

**Séminaire « L'environnement, opportunité et vecteur pour l'emploi »
25 octobre 2007**

Atelier Eau et DCE

Animateurs : Claude DALLET (Agence de l'Eau Loire-Bretagne) et Sonia SPERONI (Agence Régionale pour la Formation tout au long de la vie)

Secrétaire de l'atelier : Nathalie PECHEUX ; Région Poitou-Charentes

Intervenant : Christophe JUTAND (Agence de l'Eau Adour-Garonne), Marie GUIFFIER (Réseau Tee), Claire GAGNEUX et Stéphane LOIGEROT (Observatoire Régional de l'Environnement Poitou-Charentes)

1. Remarques / questions sur la présentation de l'Agence de l'Eau Adour-Garonne (par Christophe JUTAND) : DCE et emploi

Question : définition d'un « animateur » dans le domaine de l'eau ?

Christophe JUTAND répond par un exemple : Le poste d'animateur Re-Sources est porté par une personne chargée de l'élaboration d'un plan d'actions pour atteindre les objectifs définis, mettre en œuvre ce plan d'actions et le suivre. Cela nécessite des compétences scientifiques, techniques mais aussi une capacité à animer, convaincre les acteurs et à s'inscrire dans une démarche territoriale. La complexité de ces métiers amène à s'interroger sur les besoins notamment en matière de formation et d'accompagnement.

Question : prise en compte des pollutions industrielles dans cette étude ?

Christophe JUTAND explique qu'on estime désormais que les plus gros foyers de pollution industrielle ont été pris en charge. De plus, l'arrêt de certaines industries et les délocalisations conduisent à une réduction des nuisances. L'enjeu « pollution industrielle » est assez restreint sur le bassin versant de la Charente. En revanche, on note une migration vers l'enjeu « pollutions diffuses ».

Limite

L'exemple présenté sur le bassin de la Charente fait ressortir des besoins (600 postes pour atteindre le bon état des eaux d'ici 2027) mais pas les moyens à mobiliser pour l'Agence de l'Eau, les collectivités...

2. Remarques / questions sur la présentation de Tee (par Marie GUIFFIER) : Etat des lieux territorial des conditions favorables à la mise en œuvre de la DCE en Poitou-Charentes

Remarques : l'étude est restreinte à la DCE. L'étude de Tee ne prend pas en compte les risques naturels (notamment la problématique « inondation »), les risques industriels et n'assimile pas les autres directives qui émergent. Il est peut-être nécessaire aussi d'intégrer, à la réflexion, les deux autres thématiques traitées dans le cadre de ce séminaire (par exemple : la question des étiages ou des inondations appelle à s'interroger sur les énergies renouvelables).

En réponse à ces remarques, Claude DALLET resitue le cadre de l'étude qui s'intéresse aux besoins nés de la mise en œuvre de la DCE.

Remarques : les organismes de formation.

Les formations dans le domaine de l'environnement se sont énormément développées ces dernières années et commencent à se réguler. Au final, il ne devrait rester que celles qui réussissent à placer leurs étudiants.

L'intérêt des formations transversales est difficile à faire admettre par le Ministère même si elles sont nécessaires.

Remarque : le nombre d'emplois théorique et les intentions exprimées.

On note l'écart entre le nombre de postes qu'il faudrait créer pour répondre aux exigences de la DCE (près de 350 d'ici 2015 sur le bassin de la Charente) et le nombre d'intentions de recrutement mis en évidence par l'enquête de Tee (une dizaine en région Poitou-Charentes).

Remarques : le volet agricole. La dimension agricole n'apparaît pas dans l'état des lieux territorial de Tee et notamment les structures comme Agrobio, les coopératives agricoles, les CIVAM... Il serait intéressant de se préoccuper de l'agriculture d'autant qu'il s'agit de l'activité qui exerce le plus de pressions sur le milieu en région Poitou-Charentes.

En réponse, Marie GUIFFIER précise que l'étude s'est intéressée particulièrement aux structures intercommunales. Hors dans ce domaine, ce sont principalement des associations qui travaillent sur la problématique de pollutions diffuses. Il faut toute fois noter que les Chambres d'Agriculture régionales et départementales ont été interrogées.

Remarques : les Pays. Ils sont évoqués dans l'étude mais on ne les retrouve pas sur les cartes.

Marie GUIFFIER indique qu'ils ont été interrogés pour repérer ceux qui sont compétents dans le domaine de l'eau et qui pourraient s'engager dans la mise en œuvre de la DCE. La prospective est prévue plus tard.

Un exemple est donné d'un Pays qui vient de prendre la compétence sur la transmission de l'information concernant la DCE.

Remarque : les emplois de la fonction publique. Les postes relevant de la fonction publique territoriale ne sont pas pour autant des emplois garantis sur la compétence « eau ». Ils sont maintenus grâce à des subventions publiques et ne garantissent pas un poste stable.

3. Débat : discussions / propositions

3.1 Difficultés évoquées / besoins exprimés

Remarques : le métier de technicien médiateur rivières et d'animateur.

- Les compétences exigées

Ces métiers exigent une multiplicité et une transversalité des compétences. Est-ce qu'il s'agit d'un seul ou de plusieurs métiers ? Une seule personne peut-elle avoir autant de compétences ?

Remarque d'un animateur : Les premières compétences à avoir pour exercer ce métier sont l'animation et la capacité à fédérer, à écouter. Sur les aspects techniques, il suffit de disposer de connaissances généralistes et de s'entourer de personnes compétentes.

Ressenti de plusieurs techniciens médiateurs rivières sur leurs missions d'animateurs : Ils se reconnaissent plutôt comme étant des techniciens, l'animation est un plus.

L'animation peut s'apprendre sur le terrain. L'apprentissage direct est formateur mais retarde les projets. Ils constatent qu'il peut y avoir des difficultés de communication et qu'ils peuvent les rencontrer sur certains territoires ou auprès de certaines personnes, mais ces difficultés semblent être les mêmes pour les techniciens que pour les animateurs.

Dans des structures qui n'ont pas la compétence animation-coordination, il est peut-être nécessaire de la développer. Un Pays aurait-il plus de légitimité à animer un territoire qu'un syndicat de rivières, par exemple ?

- Des besoins d'accompagnement

Les animateurs ou techniciens médiateurs sont souvent isolés dans leur structure, ils sont amenés à tout faire y compris les tâches administratives. Il y a un besoin de prise de conscience par l'employeur de ce contexte. Les petits employeurs ne mesurent pas toujours l'ampleur des missions qui sont confiées à leurs techniciens.

L'accompagnement de ces postes est nécessaire. On note l'importance du rôle actuel des cellules rivières (CATER et ASTER), du réseau des techniciens médiateurs rivières (CPIE Val de Gartempe)... Mais le problème est posé sur les territoires où cet accompagnement n'existe pas.

Au-delà de la DCE, les techniciens médiateurs rivières pourraient être amenés à intervenir dans d'autres domaines (ex : accessibilité, développement durable...) la gestion en réseau est donc de plus en plus impérative.

- Les besoins de formations

Les formations initiales ne sont pas toujours adaptées (lacunes sur la gestion de conflits, la gestion de projets). La gestion de projets, qui semble faire partie des fondamentaux de base, devrait être intégrée aux formations initiales.

A noter : la gestion de conflits était au programme de la formation « techniciens médiateurs rivières » qui a été dispensée par le CPIE Val de Gartempe.

Comment faire progresser ceux qui sont déjà en poste ? L'employeur doit prendre conscience de ces lacunes et des éventuels besoins en formations.

Les enquêtes de Tee ont pressenti des besoins de formation. Un accent est mis sur les formations techniques. Seules quelques réponses isolées font apparaître des besoins en animation. Ceci pourrait avoir 2 explications :

- les aspects techniques et réglementaires sont 2 domaines en constante évolution, d'où la nécessité d'une mise à jour régulière, notamment par le biais d'une formation ;
- les réponses à l'enquête ont pu être formulées sans prise de recul par rapport à la mise en œuvre de la DCE.

On observe aussi un manque de lisibilité pour les demandeurs d'emploi sur les compétences à avoir pour exercer ces métiers.

Remarques : les moyens humains et financiers.

Les moyens humains (personnel sur le terrain, coordinateurs...) et les moyens financiers sont limités

Les besoins de postes supplémentaires pour mettre en œuvre la DCE (ex : réglementation des ouvrages hydrauliques) sont importants.

L'animateur doit être reconnu à la juste valeur des missions qui lui sont confiées (niveau de formation, salaires...).

3.2 Réponses / moyens proposés

- Deux profils de postes répondant aux besoins d'animation semblent se dessiner :
 - un technicien-scientifique à qui on apporte les compétences d'animateur (sur le terrain ou formation complémentaire) ;
 - un animateur généraliste.

- L'accompagnement par une mise en réseau

Une mise en réseau de ces animateurs doit être favorisée selon une approche pragmatique de façon à adapter les réponses en fonction des situations locales.

Des temps d'échange entre animateurs pourraient être aménagés.

Il serait intéressant de développer et d'harmoniser les réseaux qui existent, de les rendre plus lisibles pour les acteurs de terrains, pour les élus, pour les citoyens. Les têtes de réseaux doivent être également plus lisibles. Par exemple : les Etablissements Publics Territoriaux de Bassins (EPTB) et les Schémas d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE) peuvent donner un cadre d'animation.

La mise en réseau des réseaux faciliterait une gestion transversale des territoires : un réseau des cellules techniques (rivières avec ASTER et CATER, assainissement avec SATESE et SAGA...) et autres (réseau TMR, SAGE, Re-Sources...).

- Les groupes juridico-techniques pourraient être constitués ou renforcés au sein des EPTB qui constituent déjà des références dans certains domaines. Ainsi, il s'agirait de renforcer leur rôle de coordinateur.

- Un travail sur des propositions de formations continues d'animation eau pourrait être réalisé. Des formations continues existent en « animation » et s'acquièrent très facilement sur un petit module. Elles existent aussi en formation initiale mais sont généralement réservées aux formations « management ».

- Concernant les moyens financiers, il faut noter la possibilité de faire appel à des emplois partagés.