

**PROFIL DU POSTE**

<b>Rôle</b>	Au sein de la collectivité locale, le rôle du Directeur des services techniques de l'eau et de l'assainissement est de coordonner l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie municipale en matière d'eau potable, d'hygiène et assainissement. Cette fonction peut être assumée de manière spécifique ou incluse dans la responsabilité de l'ensemble des services techniques municipaux.
<b>Principales responsabilités</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planification</li><li>• Participation</li><li>• Gestion des services d'eau potable et d'assainissement (y compris développement et exploitation des services d'eau et d'assainissement; gestion des ressources humaines et techniques; la réalisation d'appels d'offres et passation des marchés)</li><li>• Gestion financière</li><li>• Evaluation et Contrôle</li></ul>
<b>Qualifications</b>	Le DST a généralement un statut de cadre supérieur. Avec une formation initiale d'ingénieur (en aménagement urbain, hydraulique, assainissement, génie civil, génie sanitaire...), il possède des qualifications techniques (dimensionnement des ouvrages, qualité de l'eau, traitement des eaux usées, etc.), des compétences en matière d'exploitation des services eau et assainissement, des compétences en planification et suivi de projet. Il est également expert en matière de socio-économie des services de l'eau et de l'assainissement (demande solvable des usagers, tarification sociale, etc.) et sait gérer le personnel travaillant dans son service.
<b>Employeur</b>	Collectivité locale de grande taille (supérieur à 50 000 habitants)
<b>Outils de travail</b>	micro-ordinateur, consommables de bureau, moyen de locomotion, plan des réseaux

## BESOINS DE FORMATION

Activités	Compétences requises	Problèmes identifiés	Besoins en formations	Objectifs pédagogiques
1- Coordonner les services techniques eau et assainissement	Gestion des ressources humaines	- Faible culture en ressources humaines	1. Gestion des ressources humaines	a- Savoir identifier les compétences au sein de ses collaborateurs b- Savoir accompagner et stimuler la carrière professionnelle de ses collaborateurs
	Mesurer les besoins d'équipements des services	- Faibles compétences en gestion des ressources matérielles	2. Gestion des ressources matérielles	a- savoir identifier les besoins en équipements des services b- savoir définir les priorités en investissements matériels
	Gestion financière	- Capacités limitées en gestion comptable	3. Gestion des finances publiques	a- Connaître les règles de comptabilité publique
	Apprécier la qualité des services fournis	Manque de connaissances et compétences	1. Mise en œuvre un dispositif de suivi qualité	a- Connaître les indicateurs qualité d'un service b- définir des protocoles pour renseigner ces indicateurs
2- Contrôler l'exploitation des services eau et assainissement	Apprécier la performance technique et financière du service	Faibles capacités en matière de suivi et évaluation des services	2. Mise en œuvre un dispositif de suivi technique et financier	a- Savoir calculer le coût de revient pour l'exploitation des services AEPA b- Connaître les différents mécanismes de recouvrement des coûts d'exploitation c- Connaître les indicateurs de suivi technique et financier des services AEPA
	Sanctionner en cas de défaillances des opérateurs	Manque de contrats d'objectifs et faible culture de la sanction	3. Sanctionner les exploitants	a- savoir définir les différents niveaux de défaillance d'un exploitant et les sanctions associées b- connaître les procédures pour l'application de sanctions
	Gérer les contrats (y compris actualisation et renégociation)	Faible culture de la gestion de contrats	4. Gestion des contrats de délégation	a- connaître les différentes modalités de délégation des services AEPA b- connaître les clauses contractuelles qui nécessitent de régulières mises à jour c- connaître les raisons objectives qui conduisent à des renégociations de contrats d- connaître les procédures de renégociation de contrat

3- Définir une stratégie d'intervention et un plan d'actions	Définir une politique et une stratégie pour le développement des services AEPA	Absence de planification locale et de stratégie d'amélioration des services urbains	1. Connaissance des techniques de planification et des stratégies d'amélioration du secteur AEPA	a- Maîtriser les concepts de politique et de stratégies locales b - connaître les techniques de diagnostic du secteur AEP c - connaître le contenu des documents de planification sectorielle et de développement stratégique au niveau local
	Mettre en place et animer une concertation locale pour la mise en place d'une stratégie AEPA	Faible culture de la concertation	2. Information sur les méthodes de transparence et de dialogue citoyen pour le développement des services AEPA	a -Savoir instaurer un dialogue avec les usagers afin que les services AEAP répondent à la demande b- Savoir initier et animer un processus local d'élaboration de ces politique et stratégie c- savoir identifier des personnes ressources et savoir négocier un contrat pour une prestation "d'accompagnement"
	Finaliser et présenter les documents sectoriels	faibles capacités de rédaction et de communication	3. externaliser la facilitation et la rédaction	c- savoir négocier un contrat pour une prestation "d'accompagnement"
le développement des services AEPA	connaître les enjeux socio-économiques	- Faibles connaissances des différentes composantes du secteur et de leurs compétences - Manque de formation socio économique - Manque de sensibilité aux questions d'hygiène et	1. Socio-économie des services AEPA	a- Savoir analyser la demande solvable des usagers des services b- Savoir définir et mettre en œuvre une tarification sociale des services AEPA
	connaître les enjeux de santé publique		2. Santé publique	a- Connaître les risques de morbidité liés à un mauvais accès à l'AEPA b- Connaître les méthodes de sensibilisation et d'éducation à l'hygiène
	connaître les enjeux techniques et les priorités d'intervention		3. Technologies pérennes	a- Connaître les différentes solutions techniques, pour l'AEP et l'assainissement, leur adaptabilité aux différents contextes et leur pérennité
	définir et mettre en œuvre des stratégies pérennes de financement		4. Planification technique	a- savoir définir les priorités d'intervention à partir des stratégies et plans d'actions existants b- savoir définir des agendas d'exécution réalistes
			5. Planification financière	a- Savoir estimer les budgets nécessaires à la réalisation des plans d'actions b- identifier les sources de financement mobilisables

4. Coordonner	personnes de financement	de santé publique		c- définir des stratégies de financement du secteur	
	assurer un suivi du développement du secteur et de la mise en œuvre du plan d'action communal			6. Suivi - évaluation du développement des services	a- définir des indicateurs de suivi des plans d'actions et priorités d'intervention b- définir les protocoles pour tenir à jour le dispositif de suivi - évaluation
	combler les manques de compétences des autres acteurs du secteur			7. Renforcement des capacités des acteurs	a- connaître les différents acteurs mobilisés dans les services AEPA b- savoir identifier et formaliser leurs besoins en termes de renforcement des capacités c- définir et mettre en oeuvre des formations et des programmes d'assistance technique
5. Informer et conseiller les élus	sensibiliser les élus sur les enjeux AEPA et les appuyer dans leur mission de maîtrise d'ouvrage	Faible maîtrise du "langage élu"	1. Communication et vulgarisation sur la gestion des services AEPA	a- savoir dialoguer avec les élus b- savoir prépar les documents à soumettre au conseil municipal b- Savoir rendre compte de la qualité des services auprès des élus c- savoir conseiller les élus dans les choix stratégiques (tarification et investissements notamment)	

### BESOINS DE FORMATION DES INTERLOCUTEURS CLES DU responsable des services eau et assainissement

Activités	acteurs cibles	Problèmes identifiés	Besoins en formations	Objectifs pédagogiques
1- Gestion des ressources humaines	secrétariat général de la municipalité	peu sensibilisé sur les enjeux de gestion des ressources humaines	1. définir et mettre en œuvre des stratégies gestion des RH	a- savoir identifier les différents postes clés au sein des services techniques AEPA
				b- connaître les attentes des collaborateurs en termes d'évolution professionnelle
				c- définir des stratégies de gestion des RH qui répondent aux attentes des collaborateurs et aux besoins des services
2. Relations élus	élus	les élus perçoivent le DST comme un exécutant et non comme un conseiller technique	1. comprendre le rôle du DST	a- connaître la mission et les activités d'un DST
				b- connaître le potentiel personne ressource d'un DST

3. Financement du secteur	élus et secrétariat général	les élus et SG sont souvent interlocuteurs uniques des PTF avec une faible connaissance technique	1. Mobilisation de financements	a- identifier les sources de financement mobilisables
				b- comprendre et mettre en œuvre les stratégies de financement du secteur