

# ANNEXE 1 – Méthode complète de l'étude

Deux sources d'information ont été utilisées pour mener à bien la présente étude : un recueil de témoignages auprès des professionnels et un questionnaire en ligne.

L'étude a été menée en 3 parties :

- la collecte des données et leur prétraitement,
- une analyse quantitative décrivant l'échantillon, les compétences, les missions, ainsi que les éléments de rémunération,
- une analyse qualitative concernant les ressentis et perceptions des professionnels interrogés.

L'enquête quantitative a été menée auprès de l'ensemble des professionnels de la gestion des milieux aquatiques et de l'eau identifiés au sein des réseaux nationaux. Sur la base d'un questionnaire en ligne individuel et anonyme, les personnes ont été interrogées sur leur métier afin de rassembler un maximum d'informations visant à dresser un état des lieux le plus exhaustif possible à l'échelle régionale et obtenir une photographie à l'instant T à l'échelle nationale.

L'enquête qualitative a été menée en parallèle à travers des entretiens semi-directifs individuels au cours de rencontres physiques auprès d'un échantillon représentatif de 24 professionnels identifiés pour leurs caractéristiques et/ou les hypothèses émises quant aux évolutions des métiers. Cette enquête a permis de récolter de nombreuses informations et témoignages sur les caractéristiques de leurs métiers, la représentation qu'en ont les personnes qui les exercent et les évolutions constatées avec l'influence de la GEMAPI sur l'ensemble des éléments constitutifs de ces métiers.

## A) Collecte et pré-traitement des données quantitatives

Les destinataires des deux enquêtes sont les professionnels de la gestion des milieux aquatiques (directeur, responsable de service, chargé de mission, chargé d'étude, animateur, technicien, chef d'équipe, agent de terrain et personnel administratif), agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT) ou non, travaillant dans les Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI, à fiscalité propre ou non) et, plus largement, dans les Conseils Départementaux. L'exercice de la compétence GEMAPI par leur structure employeuse ne constitue pas un critère discriminant.

Un questionnaire anonyme (ANNEXE 2) de 48 questions (structure employeuse, missions, compétences, salaire, cadre d'emploi, influence de la GEMAPI...) a été publié en ligne et diffusé à destination des membres des 8 réseaux de techniciens et gestionnaires de milieux aquatiques constituant l'inter-réseaux « Rivières » au niveau métropolitain :

- Association Rivière Rhône Alpes Auvergne (ARRA<sup>2</sup>),
- Association Rivière Languedoc Roussillon (ARLR),
- Réseau des Gestionnaires de Milieux Aquatique de PACA (RGMA PACA),
- Réseau des Techniciens Médiateurs de Rivières du CPIE Val de Gartempe (TMR)
- Association Demain 2 Berges (D2B),
- Réseau des Gestionnaires des Milieux Aquatiques de Bourgogne Franche-Comté (Res'O GMA)
- Association des Techniciens des Bassins Versants Bretons (ATBVB),
- Association Régionale des Syndicats de Bassins Versants et Structures Assimilées (ASYBA).

Les réponses au questionnaire ont tout d'abord été prétraitées. Les réponses apportées par des personnes employées par des sociétés privées ou par le milieu associatif ont été exclues. Certains enquêtés ayant indiqué plusieurs postes (« responsable de structure » et « chargé de mission » par

exemple), un seul intitulé a été conservé au regard des missions prioritaires du répondant ou de l'intitulé de son poste.

Les réponses ont été regroupées et codées sous un même vocable pour faciliter le traitement :

**1 - DIRECTEUR** : tous les intitulés « Directeur » (dont adjoint), « responsable de structure », ou autres postes déclarant occuper des fonctions de direction

**2 - RESPONSABLE DE SERVICE** : tous les responsables ou chefs de services, de pôle, d'unité, « responsable technique »

**3 - CHARGÉ DE MISSION** : tous les intitulés « Ingénieur », « Chef de projet », « Expert », « Coordinateur de contrat » et tous les chargés de mission THÉMATIQUES et TECHNIQUES : *eau, rivière, zones humides, milieux aquatiques, GEMA, GEMAPI, PI, ouvrages de gestion des crues, contrat de rivière, contrat territorial, PAPI, bassin versant, trame bleue, biodiversité, milieux naturels, Natura 2000, continuité écologique, morphologie des cours d'eau, eaux pluviales, ANC, préservation et valorisation du patrimoine naturel...*

**4 – ANIMATEUR de procédure contractuelle** : tous les postes intitulés « Animateur » et ceux dédiés aux SAGE « Chargé de mission/Animateur SAGE »,

**5 - ANIMATEUR Ressource en eau** : tous les postes intitulés « Animateur », « Coordinateur de contrat », « Chargé de mission », « Chargé d'animation thématique » liés à la protection de la ressource en eau (qualité et quantité) : *protection de la ressource, qualité de l'eau, hydrogéologie, PTGE, cycle de l'eau, captages prioritaires, agricoles, agroenvironnement...*

**6 - CHARGÉ D'ÉTUDE** : tous les intitulés « Chargé d'étude », « Chargé de projet THEMATIQUE », « Chargé de recherche »

**7 - TECHNICIEN DE RIVIÈRE** : tous les postes de technicien avec les thématiques : *GEMAPI, Rivière, Milieux aquatiques, bassin versant, zone humide, technicien médiateur de rivière, CATER, entretien des cours d'eau...*

**8 - AUTRE TECHNICIEN** : tous les postes de techniciens avec les thématiques « *bocage* », « *ressources en eau* », « *agricole* », « *gestion de milieux naturels* », « *ENS* », « *eaux pluviales* »

**9 - AGENT DE TRAVAUX** : les agents rivière, conducteurs d'engins en équipe rivière, chef d'équipe rivière, adjoint technique d'entretien de rivières...

**10 - PERSONNEL ADMINISTRATIF** : assistant administratif, responsable RH ou financier, chargé de gestion foncière...

Un codage de la base a ensuite été réalisé pour faciliter le traitement.

## B) L'analyse quantitative

### 1. Analyse de l'échantillon

L'échantillon a été analysé à l'aide de statistiques descriptives simples dans des tableaux à doubles entrées permettant de décrire simplement les effectifs selon leur provenance (grand bassin hydrographique et Région), le type de structures employeuses des répondants (global et par type de poste), le genre et l'âge des répondants (pyramide des âges de l'échantillon) et le genre par type de poste, ainsi que les différents statuts contractuels des répondants.

On retrouvera le détail en partie II – Description de l'échantillon global.

## 2. Analyse des éléments de rémunération : salaires, primes et avantages

Les éléments de rémunération sont nombreux et diversifiés dans la fonction publique entre éléments fixes (salaire de base et suppléments ou bonifications), variables (primes, indemnités ponctuelles...), accessoires (tickets restaurants, biens matériels de fonction...). Le montant de tous ces éléments de rémunération était demandé dans l'enquête : le salaire mensuel de base, les éventuelles primes (RIFSEEP, Mobilité, NBI, IHTS, IFTS, CIA, etc.), les avantages (tickets restaurant, chèques vacances...) et le matériel (téléphone, véhicule...) dont l'agent bénéficie. L'ensemble a été étudié séparément.

### a. Les salaires

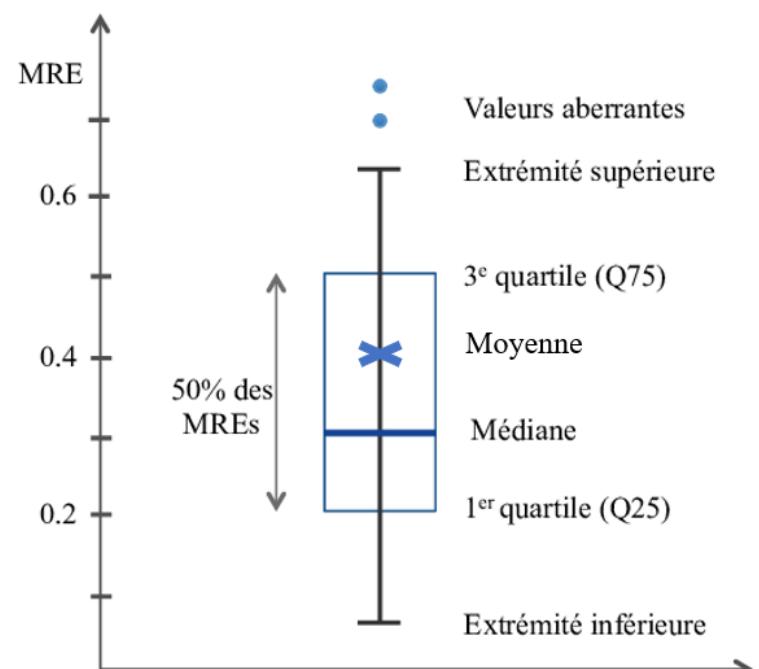
Contrairement aux précédentes enquêtes sur le sujet, la présente étude se base sur le salaire mensuel brut plutôt que sur le salaire net. En effet, avec l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu en 2019, questionner les participants sur leur salaire brut semble raisonnablement plus fiable en termes d'homogénéité de réponses. De plus, le salaire brut ne dépend pas de diverses données non mesurables (taux d'imposition, participation à la mutuelle...). Le salaire mensuel brut déclaré par les professionnels à temps partiel a par ailleurs été rapporté à temps complet pour homogénéiser l'analyse des rémunérations.

**Nota Bene :** l'enquête ayant eu lieu au premier semestre 2022, les niveaux de rémunération ont probablement évolués depuis, avec les réévaluations successives du point d'indice de la fonction publique en juillet 2022 (+3.5 %), juillet 2023 (+1.5 %) et janvier 2024 (+5 points d'indice, soit 25 € par mois) et les mesures de progression indiciaire pour les bas salaires (jusqu'à 9 points d'indice). Les montants de rémunération présentés dans cette étude sont donc indicatifs et permettent d'établir des tendances et non un état des lieux exhaustif et actuel à la date de sortie de cette étude.

Les agents de la Fonction Publique Territoriale (titulaires ou non) ont la possibilité d'obtenir davantage d'informations sur les calculs de leurs rémunérations et de calculer leur salaire net avec le simulateur du site [Empli-collectivites.fr](https://www.emploi-collectivites.fr).

Les salaires sont donc présentés en € bruts, par mois et sans primes. Ils sont décrits à l'aide de boîtes à moustache qui décrivent la série statistique, une fois celle-ci rangée dans l'ordre croissant. Le schéma ci-contre fournit une aide de lecture.

Les extrémités inférieures et supérieures (« moustaches ») correspondent au minimum et au maximum observés, en dehors des valeurs extrêmes (correspondant aux points situés de part et d'autre de la boîte à moustache), données trop éloignées du reste de l'échantillon pour être considérées comme pertinentes. La moyenne (somme des salaires divisée par l'effectif) peut varier fortement si ces extrêmes sont très éloignés.



La boîte représente quant à elle 50% de l'effectif. Elle est délimitée par le premier et le troisième quartile de la série statistique, en-deçà et au-delà desquels se situent 25% des données. La médiane correspond au milieu de la série : 50 % de l'effectif se situe en dessous et l'autre moitié au-dessus.

Des tableaux complémentaires des boites à moustaches présentent les données chiffrées, pour plus de précision.

Cette première analyse a permis d'élaborer un comparatif des niveaux de rémunération par type de poste pour l'ensemble des 11 catégories. Puis, les salaires ont été analysés en fonction du genre, de l'âge, du statut contractuel et du type de structure employeuse pour les quatre grandes catégories représentatives au sein de l'échantillon (direction, chargé de mission, animateur, technicien de rivière). L'âge des professionnels n'est pas ici considéré comme un critère d'analyse pertinent en raison des conditions d'avancement en vigueur dans la fonction publique.

#### *b. Les primes*

Les participants à l'enquête ont été questionnés sur le montant mensuel des primes et indemnités listées ci-dessous :

- Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- Prime et indemnité liées à la mobilité
- Indemnité de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
- Indemnité de résidence et supplément familial de traitement (SFT)
- Prime concernant la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- Indemnité de sujétion spéciale (ISS)
- Prime pour qualification et technicité
- Prime pour rendement et productivité
- Prime pour enseignement et jury
- Prime pour affectation
- Une autre prime ou indemnité

Plusieurs autres primes et indemnités ont été déclarées par les professionnels, dont certaines sont comprises dans le RIFSEEP :

- Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), les deux parties du RIFSEEP,
- Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG,
- Prime de service et de rendement (PSR)
- Astreintes,
- 13<sup>e</sup> mois et autres primes annuelles, ...

Les montants mensuels de ces primes et indemnités ont été globalisés afin d'analyser les rémunérations globales mensuelles des différents professionnels. Pour chaque type de poste, la valeur globalisée des primes et indemnités a été analysé par type de poste et, lorsque nécessaire, en fonction du sous type de poste (postes de direction notamment).

#### *c. Les avantages*

Au-delà des éléments numériques de rémunération, les agents bénéficient parfois d'autres avantages (financiers ou en nature) ou de moyens de travail facilités avec la mise à disposition de matériel par leur collectivité. Les éléments suivants ont été questionnés lors de l'enquête :

- **Avantages :**
  - Chèques-déjeuner
  - Chèques vacances
  - Véhicule de fonction
  - Logement
- **Moyens de travail :**

- Véhicule de service
- Téléphone portable
- Matériel de télétravail
- Ordinateur portable

Quelques autres avantages ont été déclarés comme un Comité national d'action sociale (CNAS), Compte épargne temps (CET – questionné également dans la partie temps de travail et congés de l'enquête), la participation au repas à la cantine administrative ou encore des vêtements de travail et EPI.

Ces éléments sont traités sous forme de cumul du nombre d'avantages/moyens de travail dont bénéficient les agents et en proportion d'agents bénéficiant de chaque item, par type de poste. La proportion de chaque type de poste bénéficiant de chaque avantage a également été analysée lorsque possible.

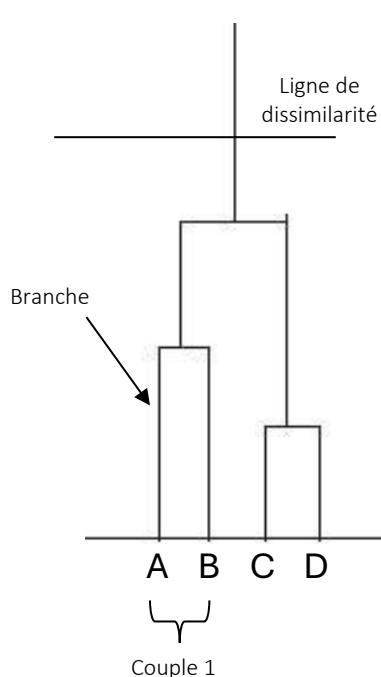
### 3. Analyse des missions et des compétences

Les professionnels ont été interrogés concernant leurs missions et les compétences nécessaires selon eux pour mener à bien ces missions. Le tout est regroupé en plusieurs grandes catégories regroupant plusieurs items (mission ou compétence) :

- Missions : techniques, administrative, encadrement, animation et sensibilisation.
- Compétences : techniques et administratives, correspondant aux actions effectuées, et les qualités humaines.

Chaque mission est désignée par le répondant comme étant plus ou moins fréquemment exercée : mission principale, régulière, occasionnelle, rare et jamais exercée. Il a été choisi de regrouper a posteriori « rare » et « occasionnelle », les deux entrées étant très proches et portant trop à interprétation. Chacun des items est ainsi noté selon son importance dans le poste de l'agent en fonction d'un gradient à 4 entrées : principale, régulière, occasionnelle et jamais.

Les missions et les compétences ont été analysées par type de poste et seulement pour ceux dont l'effectif était suffisant, à savoir, les directeurs, les chargés de missions et animateurs, ainsi que les techniciens de rivières.



Sur la base de ces réponses, des graphiques montrant la fréquence de choix de chaque mission et compétence sont proposés pour caractériser les différents types de postes de manière globale. Des Classifications Ascendantes Hiérarchiques (CAH) ont été réalisées pour analyser plus précisément les différents profils au sein de chaque type de poste et sont présentées sous forme de dendrogrammes.

Facilement interprétable, il permet d'identifier les liens entre les individus en fonction de leurs réponses concernant l'ensemble des missions (ou des compétences) deux à deux. La longueur des branches renseigne sur leur niveau de proximité : plus celles-ci sont grandes, plus la proximité est importante. La ligne de dissimilarité détermine un niveau d'agrégation. Cette information ne sera pas utilisée ici.

Par exemple sur le dendrogramme présenté ci-dessus : A et B présentent des liens, de même que C et D. Le couple AB a un plus grand niveau de proximité que le couple CD. Il y a donc une plus forte corrélation entre A et B, qu'entre C et D.

Figure 1 : Exemple de dendrogramme

L'analyse de Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) permet d'identifier des groupes au sein des échantillons en fonction des missions exercées et des compétences nécessaires. Des points communs peuvent alors être identifiés et des caractéristiques spécifiques relevées pour chaque groupe.

Les résultats détaillés des CAH réalisées pour les missions et les compétences par type de poste sont fournis en annexes 4, 5 et 6 pour les postes de direction, chargés de mission, animateurs et techniciens de rivière. On y retrouve les différents groupes et le détail de leurs réponses pour chaque mission. Le détail des différentes missions et des compétences proposées et leur codage sont présentés en annexe 7.

#### *a) Les missions*

Les missions ont été divisées en plusieurs catégories afin d'avoir une vision plus générale : encadrement, techniques, administratives, communication et sensibilisation.

#### *b) Les compétences*

Les compétences correspondent aux savoir-faire et savoir-être que les professionnels mobilisent quotidiennement ou ponctuellement pour mener à bien les missions liées à leur poste. Elles varient donc en fonction des profils et des postes occupés.

Ces compétences sont de trois types : « techniques », correspondant aux connaissances et savoir-faire, « administratives », lié aux connaissances juridiques et comptables et « humaines », liées au relationnel et aux qualités humaines.

### **4. Analyse de l'impact de la GEMAPI :**

Les professionnels ont enfin été interrogés à travers trois questions sur les changements induits par la compétence GEMAPI, dans le but de déterminer dans quelle mesure la mise en œuvre de la GEMAPI a fait évoluer leur poste, leur structure et les conditions d'exercice de leur métier.

Sur 475 réponses pour cette partie de l'enquête, seule une partie est exploitable sur le plan statistique. Ainsi, n'ont ici été prises en compte que les réponses complètes pour l'une ou l'autre des questions. Les personnes n'ayant pas connaissance de l'évolution de leur structure en lien avec la GEMAPI ont été exclues, ainsi que celles dont la structure a connu une évolution et qui n'ont pas répondu aux deux questions suivantes.

Les réponses ont été codées pour réaliser les analyses statistiques (voir ci-après). Une analyse des correspondances multiples (ACM) a enfin été effectuée pour évaluer les corrélations entre différentes variables. L'ACM est en effet une méthode d'analyse factorielle adaptée aux données qualitatives, qui permet d'étudier plus de deux variables simultanément. Cette technique descriptive vise à résumer l'information contenue dans un grand nombre de variables afin de faciliter l'interprétation des corrélations existantes entre ces différentes variables. On cherche à savoir quelles sont les modalités corrélées entre elles.

Pour **l'influence de la GEMAPI sur les structures**, cinq variables ont été retenues : le type de structure (syndicat intercommunaux, syndicats mixtes, EPCI à fiscalité propre, conseils départementaux et autres structures), l'influence de la GEMAPI sur la structure (la question de la compétence GEMAPI n'est pas encore résolue, aucun changement, changement de statut, etc.) et enfin l'évolution en termes de périmètre d'action, de moyen financier, de moyen humain et de charge administrative (diminution, *statu quo*, augmentation). L'analyse a été effectuée à partir des réponses de 341 individus.

On retrouvera ces éléments codés dans les graphes des ACM réalisées. Leur légende est fournie dans le texte dans la partie dédiée aux explications des résultats. En voici le détail :

- Le type de structure a été simplifié et codé tel que :

| CODE ACM | TYPE de structure      |
|----------|------------------------|
| Struct.1 | Syndicat Intercommunal |
| Struct.2 | Syndicat Mixte         |
| Struct.3 | EPCI-FP                |
| Struct.4 | Département            |
| Struct.5 | Autre                  |

- Concernant les réponses relatives à la **nature des changements induits par la GEMAPI sur la structure employeuse** (en grisé, les entrées exclues car non pertinentes pour l'analyse) :

| CODE ACM   | Comment la GEMAPI a-t-elle influencé votre structure ?   |
|------------|--|
| Chg.Str.1  | Dans votre structure la question de la GEMAPI n'est pas encore résolue   |
| Chg.Str.2  | Votre structure n'a subi aucun changement en lien avec la GEMAPI   |
| Chg.Str.3  | Votre structure actuelle a été créée spécifiquement afin de prendre en charge la compétence GEMAPI   |
| Chg.Str.4  | Votre structure actuelle a connu un changement de statut ou une labellisation (EPAGE, EPTB) ou acquis la compétence GEMAPI, sans changement de périmètre |
| Chg.Str.5  | Votre structure actuelle est issue de la fusion de plusieurs structures en vue de l'exercice de la GEMAPI  |
| Chg.Str.6  | Votre ancienne structure a disparu ou a transféré/délegué la compétence GEMAPI et les postes liés à votre nouvelle structure                             |
| Chg.Str.7  | Votre structure actuelle n'exerce pas (ou plus) la compétence GEMAPI   |
| Chg.Str.8  | Je ne sais pas   |
| Chg.Str.9  | Autre  |
| Chg.Str.10 | Votre structure a changé de périmètre d'intervention pour la compétence GEMAPI   |
| Chg.Str.11 | Dans votre structure un ou des postes ont été créés suite à la GEMAPI  |
| Chg.Str.12 | Votre structure a récupéré la compétence GEMAPI dans ses services  |

- Concernant les réponses relatives à la **perception des changements constatés par les professionnels** :

| CODE ACM | Item relatif à l'évolution constatée au sein de la structure |
|----------|--|
| PerAct.  | Périmètre d'action   |
| Mfi      | Moyens financiers  |
| Mhum     | Moyens humains   |
| Chadmi   | Charge administrative  |

Chacun de ces items a été noté selon son sens d'évolution par les répondants et codé tel que suit :

| CODE ACM | Sens de l'évolution constatée au sein de la structure pour chaque item |
|----------|--|
| 3        | Augmentation   |
| 2        | Équivalent   |
| 1        | Diminution   |

Concernant **l'influence de la GEMAPI sur les postes**, l'ACM a été réalisée à partir des réponses de 369 personnes. Sept variables ont été retenues : la fonction de l'individu, la modification des missions, l'évolution des thématiques, l'acquisition de nouvelles compétences, l'augmentation des responsabilités, l'augmentation de la rémunération, l'augmentation des avantages hors rémunérations. Hormis pour la fonction, les autres variables étaient des réponses de type Oui/Non. Dans l'ACM, les réponses sont codées tel que suit : OUI = 2 / NON = 1.

| CODAGE ACM  | Item relatif à l'évolution vis-à-vis du poste                   |
|-------------|---|
| ModMission. | Vos missions ont été modifiées                                  |
| EvolThema.  | Vos thématiques ont évolué (diversification, spécialisation...) |
| AcqNvlComp. | Vous avez dû acquérir de nouvelles compétences                  |
| AugResp.    | Vos responsabilités ont augmenté                                |
| AugRem.     | Votre rémunération globale a augmenté                           |
| AugAvant.   | Vos avantages ont augmenté                                      |

## 5. Quelques limites de l'étude et du traitement des données :

**Concernant l'échantillon en lui-même :** l'enquête étant longue (48 questions sur 9 pages), il a été choisi de donner la possibilité aux répondant d'enregistrer leurs réponses au fur et à mesure pour pouvoir y revenir ensuite. Certains n'ont ainsi pas répondu à l'ensemble du questionnaire. Il a cependant été fait le choix de conserver même les réponses incomplètes en fonction des analyses à réaliser (dans l'ordre : profil de base, missions, compétences, rémunérations, GEMAPI). Ainsi, les échantillons pris en compte varient tout au long de l'étude. Les salaires et l'influence de la GEMAPI se trouvant en fin de questionnaire, leur échantillon est donc plus faible. Pour cette dernière, toutes les réponses n'étant pas obligatoires, il a été choisi de ne conserver que les réponses complètes pour réaliser l'ACM.

**Concernant les catégories de la Fonction Publique Territoriale** (cadre A, B, C), la manière dont était posée la question ne permet malheureusement pas de connaître la catégorie actuelle de la personne. Il était demandé uniquement le statut contractuel : titulaire, CDI ou CDD... puis le concours passé dans le cadre d'une question ouverte.

**Concernant la durée hebdomadaire de travail :** il était demandé le nombre d'heures hebdomadaires inscrites au contrat de travail, ainsi que la quotité de temps de travail du répondant, puis le nombre de jours de RTT et d'autres congés annualisés.

Les réponses concernant le volume horaire contractuel et les RTT sont parfois incohérentes, au sein de l'échantillon global et tous types de postes confondus. On peut s'interroger sur la réalité des réponses : celles-ci concernent-elles véritablement le volume horaire contractuel (comme demandé) ou le nombre moyen d'heures réellement effectuées (en moyenne annuelle) ?

158 personnes sur 647 (soit 24 %) ont en effet déclaré bénéficier d'un contrat à 35h hebdomadaire ET bénéficier de RTT (ainsi que 6 réponses au-delà de 35h mais sans RTT), ce qui paraît incohérent au vu de la réglementation en vigueur et ce qui pose la question de la compréhension de la question, voire de la connaissance de leur cadre de travail. Cette potentielle incohérence n'avait pas été relevée en 2016 lors de la précédente étude sur les salaires. Or, les proportions des réponses des deux études concordent. Il a ainsi été choisi de ne pas traiter cette donnée et de se concentrer sur l'analyse des temps partiels. Davantage d'informations sont fournies dans la description de l'échantillon ci-après.

**Concernant les missions et les compétences :** il était demandé aux répondants de noter les missions et les compétences en fonction de la fréquence à laquelle elle leur est assignée dans leur fiche de poste (de « Je ne travaille pas du tout sur cette mission » à « Il s'agit d'une de mes missions principales » en passant par « rarement », « occasionnellement » et régulièrement »). Cette notion de fréquence a posé des problèmes d'interprétation à certaines personnes qui auraient aimé une définition plus précise, une mission principale pouvant s'entendre comme étant de haute importance sans pour autant occuper une place très importante en termes de temps passé.

**Concernant l'analyse des conséquences de la GEMAPI sur les structures et les postes :** les réponses fournies vis-à-vis de l'impact de la GEMAPI sur les postes sont basées sur des ressentis des individus. Au sein d'une même structure, plusieurs agents ont pu répondre à l'enquête et apporter des réponses

différentes, traduisant des interprétations subjectives de la situation. Cela est notamment possible concernant l'influence de la GEMAPI sur leur poste.

### C) L'analyse qualitative

La partie qualitative de l'étude concernant les ressentis et les perceptions de leur métier par les professionnels s'est appuyée sur des entretiens semi-directifs individuels, anonymes et enregistrés, d'une durée d'environ 1h à 1h30. Des questions ouvertes ont permis aux personnes enquêtées de s'exprimer librement et ouvertement sur les différents sujets. Les professionnels interrogés ont été choisis par les salariés de l'ARRA<sup>2</sup> avec l'objectif d'obtenir un maximum de diversité et de variété au niveau des profils (poste, ancienneté, territoire, type et taille de structure), tout en restant sur le territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Au total, 24 personnes ont participé à ces entretiens. Elles étaient en poste depuis moins d'un an et jusqu'à plus de 20 ans et étaient âgées de 23 à 57 ans. L'ensemble des autres caractéristiques de l'échantillon sont décrites dans le tableau ci-dessous.

| Caractéristiques        | Effectifs |
|-------------------------|-----------|
| <b>Postes</b>           |           |
| Directeurs              | 4         |
| Ingénieurs spécialisés  | 2         |
| Chargés de missions     | 8         |
| Techniciens rivières    | 6         |
| Agents de terrain       | 3         |
| Personnel administratif | 1         |
| <b>Structures</b>       |           |
| EPCI à FP               | 14        |
| Syndicats               | 10        |
| <b>Statuts</b>          |           |
| Fonctionnaires          | 19        |
| Contractuels            | 5         |
| <b>Genres</b>           |           |
| Féminin                 | 10        |
| Masculin                | 14        |

Une extraction d'éléments de discours importants et de verbatims marquants a été effectuée à partir de la prise de note et des enregistrements et l'ensemble de ces témoignages a été classé par thème : GEMAPI, ressentie vis-à-vis du métier, relation avec les acteurs locaux, etc.

Seuls quelques extraits de discours sont retranscrits dans la présente étude. L'essentiel du matériau pourra être exploité ultérieurement.

Par ailleurs, aucun nom de personne, de territoire ou de structure n'est cité. Les profils ne sont également pas détaillés par individu afin de conserver l'anonymat des professionnels ayant témoignés.