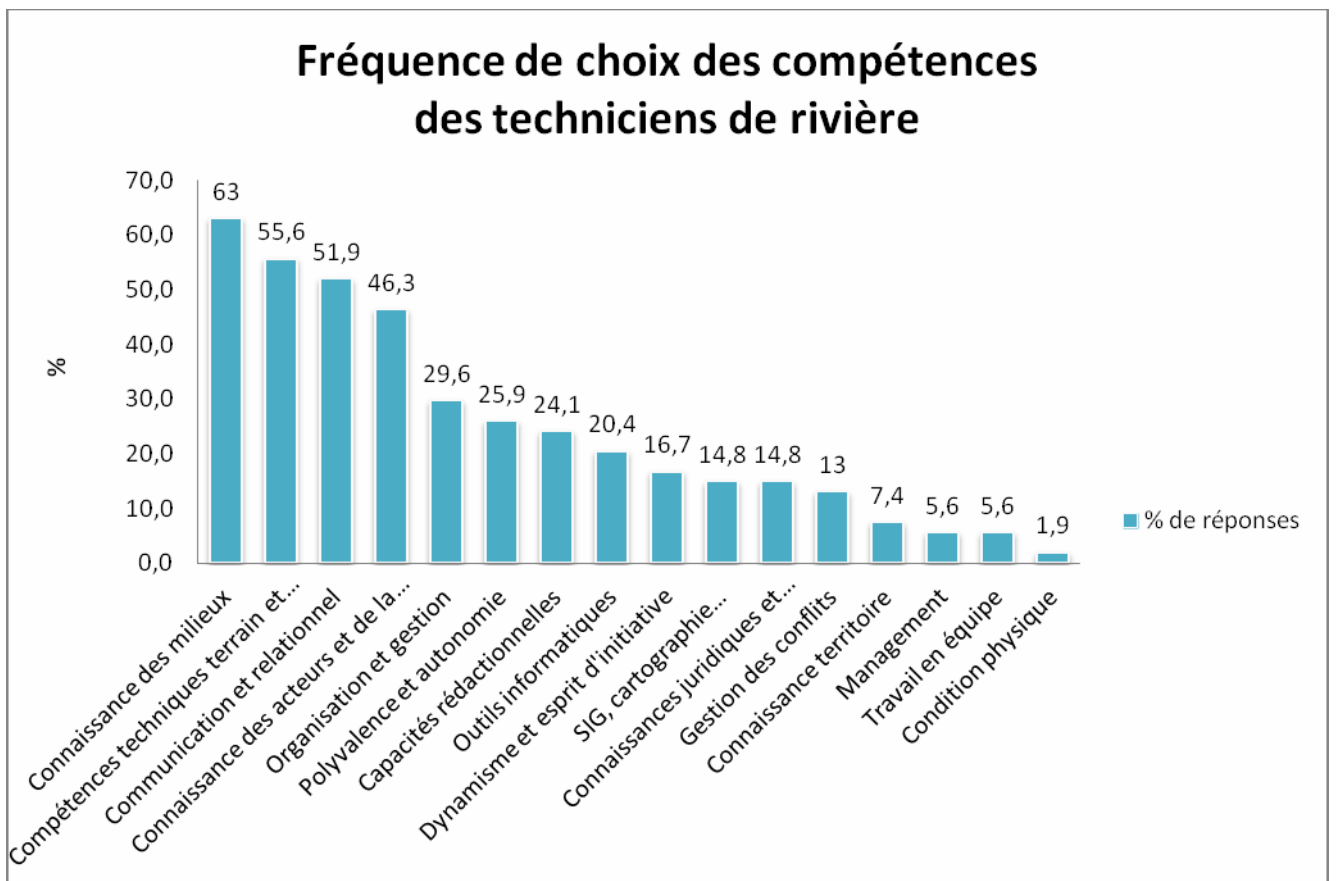
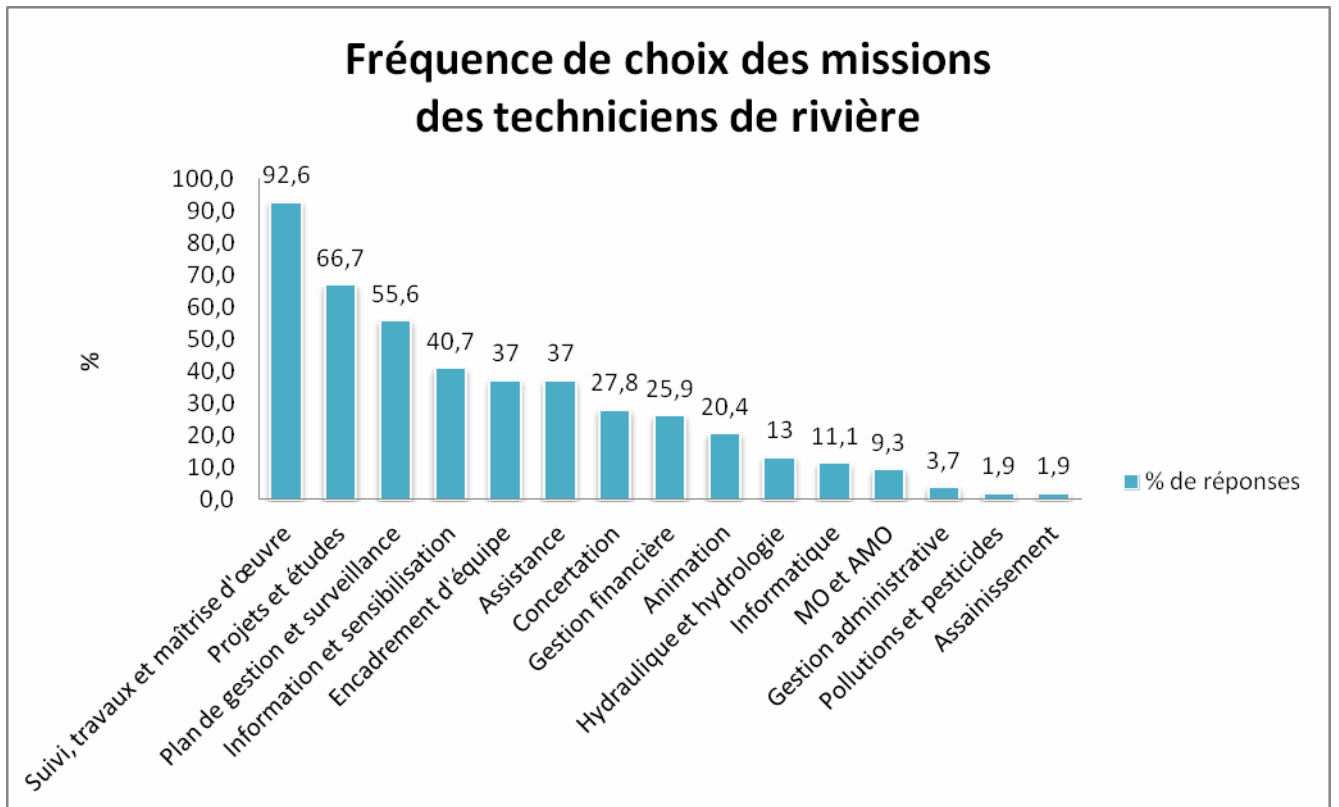
## Annexe III.

### Tableaux de fréquence de choix des missions et des compétences

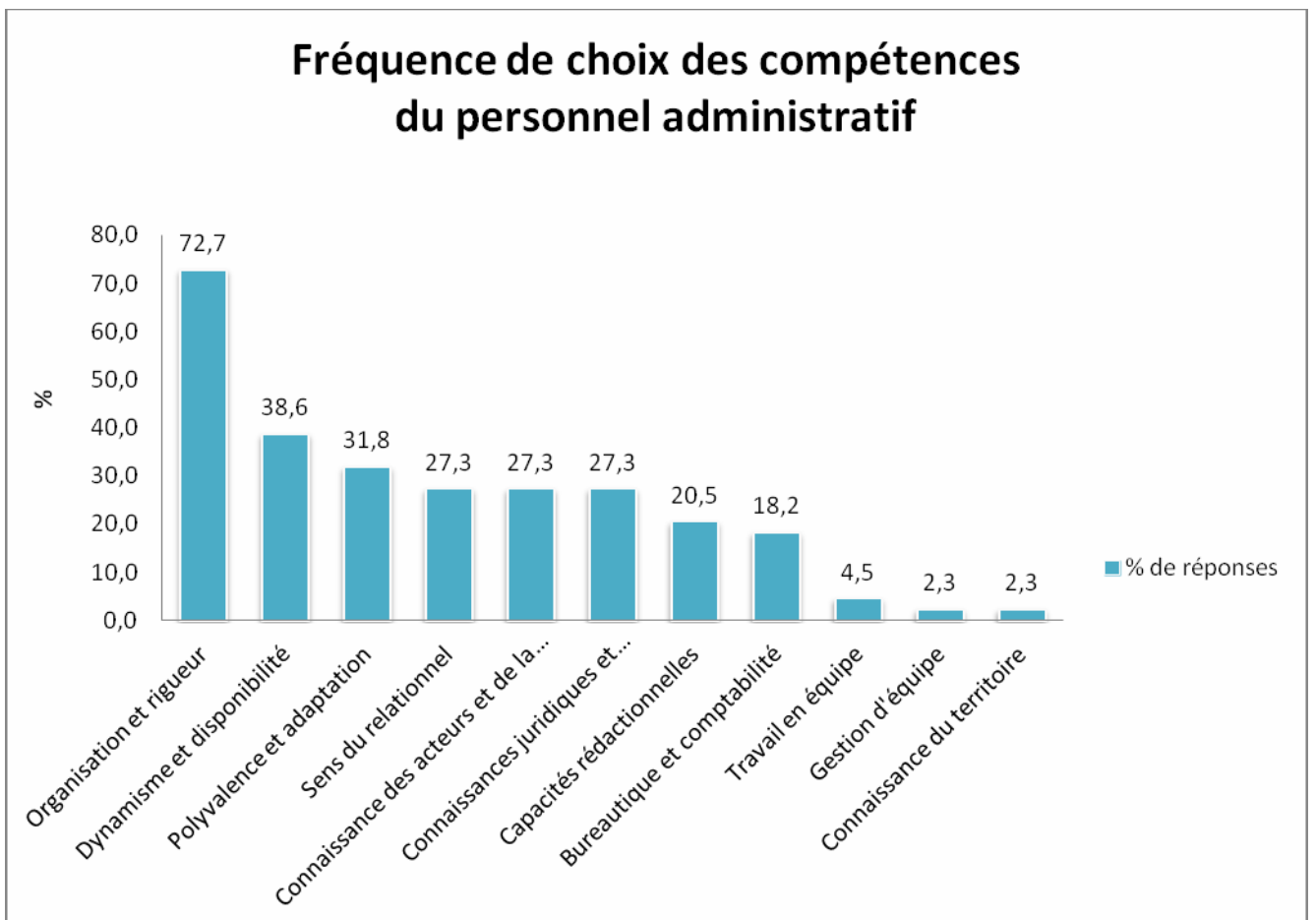
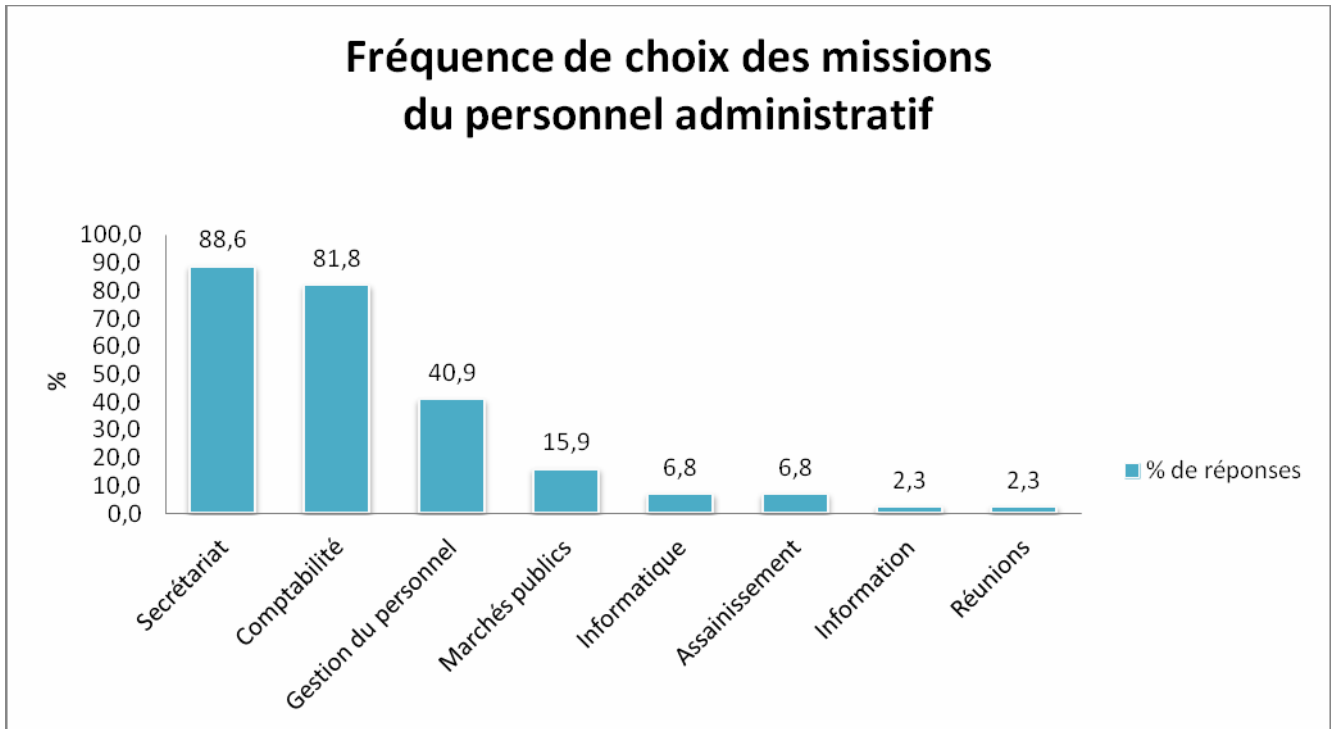
#### 1) Chargés de mission



## 2) Techniciens de rivière



### 3) Personnel administratif



## Annexe IV.

### Comptes-rendus des *focus group*

#### → Contexte des rencontres

---

Ces rencontres se sont inscrites dans le cadre de l'étude métiers réalisée par l'ARRA, qui vise à établir un état des lieux le plus exhaustif possible de la structuration et de la répartition des métiers liés à la gestion des milieux aquatiques sur le territoire rhônalpin. L'objectif étant de caractériser ces métiers et leurs évolutions, en prenant en compte le contexte politique, réglementaire, financier, et de l'emploi.

Pour réaliser cette étude, une première enquête de type quantitative a été faite, avec l'envoi d'un questionnaire individuel à toutes les personnes travaillant au sein de structures de gestion de milieux aquatiques. Suite à cela, des groupes d'acteurs ont été identifiés et des hypothèses ont été émises. Ces rencontres se sont donc inscrites dans le deuxième volet de l'étude, visant à mener une enquête de type qualitatif afin de définir les particularités de ces métiers et d'en caractériser les évolutions.

7 rencontres ont donc eu lieu en septembre et octobre, selon les groupes d'acteurs déterminés lors de la précédente réunion du comité de pilotage.

Ci-dessous sont présentés les comptes-rendus.





## Compte-rendu du *focus group*

### « Techniciens et chargés de mission spécialisés »

19 septembre 2011  
Agence de l'Eau – Lyon

#### → Liste des participants

---

- Yannick Boissieux du Syndicat des Rivières des Territoires de Chalaronne (01)
- Anne-Fleur Grand du Syndicat de Rivières Brévenne-Turdine (69)
- Héloïse Grimbert du Syndicat Intercommunal d'Aménagement et d'Entretien de la Reyssouze et ses Afluent (01)
- Stéphane Kihl du Syndicat Mixte Veyle Vivante (01)
- Justine Lagrevol du Syndicat Interdépartemental Mixte à la carte pour l'Aménagement de la Coise et du Furan (42)
- Gaëla Le Behec du Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Basse Vallée de l'Ain (01)
- Catherine Petit de la Société d'Économie Mixte pour la Gestion et l'Animation du Grand Parc Miribel Jonage (69)

#### → Objectifs de la rencontre

---

Les axes autour desquels s'est articulée la rencontre sont les suivants :

- les impacts des réglementations sur la création et l'évolution de ces métiers
- l'intégration de ces professionnels au sein des structures, et plus largement les relations avec les autres acteurs du territoire
- la pérennité de ces postes, avec la question de la pertinence d'une éventuelle mutualisation de postes spécialisés.

#### → Présentation et caractérisation du groupe

---

Ce groupe comptait 7 participants, 5 femmes et 2 hommes.

6 des participants s'occupent particulièrement des problématiques liées aux pollutions, et notamment aux pollutions agricoles, tandis que la 7<sup>ème</sup> participante est à prendre à part puisque son

poste, adapté à une structure de gestion très particulière, est spécifique et n'est pas concerné par les mêmes problématiques.

La majorité des participants se connaissent, voire communiquent et échangent régulièrement dans le cadre de leurs missions. De plus, un des participants a organisé à 2 reprises une rencontre annuelle entre chargés de mission spécialisés sur les pollutions agricoles, afin de pouvoir échanger leurs expériences.

Différents niveaux d'ancienneté étaient représentés puisque certains sont en poste depuis plusieurs années au sein de leur structure tandis que d'autres sont arrivés récemment, comme premier poste ou suite à un changement de structure.

La présence de 6 participants sur 7 travaillant majoritairement sur les questions de pollutions agricoles, ainsi que la particularité de cette mission et la complexité des relations qui existent entre les gestionnaires de milieux aquatiques et les représentants du monde agricole, ont fait que la réunion a été majoritairement axée sur cette thématique.

## ➔ **Intitulé de poste / description des missions / expérience au sein de la structure**

---

Il est frappant de remarquer que bien qu'ils se considèrent comme des « animateurs agricoles », très peu d'entre eux utilisent cet intitulé pour se présenter dans le domaine professionnel. Ils emploient préférentiellement les titres de « chargé de mission pollutions diffuses », « technicien phyto », « animateur qualité de l'eau »...

L'affichage du terme « agricole » est évité afin que ces postes ne soient pas en concurrence avec ceux portés par les chambres d'agriculture, et pour marquer la différence entre la politique des représentants professionnels du monde agricole et celle portée par les structures gestionnaires de milieux aquatiques.

## ➔ **Parallèle évolutions réglementaires et métiers**

---

La création de postes spécialisés est en grande partie liée aux objectifs de la DCE, avec le souhait des partenaires techniques et financiers de voir émerger ce type de poste afin d'approfondir certains aspects (agricoles, gestion quantitative par exemple).

Depuis quelques années, afin de mieux prendre en compte les problématiques liées à ces pollutions agricoles, l'Agence de l'Eau apporte un financement important et pousse à la création de ces postes.

Ainsi les évolutions réglementaires vont avoir un impact sur ces postes, puisqu'elles vont en partie conditionner les moyens à mettre en œuvre pour l'atteinte du bon état écologique et chimique des eaux (par exemple : système d'évaluation de l'état des eaux qui fixe les normes et les substances à contrôler, seuils sécheresse...).

Il s'agit également d'une volonté politique au niveau local : par l'intermédiaire de ces postes, les élus souhaitent s'adresser directement aux administrés ainsi qu'aux différents acteurs du territoire, sur les enjeux agricoles et industriels.

## → Financement des postes

---

Ces postes sont généralement financés par l'Agence de l'Eau, la Région et une part d'autofinancement de la structure. Le financement du poste s'effectue dans le cadre des procédures contractuelles et sur des fiches d'action rentrant dans leur programme d'intervention. Il est fréquent que ces personnes consacrent une partie de leur temps de travail sur des actions hors contrat de milieux et donc non financées directement.

Des financements européens (financements FEDER, dans le cadre du 2<sup>ème</sup> pilier de la PAC...) existent sur certaines actions / opérations précises (par exemple : plantation de haie), mais ne permettent pas le financement du temps d'animation et donc des postes.

## → Relations avec les chambres d'agriculture

---

Généralement, les relations avec les chambres d'agriculture apparaissent relativement tendues : les syndicats sont assez mal perçus par les chambres lorsqu'ils intègrent les problématiques agricoles, pouvant être considérés comme concurrentiels.

De plus, sur certains territoires existe un lobbying assez important des élus agricoles. La majorité des participants a fait part de quelques difficultés pour se faire accepter à leur arrivée, qui plus est avec des idées nouvelles et la volonté de changer les choses. Un participant souligne cependant qu'il peut exister également des tensions au sein même des chambres d'agriculture sur les questions de pollution, entre la vision des techniciens et celle des élus. Ici encore, il est important de situer le territoire, ses acteurs et problématiques.

D'après les participants, il existe une forte divergence entre la politique des chambres d'agriculture, qui défendent les intérêts de la profession agricole, et la politique de gestion des milieux aquatiques, ce qui se traduit par des tensions sur les territoires.

## → Place au sein des structures, intégration à l'échelle du territoire

---

Un certain isolement se fait ressentir du fait du caractère autonome de ces postes, et de la spécialisation et technicité des thématiques. La plupart des personnes interrogées indiquent que les échanges sont faciles et nombreux au sein de leurs structures, et qu'elles se sentent suivies par leurs élus qui comprennent l'intérêt de disposer de postes spécialisés sur les thématiques à enjeux de leurs territoires. D'autre part, les échanges sont réguliers entre les différents chargés de mission agricoles lorsque des questions se posent, ou que des demandes de retours d'expérience sont faites. On peut souligner ici l'initiative d'un des participants qui a réuni à deux reprises ses collègues afin d'échanger sur leurs métiers et les problèmes rencontrés.

Concernant les relations avec les agriculteurs, cela dépend fortement des territoires, mais la nécessité de créer un réseau avec ces acteurs sur le territoire en identifiant des interlocuteurs privilégiés, ouverts aux évolutions et pouvant avoir un rôle de prescripteur et moteur est ici

soulignée. Une participante explique la difficulté de travailler avec cette profession par l'idée qu'en France, il est classique de laisser les agriculteurs gérer les questions agricoles.

### → **Pertinence de la mutualisation de postes spécialisés**

---

Les participants estiment que la mutualisation des postes traitant de thématiques spécifiques serait pertinente et utile dans de nombreux cas, à condition que les territoires qui partagent le poste possèdent des problématiques et des enjeux communs. Il est également nécessaire qu'il y ait une volonté politique forte des deux côtés. Et enfin que la personne recrutée sur plusieurs bassins versants connaisse bien les territoires, ses acteurs et ses enjeux.

### → **Besoins en formations / en compétences**

---

Globalement, les personnes se forment sur le terrain en se confrontant aux problématiques, en échangeant avec leurs collègues de bureau ou avec d'autres structures. Des formations sont également suivies en fonction de l'offre et des opportunités, formations pour améliorer ses connaissances techniques dans un premier temps, puis pour améliorer l'autonomie dans le travail. Les formations sont aussi le plus souvent choisies en fonction des affinités et des missions que les personnes sont amenées à réaliser. Au sein de ce groupe, des formations techniques ont été suivies pour les pollutions diffuses, les phytosanitaires, l'irrigation, le suivi de la qualité de l'eau, l'assainissement, l'urbanisme (gestion du foncier)... ainsi que des formations pour développer d'autres compétences plus transversales, telles que la gestion de conflit, les marchés publics / les finances, initiative et dialogue territorial pour faciliter les relations, la coordination...

### → **Besoins auxquels pourrait répondre l'ARRA**

---

- Journée portant sur le thème de l'écotoxicologie, ou plus largement des pollutions, en mettant à portée de tous les notions chimiques.
- Information sur les modifications réglementaires (notamment les modifications relatives au système d'évaluation de l'état des eaux : S3E), avec un interlocuteur institutionnel qui pourrait répondre aux multiples questions que se posent les personnes concernées : journée, forum avec une personne ressource, brèves...
- Information sur ce que les chargés de mission doivent faire remonter, ce qui doit être mis en place par rapport aux mesures réglementaires, à leurs modifications... Par exemple concernant les systèmes de surveillance mis en place par l'État : comment les utiliser etc.
- Échanges sur les stratégies pour réussir à faire changer les pratiques des agriculteurs : retours d'expériences, conseils, méthodes...

## → A retenir

---

Pour mieux comprendre les évolutions et les relations qu'entretiennent les chargés de mission spécialisés avec les autres acteurs du territoire, il est important de toujours se référer au territoire d'action. En effet les acteurs, politiques locales et partenariats varient selon le territoire, en fonction des personnes mais avant tout en fonction des enjeux présents et des éventuels conflits pouvant être liés à la gestion et la répartition de l'eau.

Il est important de mettre en regard les paramètres de la qualité des eaux et des masses d'eaux que ces postes spécialisés peuvent améliorer, les enjeux auxquels ils répondent, afin de défendre la pérennité de ces postes.



### « Directeurs de structure ou responsables de service »

20 septembre 2011  
Agence de l'Eau – Lyon

#### ➔ Liste des participants

---

- Betty CACHOT du Syndicat de Rivières Brévenne-Turdine (69)
- Richard CARRET de la Communauté de Communes Rhône Valloire (26)
- Florent PELLIZZARO du Syndicat Intercommunal d'Aménagement du Bassin Versant de l'Albarine (01)
- Alice PROST du Syndicat des Rivières des Territoires de Chalaronne (01)
- Cécile VILLATTE du Syndicat Interdépartemental d'Aménagement du Guiers et de ses Affluents (38)

#### ➔ Objectifs de la rencontre

---

L'objectif était de mettre en évidence le lien entre l'évolution des postes et les évolutions réglementaires, politiques et des structures.

#### ➔ Présentation et caractérisation du groupe

---

5 participants étaient présents à cette rencontre, 3 femmes et 2 hommes, 4 étant responsables de structure de bassin versant et le 5<sup>ème</sup> responsable du service rivière au sein d'une collectivité.

Tous ont de l'expérience au sein de leur structure, puisque la personne la plus nouvellement recrutée est en poste dans sa structure depuis 5 ans (et a effectué 2 ans auparavant sur une autre procédure), tandis que la personne présentant le plus d'ancienneté y est présent depuis 16 ans. Tous ont également évolué au sein de leur structure, puisqu'ils n'ont pas été embauchés comme responsables dès le début de leurs missions.

## → Intitulé de poste

---

Si tous les participants sont, dans les faits, responsables de leur structure ou du service en charge de la gestion de l'eau, l'intitulé du poste qu'ils utilisent dépend de la vision qu'ils ont de leur travail quotidien. Ainsi, la majorité se décrit avant tout comme chargé de mission. Cela peut s'expliquer par le fait qu'avant d'exercer des fonctions de direction ils ont commencé comme technicien ou chargé de mission, évoluant ensuite au sein de leur structure avec de plus en plus de responsabilités. L'utilisation du titre de responsable ou directeur est faite principalement auprès d'acteurs extérieurs à leur territoire.

Les participants ont donc connu des évolutions au sein même de leur structure, et ont évolué avec elle.

## → Évolution des postes et des missions en lien avec l'évolution des réglementations

---

Suite aux crues du Rhône de 1993 s'est mis en place un accompagnement financier important de la part de la Région et de l'Agence de l'Eau, principalement pour financer les équipes d'entretien des berges et des ripisylves. A cette époque, il y avait beaucoup de financements mais pas encore de procédures contractuelles. Les procédures se sont mises en place par la suite.

L'évolution des postes et des missions s'est faite de façon progressive. Un des participants a connu une forte évolution et a complètement changé de poste, tandis que les autres ont plutôt constaté une évolution des missions qui leur étaient demandées sans que la nature fondamentale de leur poste ne soit modifiée.

De l'avis de tous, il y a donc une évolution progressive mais qui est ressentie comme une évolution choisie : les personnes cherchent à se former, à réaliser de nouvelles missions, à développer leurs actions auprès des acteurs et du territoire (exemple : assistance à maîtrise d'ouvrage et conseil auprès des communes).

Avec l'évolution des savoirs et des techniques, on assiste à une évolution vers des thématiques de plus en plus complexes et pointues, pour lesquelles les personnes n'ont pas forcément les formations et/ou les connaissances adaptées, ainsi que vers une multiplicité des missions. Cependant, on remarque que la plupart des participants du groupe cherchent le plus souvent à se former et à élargir leur domaine d'action plutôt qu'à déléguer à des prestataires extérieurs. Cela dépend des problématiques et de leur complexité ainsi que de la structuration des collectivités, mais la majorité affichent une préférence à réaliser en interne les études et travaux de taille modeste, en ayant recourt si besoin à des stagiaires ou des CDD, affichant ainsi une volonté de « montrer qu'on est utiles ».

## → Évolution de la part du temps accordée aux différents types de tâches et missions effectuées

---

En ce qui concerne la partie administrative, les participants sont d'accord pour dire que l'évolution s'est faite en rapport avec l'arrivée d'une assistante administrative, et/ou l'augmentation de son temps de travail : cela a fortement influencé la nature du travail quotidien et le temps consacré aux différents types de missions.

Concernant l'évolution des missions effectuées et leur répartition avec les autres personnels de la structure, tous ne constatent pas les mêmes évolutions. Pour certains participants, la majeure partie de leur travail consiste aujourd'hui en de l'animation (animation de projet, animation locale...) et de la concertation plutôt que de la production, même si certains projets ou études sont entièrement réalisés par leurs soins.

Un des participants ne partage pas totalement cette vision puisque la répartition des missions avec les membres de son équipe se fait selon des thématiques, allégeant la partie administrative et de concertation à sa charge.

Mais tous sont d'accord sur le fait qu'avant, les services déconcentrés de l'Etat assumaient l'accompagnement et le soutien technique aux collectivités mais qu'avec le recentrage de leurs missions, ce type d'assistance a été arrêté. Les communes et collectivités n'ayant pas les compétences font donc appel aux syndicats pour bénéficier d'appui et de conseils, voire d'assistante à maîtrise d'ouvrage ou de maîtrise d'œuvre.

## → Pérennité des postes

---

De l'avis de tous, afin d'assurer la pérennité des postes au-delà d'une 2<sup>ème</sup> procédure de gestion des milieux aquatiques, il faudra chercher à aller sur de nouvelles thématiques, et à diversifier les procédures de gestion (Natura 2000, SAGE, PAPI, contrat de corridor biologique...). En effet, les structures de gestion sont le plus souvent sur des territoires à dominante rurale, dont les moyens sont limités pour assurer de manière autonome les dépenses liées aux postes. Est aussi soulignée ici l'importance de l'animation locale afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques des élus et des populations.

Pour certains, la crise économique commence à se ressentir dans le discours des élus : il est plus difficile aujourd'hui de justifier de coûts d'action lorsque ceux-ci sont élevés, car certaines communes ont du mal à boucler leur budget et peuvent avoir des réticences à valider des actions souvent jugées non prioritaires. La crise se traduit donc parfois par des craintes et réticences à mettre de l'argent dans des projets environnementaux.

## → Rôle des financeurs sur l'évolution des structures

---

Les postes sont fortement subventionnés par la Région, l'Agence de l'Eau et les Conseils Généraux, mais tous les postes ne sont pas financés, notamment les postes de personnel administratif.



Il y a donc une dépendance assez forte envers les financeurs, puisque l'évolution des structures et l'embauche de personnel nécessite le plus souvent que des financements supplémentaires soient accordés.

Globalement, tous reconnaissent que les partenaires financiers ont un rôle indispensable et qu'ils jouent bien le jeu.

## → Suivi et évaluation du travail

---

Pour tous les participants, un important travail d'animation est nécessaire, qui représente du temps : il faudrait mieux évaluer et quantifier ce travail indispensable à la bonne réalisation des actions inscrites dans les procédures. De même, pour que les actions concrètes répondant aux objectifs de la DCE soient réalisées, un travail important doit être effectué en amont, notamment en termes d'acceptation au niveau du territoire.

L'évaluation prend du temps et certaines actions (principalement les actions d'animation) sont difficiles à évaluer.

Lorsque la structure ne porte pas de procédure, seul un rapport annuel sur les actions financées est demandé : ce document est de l'avis des participants plus intéressant à utiliser puisqu'il met tout le travail effectué en perspective, et permet de mieux rendre compte de ce qui est fait et mis en place.

Une suggestion est faite par l'un des participants : il serait intéressant d'intégrer les élus au processus d'évaluation et de retour sur les opérations mises en place, comme cela peut parfois être fait.

## → Pertinence d'une mutualisation de certains postes spécialisés au sein des structures

---

Certains participants ont déjà envisagé ou envisagent actuellement la possibilité de créer un poste mutualisé avec d'autres structures, mais cela n'a pas encore été mis en place à cause des différences de politiques territoriales et/ou des états d'avancement différents des procédures portées par les structures voisines. Pour eux, cela pourrait être intéressant pour l'animation scolaire, une assistance juridique ou les missions SIG par exemple. Il faut pour cela de la confiance, une « compatibilité » politique, des territoires voisins aux enjeux proches, mais aussi un avancement de la procédure en adéquation.

La mutualisation est donc envisageable et même souhaitable, mais il faut remplir de nombreuses conditions.

## Compte-rendu du *focus group*

### « Personnel administratif »

**23 septembre 2011**  
**Agence de l'Eau – Lyon**

#### ➔ Liste des participantes

---

- Frédérique BOYER du Syndicat Mixte Veyle Vivante (01)
- Roselyne BURON du Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Basse Vallée de l'Ain (01)
- Florence CHATILLON du Syndicat Intercommunal d'Aménagement du Bassin Versant de l'Albarine (01)
- Véronique GELIN du Syndicat des Rivières des Territoires de Chalaronne (01)
- Valérie GENERET du Syndicat de Rivières Brévenne-Turdine (69)
- Isabelle GODORECCI du Syndicat Interdépartemental Mixte à la carte pour l'Aménagement de la Coise et du Furan (42)

#### ➔ Objectifs de la rencontre

---

Les hypothèses de départ s'articulaient autour de 4 thèmes :

- la spécificité des métiers ainsi que la spécificité du domaine,
- la polyvalence, qui ressort dans la liste des compétences et qui semble nécessaire à la bonne exécution des tâches demandées,
- l'intégration, au sein des structures mais aussi plus largement au sein des acteurs de la gestion des milieux aquatiques,
- la motivation liée aux particularités du domaine.

#### ➔ Présentation et caractérisation du groupe

---

Les 6 participants du groupe sont toutes des femmes, ce qui est représentatif de la profession.

Avant d'occuper ce poste, aucune ne travaillait pour des structures gestionnaires de milieux aquatiques (employées de mairie pour la plupart). Différents niveaux d'ancienneté sur le poste occupé sont représentés : des personnes en poste depuis plus de 5 ans, des personnes en poste depuis quelques années, et une personne récemment arrivée (6 mois).

Concernant le temps de travail, 4 personnes sont à 80%, 2 à temps plein. Cela s'est également retrouvé lors de l'enquête statistique puisque 57% du personnel administratif ayant répondu à l'enquête travaillent à temps partiel.

## ➔ **Intitulé de poste / description des missions / expérience au sein de la structure**

---

Quelque soit l'intitulé du poste, toutes remplissent à peu près les mêmes missions au sein de leur structure, à savoir gestion des tâches administratives, du personnel et de la comptabilité.

A noter également que lorsqu'elles décrivent leur poste, toutes précisent qu'elles travaillent au sein d'une structure de gestion et de protection des milieux aquatiques, cette dimension semble donc importante et faire partie de la vision de leur métier.

Les années d'expérience au sein de la structure n'influencent pas la nature des tâches effectuées. Par contre, l'existence d'un service public d'assainissement non collectif (SPANC) joue un rôle important dans la nature du travail au quotidien.

Si on regarde l'évolution des moyens humains, on constate qu'au départ les structures n'ont pas de poste d'assistante de gestion. Le personnel technique réalise les différentes tâches de gestion. La création d'un poste pour la gestion administrative et financière est donc perçue comme une évolution positive pour les structures, et un soulagement pour le personnel technique.

Pour les assistantes de gestion, l'arrivée au sein d'une structure qui ne possédait jusqu'alors pas de poste de ce genre nécessite un temps d'adaptation et la mise en place de procédures pour l'exécution des tâches et dans le classement des dossiers, afin d'instaurer une organisation commune à tous.

## ➔ **Spécificité du métier**

---

La première spécificité qui ressort et qu'il est important de souligner, c'est l'ambiance de travail particulière des structures gestionnaires de milieux aquatiques, considérée par toutes les participantes comme agréable, avec des équipes jeunes et dynamiques.

En ce qui concerne la nature des tâches, une grande part de la spécificité réside dans le montage et le suivi des dossiers de subvention, qui sont des tâches récurrentes au sein des structures gestionnaires de milieux aquatiques alors qu'il est exceptionnel de s'occuper de subvention dans d'autres organismes.

Concernant les relations extérieures, les gestionnaires de milieux aquatiques sont en contact avec de nombreux partenaires (élus, police de l'eau, financeurs...), ce qui peut être considéré comme une spécificité de ce métier.

Enfin, il existe une grande spécificité liée à la technicité du domaine et particulièrement au langage (mots, sigles, partenaires, etc.), spécificité qui est perçue au départ comme une difficulté.

## → Difficultés rencontrées

---

Avant d'exercer leur poste toutes les participantes venaient d'un autre domaine, et ont indiqué une certaine appréhension par rapport à la technicité de la gestion des milieux aquatiques. Elles n'ont pas reçu de formation technique particulière et ont acquis les connaissances nécessaires sur le terrain, par le contact avec les autres personnes de la structure (a été soulignée la disponibilité de leurs collègues, qui répondent à leurs questions techniques au quotidien), mais aussi par une curiosité personnelle, qui se traduit par des recherches sur internet, la lecture de documents techniques, de rapports, notamment les rapports de stagiaires.

Le plus souvent, elles sont sollicitées pour la rédaction et la relecture de comptes-rendus, de contenu sur le site internet... ce qui est intéressant en termes de communication puisque cela permet aussi aux techniciens d'avoir un regard extérieur et de vulgariser leur message à la base très technique.

Les réunions avec les élus sont aussi de bonnes occasions pour approfondir leurs connaissances, puisque les chargés de mission veillent à rendre compréhensibles leurs actions par des personnes néophytes, et que souvent les élus n'hésitent pas à poser des questions.

Enfin, elles rencontrent quelques difficultés dans la mise en place de tableau de bord, tableau de suivi, et trouvent que l'outil « Tabl'eau » est mal adapté et manque de souplesse.

## → Polyvalence

---

La polyvalence est une notion que l'on trouve inscrite dans la liste des tâches et missions demandées.

De l'avis de toutes, développer cette polyvalence a demandé une adaptation progressive : si elles ont pu rencontrer des difficultés au départ, cela vient avec l'habitude.

## → Intégration

---

On constate un sentiment général d'isolement par rapport à la profession, car les personnes sont très peu en lien avec d'autres assistantes administratives : il n'existe pas de réseau professionnel dédié à ces métiers, et le plus souvent les échanges et contacts se limitent au sein même de la structure. Parfois, une mise en contact avec d'autres assistantes administratives se fait par l'intermédiaire des directeurs, notamment pour des questions spécifiques. De plus, le domaine de la gestion de l'eau est très spécifique, de même que les tâches demandées : il est donc difficile de rencontrer par soi-même des personnes travaillant dans le même domaine (« on n'en croise pas au coin de la rue »).

Lorsque les personnes travaillent au sein de deux structures différentes, et qui ne sont pas dans le même domaine (par exemple : secrétaire de mairie + secrétaire de syndicat de rivière), il est très compliqué de concilier les deux à cause des différences des structures, dans le mode de fonctionnement ainsi que dans les tâches à réaliser : il leur faut jongler constamment entre les structures, et la répartition du temps de travail peut parfois poser problème puisque les charges de travail ne sont pas les mêmes au cours de l'année au sein des structures de gestion de milieux

aquatiques (par exemple : bilan annuel qui demande un fort investissement, selon les échéances dans la mise en place d'une procédure...).

En ce qui concerne l'intégration au sein des structures : celle-ci est qualifiée de très bonne, et pour les personnes concernées, aucun souci n'est lié au fait qu'elles travaillent à temps partiel.

### → **Travail au sein de plusieurs structures / travail à temps partiel**

---

Lorsque le choix entre deux structures a du être pris, il n'y a pas eu d'hésitation de la part des participantes ayant été dans cette position même si parfois le poste proposé n'était qu'à temps partiel, elles ont toutes opté pour le poste dans une structure gestionnaire de milieux aquatiques. Pour toutes, la qualité du travail et de son environnement (équipe, nature des tâches, intérêt pour le domaine...) est primordiale, et le choix leur apparaît évident.

En ce qui concerne le temps partiel, cela est vu pour la plupart comme une occasion d'avoir plus de temps à consacrer à leur vie non professionnelle. Par ailleurs, ce temps partiel peut être temporaire puisque la montée en puissance des structures, de leurs programmes d'actions et des financements associés, conduit en général des élus à augmenter le temps de travail de leurs secrétaires.

### → **Motivation à travailler dans le domaine de la gestion des milieux aquatiques**

---

Généralement, les personnes sont arrivées dans ce domaine par hasard, ou sur des critères autres que l'envie de travailler dans la gestion de l'eau et des milieux aquatiques. Pour les participantes, les raisons initiales pouvaient être l'attrait pour une petite structure, l'opportunité professionnelle ou personnelle... Pour toutes, la découverte du domaine s'est faite avec l'arrivée dans la structure, et un intérêt pour la rivière et la protection de l'environnement s'est rapidement développé. Aujourd'hui, ces personnes ont le sentiment de faire un travail utile, elles peuvent être fières de leur métier et ne souhaitent pas changer de domaine. Si leurs formations initiales n'avaient aucun rapport avec l'environnement, cela a donné du sens à leur métier.

### → **Pérennité des postes**

---

On note un sentiment global d'un manque de reconnaissance en ce qui concerne le financement des postes d'assistante de gestion. En effet, ces postes ne sont pas financés en direct mais au travers d'actions ou d'autres postes, eux financés. Un financement direct de leurs postes serait pour toutes une reconnaissance de leur travail. Les élus considéreraient ces postes comme des postes à part entière de la structure, ce qui valoriserait leur travail. Ce financement pourrait également inciter les élus à créer des postes à temps plein, les coûts de poste étant allégés significativement.

Elles expriment également un sentiment d'inquiétude concernant le financement à long terme de leurs postes et, au-delà, de leurs structures. Elles se demandent ce qu'il se passera lorsque tous les gros travaux de restauration auront été réalisés sur leurs territoires, ou à la fin de la procédure en cours. Elles craignent de voir diminuer le nombre de postes. De l'avis des participantes, les assistantes de gestion ne seraient pas les premières à partir, mais pourraient voir leur temps de travail réduit. Une autre crainte concerne la réforme des collectivités qui pourrait conduire au

regroupement de structures, ce qui impliquerait des postes de directeurs et d'assistantes de gestion en moins. Pour pallier à cela, certaines structures gestionnaires de milieux aquatiques menacées pourraient développer de nouvelles compétences et s'approprier de nouvelles thématiques (exemple : les corridors biologiques) afin d'évoluer et d'assurer la pérennité des postes.

### → **Besoins et attentes qui pourraient faire l'objet d'actions de la part de l'ARRA**

---

- Questions relatives aux outils de suivi des procédures de gestion des milieux aquatiques, tableau de bords etc. : quels outils, quels avantages / inconvénients, retours d'expérience sur ce qui a été mis en place dans certaines structures...
- Journée d'échange pour créer une mise en réseau, partager des expériences, des outils, échanger, poser des questions... Cette journée pourrait être organisée en deux parties, avec une première partie de rencontre et d'échange, ainsi qu'une formation « terrain » pour mieux connaître le domaine de la gestion de l'eau et des milieux aquatiques.
- Concernant les outils pour l'animation d'un réseau d'assistantes de gestion : faut-il créer un forum dédié ou utiliser le forum actuel de l'ARRA, le faire connaître et développer la participation de ce personnel.
- Il existe beaucoup de vides juridiques sur certaines procédures, par exemple pour le calcul de l'amortissement des travaux : comment l'intégrer à la comptabilité ? Des conseils juridiques, des partages d'expérience... seraient appréciés.
- Volonté de développer les connaissances liées aux financements et aux financeurs...



### « animateurs de nouvelles générations de procédures »

27 septembre 2011  
Agence de l'Eau – Lyon

#### ➔ Liste des participants

---

- Julie ANIEL de la Communauté de l'Agglomération d'Annecy (74)
- Maud BALME-DEBIONNE du Syndicat d'Assainissement du Canton de l'Oisans (38)
- Perrine BROUST du Syndicat Mixte d'Étude du Contrat de Rivière des Ussets (74)
- Emmanuelle FAURE du Syndicat d'Étude du Bassin Versant du Chassezac (07)
- Anne-Sophie GAUMOND du Syndicat Mixte d'Aménagement et d'Entretien Loise Toranche (42)
- Noémie NERGUISIAN Communauté de Communes du Pays de Saint Marcellin (38)
- Christophe RAJAT de la Communauté de Communes du Grésivaudan (38)

#### ➔ Objectifs de la rencontre

---

Les informations recueillies auprès de ce groupe seront mises en relation avec celles recueillies auprès des animateurs de premières générations de procédures ayant depuis évolué vers d'autres types de postes et d'autres types de structures. Ainsi, nous avons cherché ici à caractériser le métier tel qu'il est perçu aujourd'hui, ainsi qu'à appréhender l'impact des formations initiales et l'importance du contexte global (politique, réglementaire, de l'emploi).

#### ➔ Présentation et caractérisation du groupe

---

Il y avait 7 participants dans ce groupe, 6 femmes et un homme.

Différents niveaux d'expériences, types de structures, types de formation et types de parcours étaient représentés.

La particularité de ce groupe de jeunes animateurs est qu'ils sont tous embauchés sur une procédure lancée récemment et qui est en cours d'élaboration.

## → Définition et qualification du métier

---

Les participants du groupe expriment des difficultés pour définir la nature de leur métier auprès de leur entourage. La réponse et le niveau de détail varie en fonction du public auquel ils s'adressent. Généralement, les participants ont recouru aux termes d'environnement et de gestion des rivières et précisent la nature de la structure employeuse. Ils parlent rarement d'eau, car pour la majorité du grand public, cela renvoie à l'eau potable.

Lorsqu'on demande aux personnes de qualifier leur métier ressortent les notions de gestion (de personnel, des élus, des chantiers, des projets...), d'animation (3 personnes ont choisi ce terme), de concertation (2 personnes), de coordination, et de gestion de projet (2 personnes également).

Ces qualificatifs nous permettent donc de dresser un portrait qu'il sera intéressant de mettre en parallèle avec celui dressé par le groupe des personnes ayant travaillé sur les premières générations de procédures, afin de comparer les manières de définir leurs métiers et ainsi de mesurer les évolutions.

## → Recherche d'emploi et visibilité quant à l'avenir des postes

---

Si un participant a eu quelques expériences dans le privé (dans le domaine de l'environnement) avant de rejoindre une structure gestionnaire de milieux aquatiques, les autres avaient déjà une idée précise de ce qu'ils voulaient faire à la fin de leurs études et ont cherché un emploi allant dans ce sens. La majorité a trouvé un travail dans les quelques mois suivant la fin de leurs études, et a rapidement accédé au type de poste recherché, même si pour certains la recherche a été plus longue et fastidieuse.

Pour aider à cette recherche d'emploi, les participants mettent en avant la mobilité régionale voire à l'échelle nationale, l'aide que peut représenter l'appui d'un réseau professionnel, mais aussi la part de chance et d'audace (oser se présenter sur un poste pour lequel on ne possède pas, a priori, toutes les compétences ni l'expérience nécessaires).

Tous les participants font part d'un manque de visibilité quant à l'avenir de leurs postes, car leur financement est lié aux politiques (locales et institutionnelles) ainsi qu'aux procédures, dont l'évolution est difficile à prévoir. Tous envisagent donc la possibilité de changer de métier ou de type de structure selon les évolutions. Cependant, l'ensemble des participants est globalement satisfait et heureux dans leur métier car il permet d'aborder de nombreuses missions et de traiter différentes thématiques, même si cela peut être difficile sur certains territoires ou avec certains élus.

Au sein de ce groupe, tous les participants sont contractuels, ce qui renforce le sentiment d'un manque de visibilité à moyen terme.

Aucune des personnes n'est titulaire de la Fonction Publique Territoriale. Si une ne souhaite pas passer le concours, 2 personnes l'envisagent prochainement, tandis que les 3 autres ne le passeront que dans le cas où leur structure le leur demande. Malgré le manque de visibilité et le sentiment de précarité sur ces postes, les participants ne semblent pas envisager le concours de la FPT comme une garantie pour l'avenir et un gage de pérennité.



## → Répartition du travail et impact des réglementations

---

Les tâches diffèrent selon les structures, car certains types de structure (par exemple les communautés de communes) possèdent des ressources (service de comptabilité, secrétariat, ressources humaines...) sur lesquelles les personnes peuvent s'appuyer.

Le découpage et la répartition du travail n'ont donc pas trouvé de consensus.

Cependant, on peut lister différents types de tâches.

- Des missions opérationnelles : pilotage de la procédure, réalisation d'études et de travaux, montage et suivi de projets...
- Des missions relevant de l'animation de la procédure : animation de réunions, concertation avec les acteurs du territoire, relationnel...
- Des tâches plus administratives : fonctionnement de la structure, communication, secrétariat, éventuellement gestion de personnel...

Une exception est cependant faite en ce qui concerne la comptabilité : si certains participants peuvent s'appuyer sur les ressources de leur structure pour gérer la comptabilité, tous estiment que cela ne doit pas faire parti de leurs attributions et que cela mérite un poste à part.

Pour la majorité d'entre eux, la partie « administrative » apparaît comme trop importante.

Concernant les évolutions réglementaires, le désengagement de l'Etat se ressent plus ou moins selon le territoire. Les missions d'assistance technique des Directions Départementales des Territoires étant en recul, les structures gestionnaires de milieux aquatiques sont de plus en plus amenées à faire de l'assistance aux collectivités et reçoivent de fait beaucoup de sollicitations de la part des communes notamment.

## → Impact de la formation initiale

---

Concernant l'impact de la formation initiale et la nécessité de se former, les participants se divisent en deux groupes : ceux ayant suivi des formations techniques et ceux ayant des formations plus généralistes en environnement, formations pluridisciplinaires.

Les personnes ayant suivi des formations initiales plus spécialisées et ayant donc de meilleures connaissances techniques vont plutôt rechercher des formations complémentaires de type animation de réunion, gestion de projet, communication... Quant aux personnes ayant des formations initiales plus généralistes, elles vont rechercher différents types de formations afin de compléter leurs connaissances techniques sur les questions leur posant problème.

D'un point de vue général, l'apprentissage se fait principalement en situation et par l'observation, les échanges, les formations venant en renfort ou sur des thématiques précises à approfondir.

Pour les participants, avoir un bagage technique à la base permet d'avoir une certaine légitimité sur ce type de postes, mais ce sont surtout l'expérience dans l'animation, la gestion de projet, ainsi que la capacité à comprendre, à s'adapter, l'envie d'apprendre, qui sont importantes.

## → Besoins et attentes qui pourraient faire l'objet d'actions de la part de l'ARRA

---

- Bibliothèque pour les cahiers des charges, les travaux : mais le problème des échanges (éviter que seuls quelques-uns fournissent les informations) et du risque de copié-collé est évoqué. Il faudrait formaliser l'alimentation et l'utilisation de cette bibliothèque.
- Journée thématique sur les compétences des structures → une journée sur les procédures et un cahier technique sont en cours.
- Questions relatives à la mise en place des contrats de rivière en deux temps : au niveau réglementaire (simplification des procédures ?), qu'y mettre, comment les mener, définir ce qui est prioritaire ou non...



## Compte-rendu du *focus group*

### « animateurs de SAGE »

27 septembre 2011  
Agence de l'Eau – Lyon

#### ➔ Liste des participants

---

- David ARNAUD du Syndicat Mixte Ardèche Claire (07)
- Claudie BRIAND-PONZETTO du Conseil Général du Rhône (69)
- Aurélie CAMPOY de la Commission Locale de l'Eau du Drac et de la Romanche (38)
- Bénédicte CORDIER du Syndicat Mixte d'Aménagement du Bassin de la Bourbre (38)
- Nicolas LE MEHAUTE du Syndicat Mixte d'Aménagement de l'Arve et ses Abords (74)
- Tanya NAVILLE du Syndicat Mixte d'Aménagement de l'Arve et ses Abords (74)

#### ➔ Objectifs de la rencontre

---

L'objectif ici était de mieux définir ce métier et cibler ses caractéristiques, du fait de la particularité des procédures de SAGE.

#### ➔ Présentation et caractérisation du groupe

---

Ce groupe comptait 7 participants, 5 femmes et 2 hommes.

Tous sont animateurs ou chargés de mission d'un SAGE dont au moins une partie du territoire est situé en Rhône-Alpes.

Les participants se connaissaient déjà entre eux car il existe une mise en réseau des animateurs de SAGE au niveau national, et que Marc Verot (de la délégation Rhône-Alpes de l'Agence de l'Eau RM&C) réunit les animateurs de SAGE de la région une fois par an.

## → Intitulé de poste et qualification du métier

---

Lorsqu'on demande aux participants de définir leur métier, ils réutilisent le terme de métier « flou », évoqué par Audrey Richard-Ferroudji (*Les animateurs de bassin versant pièces maîtresses des dispositifs de gestion territoriale de l'eau*, janvier 2008).

Plusieurs intitulés de postes sont énoncés : une personne est coordinatrice de l'équipe SAGE de sa structure, une autre personne se définit comme animatrice et une participante utilise le terme de secrétaire de la CLE, tandis que pour les autres, la dénomination employée est celle de chargé de mission SAGE.

Lorsqu'ils parlent de leur métier, les participants font généralement le lien avec leur territoire et leur structure, éventuellement avec la Commission Locale de l'Eau.

Ils expliquent leurs missions en développant le rôle de leur structure et les enjeux liés à la gestion de l'eau sur leur territoire (qualité de l'eau, risques d'inondations, partage de la ressource entre les différents usagers...).

Pour eux il est important d'être polyvalent, et s'ils ne sont pas forcément experts dans tous les domaines traités, ils doivent savoir où trouver l'information et pouvoir renseigner leurs interlocuteurs.

Les qualificatifs donnés par les participants pour caractériser leur métier sont : « conciliation » (énoncé par 2 personnes, avec la remarque qu'il s'agit d'une forme de concertation : réussir à mettre les gens d'accord entre eux), « concertation », « expertise », « animation » (2 personnes), et « gestion de projet » (2 personnes).

## → Formation et compétences

---

Aujourd'hui il n'existe pas de formation spécifique pour être animateur de SAGE, c'est surtout l'expérience qui prévaut. Les participants indiquent que l'appui du réseau est primordial.

Certains aspects sont récurrents dans le métier, tels que les réglementations, l'opposabilité des documents de planification, la portée juridique de la LEMA et de la DCE, le règlement du SAGE et le Plan d'Aménagement et de Gestion Durable de la ressource eau... Pour les participants, il serait intéressant de développer et d'échanger sur ces thématiques.

L'apprentissage passe beaucoup par l'expérience de terrain : gestion et démarche de projet, jeux politiques et d'acteurs, connaissance du territoire et de ses acteurs...

La capitalisation et la transmission des informations et de la connaissance sont primordiales : avoir une personne référent qui connaît les enjeux, l'historique et les acteurs du territoire est un atout.

## → Nature des missions et place du terrain

---

La procédure de SAGE peut se découper en deux temps : la phase d'élaboration et la phase de mise en œuvre. La nature des missions est donc très différente selon la phase d'avancement de la procédure.

La phase d'élaboration dresse l'état des lieux, permet une connaissance du territoire et de ses enjeux, d'en faire un diagnostic... cette phase comprend beaucoup de technique, avec souvent l'appui de bureaux d'études.

La phase de mise en œuvre va quant à elle être plus dans l'opérationnel, afin de faire respecter le SAGE par la mise en place d'actions réalisées par les différents acteurs, mais aussi de l'évaluer.

La taille de la structure et sa composition vont également influencer ces missions, avec une part du temps plus ou moins importante accordée à l'administratif, à la communication...

Les enjeux et la complexité politique du territoire peut nécessiter des actions de concertation, conciliation et animation plus ou moins importantes, mais le chargé de mission doit intervenir en tant qu'appui technique, les élus portant le discours et la stratégie politique du territoire.

L'interface technique – politique et la démarche multipartenariale et à grande échelle du SAGE vont nécessiter un gros travail d'animation et de concertation : les participants passent tous beaucoup de temps en réunions, réunions avec la CLE, le bureau de la CLE, avec les commissions thématiques, les élus locaux...

Si les participants indiquent passer l'essentiel de leur temps de travail au bureau ou en réunions, ils insistent cependant sur l'importance de maintenir au maximum un contact avec le terrain en allant donner des avis, en préservant des journées dédiées aux mesures de terrain ou en accompagnant autant que possible les bureaux d'études. En effet, il est important pour eux de ne pas être déconnecté du terrain pour ne pas perdre cette connaissance qui est à la base de leurs actions.

## ➔ **Importance du relationnel**

---

L'animateur de SAGE incarne l'esprit du SAGE, l'intérêt général, et négocie pour le faire respecter. Mais pour avancer, il faut une volonté politique derrière : le binôme animateur - président de CLE est essentiel.

Les enjeux politiques sont très importants et peuvent parfois expliquer que certaines démarches n'aboutissent pas. Il faut donc associer au maximum les élus, qui sont généralement là depuis longtemps et ont une mémoire et une vision de la démarche de SAGE.

De plus, les procédures de SAGE s'inscrivent dans la durée : il est important qu'une capitalisation et une transmission des données soient possibles, mais aussi de pouvoir s'appuyer sur une personne référent pour l'histoire politique du territoire et des ses acteurs ainsi que pour la mémoire de la procédure.

Le relationnel est donc au cœur du métier, puisque la démarche de SAGE est avant tout une démarche multipartenariale.

De l'avis des participants, il faudrait que les postes d'animateur de SAGE aient une visibilité à long terme, et envisager qu'une même personne puisse accompagner toute la procédure.

## → Impact de la portée réglementaire du SAGE sur le métier

---

La réglementation est portée par l'État. Les animateurs de SAGE sont facilitateurs, force de proposition mais n'ont pas ce pouvoir réglementaire. Ils vont aider à la mise en œuvre de la réglementation, émettent des avis, font des expertises techniques mais aussi juridiques et réglementaires, mais ils ne représentent pas la Police de l'Eau.

Le SAGE, contrairement aux autres types de procédure, a une démarche initiale beaucoup plus politique, et qui nécessite donc un portage politique de la part des élus. C'est le président de la CLE qui va animer les débats, et les élus qui décident. Les débats sont donc politisés, et l'animateur de SAGE intervient comme appui technique.

Le travail en partenariat avec la CLE est donc nécessaire pour être en accord avec les orientations de son président.

Pour 5 participants sur 7, le président de la CLE est différent du président de la structure, ce qui peut multiplier les démarches de concertation partenariale.

## → Financement des postes

---

Le financement des postes est pris en charge à 80% par les partenaires financiers, les 20% restant étant assurés par les collectivités. Cette part est assurée par un financement multipartenaire symbolique de la démarche, mais cela s'avère compliqué dans la mise en place, puisque chaque commune partenaire doit être conventionnée.

Le maintien des postes est donc dépendant de l'attribution de subventions de financement, d'où une dépendance forte aux évolutions des politiques des partenaires techniques et financiers.

## → Pérennité des postes

---

Sur les 7 participants, 3 sont en CDD, 3 sont titulaires de la Fonction Publique Territoriale et une personne est en détachement des services de l'Etat.

Le choix de passer le concours de la FPT est influencé par la dynamique de la structure, certaines ayant une politique de titularisation des postes tandis que d'autres non.

La pérennité des postes dépend donc de la dynamique et du type de structure. Au sein des grosses structures, les personnes sont plutôt sereines quant au maintien des financements de leurs postes à l'avenir. Les structures plus modestes sont quant à elles très dépendantes du maintien des subventions accordées pour financer les postes. Les personnes concernées n'ont donc pas de visibilité à long terme, et des questionnements existent par rapport aux structures porteuses et aux financements des procédures de SAGE.

## ➔ Messages à faire passer

---

D'après les participants, les animateurs de SAGE doivent être curieux, réactifs, autonomes et avoir un bon relationnel. Ces personnes s'investissent beaucoup dans leur métier, mais la volonté et le portage politique sont essentiels pour permettre la bonne réalisation des actions.

Malgré la part importante du travail de bureau et le nombre de réunions, il est important de ne pas se déconnecter des besoins locaux des territoires, même si la planification s'effectue sur 10 ans. La mise en réseau, les échanges et le contact avec le terrain prennent ici toute leur importance.

## ➔ Besoins et attentes qui pourraient faire l'objet d'actions de la part de l'ARRA

---

- Partage d'expériences sur l'élaboration et la mise en œuvre du SAGE, sur la procédure globale : comment travailler concrètement au quotidien (retours d'expérience), comment prendre en compte la Directive Cadre sur l'Eau, le 10<sup>ème</sup> programme de l'Agence de l'Eau ? Quelle est l'animation des SAGE sur le bassin Loire Bretagne ?
- Informations et retours d'expérience par thématiques, en identifiant des personnes ressources : présence des services de l'Etat, de l'Agence de l'Eau.
- Information sur les scénarios types selon les enjeux, qu'est-ce qu'un objectif ambitieux, raisonnable ou moyen...
- Bibliothèque de cahiers des charges type, par exemple pour l'analyse juridique, l'évaluation environnementale...
- Quelles sont les modalités d'évaluation de la procédure par rapport aux différentes phases : indicateurs, tableaux de bord...
- Produire un document qui inventorie les enjeux prioritaires pour chaque SAGE, le but étant d'identifier les SAGE référents pour chaque thématique et de bénéficier ainsi de retours d'expérience.

## Compte-rendu du *focus group*

### « Techniciens de rivière »

**30 septembre 2011**  
**Agence de l'Eau – Lyon**

#### ➔ Liste des participants

---

- Mickael BARBE, du Syndicat de Rivières Brévenne-Turdine (69)
- Olivier BIELAKOFF, du Parc Naturel Régional du Vercors (38)
- Nelly CHATEAU, de la Communauté de Communes du Tournonais, bassin du Doux (07)
- Pierre MAREY, du Syndicat Mixte pour le Réaménagement de la Plaine des Chères et de l'Azergues (69)
- Lucien AUBERT, du Syndicat Mixte des Rivières du Beaujolais (69)
- Emmanuelle TACHOIRES, du Syndicat des Rivières des Quatre Vallées (38)

#### ➔ Objectifs de la rencontre

---

Nous avons cherché ici à mieux caractériser ce métier et ses évolutions, mais aussi à mettre en évidence le lien entre chargé de mission et technicien de rivière, qui est ressorti de l'enquête quantitative.

#### ➔ Présentation et caractérisation du groupe

---

Ce groupe comptait 6 participants, 2 femmes et 4 hommes.

Les profils sont ici variés puisque les niveaux d'études et types de formations diffèrent, ainsi que les parcours professionnels ou l'expérience des participants sur leur poste (la personne présentant le plus d'ancienneté au sein de sa structure est en poste depuis 7 ans tandis qu'un des participants a été recruté il y a quelques mois).

Les types de structure varient également puisque les personnes présentes travaillent au sein de syndicat de rivière, communauté de commune, ou syndicat mixte (parc naturel régional).



## → Choix du métier et formations

---

Si tous les participants n'avaient pas décidé de faire ce métier très tôt dans leur projet professionnel, ils y sont cependant heureux et se sentent fiers de leur métier. On remarque chez tous un fort investissement, voire même une passion chez certains (3 des participants sont pêcheurs). Ils font cependant part du caractère prenant du métier, certains ont du mal à se couper du travail.

Aucune des personnes n'a eu de formation initiale spécifique au métier de technicien de rivière. Certains ont cependant suivi des modules de formation complémentaire à ce métier, ou fait des stages sur le thème des milieux aquatiques. L'apprentissage du métier se fait principalement par l'observation et la pratique sur le terrain, mais aussi grâce aux réseaux professionnels et à la volonté et la curiosité des personnes pour développer leurs connaissances et compétences.

Un des participants soulève l'importance de poser une limite dans ce qu'on peut réaliser ou non dans le cadre de son métier, selon ses compétences mais aussi les ressources dont dispose la structure en interne.

## → Qualification du métier et nature du travail

---

Tous se présentent comme technicien de rivière ou éventuellement technicien du contrat de rivière / du syndicat.

Lorsqu'on leur demande de définir la nature de leur travail, les termes d'aménagement et d'entretien des cours d'eau (entretien de la végétation et des berges, travaux de restauration...) mais aussi d'aide aux collectivités et d'animation envers les usagers de l'eau ressortent.

Les qualificatifs retenus pour illustrer en un mot leur métier sont : suivi, interface, appui technique, relationnel et polyvalence. Enfin, un participant utilise le terme de « médecin des rivières » pour expliquer son métier au grand public.

La nature du travail effectué et le rapport entre le temps de travail passé sur le terrain et au bureau sont très aléatoires selon les périodes : cela dépend des saisons, de la phase d'avancement de la procédure, des moyens d'actions dont dispose la structure mais aussi de la composition de l'équipe au sein de la structure. En effet, la présence de personnel administratif permet de décharger le reste de l'équipe d'une partie du travail administratif, tandis que la présence d'un chargé de mission va permettre une répartition des missions selon un volet plus technique pour les techniciens de rivière, et plus tourné vers l'animation (notamment l'animation territoriale) pour les chargés de mission.

## → Relations avec le chargé de mission

---

La composition de l'équipe va donc influencer la nature du travail des techniciens de rivière, mais le type de structure également. En effet, les structures de bassin versant sont beaucoup sollicitées pour faire de l'assistance aux communes. Les moyens humains et les compétences dont dispose la structure en interne va permettre de répondre à ce besoin d'assistance, voire même d'effectuer de la

maîtrise d'œuvre. De l'avis des participants, la réalisation de maîtrise d'œuvre est une satisfaction, mais ces activités sont consommatrices de temps.

Lorsqu'un chargé de mission est également présent au sein de la structure, le travail avec le technicien de rivière va s'effectuer en partenariat. En effet, la nature du travail est assez proche même si les techniciens revendiquent d'être plus présents sur le terrain, dans l'action, et moins dans le relationnel et le contact avec les partenaires et les élus.

On constate de plus en plus un fonctionnement en binôme, avec un équilibre dans le partage des missions, répartition qui s'effectue généralement selon un volet plus technique et un volet plus orienté animation.

Un des participants souligne ici l'importance du rôle du chargé de mission, puisqu'il fait le travail de fond auprès des élus, facilitant la mise en place des actions.

Si parfois les postes peuvent se confondre, tous tiennent à la distinction entre le travail des techniciens de rivière, plus technique et orienté vers les utilisateurs des milieux aquatiques, de celui des chargés de mission, plus orientée en direction des élus et des partenaires techniques et financiers.

## ➔ Relations aux réseaux professionnels

---

Tous indiquent l'importance du rôle des réseaux pour se former et s'informer (exemple : Association Rivière Rhône Alpes, Atelier Technique des Espaces Naturels, Cellule d'Animation Technique pour l'Eau et les Rivières...). Ceux-ci permettent d'échanger, de partager des expériences et une connaissance des territoires, mais aussi de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Le Conseil Général du Rhône anime un réseau regroupant les techniciens de rivière du département (SATEMA = Service d'Assistance Technique sur l'Eau et les Milieux Aquatiques). Les techniciens se retrouvent également sur le terrain de façon informelle. Ces rencontres permettent de partager des informations, d'échanger leurs expériences, de discuter des projets, de débattre sur la façon de travailler...

Un réseau entre techniciens de rivière a également été mis en place sur le département de l'Ardèche.

## ➔ Évolutions constatées

---

L'évolution principale est dans la perception du métier par les acteurs du territoire, la reconnaissance de leur rôle et l'utilité de leurs missions. Les participants font également part d'une évolution des mentalités envers la rivière (notamment face aux risques d'inondation) et d'une plus grande sensibilité et réceptivité des élus face à ces enjeux. Un des participants souligne l'importance de la relation élus / technicien pour la réussite des actions.

De façon plus générale, la reconnaissance des structures de bassin versant, de leur légitimité technique et des procédures mises en place a fait évoluer le métier. Les collectivités sont aujourd'hui très demandeuses d'assistance, d'autant plus que la réglementation va vers plus de complexité technique.

Le métier est fortement influencé par le niveau d'avancement de la procédure. Le travail du technicien est très différent en phase d'« études préalables », en phase opérationnelle ou au moment de l'étude bilan.

Les compétences exercées par la structure vont également avoir un impact sur la nature du métier. Les participants distinguent ici le cas où les structures possèdent uniquement la compétence « étude » des cas où les structures disposent de la compétence travaux.



## Compte-rendu du *focus group*

### « Premiers animateurs de procédures ayant depuis évolué »

19 octobre 2011  
Agence de l'Eau – Lyon

#### → Liste des participants

---

- Hervé CALTRAN, ex chargé de mission au Syndicat Intercommunal d'Aménagement et d'Entretien de la Reyssouze et ses Affluents (01) de 1997 à 2005 ; aujourd'hui chef de projet à la Direction de l'Eau du Grand Lyon
- Élisabeth GALLIEN, ex chargée de mission au Syndicat Mixte d'Aménagement du Bassin de la Bourbre (38) de 1996 à 2007 ; aujourd'hui chargée de mission développement rural au Conseil Régional Rhône-Alpes
- François LIPONNE, ex technicien de rivière au Syndicat de Rivières des Quatre Vallées (38) de 1995 à 2002 ; aujourd'hui chef de service au Bureau Départemental de la Qualité de l'Eau du Conseil Général de l'Allier
- Julien SEMELET, ex animateur de SAGE au Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Basse Vallée de l'Ain (01) de 1998 à 2006 ; aujourd'hui chargé de mission patrimoine naturel à la Région Rhône-Alpes
- Cyril THEVENET, ex chargé de mission au Syndicat Mixte Veyle Vivante (01) de 2000 à 2006 ; aujourd'hui responsable du Service Environnement au Conseil Général du Doubs
- Hélène WATT, ex technicienne de rivière au Syndicat Intercommunal à Vocation Unique de l'Ay-Ozon (07) de 1998 à 2005 ; aujourd'hui directrice de la Fédération de Pêche d'Ardèche
- Antoine WEROCHOWSKI, ex chargé de mission au Syndicat Mixte de la Vallée du Garon (aujourd'hui Syndicat de Mise en valeur, d'Aménagement et de Gestion du Bassin Versant du Garon) (69) de 1998 à 2002 ; aujourd'hui chargé de la politique eau du Conseil Régional de Bourgogne

## ➔ Objectifs de la rencontre

---

Ce groupe n'a pas participé à l'enquête quantitative puisque les participants ne travaillent plus aujourd'hui au sein de structures porteuses de procédures de gestion de milieux aquatiques. Les objectifs étaient de caractériser les métiers tels qu'ils étaient lors des lancements des premières procédures, ainsi que de mesurer les évolutions ayant eu lieu grâce au recul des participants sur leurs métiers, mais aussi par la comparaison avec les réponses des animateurs de nouvelles générations de procédures rencontrés précédemment. Cette comparaison vise à tester l'hypothèse que ces métiers sont en évolution, et qu'on y constate à la fois une spécialisation mais aussi une diversification.

## ➔ Présentation et caractérisation du groupe

---

7 participants étaient présents, 2 femmes et 5 hommes.

Tous ont travaillé au sein de structures gestionnaires de milieux aquatiques lors de la mise en place des premières générations de contrat de rivière ou de SAGE et ont, pour des raisons professionnelles et/ou personnelles, quitté leurs syndicats de rivière pour d'autres types de structures, voire d'autres domaines.

L'intérêt de réunir ce type d'acteurs est qu'ils ont du recul sur le métier de gestionnaire de milieux aquatiques. De plus, la majorité d'entre eux est restée plusieurs années (en moyenne un peu plus de 7 ans) sur ces procédures et ont donc une vision expérimentée.

Les évolutions vont donc ressortir de la comparaison entre les métiers qu'exerçaient les participants il y a quelques années et les métiers exercés aujourd'hui, mais aussi par la vision d'expert des participants, qui travaillent aujourd'hui pour la plupart au sein de collectivités finançant ces procédures de gestion de milieux aquatiques, ce qui leur permet de constater les évolutions entre le métier qu'ils ont exercé et ce qui est aujourd'hui demandé.

## ➔ Un mot pour qualifier leur métier d'« avant »

---

La première question ayant été posée au groupe a été de qualifier en un mot leur métier. Les termes de « polyvalence », « multitâches », « motivation », « système D », « concertation », « expliquer » et « présence » ont été utilisés. Cependant, si tous ont donné un qualificatif différent, l'ensemble des participants est d'accord avec ceux proposés par les autres. Tous ont également souligné le caractère prenant du métier, et la responsabilité de « porter » la structure et la procédure.

A la même question, les 7 participants du groupe des animateurs de nouvelles générations de procédures ont cité les notions de gestion, d'animation, de concertation et de coordination.

## → Commentaires sur les points abordés précédemment par le groupe des animateurs de procédures nouvelles générations

---

Les principaux éléments qui ont été exprimés par les animateurs de procédures nouvelles générations pour caractériser leur métier ont été présentés au groupe des « premiers animateurs », afin d'avoir une vision croisée et de discuter des évolutions sur ce type de poste.

- Un des éléments abordé par les animateurs de procédures nouvelles générations était la part très importante du temps de travail que représente la gestion administrative.

Les « premiers animateurs » soulignent également qu'une part de leur temps était consacrée à la gestion des tâches administratives (estimée à environ 20% du temps de travail), mais que cela leur semblait normal. La taille de la structure était et est toujours un critère déterminant dans la part du temps consacrée à la gestion administrative. En effet, les petites structures n'ont généralement pas de personnel dédié à cette gestion à temps plein. De plus, les participants font le constat que l'État était plus présent lorsqu'ils étaient en poste et qu'ils pouvaient s'appuyer sur ses services déconcentrés, même si en contrepartie la nouveauté des métiers et le manque de recul privaient ces services de retours d'expérience utiles. Le groupe a souligné l'utilité d'avoir une certaine maîtrise de ces tâches administratives (maîtrise du vocabulaire, connaissance juridique et connaissance des politiques de l'eau) pour faciliter la conduite de projets complexes et innovants et les montages financiers.

- Un autre point abordé a été le manque de visibilité à long terme de ces métiers.

Pour ce groupe des « premiers animateurs », cette situation qu'ils ont aussi vécu était ressentie comme formatrice et inhérente à l'apprentissage. Les participants du groupe n'avaient pas tous de visibilité sur l'avenir, le contexte de précarité étant déjà présent (certains participants ont connu le chômage ou ont fait un autre métier en attendant d'avoir une opportunité dans le domaine de la gestion de l'eau). Néanmoins aucun ne se projetait sur le long terme : leur poste était vu comme l'acquisition d'une expérience de qualité qui pourrait déboucher sur une situation plus durable. Mais tous sont d'accord pour dire qu'il y avait une dynamique globale et un soutien de la part de la Région et de l'Agence de l'Eau, couplée à une autonomie dans le travail. Les participants ont l'impression qu'il existe aujourd'hui un sentiment de précarité plus fort. L'intensification de ce sentiment est peut-être du, à juste raison, aux questions posées par la réforme des collectivités et à l'évolution annoncée des structures. Mais le fait que les « premiers animateurs » aient pu évoluer en termes de carrière peut contribuer à rassurer les animateurs aujourd'hui en poste.

On peut noter que contrairement aux animateurs de procédures nouvelles générations qui ne voient pas comme une nécessité le fait d'être titulaire de la Fonction Publique Territoriale, presque tous les membres de ce groupe sont titulaires de la FPT. Pour ces derniers, passer le concours semble la condition première si l'on souhaite pérenniser son métier et faire carrière au sein des collectivités. Le concours peut permettre d'accéder à des opportunités d'emploi plus nombreuses. Ainsi, la titularisation était vue comme une nécessité pour les premiers animateurs puisqu'elle assurait la sécurité de l'emploi, mais surtout parce que cela permettrait de pérenniser les postes et le métier de chargé de mission lorsqu'eux-mêmes quitteraient leur emploi.

- La question de la recherche d'emploi a également été abordée. La nécessité d'être mobile, l'appui d'un réseau et une part de hasard pour le recrutement avaient été avancés par les animateurs de procédures nouvelle génération.

Pour le groupe, l'entrée dans le métier de chargé de mission a également demandé de la mobilité. Certains n'ont pas trouvé d'emploi tout de suite, et d'autres ont dû avoir une autre activité en attendant d'avoir des ouvertures sur ce métier... Une participante ne savait pas que ce métier existait et est arrivée par hasard.

- Par rapport à la connaissance des métiers et à l'offre de formation.

Dans les années 1990 les métiers de technicien de rivière et de chargé de mission n'étaient que peu voire pas connus, et les seules formations connues dans la région étaient celles pour les techniciens de rivière du CFPF (Centre de Formation Professionnelle Forestière) à Châteauneuf du Rhône et à la Maison Nationale de l'Eau et de la Pêche à Ornans. Ainsi, il y avait uniquement des formations pour les techniciens de rivière, mais rien à destination des chargés de mission.

A l'inverse, il existe aujourd'hui des formations diverses et variées pouvant déboucher sur les métiers de la gestion des milieux aquatiques, et on assiste à un décalage entre l'offre de formation et les possibilités de débouchés.

Un des participants suggère qu'il serait intéressant d'analyser l'écart existant entre les offres de formation au lancement de ces métiers et celles d'aujourd'hui.

- En ce qui concerne l'importance de la formation initiale et celle de l'apprentissage en situation professionnelle.

Pour les participants du groupe, il est notoire que le cursus scolaire ou universitaire ne forme pas à un métier (formations théoriques). Les métiers de gestionnaires de milieux aquatiques demandent une grande polyvalence, à laquelle les organismes de formation ne préparent pas : la formation sur le tas, par la pratique, au contact du terrain est toujours vraie. Mais il est également important de prendre en compte la dimension du territoire : connaître le territoire, ses acteurs, ses enjeux : or cela ne s'apprend pas dans les salles de cours.

## ➔ **Thématiques de travail**

---

Les procédures de premières générations avaient un volet A généralement important (assainissement), ainsi que de fortes thématiques de qualité des eaux, et pour la plupart également quelques problématiques hydrauliques.

Les participants réalisaient de l'assistance à maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre. Avec la maîtrise d'œuvre, ils jouaient souvent le rôle de bureau d'étude et ont avec le recul le sentiment qu'ils en en faisaient trop ou faisaient des choses pour lesquelles ils n'étaient pas formés au départ. Néanmoins, lorsqu'ils étaient en activité la question ne se posait pas puisqu'ils étaient employés pour tout faire, particulièrement quand les financements ne pouvaient pas couvrir toutes les dépenses ou que ces dépenses avaient été mal évaluées.

Les structures de gestion de milieux aquatiques jouaient déjà aussi le rôle de guichet unique en ce qui concerne les demandes de subvention : les communes du bassin versant qui souhaitaient réaliser des travaux ou des études s'adressaient à la structure. Cette dernière montait les dossiers de demande de subvention. Cela représentait un travail administratif conséquent.

Sur les premières procédures, le volet A était donc prédominant : aujourd'hui, le volet B a pris de l'ampleur. Pour les participants cela montre que les équipements prioritaires ont été effectués et cela traduit une évolution de la perception de la gestion de l'eau et des politiques de l'eau.

## → **Place de l'animation et de la concertation**

---

Les participants du groupe ont pour la grande majorité le sentiment d'avoir souvent fait le travail des élus surtout en termes de représentativité. Tous sont d'accord pour dire que le rôle de chargé de mission n'était pas bien défini, les limites du rôle des élus et du rôle des techniciens étant parfois perméables. Il y avait beaucoup d'animation et de concertation en échanges bilatéraux, avec les différents acteurs du territoire et usagers de la rivière.

Le fait de porter un discours à la place des élus posait et peut encore poser problème : l'animateur porte une étiquette alors qu'il devrait être neutre, ce qui cristallise les tensions sur son poste. Il est donc important que la démarche politique soit portée par les élus.

Les intervenants ont le sentiment qu'aujourd'hui, les élus sont plus impliqués dans la concertation.

## → **Part technique / part administrative**

---

Une estimation de la répartition du temps de travail entre partie technique (soit montage et gestion de projets, actions, animation, communication...) et partie administrative (soit gestion de la structure et du personnel, écriture des délibérations, tâches de secrétariat...) a été demandée.

8 participants sur 9 estiment que la part administrative représentait environ 20% de leur temps, et 80% pour la part technique. Une participante estime ce rapport à 50-50.

Cependant, ces 8 participants ont eu dès le départ l'appui d'une secrétaire (généralement à temps partiel au début, et dont le temps de travail a évolué avec l'évolution de la structure) : cela représentait un appui important.

## → **Rôle de la formation initiale**

---

Les formations initiales des participants sont variées puisque les niveaux d'étude vont du bac+2 au doctorat, mais aussi parce que les domaines sont divers (biologie, agronomie, chimie et environnement, gestion de sites pollués, développement rural...). Un seul des participants a eu une partie de sa formation directement en lien avec son métier.

Aujourd'hui encore beaucoup de formations ne sont pas forcément en rapport direct avec le métier. Néanmoins il semble que certains aspects comme les marchés publics, le fonctionnement des collectivités etc. qui n'étaient pas du tout enseignés, commencent à être abordés dans les formations. Les participants ont l'impression que les jeunes diplômés arrivent avec un bagage plus conséquent. En effet, il y a déjà eu une génération d'animateurs de procédures contractuelles, et ces derniers sont appelés à intervenir au cours des formations actuelles pour parler de leurs métiers, ce qui permet d'élargir le champ des connaissances des nouveaux arrivants.



Les participants notent également que l'appui des services de l'État (Préfecture, Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt...) sur la partie marchés et fonctionnement des collectivités n'existe plus aujourd'hui.

### ➔ **Regard sur les métiers et les procédures aujourd'hui**

---

Les procédures, très liées aux structures, ne sont pas toujours efficaces, d'où une volonté de s'orienter vers des procédures plus souples lorsqu'il existe une gouvernance locale sur les territoires (gouvernance qui existe lorsque le territoire a un historique), des procédures sur des thématiques précises.

Cette gouvernance locale s'inscrit dans la durée et nécessite que les élus s'approprient les enjeux de la gestion de l'eau et des milieux aquatiques.

Il est donc important de regarder les actions sur le long terme : parfois, certaines choses semblent impossibles à réaliser, mais elles se réalisent dans la durée. Il faut souvent lever des freins et réticences sur le territoire pour la mise en place d'actions : cela peut demander du temps, mais cette « inaction » temporaire peut déboucher sur la mise en place d'actions importantes par la suite.

Les participants ont le sentiment qu'on essaye trop de rationaliser les procédures, celles-ci devant rentrer dans un cadre, avec des évaluations, des indicateurs, chaque étape devant être justifiée... Cependant le rôle relationnel de l'animateur qui est fondamental ne se prête que peu à ce genre d'exercice : c'est un travail de longue haleine, difficilement quantifiable au jour le jour et dont les effets ne se voient pas au quotidien.

Les participants ont également l'impression qu'aujourd'hui les financeurs (dont ils font pour certains partie) demandent de plus en plus de choses : le temps de travail et toutes les actions doivent être justifiés.

### ➔ **Pourquoi avoir choisi de changer ?**

---

Les participants font ressortir une certaine lassitude ou une envie de bouger, qui les ont poussés à changer de métier, même si d'autres facteurs peuvent rentrer en compte (changement des élus sur le territoire, mésentente, fin de contrat, opportunité d'emploi ailleurs, raisons personnelles...).

### ➔ **Qu'est-ce qui aujourd'hui peut manquer par rapport à ces métiers ?**

---

De façon générale, ce qui manque aujourd'hui aux participants c'est l'action, le concret, l'approche terrain : médiation, concertation, contact direct avec les élus et les acteurs locaux, « mettre les bottes »... ainsi que l'autonomie du métier et la maîtrise des dossiers de A à Z.

### ➔ **Quelles difficultés sont rencontrées aujourd'hui / quels sont les avantages ?**

---

Si cela peut être difficile de changer d'activité pour des raisons personnelles (raisons familiales, devoir changer ses habitudes, se réinstaller ailleurs...), tous les participants sont d'accords sur le fait que ça leur a été utile et positif. De plus, le profil mixte de ces personnes, à la fois technique mais

ayant également une connaissance des collectivités, des marchés publics, de la comptabilité, de la gestion... et leur expérience leur a permis des évolutions très favorables.

Le management d'équipe fait débat : certains sont contents d'en être soulagés, d'autres regrettent cette dimension. Enfin, une participante qui ne faisait pas d'encadrement avant et qui doit en faire sur son poste actuel le décrit comme une difficulté.

Les principales difficultés rencontrées dans leurs postes actuels sont la lourdeur hiérarchique et administrative, cela étant essentiellement inhérent à la taille des structures (Conseils Généraux, Conseils Régionaux...).

Les avantages de leurs métiers actuels sont le côté plus stratégique, le champ d'action plus large, le travail à une échelle territoriale différente, le fait de pouvoir se consacrer pleinement à des missions sans avoir à (sup)porter le poids de la gestion d'une structure, ainsi que le sentiment d'avoir moins de pression car moins seuls.

## ➔ Possibilité d'un retour en arrière ?

---

Sur la question d'un possible retour comme chargé de mission dans une structure de gestion des milieux aquatiques, 3 participants sur 9 s'interrogent par rapport à cette éventualité. Grâce au recul sur le travail et l'expérience acquise, cela pourrait être intéressant et « confortable ».

## ➔ Messages à faire passer

---

- Pour les animateurs de procédures de nouvelle génération : il faut bien avoir en ligne de mire les objectifs, ce qui est important, mais il faut parfois prendre le temps et laisser les choses évoluer naturellement : ce qui ne semble pas possible aujourd'hui peut parfois être plus facilement réalisé plus tard.
- Par rapport aux modes d'évaluations et aux indicateurs : la nature des indicateurs devrait être changée, puisque des difficultés sont rencontrées pour reconnaître l'importance de l'animation, la concertation ou l'inaction sur les milieux aquatiques comme moyens de les améliorer. Comment la prendre en compte ? Comment évaluer l'efficacité d'une structure par rapport à son territoire ? Les participants ont conscience d'être passé d'une politique de moyens à une politique de résultats. Des indicateurs de contexte seraient intéressants, mais il faut aussi que les partenaires technico-financiers s'impliquent plus dans les démarches territoriales, comme cela était fait avant.
- Importance de la capitalisation et de la transmission des informations afin d'éviter que les acquis d'une structure et de sa procédure ne repose que sur une seule personne et que soient perdues les diverses connaissances lorsque la personne part pour de nouveaux horizons.

## **Annexe V.**

### **Fiches descriptives de poste**

- 1) Agent d'entretien ou de travaux**
- 2) Chargé de mission**
- 3) Chef d'équipe**
- 4) Personnel administratif**
- 5) Technicien de rivière**

*Remarque : L'ensemble des graphiques présentés dans les fiches de poste est présenté sur 100% pour limiter les écarts visuels.*



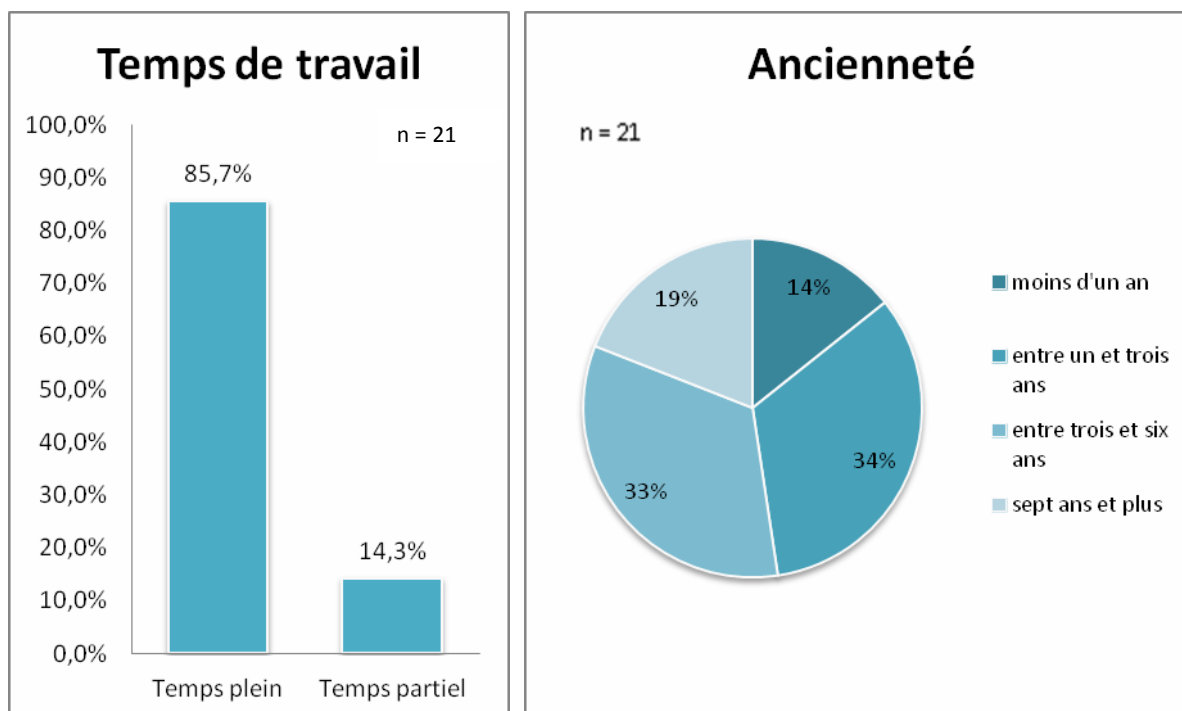
## FICHE DESCRIPTIVE DE POSTE : AGENT D'ENTRETIEN OU DE TRAVAUX

« Nb : cette fiche descriptive de poste a été construite en fonction des données récoltées lors de l'enquête métiers réalisée par l'ARRA en Rhône-Alpes au cours de l'été 2011. Elle s'appuie sur les réponses d'un échantillon de 21 agents d'entretien ou de travaux ayant répondu à l'enquête. Elle ne constitue donc pas une fiche de poste type mais plutôt une synthèse de données qui ont été observées à partir de situations réelles. »

### Définition

L'agent d'entretien ou de travaux exécute, sous la responsabilité d'un chef d'équipe, le programme de travaux décidé pour l'entretien et la restauration des milieux aquatiques. Au contact direct du terrain, il joue également le rôle de relais auprès des acteurs locaux et usagers de la rivière (riverains, élus, etc.).

### Données statistiques sur le métier en Rhône-Alpes



## Mission principale

Travaux d'entretien et de restauration des cours d'eau, des zones humides, des berges et des ripisylves (liste non exhaustive) :

- abattage, débroussaillage, plantations, broyage, fauchage, taillage, tronçonnage, élagage, bûcheronnage,
- protection de berges, entretien du cours d'eau, prévention contre les crues (enlèvement des embâcles etc.),
- génie végétal, aménagements (clôtures, petite maçonnerie...), petits aménagements piscicoles, lutte contre les espèces invasives (Renouées du Japon, ambroisie, jussie, etc.),
- suivi hydrologique (piézomètres, échelles), surveillance des étangs,
- ramassage des déchets, nettoyage

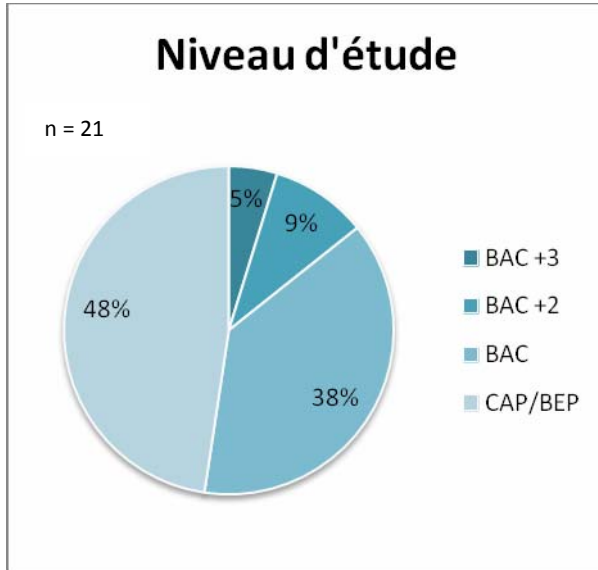
## Missions secondaires

- Tâches administratives
- Gestion et entretien du matériel

## Profil

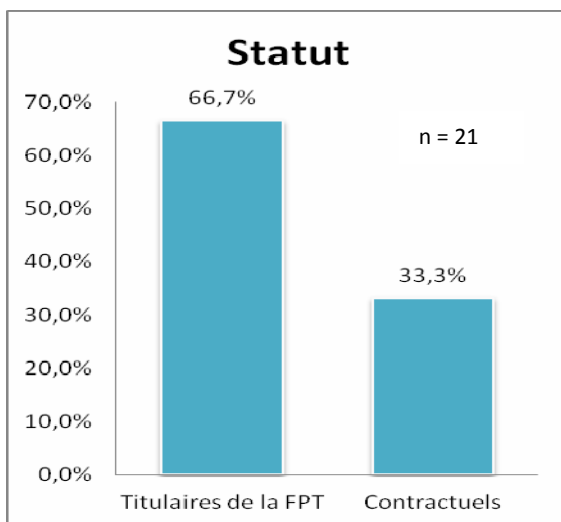
- Connaissances des milieux aquatiques et de la végétation (reconnaissance des espèces).
- Maîtrise des techniques (abattage, bûcheronnage, etc.) et du matériel utilisé (outils, machines agricoles...).
- Bonne condition physique.
- Autonomie, motivation, esprit de groupe / travail en équipe + relationnel avec les riverains.
- Organisation, sécurité.
- Attrait pour la nature, la protection de l'environnement.

## Qualifications

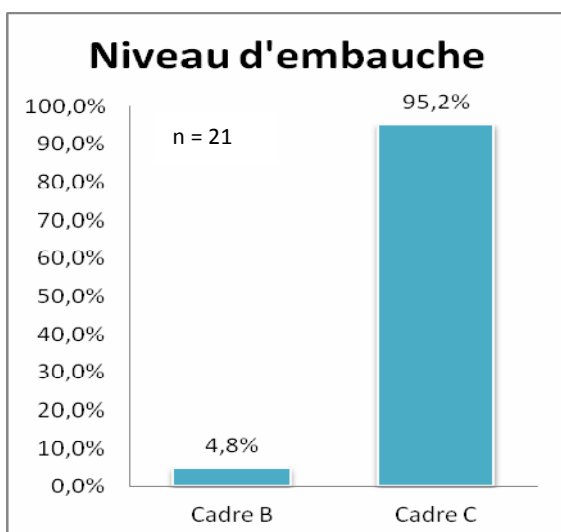


- Les formations sont diverses. Certains postes peuvent bénéficier d'un soutien de l'État dans le cadre d'aide à la réinsertion professionnelle. Les personnes embauchées n'ont donc pas forcément de formation initiale en rapport avec l'eau, et bénéficient d'un apprentissage sur le terrain. Les formations relevées (CAP, BEP, BPA, BTS) sont en rapport avec l'eau (entretien et travaux en rivière...), l'agriculture, la gestion et la production forestière, ou encore l'aménagement rural.

## Statut et conditions d'embauche



- Les agents d'entretien ou de travaux peuvent passer le concours de la Fonction Publique Territoriale pour faire carrière au sein de collectivités publiques. Mais ces postes pouvant également faire l'objet d'aides à la réinsertion par l'État, il demeure une part non négligeable de contractuels.



- Salaire annuel net moyen d'après l'enquête emploi-salaire 2011 de l'ARRA : 16 868€ (attention, cette estimation se base sur un très faible nombre de réponses).

## FICHE DESCRIPTIVE DE POSTE : CHARGE DE MISSION

« Nb : cette fiche descriptive de poste a été construite en fonction des données récoltées lors de l'enquête métiers réalisée par l'ARRA en Rhône-Alpes au cours de l'été 2011. Elle s'appuie sur les réponses d'un échantillon de 108 chargés de mission ayant répondu à l'enquête. Elle ne constitue donc pas une fiche de poste type mais plutôt une synthèse de données qui ont été observées à partir de situations réelles. »

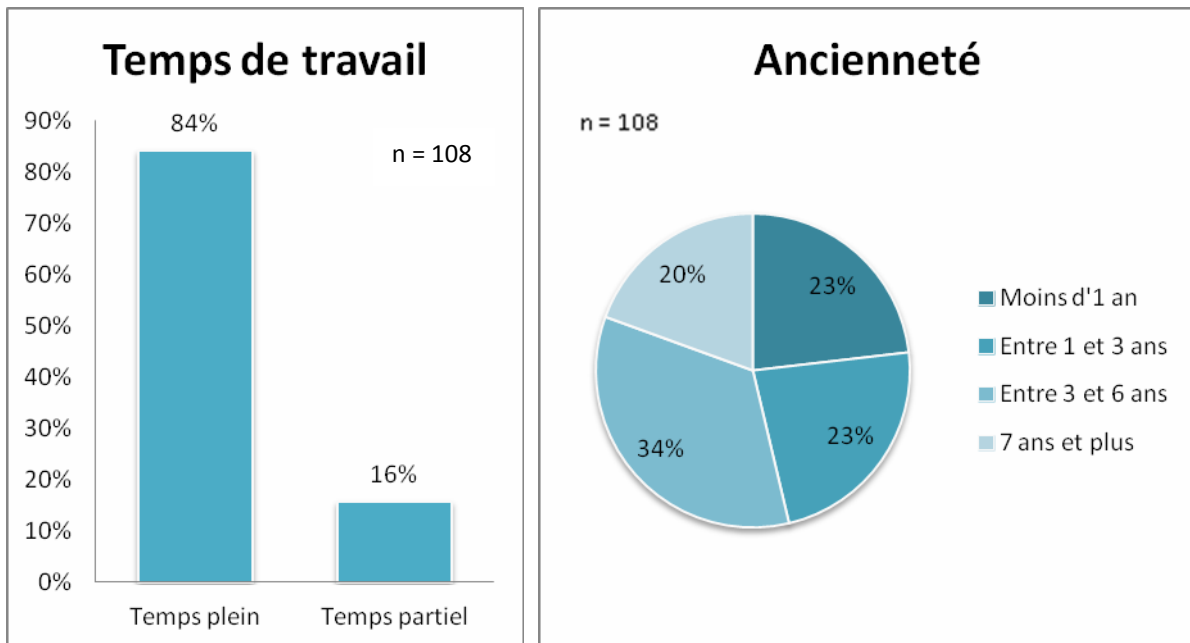
### Définition

En règle générale, le chargé de mission met en œuvre et anime la procédure de gestion de l'eau et des milieux aquatiques portée par sa structure (Contrat de Milieux, SAGE). Il met en place et réalise les différentes actions nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés par la procédure. En lien direct avec les élus et les différents acteurs du territoire, il assure également la coordination et l'information à l'attention des différents usagers des cours d'eau.

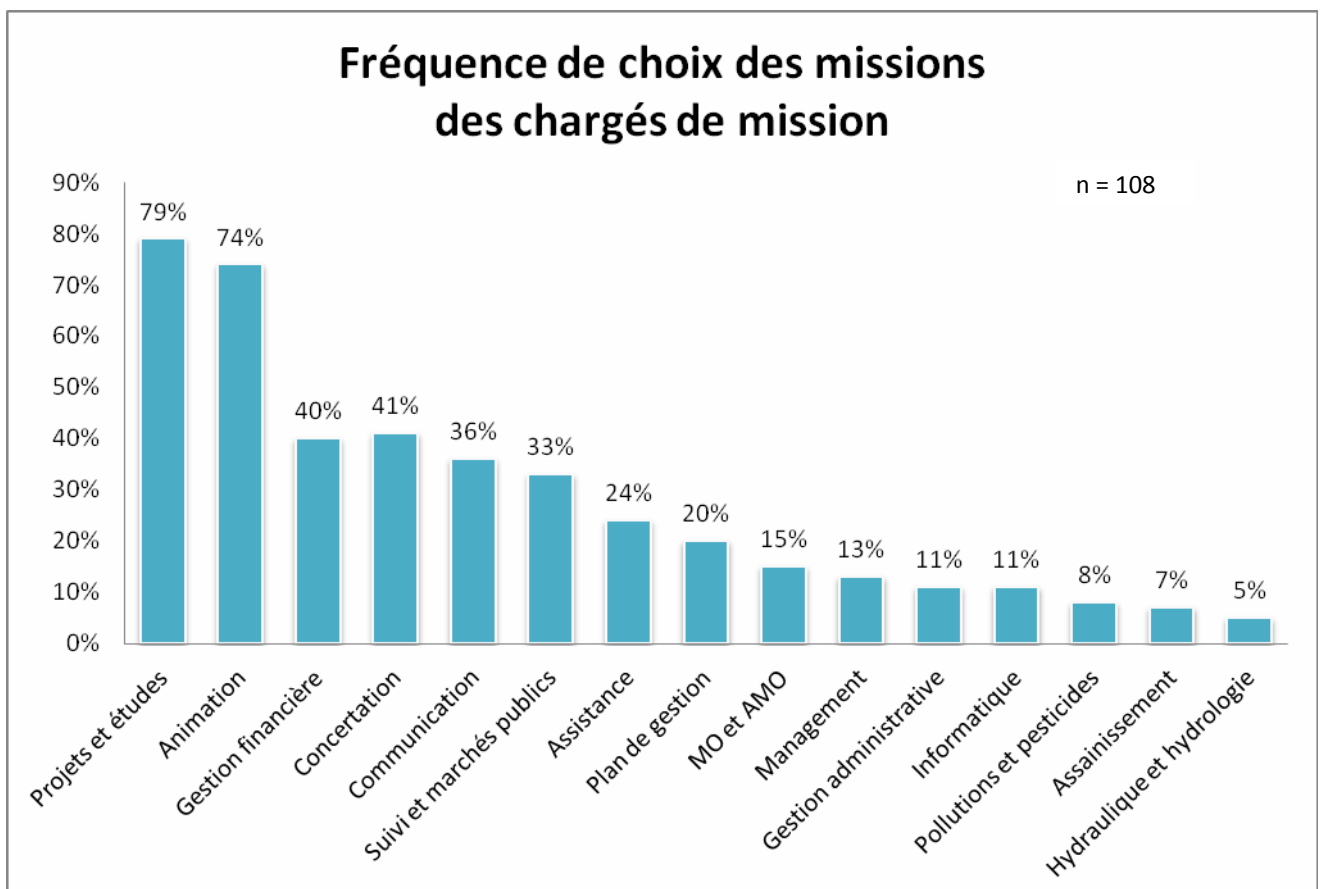
Cependant, l'intitulé de chargé de mission est très générique et peut regrouper des postes très diversifiés, tels que :

- ✓ Chargé de mission « pollutions diffuses »
- ✓ Chargé de mission « gestion quantitative et qualitative de la ressource en eau »
- ✓ Chargé de mission « risques et inondation »
- ✓ Chargé de mission « milieux humides »
- ✓ Chargé de mission « Natura 2000 »
- ✓ Chargé de mission « eau et aménagement du territoire »
- ✓ Chargé de mission « ressource en eau, assainissement et industrie »
- ✓ Chargé de mission « stratégie foncière et écosystèmes aquatiques »
- ✓ Chargé de mission « restauration des rivières et pêche »
- ✓ Chargé d'étude

## Données statistiques sur le métier en Rhône-Alpes



## Missions





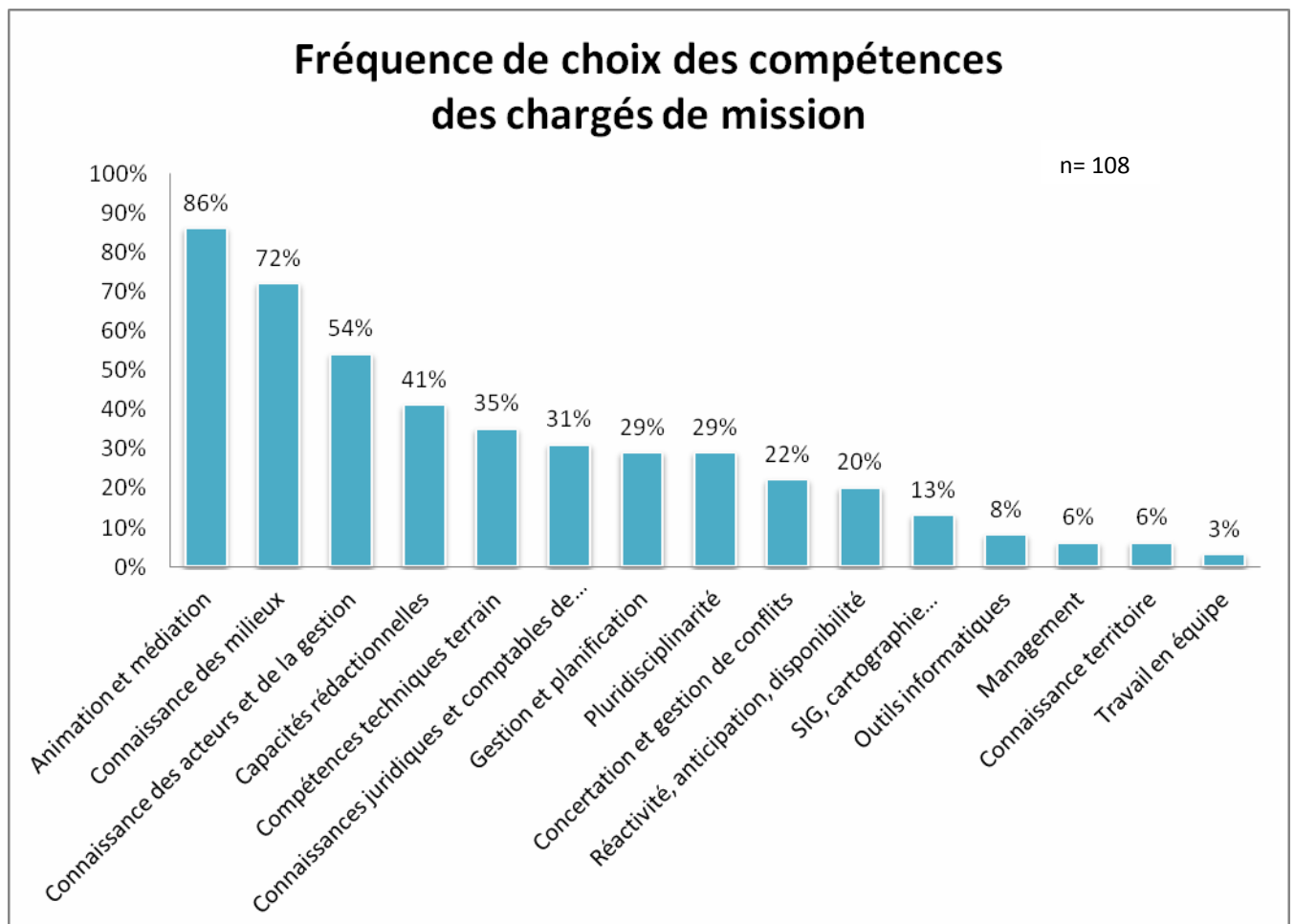
#### Principales missions :

- Rédaction de cahier des charges et encadrement des études préalables
- Rédaction des fiches actions de la procédure
- Montage, réalisation et suivi de projets et d'études
- Animation de procédures, de réunions

#### Autres missions :

- Gestion et suivi financier de projets et d'étude (subventions etc.)
- Communication autour des activités de la structure, des projets, auprès du grand public...
- Suivi des marchés publics
- Assistance aux collectivités
- Maîtrise d'ouvrage
- Maîtrise d'œuvre

#### Profil



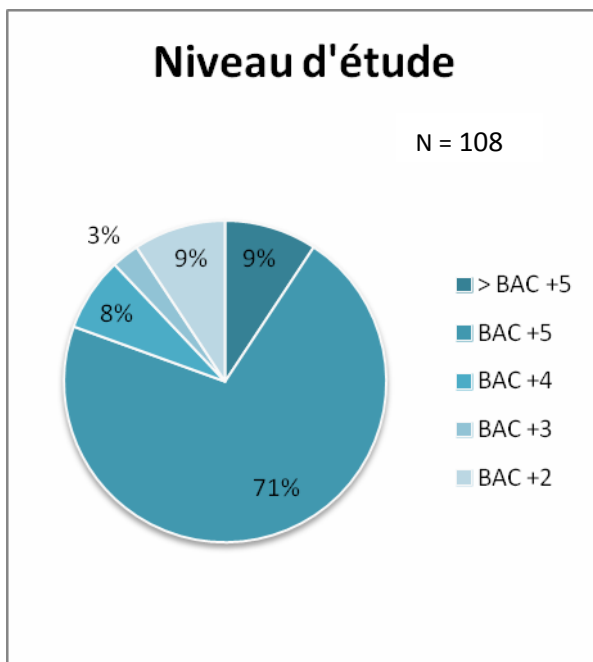
#### Principales compétences :

- Animation et médiation auprès des différents interlocuteurs du territoire
- Connaissance des milieux et de leur fonctionnement
- Connaissance des acteurs et de la gestion de l'eau et des milieux aquatiques

Autres compétences :

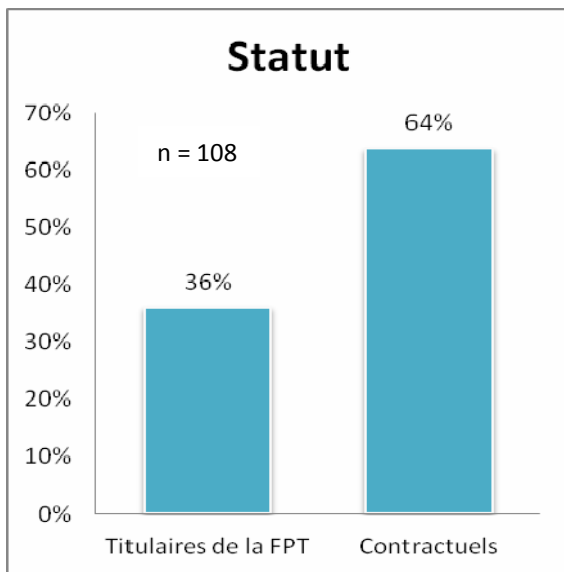
- Qualités rédactionnelles et de synthèse
- Compétences techniques liées au terrain (hydraulique, hydrologie, écologie...)
- Connaissances juridiques et financières pour la gestion de projets
- Gestion et planification
- Pluridisciplinarité

## Qualifications

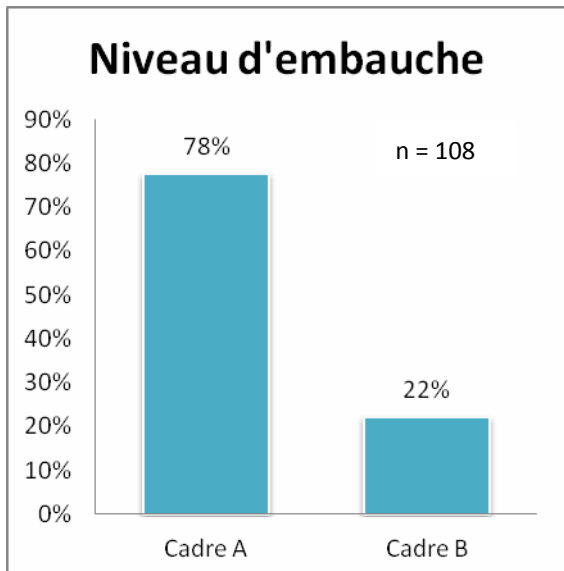


- Les types de formations les plus plébiscitées sont des formations de niveau master en : géographie et aménagement ; ingénierie de l'environnement ; gestion de l'environnement et des ressources naturelles ; gestion des écosystèmes ; interface nature et société ; protection de la nature ; gestion de l'eau, gestion intégrée des milieux aquatiques et des écosystèmes aquatiques fluviaux et côtiers ; gestion des hydrosystèmes ; biologie ; écologie ; aménagement rural ; gestion forestière ; ingénieur hydraulicien ; sciences et technologies de l'eau...

## Statut et conditions d'embauche



- On retrouve une concordance avec les résultats de l'enquête « emploi-salaire » dans la part de titulaires au sein des chargés de mission, à savoir qu'un tiers des chargés de mission est titulaire de la FPT.



- Salaire annuel net moyen d'après l'enquête « emploi-salaire » 2011 de l'ARRA : 24 687€ soit environ 2 057€ net mensuels (cette estimation se base 106 réponses).
- Salaire annuel net médian (c'est-à-dire pour lequel la moitié des personnes exerçant ce métier gagne moins, et l'autre moitié gagne plus) : 24 000€ soit 2 000€ net mensuel.



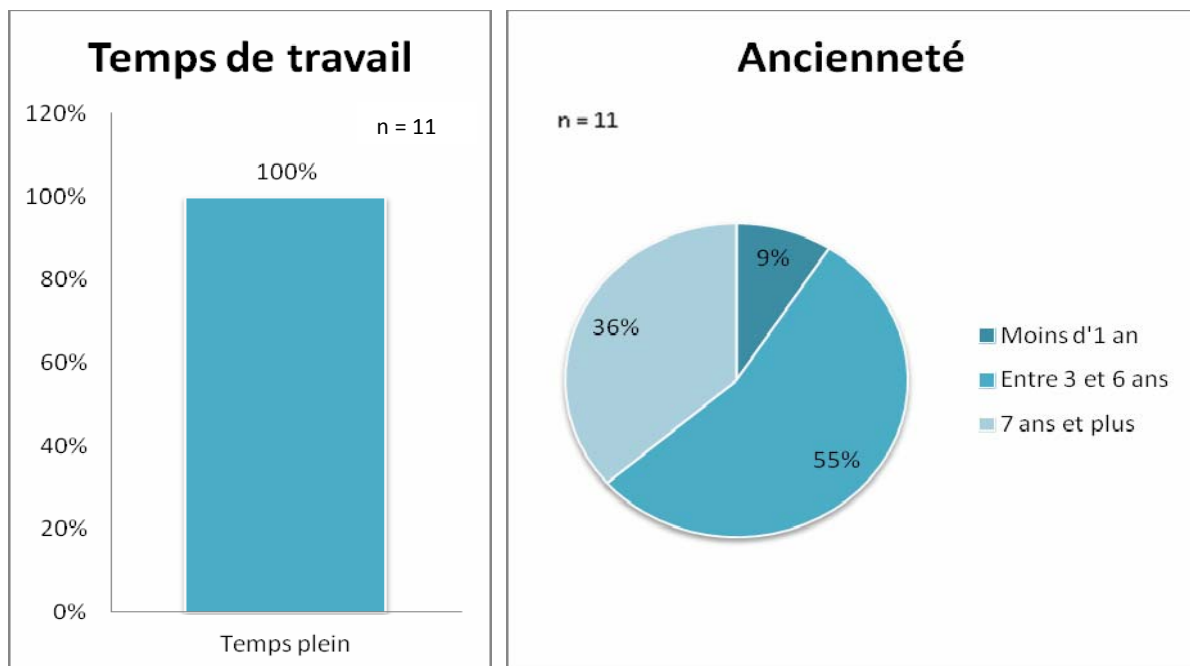
## FICHE DESCRIPTIVE DE POSTE : CHEF D'EQUIPE RIVIERE

« Nb : cette fiche descriptive de poste a été construite en fonction des données récoltées lors de l'enquête métiers réalisée par l'ARRA en Rhône-Alpes au cours de l'été 2011. Elle s'appuie sur les réponses d'un échantillon de 11 chefs d'équipe rivière ayant répondu à l'enquête. Elle ne constitue donc pas une fiche de poste type mais plutôt une synthèse de données qui ont été observées à partir de situations réelles. »

## Définition

Le chef d'équipe rivière encadre les agents d'entretien ou de travaux et participe à l'élaboration et à l'exécution du programme de travaux décidé pour l'entretien et la restauration des milieux aquatiques. Au contact direct du terrain pour assurer le suivi des travaux, il joue également le rôle de relais auprès des acteurs locaux et usagers de la rivière (riverains, élus...).

## Données statistiques sur le métier en Rhône-Alpes



## Missions

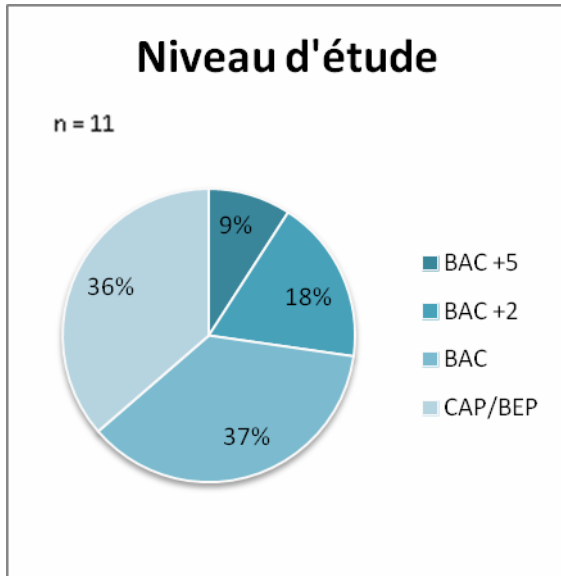
- Gestion et encadrement de l'équipe rivière
- Mise en œuvre, suivi et réalisation des plans pluriannuels de suivi, d'entretien et d'aménagement des cours d'eau et des berges
- Gestion technique des sites
- Surveillance des cours d'eau
- Lien avec les différents acteurs (élus, riverains, usagers...)
- Travaux de restauration, d'entretien, d'aménagement (piscicole, des berges...), lutte contre les espèces invasives

- Gestion des emplois du temps
- Gestion du matériel

## Profil

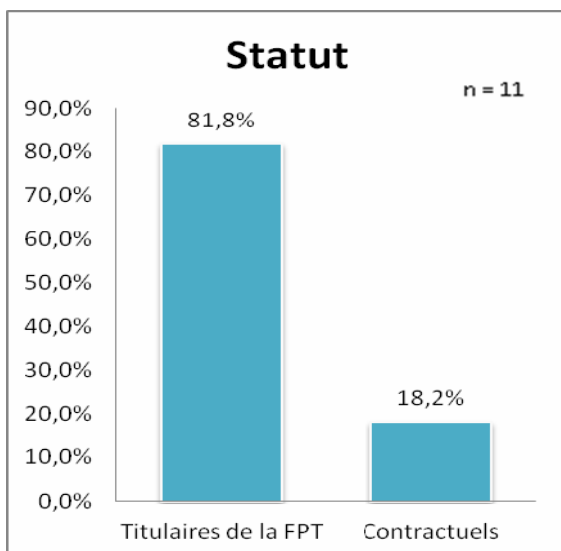
- Connaissances liées à la gestion de l'eau et aux milieux (hydrologie, hydraulique, faune et flore...)
- Compétences techniques relatives aux travaux (techniques d'abattage, débroussaillage, génie végétal...)
- Connaissance des notions de sécurité
- Qualités relationnelles
- Autonomie et prise d'initiative
- Management et esprit d'équipe
- Connaissance du machinisme agricole
- Bonne condition physique

## Qualifications

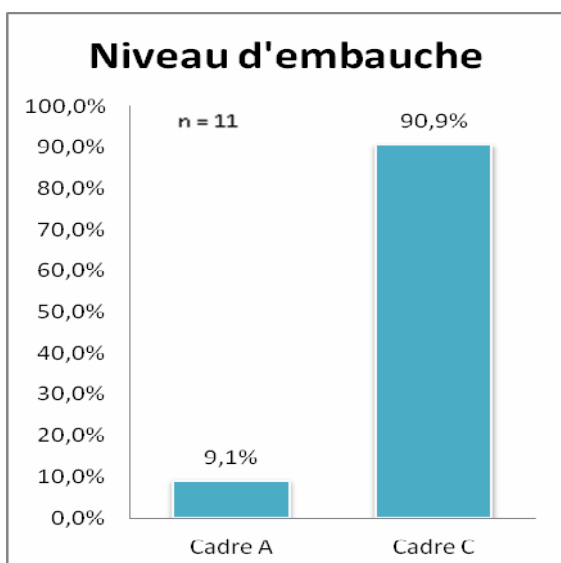


- Les formations initiales des personnes interrogées sont très variées. Ainsi, on retrouve quelques personnes ayant suivi une formation directement en lien avec le métier : technicien de rivière, technicien en entretien des cours d'eau... Un certain nombre de formations ont un lien moins direct avec le domaine d'exercice des missions (formations dans la gestion forestière, la gestion des espaces ruraux...). L'apprentissage sur le terrain et par l'expérience est donc très important ici.

## Statut et conditions d'embauche



- Sur les 11 personnes sondées, 10 sont titulaires de la Fonction Publique Territoriale, ce qui représente une très forte proportion en comparaison des autres métiers de la gestion de l'eau.



- Salaire annuel net moyen d'après l'enquête emploi-salaire 2011 de l'ARRA : 17 726€ soit environ 1 477€ net mensuel (attention, cette estimation se base uniquement sur 4 réponses).
- Salaire annuel net médian (c'est-à-dire pour lequel la moitié des personnes exerçant ce métier gagne moins, et l'autre moitié gagne plus) : 15 602€ soit environ 1 300€ net mensuel.

## FICHE DESCRIPTIVE DE POSTE : PERSONNEL ADMINISTRATIF

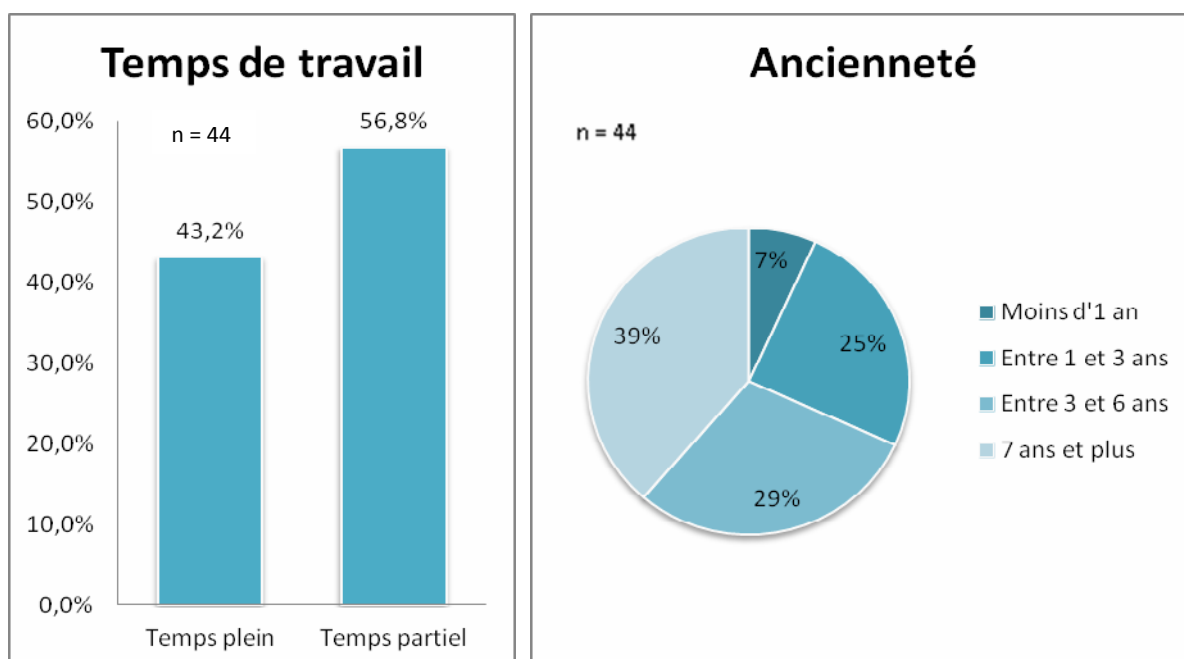
« Nb : cette fiche descriptive de poste a été construite en fonction des données récoltées lors de l'enquête métiers réalisée par l'ARRA en Rhône-Alpes au cours de l'été 2011. Elle s'appuie sur les réponses d'un échantillon de 44 personnes en charge de la gestion administrative et / ou financière des structures ayant répondu à l'enquête. Elle ne constitue donc pas une fiche de poste type mais plutôt une synthèse de données qui ont été observées à partir de situations réelles. »

### Définition

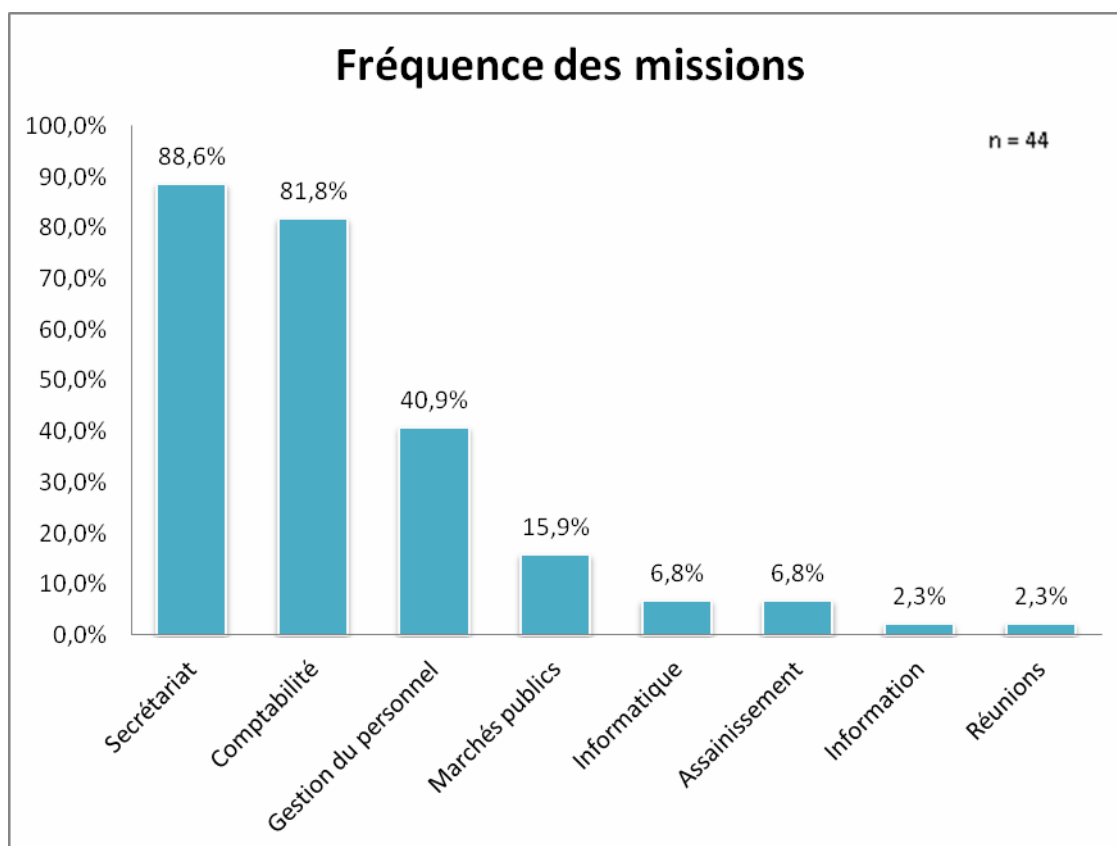
Le terme générique de personnel administratif regroupe toutes les personnes embauchées par les structures et en charge de la gestion administrative et / ou financière de la structure, et éventuellement de la gestion du personnel.

De nombreux intitulés de poste existent, tels que : secrétaire, comptable, responsable ou gestionnaire administratif et financier, assistant ou adjoint administratif, attaché territorial...

### Données statistiques sur le métier en Rhône-Alpes



## Missions



### Principales missions

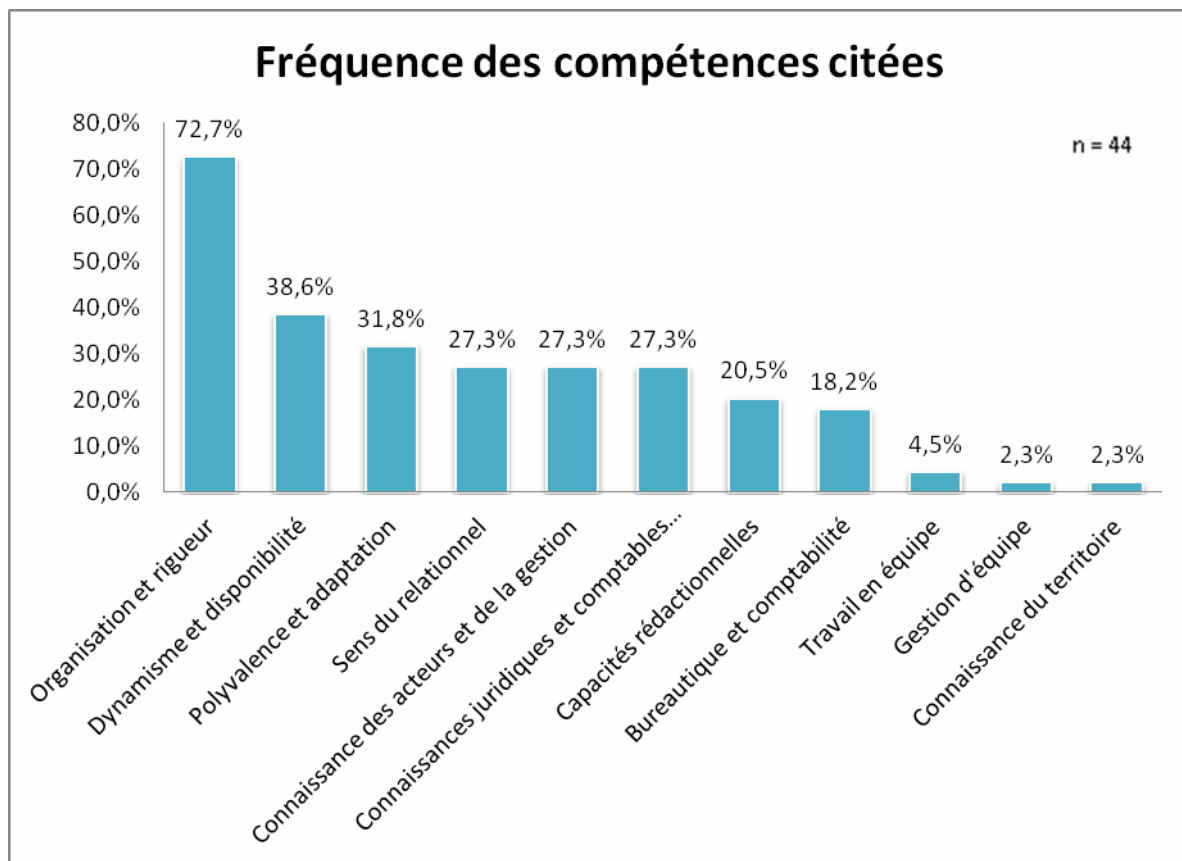
- Missions de secrétariat : courrier, accueil et renseignement des différents publics, gestion et suivi des pièces administratives, suivi et compte-rendu des réunions...)
- Missions de comptabilité : gestion et suivi des dossiers financiers, des règlements et encaissements, des subventions ...
- Gestion du personnel : paies et suivi des carrières

### Autres missions

- Suivi des marchés publics
- Missions informatiques telles que la gestion du site web
- Secrétariat du service d'assainissement (lorsque la structure en a un)
- Tâches relatives à l'information et la communication mise en place par la structure
- Participation aux réunions

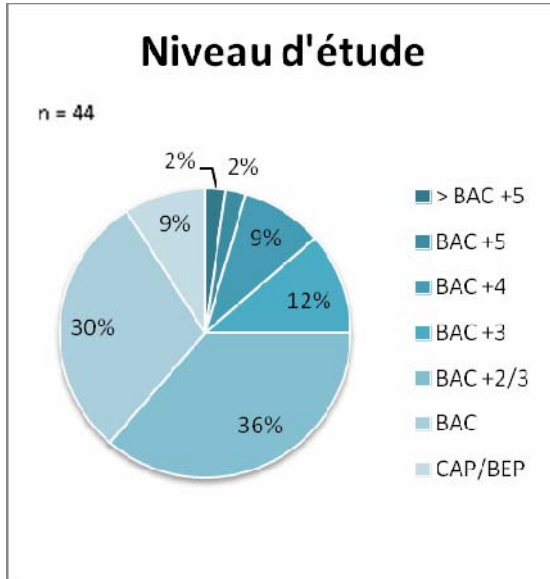


## Profil



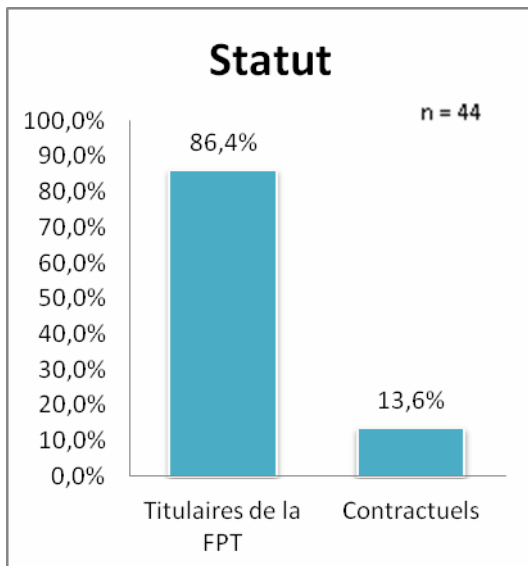
On remarque ici que les principales compétences citées par le personnel administratif sont de l'ordre des qualités personnelles, des savoir être, avant d'être des compétences spécifiques relatives aux tâches demandées (connaissances des acteurs, connaissances juridiques, maîtrise d'outils informatiques de bureautique et comptabilité...).

## Qualifications

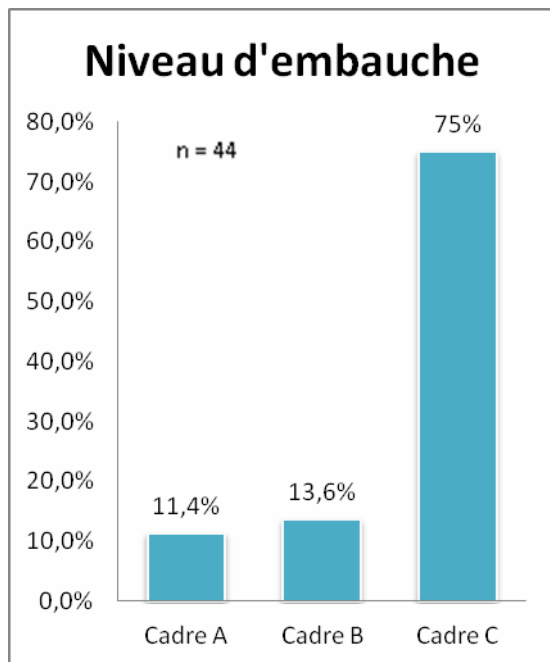


- Si l'analyse des formations initiales met en évidence une majorité de formations en lien avec le métier (CAP, BEP, BAC Pro, BTS ou DUT formant spécifiquement à ces métiers), on retrouve cependant une assez grande diversité, certaines personnes ayant des formations initiales sans rapport aucun avec les tâches demandées.
- Globalement, la majorité des personnes ont suivi des formations complémentaires destinées à perfectionner leurs compétences relatives aux missions demandées.

## Statut et conditions d'embauche



- La majorité des personnes interrogées sont titulaires de la FPT. En effet, on peut supposer que dans ces métiers, les personnes passent avant tout le concours de la fonction publique territoriale, puis choisissent le type de structure dans lequel exercer.



- Ces personnes étant pour la grande majorité titulaires de la FPT, leurs rémunérations suivent donc la grille de répartition de la FPT.

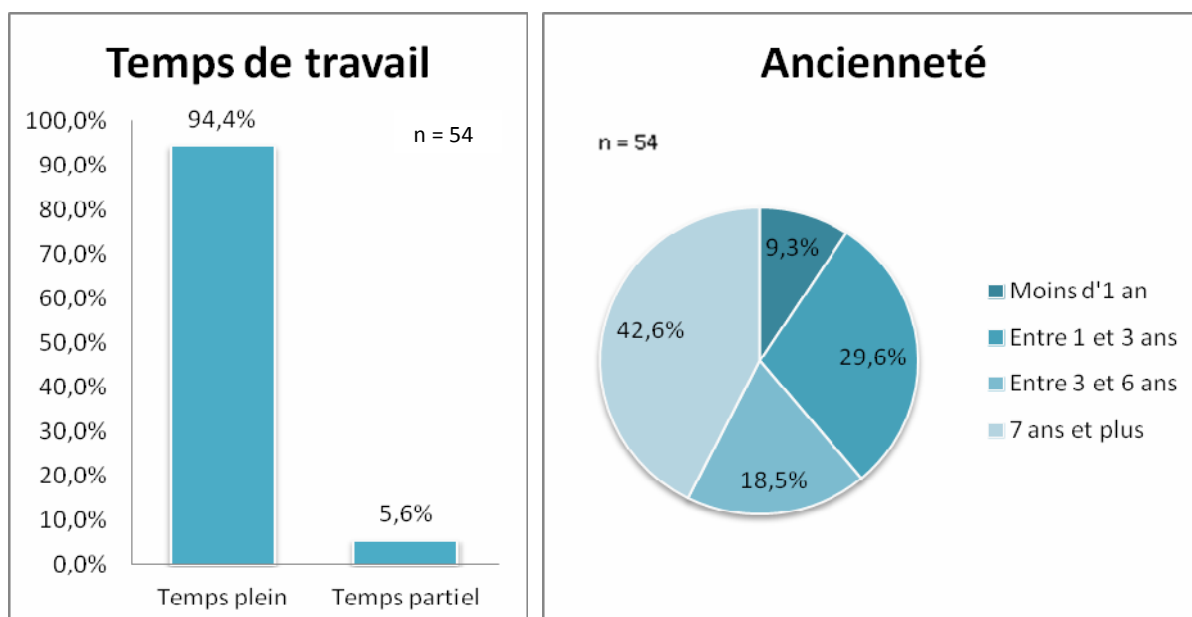
## FICHE DESCRIPTIVE DE POSTE : TECHNICIEN DE RIVIERE

« Nb : cette fiche descriptive de poste a été construite en fonction des données récoltées lors de l'enquête métiers réalisée par l'ARRA en Rhône-Alpes au cours de l'été 2011. Elle s'appuie sur les réponses d'un échantillon de 54 techniciens de rivière ayant répondu à l'enquête. Elle ne constitue donc pas une fiche de poste type mais plutôt une synthèse de données qui ont été observées à partir de situations réelles. »

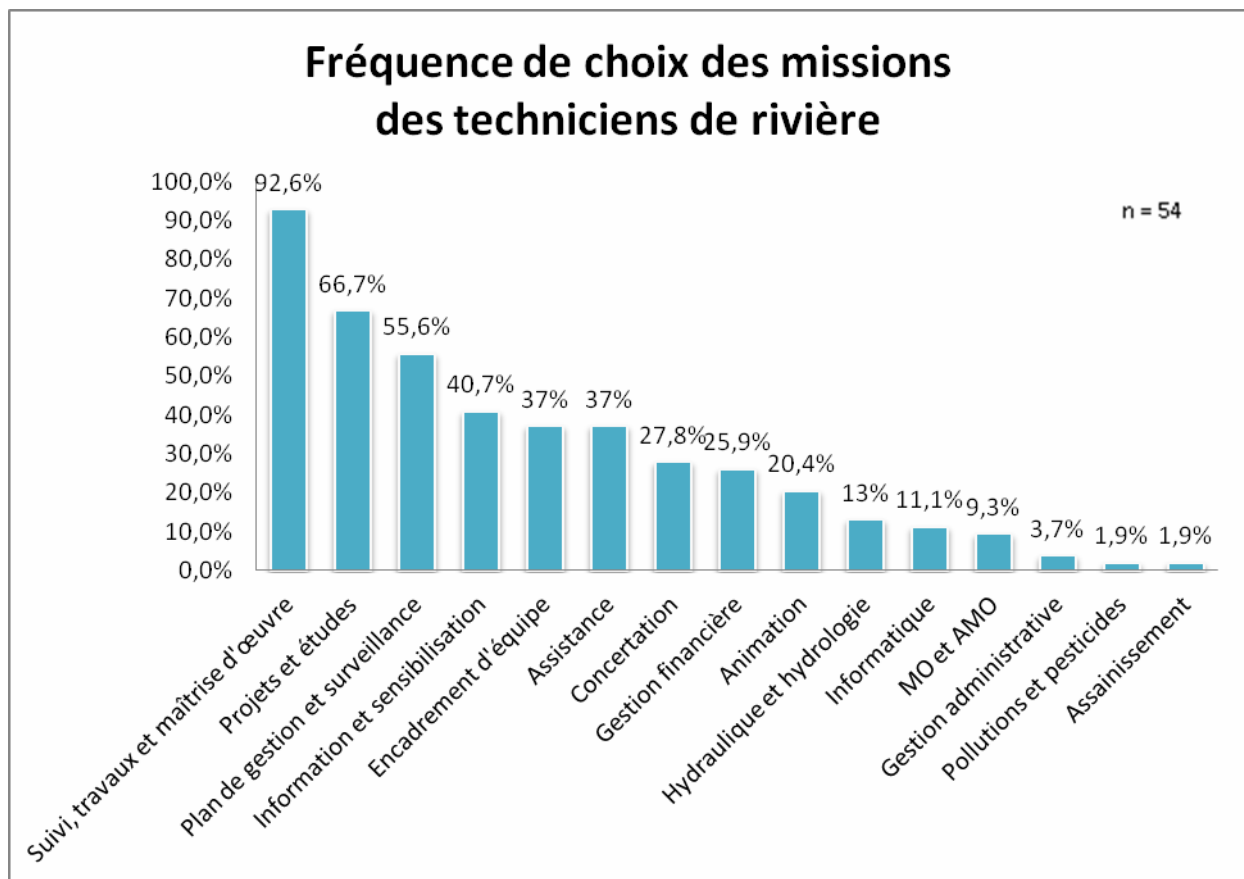
### Définition

Le technicien de rivière est chargé le plus souvent de définir et d'assurer la mise en œuvre du programme d'entretien des cours d'eau, d'encadrer et de suivre les entreprises (ou équipes rivière internes) dans la réalisation des travaux d'aménagement et de restauration des milieux aquatiques, de monter et réaliser des projets et études techniques liées au bassin versant (rédaction des cahiers des charges, analyse des offres, etc.), et d'animer des réunions d'information et de concertation avec les différents acteurs du territoire concernés par la gestion des cours d'eau.

### Données statistiques sur le métier en Rhône-Alpes



## Missions



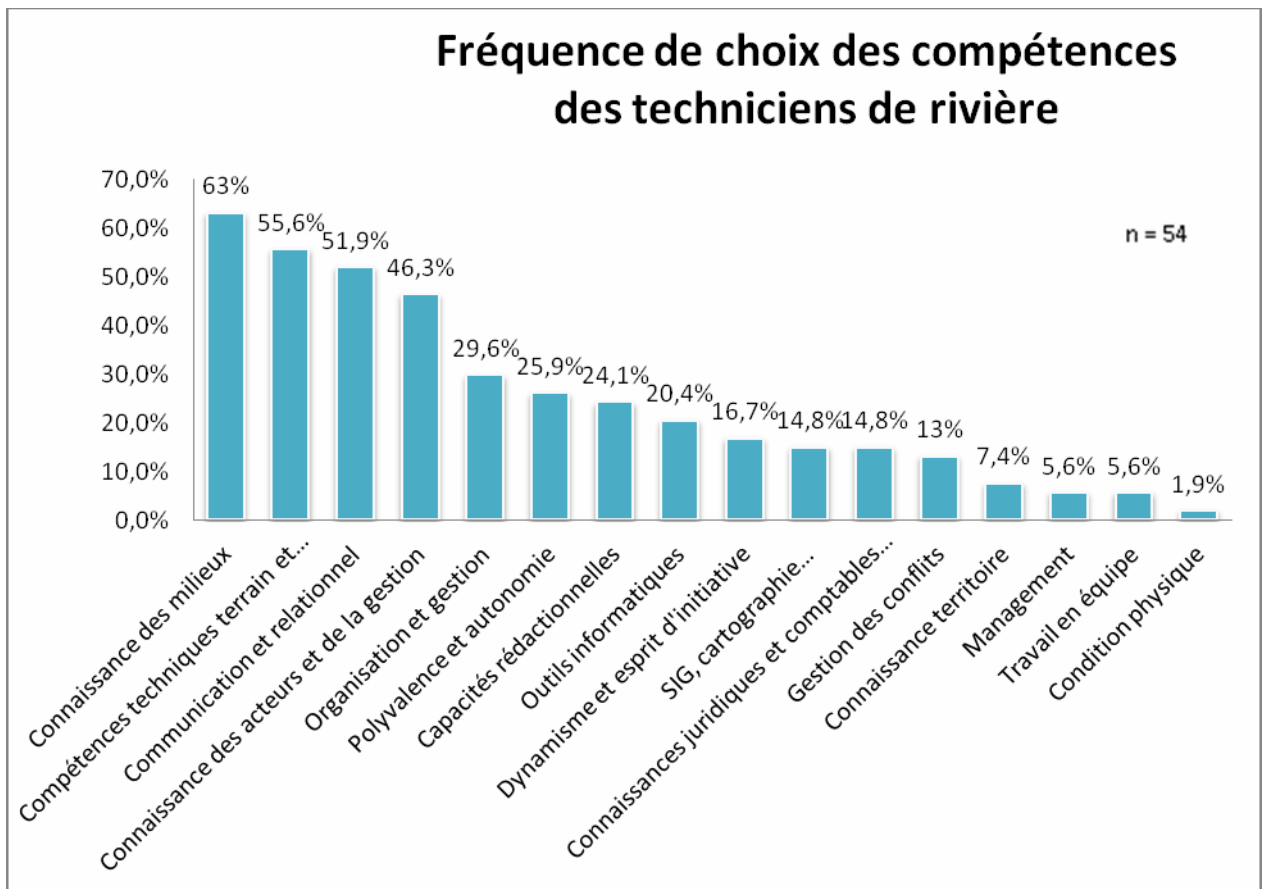
#### Missions principales

- Suivi des cours d'eau, préparation, réalisation et suivi des travaux d'entretien et de restauration, réalisation de maîtrise d'œuvre
- Montage, réalisation et suivi de projets, d'études et de diagnostics
- Mise en œuvre et suivi du plan de gestion, surveillance des cours d'eau

#### Autres missions

- Information et sensibilisation à destination des différents acteurs du territoire et du public
- Encadrement des équipes rivière
- Assistance techniques aux collectivités
- Concertation avec les acteurs du territoire (élus...)
- Suivi financier des projets et des subventions liées

## Profil



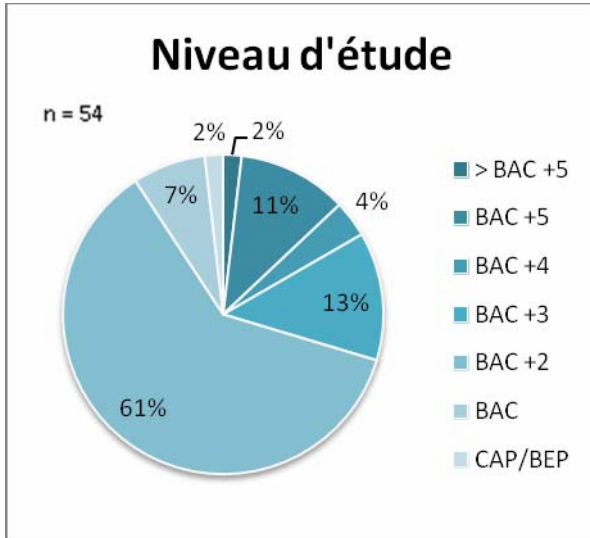
#### Compétences principales

- Connaissance du fonctionnement des milieux aquatiques (hydrologie, hydraulique...) et connaissances naturalistes (faune, flore)
- Compétences techniques relatives aux missions de terrain (en hydraulique, hydrologie, biologie, écologie...)
- Compétences relatives à l'encadrement et au suivi de chantiers
- Compétences en matière de communication et bon relationnel
- Connaissance des acteurs et de la gestion (fonctionnement des collectivités territoriales, des marchés publics...)

#### Autres compétences

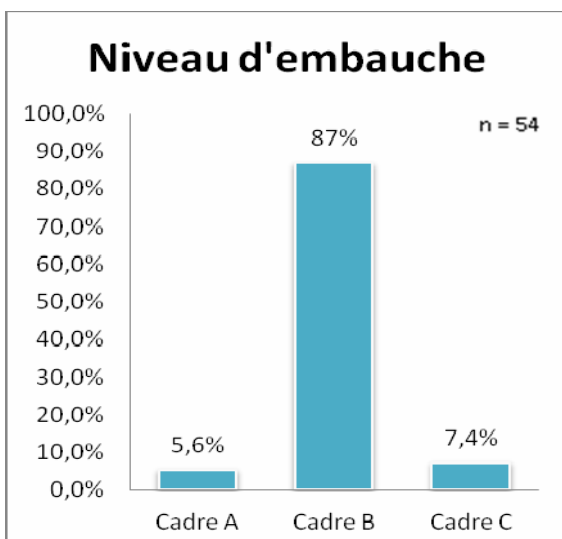
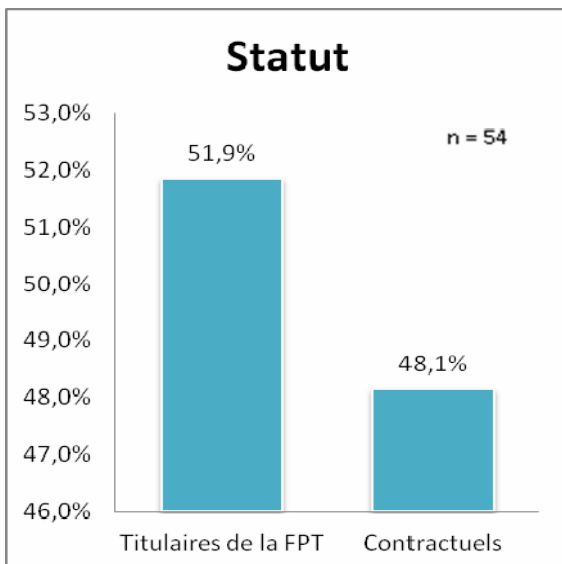
- Organisation et gestion
- Polyvalence et autonomie dans le travail
- Capacités rédactionnelles
- Maîtrises d'outils informatiques bureautiques et cartographiques

## Qualifications



- On retrouve très majoritairement des BAC +2 avec des formations type BTS / BTSA en : gestion et protection de la nature ; gestion et maîtrise de l'eau ; gestion des espaces naturels, gestion forestière ; gestion et entretien de cours d'eau ; technicien agricole ; travaux forestiers, gestion et conduite de chantiers forestiers ; formation technicien de rivière.

## Statut et conditions d'embauche



- Salaire annuel net moyen d'après l'enquête emploi-salaire 2011 de l'ARRA : 19 646€ soit environ 1 637€ net mensuel (cette estimation se base sur 111 réponses).
- Salaire annuel net médian (c'est-à-dire pour lequel la moitié des personnes exerçant ce métier gagne moins, et l'autre moitié gagne plus) : 19 200€ soit 1 600€ net mensuel.

