



OTc | PLAN 2023 COMPÉTENCE EAU

Développer les compétences
de tous les acteurs de l'eau
pour une meilleure performance

RÉSULTATS ATTENDUS

- Doter les services municipaux de personnel formé à l'exploitation du réseau
- Former des acteurs privés pour l'assainissement (bureau d'études, conducteurs de travaux, etc...)
- Développer l'expertise privée calédonienne
- Développer des partenaires avec des experts
- Définir des indicateurs de performance
- Restaurer les savoir-faire traditionnels
- Développer les compétences :
 - en environnement et gestion de la ressource
 - en droit de l'environnement
- Développer les compétences en hydromorphologie, hydrogéologie, agroforesterie, géomatique, etc.

L'AMÉLIORATION DES CONNAISSANCES ET DES PERFORMANCES NÉCESSITE UN RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES.

Comme pour la connaissance, des lacunes importantes sont identifiées et le plan débute par un état des lieux précis, une cartographie des compétences existantes dans les sphères publiques et privées.

Sur la base de cet état des lieux, un diagnostic sera posé au regard des objectifs opérationnels de la PEP afin de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins prioritaires.

Pour accompagner les acteurs de la PEP dans le développement de leurs compétences, des réseaux de référents sont à organiser sur les qualifications par thématique : AEP, assainissement, infrastructure, sanitaire, agricole, mines & industries, recherche et innovations.

- **Mutualiser les ressources humaines, les pratiques, les achats d'instruments et d'équipements, établir des normes de qualité et des certifications sont également des pistes susceptibles de produire rapidement des gains de compétence et de performance.**



Introduction

01. Mobiliser les acteurs de l'eau

02. Du diagnostic aux orientations prioritaires



03. Orientations stratégiques et plan d'action

04. Perspectives et conclusion



Table des matières

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET PLAN D' ACTIONS

OTC.1. ETABLIR UN ÉTAT DES LIEUX DES COMPÉTENCES « EAU » ET EN DÉDUIRE LES BESOINS

Afin de diagnostiquer les besoins en développement des compétences, il est nécessaire d'établir au préalable une cartographie des savoir-faire existants dans les secteurs publics comme dans le secteur privé. Cet état des lieux permettra aussi d'identifier les référents potentiels sur les différentes thématiques et des compétences existantes parfois

sous-valorisées du fait du cloisonnement des ressources humaines au sein des collectivités. Afin d'orienter au mieux les plans de développement, il convient également de définir en amont les actions de la PEP qui seront portées par la sphère publique et celles pour lesquelles l'initiative privée est attendue.

C.1.1		Faire le bilan des compétences disponibles dans le secteur public			
C.1.1.1	MT ★	Réaliser un bilan des compétences dans les communes	2	4	
C.1.1.2	MT ★	Réaliser un bilan de compétences disponibles dans les provinces			5
C.1.1.3	MT ★	Réaliser un bilan de compétences disponibles au gouvernement			5
C.1.1.4	CT	Réaliser un bilan de compétences disponibles dans les établissements publics, les organismes de recherche et les chambres consulaires			5
C.1.2		Faire le bilan des ressources disponibles dans le secteur privé			
C.1.2.1	MT ★	Réaliser un bilan des compétences disponibles dans les bureaux d'études et de prestations de services « eau »			5
C.1.2.2	CT	Réaliser un bilan des compétences disponibles dans les entreprises à fort impact « eau » (agriculture, agroalimentaires, mines, énergies, métallurgies, ...)			5
C.1.3		Définir tous les besoins en compétences liées à la mise en œuvre de la PEP 2020 - 2030			
C.1.3.1	MT	Réaliser une étude des besoins en compétences techniques, de gestion de projet, juridiques, économiques, innovation, R&D,...			5
C.1.3.2	MT ★	Définir les actions PEP à réaliser par le secteur public et celles à réaliser par les secteurs privés ou associatifs			5
C.1.4		Disposer d'un état des lieux sur les usages économiques et domestiques			
C.1.4.1	MT ★	Produire dans le portail de l'eau la cartographie des compétences « eau » disponibles en Nouvelle-Calédonie	3		5
C.1.4.2	MT ★	Élaborer le référentiel des compétences « Eau » composé des besoins en compétences en nombre, qualité			5



OTC.2. DÉVELOPPER DES OUTILS POUR LE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

L'optimisation des compétences existantes est bien entendu un objectif prioritaire. Cela repose sur une mise en réseau des référents identifiés dans l'état des lieux, une mutualisation des ressources humaines et matérielles existantes et des démarches de certifications, valorisant les compétences et ainsi l'investissement dans les démarches de formation

qualifiante. Ces outils permettront notamment aux services communaux de disposer de supports techniques et de référentiels utiles pour la conduite d'opération et le choix des prestataires, des phases de conception à la réalisation, de la consultation à la réception des travaux.

C.2.1		Organiser la mise en réseau d'acteurs pour renforcer les compétences de chacun			
C.2.1.1	MT	Constituer une équipe de référents techniques « eau » par institution ; définir et mettre en œuvre la feuille de route de cette équipe			5
C.2.1.2	MT	Favoriser la mise en réseau et les échanges techniques des référents techniques « eau » avec leurs pairs dans la région (Australie & Nouvelle-Zélande) et l'Europe		3	
C.2.1.3	MT ★	Mettre en place des référents « eau » dans les tribus ou les villages et former ces référents aux questions liées à la gestion de l'eau		3	
C.2.1.4	MT	Développer les initiatives de compagnonnage pour répondre aux besoins de formation des cadres communaux et des personnels techniques des services d'assainissement et d'alimentation en eau potable		3	
C.2.1.5	MT	Mettre en place un organisme conseil inter-institutions pour les communes et les porteurs de projets, rôle que pourrait jouer la MISE		3	
C.2.1.6	MT	Proposer et soutenir des événements ou journées d'information et de formation "eau" pour les services animation, culture, maisons de quartier, médiathèque,... des communes et des provinces		3	
C.2.1.7	MT ★	Organiser une conférence annuelle "EAU" lors de la journée mondiale de l'eau (22 mars)		3	
C.2.2		Proposer un appui technique aux communes et aux acteurs locaux			
C.2.2.1	MT ★	Créer un service territorial d'assistance aux communes (STAC) en étudiant les possibilités de mutualisation	2	4	5
C.2.2.2	MT ★	Soutenir les communes dans l'établissement et le contrôle des missions sous-traitées et déléguées	2	4	5
C.2.2.3	MT ★	Accompagner les collectivités en charge du déploiement des plans « zéro rejet non traité » (accompagner et contrôler la réalisation des réseaux, assister les communes dans la conduite et la réception des opérations)	2	4	
C.2.2.4	MT	Former, encadrer voire certifier les personnels et les prestataires aux installations et à l'entretien des systèmes d'assainissement individuel ; mutualiser les ressources requises		4	

... / ...



C.2.2.5	CT	Étudier les évolutions de dimensionnement, d'organisation et de fonctionnement des services communaux d'assainissement qui permettraient d'améliorer le service rendu ; étudier les possibilités de dédier un poste au service communal d'assainissement, et de mutualiser les moyens de gestion des services			4
C.2.3		Créer une gestion mutualisée des ressources humaines MISE			
C.2.3.1	MT	Créer une plateforme mutualisée "compétences eaux"			5
C.2.3.2	MT ★	Mutualiser le recrutement des compétences "EAUX"			5
C.2.3.3	MT ★	Favoriser le temps de travail partagé			5
C.2.3.4	CT	Étudier les évolutions de dimensionnement, d'organisation et de fonctionnement des services communaux d'assainissement qui permettraient d'améliorer le service rendu ; étudier les possibilités de dédier un poste au service communal d'assainissement, et de mutualiser les moyens de gestion des services		4	
C.2.4		Mettre en place une plateforme d'achat stratégique			
C.2.4.1	MT	Mutualiser les achats eau au sein de la MISE avec une force dédiée			5
C.2.4.2	LT	Passer des appels d'offres pluri-annuels permettant l'investissement dans le secteur privé			5
C.2.5		Instaurer des démarches « qualité eau »			
C.2.5.1	MT	Proposer une démarche de certification des services AEP	2		
C.2.5.2	MT	Proposer une démarche de certification des services assainissement		4	
C.2.5.3	MT	Créer des labels permettant de reconnaître les compétences des bureaux d'études par types de prestation « eau »		3	5
C.2.5.4	MT ★	Créer un label destiné aux acteurs de l'eau pour valoriser les bonnes pratiques		3	5



OTC.3. ÉLABORER UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES « EAU »

Au-delà de la valorisation de l'existant, de nouvelles compétences sont à acquérir par les acteurs calédoniens de la politique de l'eau. Des parcours de formation adaptés aux besoins sont à élaborer avec les organismes de formation locaux

et internationaux ainsi que des partenariats avec le monde de la recherche afin de bénéficier des expertises nécessaires notamment dans le secteur de l'innovation.

C.3.1		Élaborer le plan développement des compétences du secteur public			
C.3.1.1	CT	Établir un plan de développement des compétences du secteur public			5
C.3.1.2	MT	Proposer un plan de mobilité des personnels actuels visant à répondre aux enjeux de la PEP et établir les plans de recrutement correspondants			5
C.3.1.3	MT	Établir des parcours de formations « eau » voire des qualifications			5
C.3.2		Élaborer le plan de développement des compétences du secteur privé			
C.3.2.1	MT ★	Organiser la filière « eau » avec les acteurs privés, le cas échéant en cluster et à l'export			5
C.3.2.2	CT	Élaborer la feuille de route sectorielle de renforcement des compétences des acteurs privés de l'eau "Compétences EAU 2023"			5
C.3.2.3	MT	Créer des parcours « eau » sur le modèle de la « santé-sécurité au travail » pour les métiers à fort impact « eau » (agroalimentaires, mines, énergies, métallurgies, ...)			5
C.3.2.4	MT	Établir des partenariats avec les chambres consulaires pour l'organisation des parcours		3	5
C.3.3		Élaborer le plan de développement de la recherche, du transfert et de l'innovation			
C.3.3.1	MT ★	Élaborer une liste de sujets de recherche appliquée en partenariat avec les acteurs de la recherche à partir de l'expression des besoins des acteurs de l'eau			5
C.3.3.2	MT ★	Établir des conventions partenariales avec la recherche et les organismes de transfert pour répondre aux besoins spécifiques des acteurs de l'eau			5

OTC.4. METTRE EN PLACE ET SUIVRE DES PLANS DE FORMATION « EAU »

Sur la base des plans de développement identifiés comme prioritaires, il s'agit de développer l'offre de formation à l'échelle locale, lorsque les besoins le justifient, ou à l'international, pour les filières plus spécifiques destinées à un nombre limité d'acteurs. Le développement des compétences est un processus continu qui a donc vocation à s'inscrire

dans la durée. L'enjeu consiste à développer une offre de formation conforme aux besoins et capable de s'adapter pour accompagner les réalisations progressives de la PEP. La sensibilisation des Calédoniens repose également sur une éducation aux enjeux de l'eau à inscrire dans les formations initiales des cursus scolaires en Nouvelle-Calédonie.



C.4.1		Renforcer et pérenniser la place de la thématique « Eau » dans la formation initiale			
C.4.1.1	MT	Mettre en place un partenariat avec l'Éducation publique et privée pour améliorer la place de l'eau dans les plans de formations	3		
C.4.1.2	MT	Renforcer et pérenniser la place de la thématique de l'eau dans la formation IFM et ESPE (instituteurs et professeurs des écoles)	3		
C.4.1.3	MT	Renforcer la thématique de l'eau calédonienne dans les formations diplômantes (post-bac)	3		
C.4.1.4	MT	Intégrer la thématique "eau" dans les formations BAFA, BAFD	3		
C.4.1.5	MT ★	Renforcer les modules sur la gestion de l'eau dans les formations agricoles initiales (techniques et bonnes pratiques)	3		
C.4.2		Développer les outils de formation continue « Eau NC »			
C.4.2.1	MT	Réaliser le schéma des besoins de formation continue à échéance 2023, sur la base des diagnostics de compétences privées et publiques			6
C.4.2.2	MT	Élaborer le cahier des charges d'une formation à destination des différentes catégories d'élus ; créer au moins 3 parcours	3		
C.4.2.3	MT	Créer un dispositif incitatif à la formation continue en matière d'eau orienté vers les métiers sensibles		5	
C.4.2.4	CT	Mutualiser les appels d'offres de formation à passer auprès des acteurs conventionnés et ouvrir les formations publiques au secteur privé		5	
C.4.2.5	CT	Mettre en place et suivre le plan de formation continue en collaboration avec l'IFAP		5	
C.4.3		Développer les outils de formation à l'international			
C.4.3.1	MT ★	Développer l'offre de formation initiale pour les Calédoniens avec la France et les pays de la région (Australie, Nouvelle-Zélande...)		5	
C.4.3.2	MT	Ouvrir des bourses avec affectation spéciale pour des formations "eau" ou hydrologie à l'extérieur du territoire		5	
C.4.3.3	MT ★	Mettre en place des coopérations techniques inter-PTOM et avec les pays de la région (Australie, Nouvelle-Zélande...)		5	

INDICATEURS D'IMPACT

➤ Nombre de référents thématiques identifiés (base t0 2019)

➤ Nombre de formations à disposition en relation avec la PEP (base t0 2019)

➤ Nombre de certifications et labels de qualité instaurés en relation avec la PEP (base t0 2020)



Introduction

01. Mobiliser les acteurs de l'eau

02. Du diagnostic aux orientations prioritaires



03. Orientations stratégiques et plan d'action

04. Perspectives et conclusion



Table des matières