



Attractivité des métiers de l'eau : quelles stratégies pour les opérateurs publics ?



Atelier Attractivité des métiers de l'eau

Les intervenants



Joseph PRONOST
OiEau



Muriel BESANCON
Régie des Eaux du Canal
Belletrud



Joseph HERMAL
SDEA Alsace-Moselle

1. LE SDEA : DU PETIT AU GRAND CYCLE DE L'EAU POUR RÉPONDRE À L'ÉVOLUTION DES BESOINS ET DES ENJEUX DES TERRITOIRES D'ALSACE-MOSELLE

Petit cycle de l'eau

Eau potable

depuis
1939

410
communes membres

- la production
- le transport
- la distribution d'eau potable

Assainissement

depuis
1958

525
communes membres

- la collecte
- le transport
- le traitement des eaux usées et pluviales
- l'assainissement non collectif (ANC)

Grand cycle de l'eau

depuis
2015

662
communes membres

- la gestion des milieux aquatiques
- la prévention des inondations
- la lutte contre l'érosion des sols
- l'animation-concertation sur les bassins versants

240
réservoirs

120
stations
d'épuration

11 500 km
de réseaux d'eau
et d'assainissement

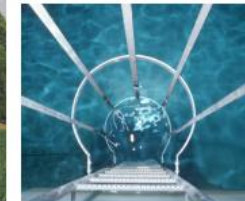
6 500 km
de rivières



737
communes



1 070 000
habitants



Budget global 2020 de 300 M€ - 700 salariés - 100 métiers



2. LE CONTEXTE RH 2022 DU SDEA : DES FONDAMENTAUX SOLIDES / DES POINTS SENSIBLES

DES FONDAMENTAUX SOLIDES

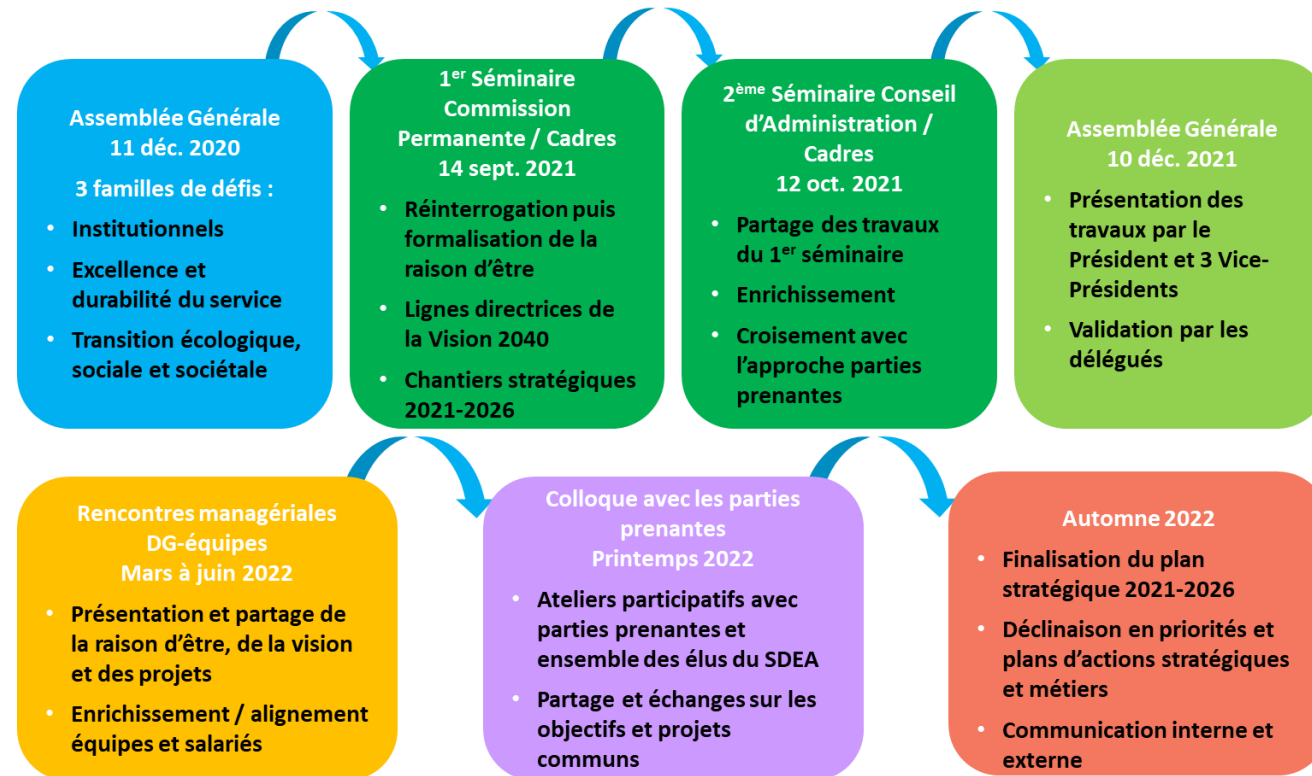
- ✓ Une dynamique de développement soutenue = + 150 emplois nets au SDEA entre 2016 et 2022
- ✓ Des valeurs et une double culture service public-entreprise partagée à +90%
- ✓ Une implication forte des salariés et une excellence SDEA à + 90% par les parties prenantes, en particulier en période de crise (COVID, pollution ...)
- ✓ Une organisation stable soutenant l'évolution continue vers un management d'excellence
- ✓ Une démarche RSE et des pratiques managériales évaluées au meilleur niveau

DES POINTS SENSIBLES

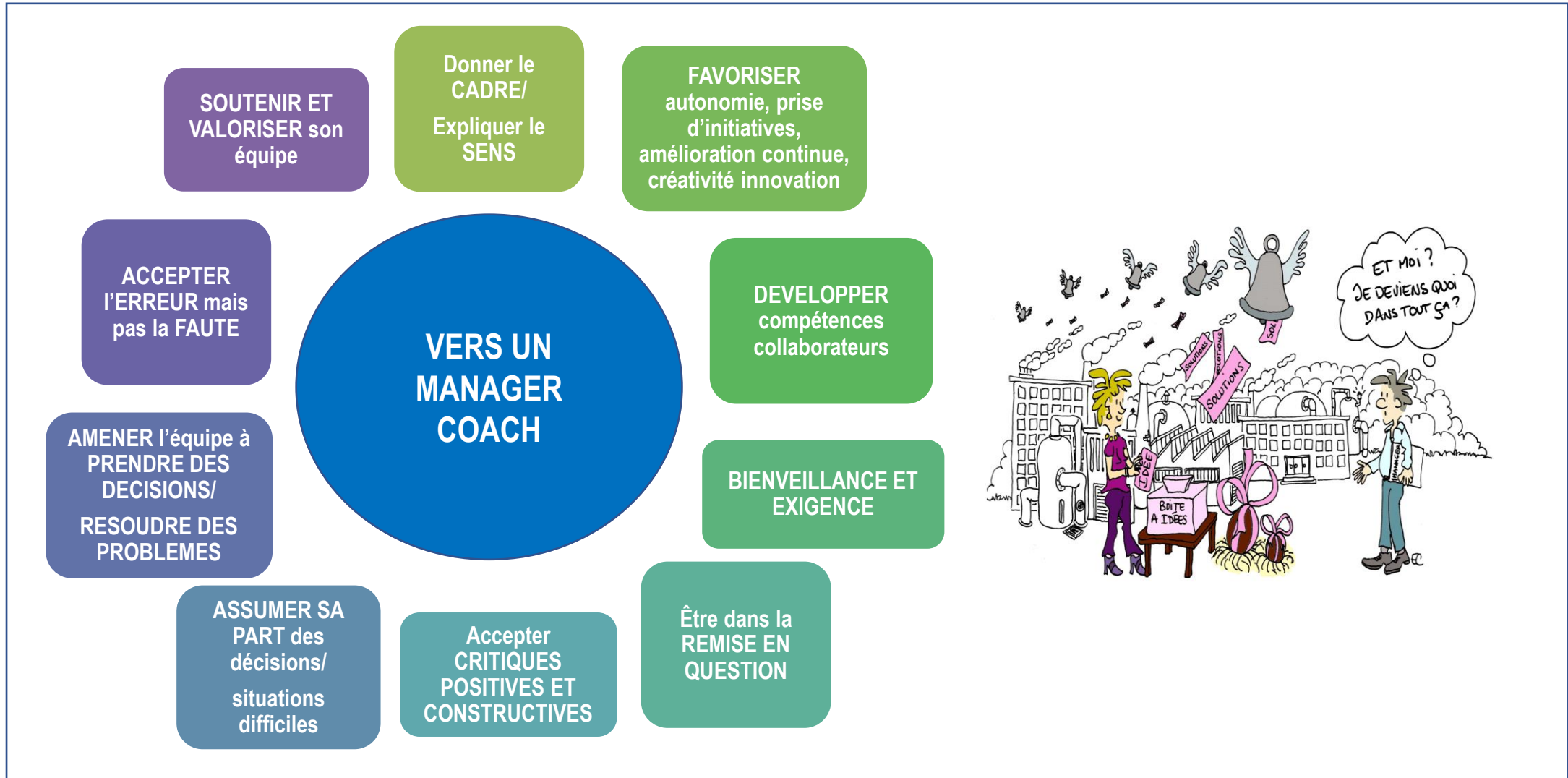
- ✓ Des difficultés inédites à recruter
- ✓ Un turnover en augmentation récente avec 50% de départs subis
- ✓ Un déficit d'image employeur au regard de la reconnaissance par les parties prenantes du SDEA comme acteur de référence de l'eau et de la transition écologique et climatique

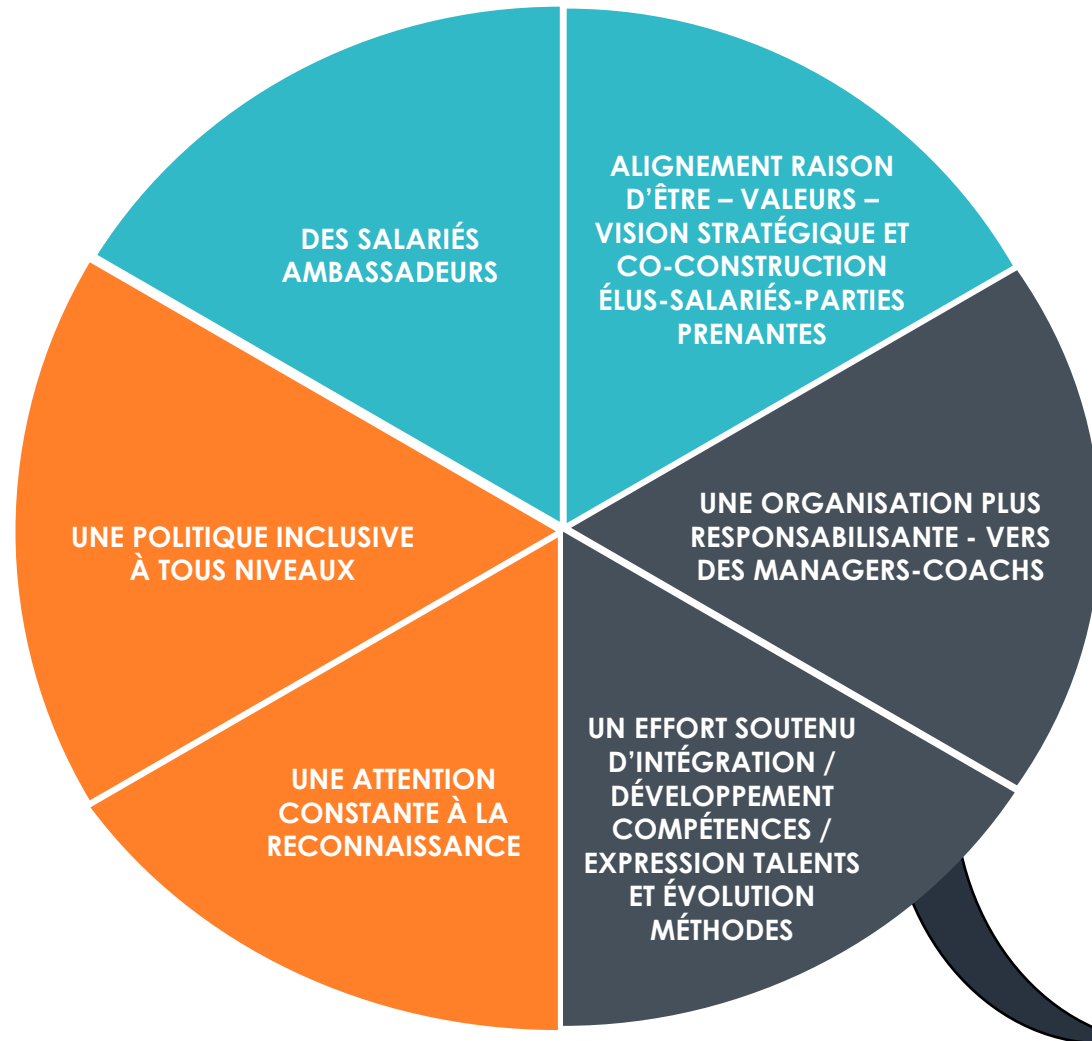


3. QUELS LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ / INTÉGRATION / FIDÉLISATION EN COROLLAIRE ?

CONSTRUCTION DE LA STRATEGIE 2021-2026 ET DE LA VISION 2040
STRUCTURATION DE LA DEMARCHE

3. QUELS LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ/ INTÉGRATION/ FIDÉLISATION EN COROLLAIRE ?

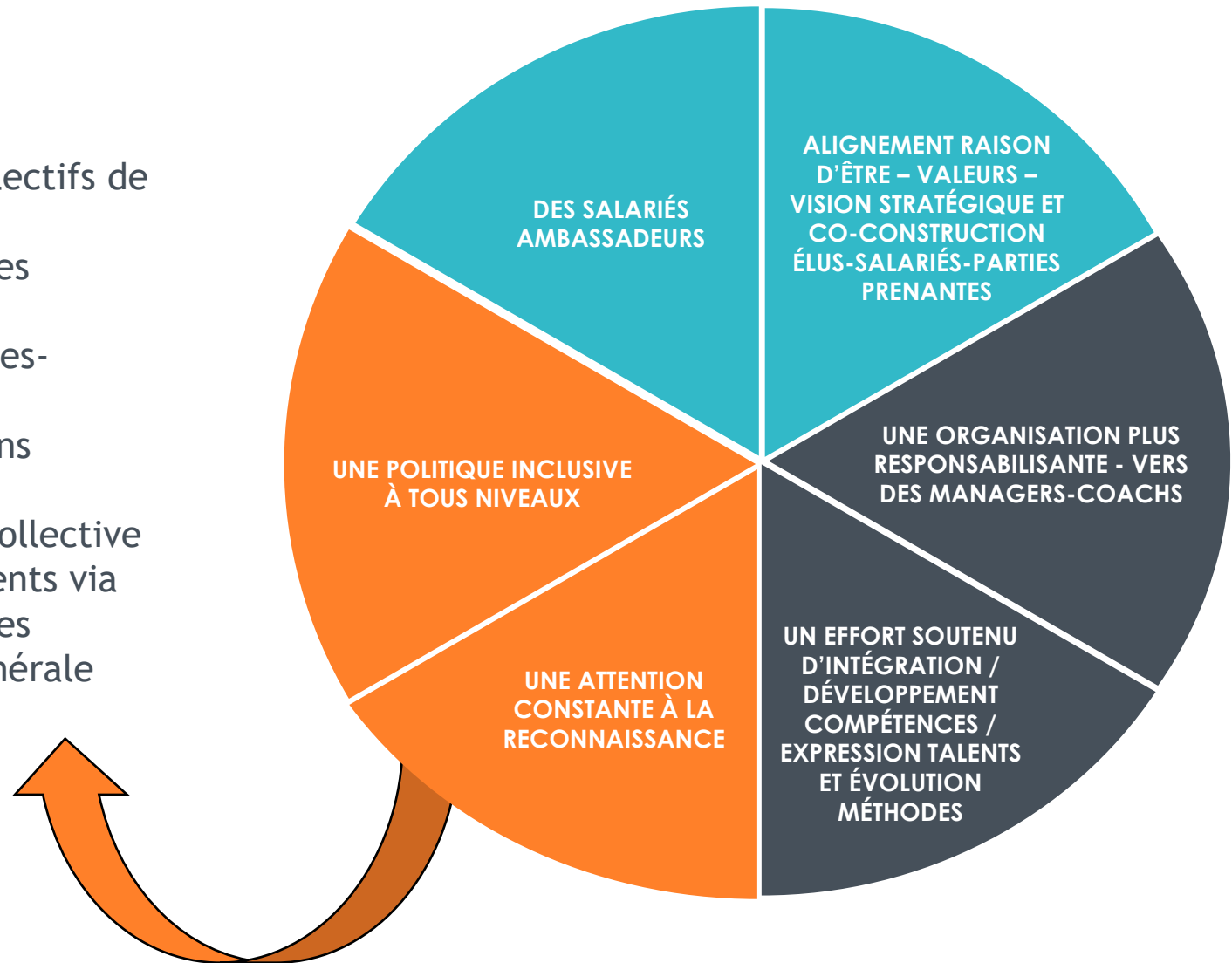




- Parcours d'intégration + tutorat
- Formation : 95% agents / an + 5% masse salariale
- > 50% postes pourvus par mobilité interne / promotion sociale
- Accompagnements individualisés / coaching
- Communautés internes, groupes projets
- Encouragement au benchmark + implication réseaux
- Déploiement télétravail co-construit
- Développement méthodes créatives, hackathon, challenges innovation...

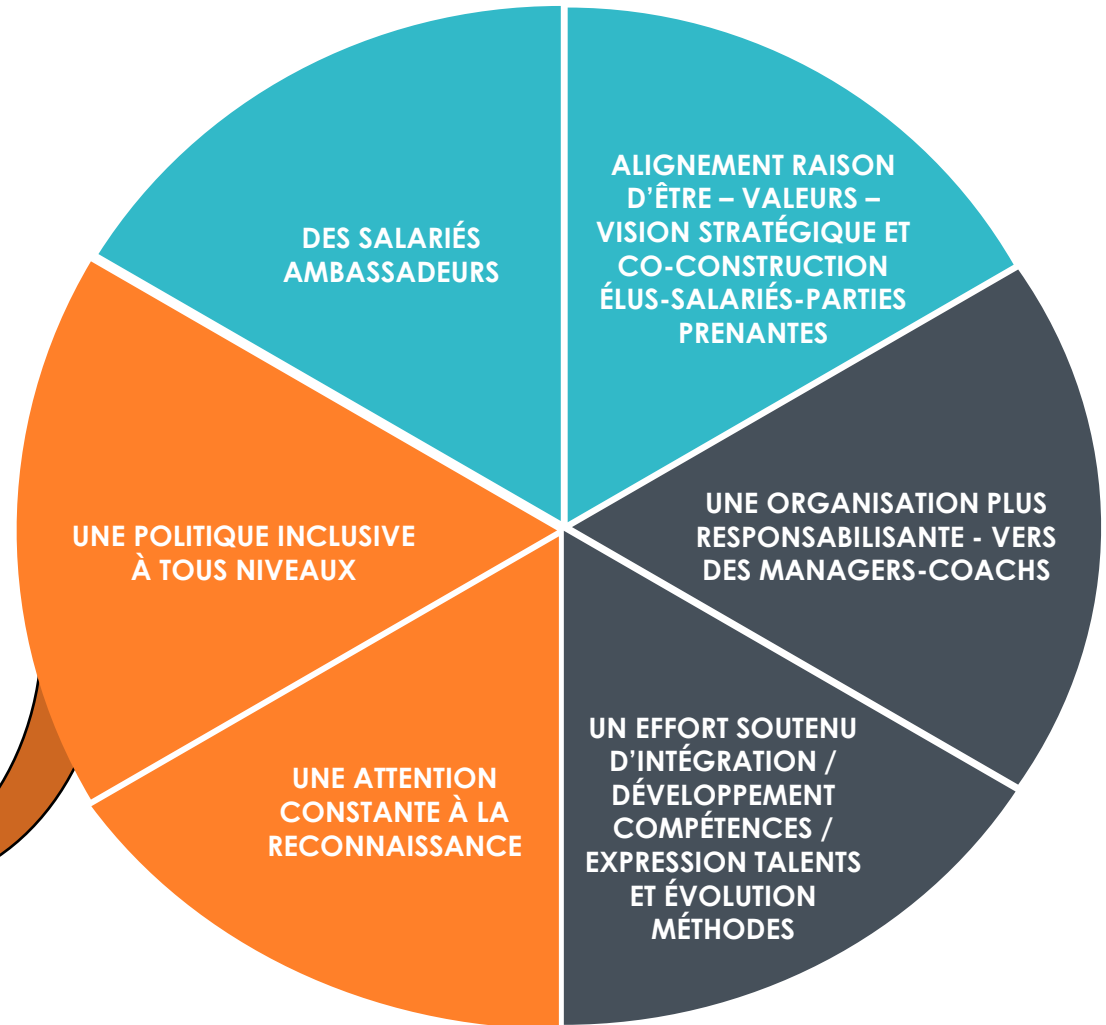
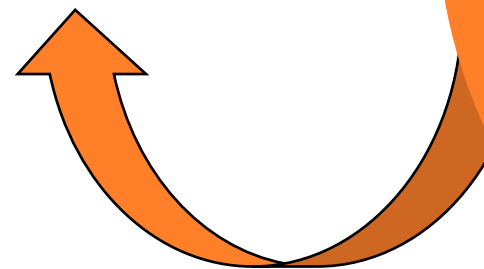


- Félicitations personnalisées / moments collectifs de reconnaissance / convention du personnel participative / challenges internes / journées thématiques internes...
- Environnement de travail / espaces échanges-convivialité adaptés en mode participatif
- Implication active dans les choix de solutions techniques / véhicules...
- Reconnaissance financière individuelle et collective
- Mise à l'honneur des agents et de leurs talents via médias, réseaux sociaux internes et externes
- Rencontres régulières avec la Direction Générale



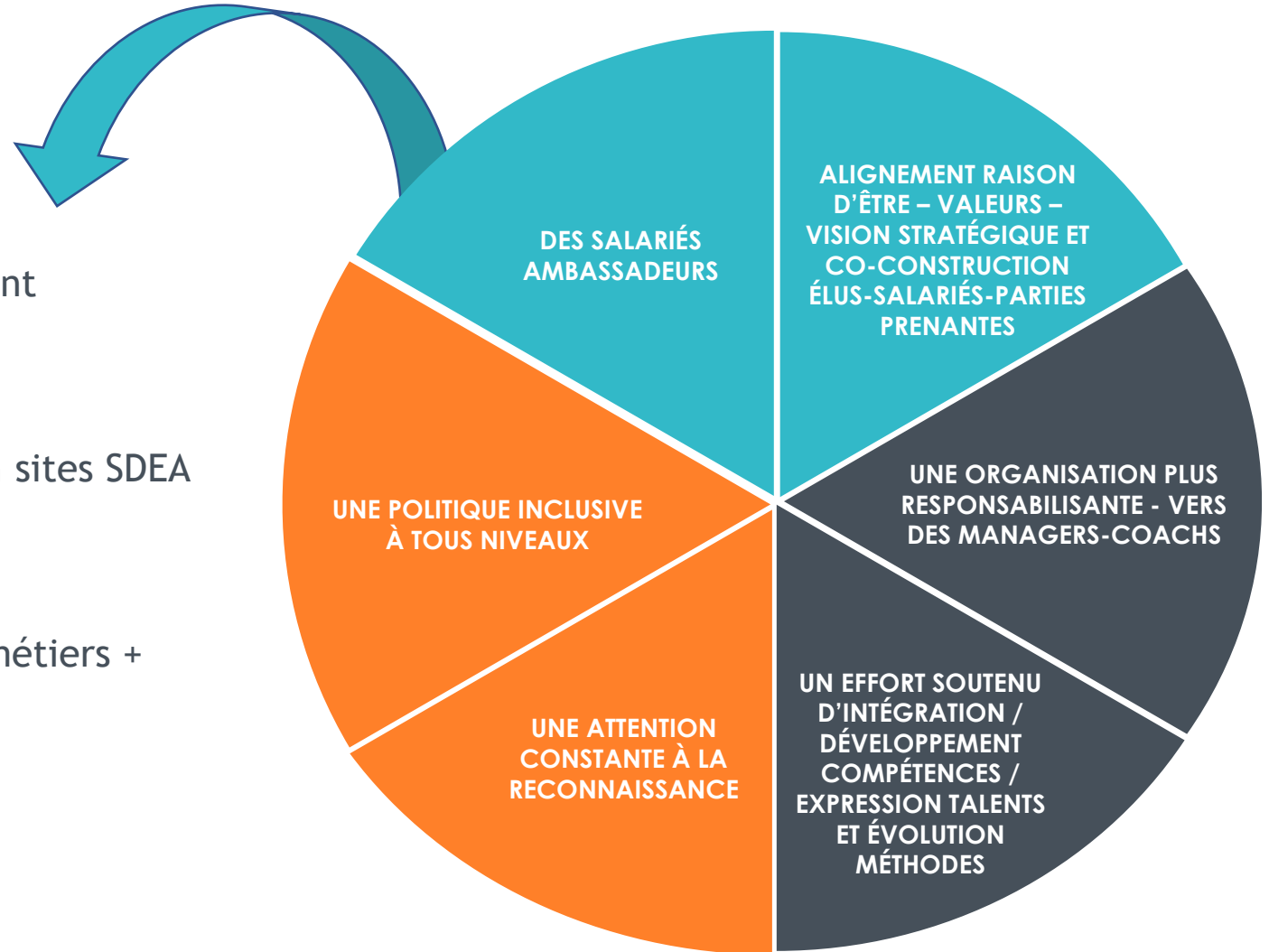


- 40 apprentis - 90 stagiaires avec perspectives d'intégration future
- Partenariats écoles du CAP à bac +5
- Partenariats Etat - dispositifs personnes en difficulté
- Recrutements diversité
- Reclassement 100% salariés en difficulté
- École formation interne
- Retraités « consultants en transmission »





- Interventions écoles / lycées / enseignement supérieur
- Enseignement
- Forums emploi / jobs dating
- Manifestations cycle de l'eau / valorisation sites SDEA pour promotion de nos métiers
- Communication métiers via les véhicules
- Relais des réseaux métiers
- Présence active sur témoignages / vidéos métiers + valeurs sur réseaux sociaux
- Journée métiers...





EN GUISE DE CONCLUSIONS - PERSPECTIVES, UN MARCHÉ DE L'EMPLOI EN TENSION, MAIS DANS NOS ENTITÉS :

- ✓ De nombreux leviers pour agir et mobiliser nos énergies et nos parties prenantes
- ✓ Un attrait grandissant pour nos métiers, en forte évolution et résonance avec enjeux du moment
- ✓ Un regain d'intérêt pour l'engagement et la performance au service du bien commun
- ✓ Un alignement valeurs individuelles-projets collectifs et des pratiques RH innovantes dans nos organisations en phase avec les attentes de nouvelles générations à mieux partager et faire connaître



Faisons ensemble avec nos salariés de nos organisations publiques locales de gestion de l'eau des employeurs de référence qui donnent envie de les rejoindre

Lien vers le [rapport d'activité DD du SDEA](#)

joseph.hermal@sdea.fr

Et à votre écoute pour échanger de ces sujets essentiels pour la pérennité de nos organisations !

Merci pour votre attention