

ANNEXE 1 B) – BILAN PRESTATAIRE DU PREMIER ACCORD-CADRE EN GUYANE ET A MAYOTTE

Le bilan suivant a été adapté pour la publication de l'appel d'offre.

AFD - lot GUYANE

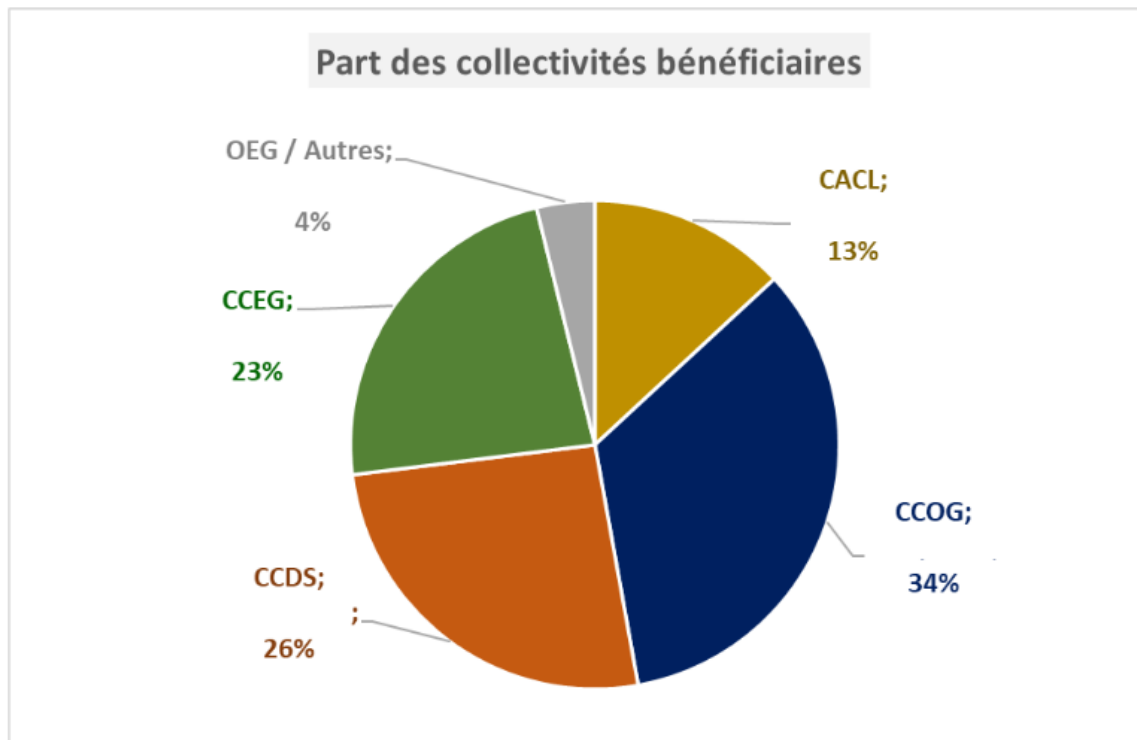
1.1 Bilan quantitatif

1.1.1 Synthèse des actions menées et des livrables

Sur la période 2022 – 2025, 9 sessions de formations et 7 accompagnements personnalisés ont été réalisés sur le territoire guyanais. Nous présenterons plus loin les modalités de chacune d'elles ainsi que les enseignements tirés.

	Thématiques	Livrables (en + des supports de formation)
9 sessions de formations à destination des communes et EPCI		
• En présentiel au sein de chaque EPCI	n°1 - Formation budgétaire et contrôle des DSP	- Version filmée - Matrice analyse budgétaire et cadre budgétaire - Matrice de suivi des contrats
	n°2 - RPQS, indicateurs des services et SISPEA	- Matrice de suivi des indicateurs des services
	n°3 - Mode de gestion, pilotage des contrats et procédures de passation	- Calendrier de procédure
	n°4 - Gestion patrimoniale – inventaire & visite d'ouvrage	- Fiches ouvrages (à réaliser par les communes)
• En présentiel – centralisé à Cayenne	n°5 – Session d'information à destination des élus : la responsabilité autour des services d'Eau et d'Assainissement (1/2 journée en marge de la CRAE)	- Supports de formation
	n°6 - Formation multi-thématiques : Gestion patrimoniale, Transfert de compétence, Financement, Commande Publique	- Compte-rendu et recensement des besoins de chaque commune
• En visio-conférence	n°7 - Cycle gestion budgétaire	- Matrice d'élaboration budgétaire - Calendrier d'élaboration budgétaire
	n°8 - Cycle commande publique	- Matrice avancée de pilotage des contrats (format "gestion de projet")
	n°9 - Cycle SIG	- Base de SIG à jour (à réaliser par les communes)
7 accompagnements personnalisés		
contrats / indicateurs de performance	n°1 - Analyse des RAD (CCOG) : Apatou et Awala	- Modèle de courrier à l'attention du délégataire pour améliorer les RAD
	n°2 - Appui remplissage SISPEA (visio) : SLM	- FAQ + remplissage SISPEA
	n°3 - Appui remplissage SISPEA (présentiel) : Apatou, Awala, Grand-Santi, Maripasoula, Papaïchton	- FAQ + remplissage SISPEA
Transfert de compétence	n°4 - Coopération entre collectivité : CCDS n°5 – Modalités de financement : CCOG	- Note juridique + support de présentation
Autres sujets annexes	n°6 - Mise en place d'un outil de facturation : Saül	- Outil de facturation
	n°7 - Communication des données INSEE : OEG	- Note juridique à l'attention de l'INSEE

En termes de répartition des crédits par territoire :



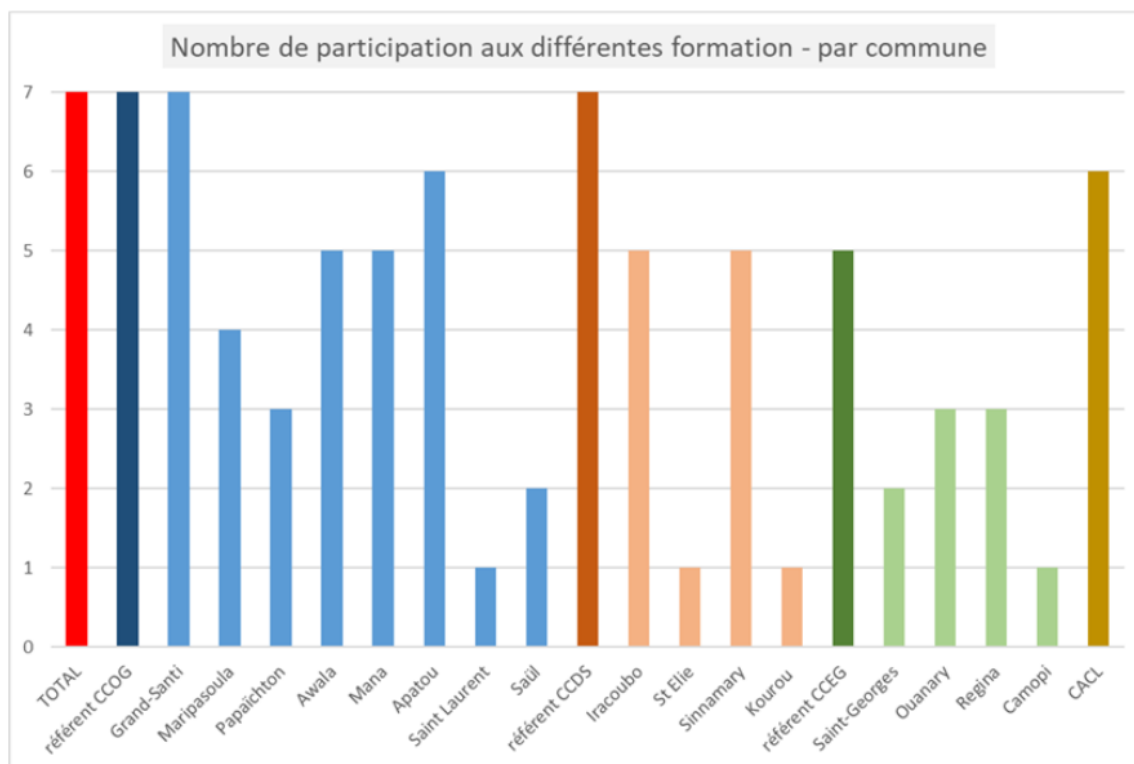
Les différences selon les collectivités s'expliquent par deux phénomènes :

- Un phasage de l'accord-cadre qui explique un poids plus important des Communautés de Communes (CCDS, CCOG, CCDS) par rapport à la CACL :

- Une première phase constituée de formations de bases et de remise à niveau qui concernait principalement les communautés de communes moins structurées
- Une seconde phase d'approfondissement qui a intégré la CACL

- Des modalités d'accompagnements personnalisés qui reposaient sur la sollicitation et le volontariat des collectivités :

- Un volontariat plus fort du côté de la CCOG, notamment porté et encouragé par la référente EAU de l'intercommunalité qui a facilité l'émergence et la formalisation des besoins
- Une absence de sollicitation des communes de la CCEG



Synthèse de l'analyse quantitative (Guyane) :

- 1) **Une participation importante du territoire de la CCOG** : des communes davantage structurées et un rôle moteur des référents EPCI
- 2) **Une participation très faible du territoire CCEG** : des petites communes sans agents réellement identifiés, un référent EPCI très effacé et des contraintes logistiques plus importantes (communes isolées de Camopi et Ouanary)
- 3) **Une participation de la CCDS portée par 2 communes** (Iracoubo et Sinnamary) qui ont participé à l'ensemble des sessions (sauf absence excusée)
- 4) **Une difficulté à mobiliser les communes-centre des EPCI** : St-Laurent-du-Maroni (CCOG), Kourou (CCDS) et St-Georges (CCEG) : aucune explication n'a pu être identifiée, une piste de réflexion étant une possible réticence de ces communes au transfert des compétences
- 5) **Une difficulté à mobiliser les communes les plus éloignées et les moins structurées** (Saül, St-Elie, Ouanary et Camopi)

Enseignements importants :

- **Le rôle essentiel des référents EAU/ASST au sein des EPCI**, via leur rôle d'animateur et de moteur de la dynamique au sein des communes
- Une faible structuration au sein des communes qui rendait difficile l'émergence des besoins dans cette strate-là.
- Une capacité de centralisation des demandes (interlocuteur privilégié), d'aide à la formalisation des besoins (échanges avec les communes et aides à la rédaction de courrier)

et d'organisation sur place (réservation de salle, mise à disposition de locaux pour des appuis individualisés en présentiel) qui ont pu faciliter les appuis sur le territoire de la CCOG notamment)

Les enjeux futurs :

- Une **absence de transfert de compétence** obligatoire des compétences Eau et Assainissement qui empêche l'échelon intercommunal de se saisir pleinement de ces problématiques = une situation qui explique les disparités entre des EPCI car reposant sur le volontariat et très dépendant de l'*intuitu personae*

> une référente CCOG très impliquée mais qui ne disposait pas d'un cadre d'intervention clair et officiel. Des conventions de gestion ont été mises en place en cours de route sur certaines communes pour que la CCOG puisse intervenir ;

> Un des appuis individualisés auprès de la CCDS a consisté à mettre en place un cadre de convention pour que la CCDS puisse se saisir d'enjeu en lieu et place d'une commune (Iracoubo) = une généralisation de ce modèle nécessiterait une structuration de l'EPCI (et la disposition de moyen)

- **L'enjeu géographique** : contre-intuitivement, les formations centralisées sur Cayenne présentent une plus grande capacité d'attraction pour les communes isolées, plutôt que les formations au sein des ville-centre des EPCI

> liaisons aérienne « communes -> Cayenne » VS liaison fluviales « communes -> EPCI »

1.2 Bilan qualitatif

Nous présentons ci-dessous les modalités de formation déployées, les problématiques rencontrées et les solutions mises en place en cours de route en fonction des grandes phases de l'accord cadre :

1.2.1 Période 2022 - Une première phase de formation

- Objectif : des formations généralistes de base / remise à niveau des différents publics
- Principe : des formations sur 2 jours (théorie / pratique)
- Thématiques des formations :
 - Formation n°1 : Gestion budgétaire & Mode de gestion DSP / MPS / REGIE
 - Formation n°2 : Les indicateurs des services / SISPEA et RPQS
- Collectivités ciblées : CCOG / CCDS / CCEG
- Modalités : des formations itinérantes dans les différents EPCI : déplacement sur 2 semaines, avec 2 jours passés par EPCI

Points positifs

- Une bonne mobilisation des communes au global, malgré des disparités entre

territoire - Forte mobilisation de la CCOG,
tiré par le volontarisme de la référente EPCI

- Mobilisation moyenne de la CCDS (2
communes sur 4)

- Mobilisation faible de la CCEG : référent
EPCI peu mobilisé et communes peu
structurées avec des interlocuteurs moins
intéressés

Points de vigilance

- Un défaut d'appropriation et de mise en oeuvre effective des outils au sein des collectivités à l'issue des formations

Préconisations/ajustements mis en place
dans les phases suivantes

- Intégration d'un **volet « accompagnement personnalisé »**
- Renforcement du rôle des référents EPCI

1.2.2 Période 2023-2024 – Une seconde phase d'approfondissement

- Objectif : approfondissement et mise en oeuvre
- Principe : un mixte entre formation itinérante par EPCI et une formation centralisée à Cayenne + mise en place d'un suivi personnalisé
- Thématique des formations :
 - Formation n°3 : Mode de gestion, pilotage des contrats et procédure de passation
 - Formation n°4 : formation multi-thématique > Gestion patrimoniale, Transfert de compétence, Financement, Commande Publique+ introduction d'un suivi et accompagnement personnalisé pour les EPCI volontaires : SISPEA (CCOG), Transfert de compétence (CCDS et CCOG) et autres appuis (Saül [mise en place d'un outil de facturation] et OEG [gestion des données au profit des autorités organisatrices])
- Collectivités ciblées : tous les EPCI
- Modalités : un cycle de formation itinérant (cf première phase) + une formation centralisée sur Cayenne (déplacement sur 1 semaine avec 2 jours de formation et ½ journée d'échange et de synthèse)

Points positifs

Une réussite de la formation centralisée sur Cayenne = bonne réception de la part des communes, nombreux échanges et partage d'expérience entre les collectivités

Une formation multi-thématique qui a permis de faire émerger les besoins des communes en vue de la phase suivante des formations

Une mise en oeuvre opérationnelle notable pour des communes de la CCOG dans le cadre des accompagnements personnalisés :

- > Remplissage de SISPEA : un bon niveau d'avancement dans le taux de remplissage de l'outil

- > Pilotage des contrats : un bilan de la complétude des RAD et l'envoi d'un courrier aux délégataires pour améliorer les documents

Points de vigilance

Poursuite du constat de participation différente selon les territoires (CCOG (+) vs CCEG (-))

Une mise en oeuvre opérationnelle qui demeure insuffisante, dû à deux principaux facteurs :

- > La faible structuration des collectivités / absence d'agents communaux consacrés

- > Faible portage politique des sujets : dépendance de la prise d'initiative des services sans stratégie d'ensemble à l'échelle de la collectivité

Préconisations/ajustements mis en place dans les phases suivantes

Inscrire les formations dans des cycles plus long : pour permettre un suivi régulier et favoriser l'application des concepts abordés en formation

- > évolution du dispositif vers du 100% visio pour multiplier les temps de formation et introduire des suivis individualisés plus importants

**Organisation d'une session d'information
/ sensibilisation auprès des élus et
directeurs**

**Poursuite du volet « accompagnement
personnalisé »**

Maintien du constat du **rôle important des
référénts EPCI** dans la mobilisation et la
réussite des formations

1.2.3 Période 2025 – Une troisième et dernière phase de finalisation

- Objectif : favoriser la mise en oeuvre opérationnelle des outils
- Principe : des formations au format 'visio-conférence' avec plusieurs réunions d'étape pour assurer un suivi de la mise en oeuvre
 - Une alternance entre des formations / cas pratique et des temps de mise en oeuvre par les participants au sein de leur collectivité
 - Des points d'étape réguliers et des appuis individualisés pour les communes volontaires
- Organisation d'une visio d'information à destination des élus et DGS des communes : sensibilisation afin d'améliorer la mise en oeuvre (disposer d'un portage politique)
- Thématique des formations : un programme basé sur les remontées issues de la formation multi-thématique de la phase précédente
 - Formation n°5 : Inventaire / visite d'ouvrage (présentiel)
 - Formation n°6 : Suivi contractuel / élaboration d'un tableau de bord
 - Formation n°7 : Elaboration budgétaire
 - Formation n°8 : SIG
- Collectivités ciblées : tous les EPCI
- Modalités : une formation « inventaire / visite d'ouvrage » en présentiel, et les autres cycles au format « visio »

Points positifs

Des formations en visio qui permettent de
démultiplier les thématiques et les temps de
formation / d'accompagnement

Certaines communes volontaristes, mais
non-majoritaire à l'échelle du territoire

Points de vigilance

Une absence de participation des élus à la session d'information / des DGS qui se sont peu impliqués dans la démarche

-> nécessité de trouver un levier d'entraînement au niveau du Plan EAU DOM ?

Un format « visio-conférence » plus ou moins adapté selon le type de formation : - Très positif pour les formations SIG (car reposant sur l'outil numérique)

Difficile mobilisation et faibles interactions pour les formations budgétaires et de suivi des contrats

Un mix présentiel/visio à préserver

Une absence de contrôle pour le groupement sur le travail réalisé en interne au sein des collectivités

Préconisations/ajustements mis en place dans les phases suivantes

Piste de réflexion : un arbitrage à faire entre :

> Des efforts pour mobiliser l'ensemble des communes à chaque formation (mais dilution de l'efficacité)

> Des efforts davantage concentrés sur les communes volontaristes (mais risque d'effet de creusement des inégalités entre les territoires)

1.3 Synthèse générale (lot 02 Guyane)

Constat	Quel impact sur l'ATMOA actuelle	Quelle préconisation pour le futur
- Une faible structuration au sein de la plupart des communes guyanaises	- Des agents polyvalents sans spécialisation en Eau et Assainissement - Des agents ne disposant pas nécessairement du temps nécessaire pour la mise en œuvre des formations - Une absence de service supports communaux (commande publique, service finance, ...) -> une difficile prise sur les agents à former	- Identification plus forte et en amont des agents au sein de chaque commune, avec visibilité pour le groupement de leur temps disponible consacré à la compétence Eau - Un enjeu fort autour du transfert des compétences au niveau intercommunal : structuration, professionnalisation, mutualisation) mais mis à mal par l'annonce de l'abrogation du transfert obligatoire - Des formations orientée « organisation » pouvant englober au-delà des seuls compétences Eau et Assainissement ?
- Une difficile mobilisation des communes et de leurs agents	- Des efforts très importants du groupement dans les tâches administratives d'organisation, d'invitation, de relance pour s'assurer de la participation des communes lors des formations - Des disparités entre territoire en fonction du volontarisme et de la présence de référent impliqué	- Permettre un dispositif qui renforce le rôle des EPCI et des référents EAU ? <i>Nota : un recrutement d'ingénieur côté CCOG et CCDS, mais toujours non réalisé à la CCEG</i> - S'appuyer davantage sur les acteurs locaux (réfèrent AFD, mais également Office de l'Eau qui disposent d'entrée auprès des communes) pour permettre au groupement de se concentrer davantage sur les aspects « identification des besoins » et « formations » ?
- Une difficile mise en œuvre des outils au sein des communes à l'issue des formations : un défaut de portage politique et hiérarchique	- Des agents volontaires et intéressés par les formations, mais ne disposant pas des marges de manœuvre une fois de retour dans leur collectivité pour porter les sujets en interne - Un phénomène générateur de frustration et de découragement pour les agents	- S'assurer en amont de l'intérêt par les Elus et des Directions pour les formations ET leur mise en œuvre - S'assurer d'une forme d'engagement dans le processus pour s'assurer de la pérennité des accompagnements et concentrer les efforts sur les communes volontaires (toutefois : un arbitrage à avoir avec le risque de territoires à deux vitesses) - Un lien à (re)créer entre les Contrats de Progrès et la mise en œuvre des outils proposés (quel caractère contraignant ?)
- Le format « présentiel » VS « visio »	- Un format « présentiel » qui permettrait une bonne mobilisation des agents aux différentes formations ; des interactions et une transmission facilitée	- Un format présentiel qui apparait indispensable pour une pleine appropriation des agents et garantir un séquençage efficace

	- Un format « visio » aux résultats contrastés selon les types de formation : faible interaction et moindre capacité pour le groupement d'identifier les éventuels décrochages	- Un format visio davantage en appui/complément du présentiel pour maintenir une continuité et ne pas perdre en route des agents (toutefois, le format visio s'est avéré très adapté pour les formations sur outils numériques)
- Un accueil très positif de la formation centralisée sur Cayenne de la part des participants	- Un format qui a permis des échanges entre commune et entre EPCI, à travers des retours d'expérience et le partage de problématiques communes	- Un intérêt à maintenir une mixité des formats : - o par groupe de niveau pour faciliter une progression rapide mais - o global pour générer des échanges
- Des résultats concrets ... mais qui se heurtent à des problématiques locales qui sortent du cadre de l'ATMOA	- Un bon niveau de participation à l'ensemble des formations - La création d'espaces d'échanges au sein des collectivités et entre collectivité (rôle important des retours d'expériences et du partage de problématique) + la rédaction de FAQ pouvant être réutilisés par tous - Une acculturation et une prise de conscience des enjeux notables au sein des agents - Une amélioration du reporting pour les communes de la CCOG suite aux formations « pilotage des services et suivi des indicateurs » et aux accompagnements individualisés = envoi d'un courrier aux délégués pour recenser les manquements aux RAD + taux de remplissage de SISPEA très satisfaisant - Un appui pour l'émergence d'une coordination EPCI/COMMUNES à la CCDS (aide à la rédaction de convention) - L'élaboration d'un outil de relève et de facturation sur tablette pour la commune de SAUL afin d'initier une facturation → un outil qui pourrait avoir vocation à être dupliqué sur les autres territoires isolés	- La problématique du caractère quasi-monopolistique de la gestion de l'eau et de l'assainissement = un poids très faible des communes vis-à-vis de l'opérateur et une difficulté à faire bouger les lignes (faible échange d'information / transparence, une relation partenariale qui peine à se mettre en place) - La problématique du non-transfert des compétences à un échelon supra-communal qui permettrait de passer un cap en matière de structuration / professionnalisation

2. AFD - lot MAYOTTE

2.2 Bilan quantitatif

2.2.1 Synthèse des actions menées et des livrables

Des accompagnements sur une période plus restreinte que pour le lot Guyanais (mars 2023 – septembre 2025)

Mode	Thématique	Livrable / Support	Participants	Date
Formations				
Présentiel	Introduction au contrôle des contrats de délégation (DSP ASST, rôle de l'autorité organisatrice)	- Support formation initiale	12 agents (contrôleurs, juristes)	Mars 2023
Visio	Travaux préparatoires et entretiens (besoins en formation SIG, hydraulique, suivi délégataire)	- CR travaux préparatoires et entretien	3 agents (cadres)	Avril 2023
Visio	Construction du Plan de Formation (structuration des axes 2023)	- Plan de formation	- Élus, cadres, responsables formation	26 avril 2023
Visio/ présentiel	Formation DSP	- Introduction à la notion de marché public - Réflexion Modes de gestion - Détermination d'un contrat de délégation - Préparation à la clôture et au tuilage - Matrice RACI, - Cas pratiques CARE 2022, - Tableaux de bord de contrôle	12 agents (cadres finances et commande publique)	Septembre 2023
Visio	Méthode et outils pour l'audit financier d'une DSP	- Analyse rétrospective 2008 – 2022, comparaison CARE/CEP	2 agents (cadres)	10 oct. 2023
Présentiel	Renforcement de l'ingénierie territoriale et de la MOA de LEMA (PPI, process, contrôle interne)	- Logigrammes, - Amendements Règlement budgétaire et financier - Gestion patrimoniale - Matrice d'analyse rétrospective - Travaux dirigés marchés de MOE	15 agents (session MOE/CP)	23 sept. 2025
	Gestion patrimoniale (inventaire, bilan, immobilisations)			Sept. 2025
	Suivi financier des marchés publics (AE, CCAP, CCTP)		4 agents (Session finances)	Sept. 2025
	Suivi de la MOE			
	Planification stratégique financière : gestion de la trésorerie, équilibres budgétaires			
Accompagnement individuel				
Visio	Actualisation données SISPEA	Saisie des éléments	1 agent (Direction juridique et exploitation)	Octobre 2024
Visio	Réponse à la demande indemnitaire dans le cadre de la crise de l'eau	- Analyse de l'équilibre économique du contrat et effets de l'Avenant 7 - Consultation juridique relative à la possibilité de retirer de la convention de DSP les prestations de travaux au BPU - Note sur la théorie de l'imprévision - Accompagnement à la rédaction du protocole transactionnel - Formalisation des pièces exigibles auprès du délégataire	4 agents : - Direction générale - Direction juridique et financière - Direction technique	Novembre 2024

2.2.2 Le niveau de réalisation de l'accord-cadre

Une utilisation de l'enveloppe à hauteur de 100%, répartie entre des formations (pour 88%) et des accompagnements personnalisés (pour 12%)

L'utilisation de cette enveloppe a été réalisée en deux temps :

Un démarrage plus long à se mettre en place qu'en Guyane qui s'explique par le contexte d'urgence permanent dans l'exploitation des services d'eau et d'assainissement

Une activité croissante sur la période 2023 – 2025 au travers de formations ciblées sur le suivi de la DSP (BC 3), de la formation-action autour de la demande indemnitaire et d'un renforcement de la fonction de Maitrise d'Ouvrage dans :

- Le suivi de la maitrise d'oeuvre
- Le rôle d'acheteur public
- La stratégie financière et patrimoniale

2.2.3 Les territoires bénéficiaires

En termes de répartition des crédits par territoire et de nombre de collectivités participantes :
Le lot Mayotte est caractérisé par une seule et unique autorité organisatrice à l'échelle de l'archipel (Syndicat Intercommunal d'Eau et d'Assainissement de Mayotte)

2.3 Bilan qualitatif

2.3.1 Des enjeux propres à la structuration de l'ingénierie locale

Une structuration de l'ingénierie en cours grâce à plusieurs leviers, nécessitant chacun des moyens de renforcement spécifiques :

- **Accompagnement des cadres / ingénieurs en place, avec des formations d'approfondissement.** Nécessite un diagnostic préalable des domaines d'expertise manquants

- **Recrutement de jeunes diplômés à la sortie du 2^{ème} cycle**, parfois en métropole, qui n'ont pas nécessairement la formation initiale adaptée, mais intelligents et volontaires - > **besoins de formations de base** – nota : la formation proposée peut-être à la fois pour le jeune la finalité et le moyen

- Finalité : valorisation du poste, de l'intérêt qui lui est porté, possibilité de valoriser cette formation dans le cadre d'une évolution professionnelle
- Moyen : préparation à la prise en charge de missions / tâches particulières au sein de la collectivité

- **Recrutement de cadres venant renforcer la direction générale et qui sont confrontés à des enjeux managériaux, de redynamisation d'organisation : questionnement sur l'efficacité de l'organisation et nécessité de fédérer autour de projets.** Peut conduire à des **formations sur la gestion de projet**. Nécessité d'un référent formation dans le top management pour organiser / coordonner le programme.

2.3.2 La mise en oeuvre locale de la formation

- **Dans les faits la formation s'est adaptée systématiquement aux urgences** : le besoin de la préparation et du temps long de la formation s'est télescopé à la tyrannie du temps court / de l'urgence. (Comment mettre en place sereinement un plan de formation quand les agents doivent en permanence gérer les urgences ?)

- Outre les décalages successifs, **une partie de la réponse a été trouvée dans la mise en place d'actions / formations** - > formation sur des cas pratiques avec un remise d'un livrable comprenant les éléments théoriques et méthodologiques et résolution d'un problème concret (exemple de l'étude des conditions de sortie d'un ouvrage d'un contrat de délégation ou d'une assistance au remplissage de SISPEA avec identification des actions à mener auprès du délégataire pour mettre en cohérence les données transmises aux rapports du délégataire

- In fine le programme de formation auprès du syndicat d'eau LEMA s'est concentré sur des actions ponctuelles pendant les premières années :

- formation in situ des agents à la délégation de service public – initiation pour un public élargi – mars 2023
- ■ formation en visio sur le contrôle de la délégation – formation experte pour un public ciblé – octobre 2023

- formation in situ sur la commande publique – initiation pour un public élargi – décembre 2024

o est montée en puissance dans la dernière ligne droite après la sortie de crise de l'Eau, mais a été mis de nouveau à l'arrêt à la suite de la catastrophe naturelle et humanitaire engendrée par le passage du Cyclone Chido)

3. Bilan sur les modalités de mise en oeuvre du marché / relation AFD - groupement

Constat	Quel impact sur l'ATMOA actuelle	Quelle préconisation pour le futur
Le format « accord-cadre mono attributaire »	- Permet la construction d'une relation de confiance avec les Autorités Organisatrices d'eau et d'assainissement sur place - Adaptabilité du format ayant permis de répondre aux enjeux territoriaux (crise de l'eau à Mayotte par de la formation-action utile aux autorités organisatrices) - Relation tripartite constructive dans l'expression des besoins à courts et moyens termes	- Validation du format « accord-cadre mono-attributaire » qui est le seul qui nous permet de construire sur la durée une relation de confiance en Guyane et à Mayotte - Nécessité d'ouvrir le marché à des sujets qui relève de « formation-action » pour que la formation puisse service à l'accompagnement individuel des agents dans le traitement de certains de leurs dossiers au quotidien
Le fonctionnement sur bon de commande // Marchés subséquents	- Partie sur BC peu adaptée au début du marché (qui ne prenait d'ailleurs pas en compte l'actualisation) > le basculement sur un fonctionnement via des marchés subséquents a permis de résoudre les problématiques	- Maintien d'un fonctionnement via des Marchés subséquents, davantage adaptée car le besoin se définit souvent sur place - Conserver une souplesse et une adaptabilité des accompagnements en fonction des évolutions sur le terrain - Privilégier des marchés subséquents davantage restreints et mono-thématique pour favoriser une souplesse et faciliter le suivi
Contenu de l'accord cadre	- Des blocages / incompréhension dans le contenu et les modalités de formations pouvant entrer dans l'accord cadre, notamment pour les accompagnements personnalisés : frontière floue entre « formation » et « AMO »	- Clarifier les typologies d'accompagnement pouvant être fait par le groupement - Conserver une certaine souplesse dans les accompagnements, en permettant des volets de « formation/action », sans "faire à la place de" - Une réflexion sur l'ouverture à des sujets plus large que les strictes compétences Eau et Assainissement afin de lever les blocages éventuels (sujets d'organisation interne, de recrutement / attractivité, ...) - La mise en place d'une FAQ qui permet de capitaliser sur les éléments vus lors des accompagnements personnalisés au bénéfice des autres collectivités. Mais suppose des moyens de

		communications pour les faire circuler à l'ensemble (cf sujet de la plateforme partagée)
Livrables	- Un sujet de fluidité dans la transmission des livrables et dans le constat du travail fait (circuit d'information entre les référents locaux et les services chargés de la validation (Paris) - Quelques flottements sur les livrables attendus, en plus des supports de formations, feuille de présence) (exemple : la demande en cours d'exécution d'un MS avec captation vidéo insuffisamment anticipé (problématique de droit à l'image et de propriété intellectuelle si la diffusion est ouverte, matériel non adapté, ...))	- Mise en place d'une plateforme d'échange ? > à destination des collectivités bénéficiaires (accès large) > à vocation interne (partage des livrages et justificatifs) Nota : le projet « OSMOSE » porté par la DGTM et/ou l'OFB avait été évoqué pour le lot Guyane -> quelle mise en œuvre effective ?
Articulation avec le plan Eau Dom	- Des potentiels doublons d'intervention ou zones blanches entre les acteurs / des champs d'intervention pas toujours explicites (Groupement / Office de l'Eau / DGTM) - Une faible visibilité du groupement sur l'avancement du Plan Eau DOM et des Contrats de Progrès	- Clarification de l'articulation du volet « formation » du plan Eau DOM avec les autres dispositifs et organismes existants qui fournissent également un appui en ingénierie aux collectivités territoriales (exemple des Offices de l'Eau) - Un suivi des engagements intégrés dans les Contrats de Progrès pour adapter les formations en fonction des priorités