

PROFIL DU POSTE

Rôle	Le chef d'agence est responsable de la gestion technique et financière des services dans une ville secondaire. Outre ces fonctions d'exploitation, il occupe une position d'interface entre le siège de la société et la collectivité locale et ses usagers
Principales responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> • Planification • Participation • 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) • Gestion financière • Evaluation et Contrôle
Qualifications	Le chef d'agence 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.
Employeur	Société d'eau et / ou d'assainissement
Outils de travail	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 de l'agence	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
	2- Contrôler l'exploitation des services eau et assainissement	Apprécier la qualité des services fournis	Manque de connaissances et compétences	1. Mise en œuvre un dispositif de suivi qualité
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 dse 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. Coordonner 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 de santé publique	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
			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
mettre en œuvre des stratégies pérennes de financement	5. Planification financière	a- Savoir estimer les budgets nécessaires à la réalisation des plans d'actions		
		b- identifier les sources de financement mobilisables		
assurer un suivi du développement du	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		
	7. Renforcement des capacités des acteurs	a- connaître les différents acteurs mobilisés dans les services AEPA		
combler les manques de compétences des autres acteurs du secteur		b- savoir identifier et formaliser leurs besoins en termes de renforcement des capacités		
		c- définir et mettre en œuvre des formations et des programmes d'assistance technique		
conseiller les élus	Faible maîtrise du	1. Communication et	a- savoir dialoguer avec les élus	
sensibiliser les élus sur les enjeux AEPA et les			b- savoir préparer les documents à soumettre au conseil municipal	

4. Informer et les élus	enjeux AEPA et les appuyer dans leur mission de maîtrise d'ouvrage	faible maîtrise du "langage élu"	vulgarisation sur la gestion des services AEPA	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 DST

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