



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



la filière française de l'eau



MINISTÈRE
DU TRAVAIL

Liberté
Égalité
Fraternité



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



OiEau
Office International
de l'Eau

Etude prospective emplois, métiers et compétences

Etat des lieux

Résultats clés

Joseph Pronost, membre de la Filière Française de l'Eau

Directeur de la Formation à l'OiEau



*Rebondir
et se réinventer ensemble!*



La Filière est composée ... :



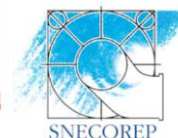
Des représentants des collectivités locales et opérateurs publics



Des Fédérations professionnelles



France Eau
Biosurveillance



Du pôle de compétitivité national de l'Eau et de ses clusters régionaux



Des organismes scientifiques, techniques, de formation et d'information de l'eau



Et de membres affiliés constitués d'entreprises et d'organismes

Chiffres clefs de la Filière



Une filière

Morcelée

Avec des acteurs publics et privés

Structurée par sa chaîne de valeur

Avec de l'export par contrats locaux

Et des briques technologiques et des innovations sur
l'ensemble du territoire français sans concentration
géographique unique



22 milliards d'euros



≈ 124 000 ETP

Gestionnaires, ingénierie,
constructeurs d'ouvrage,
équipementiers, canalisateurs,....



+ 5 000 Entreprises

Gd Groupe / ETI / PME et TPE



+36 % du CA

à l'international



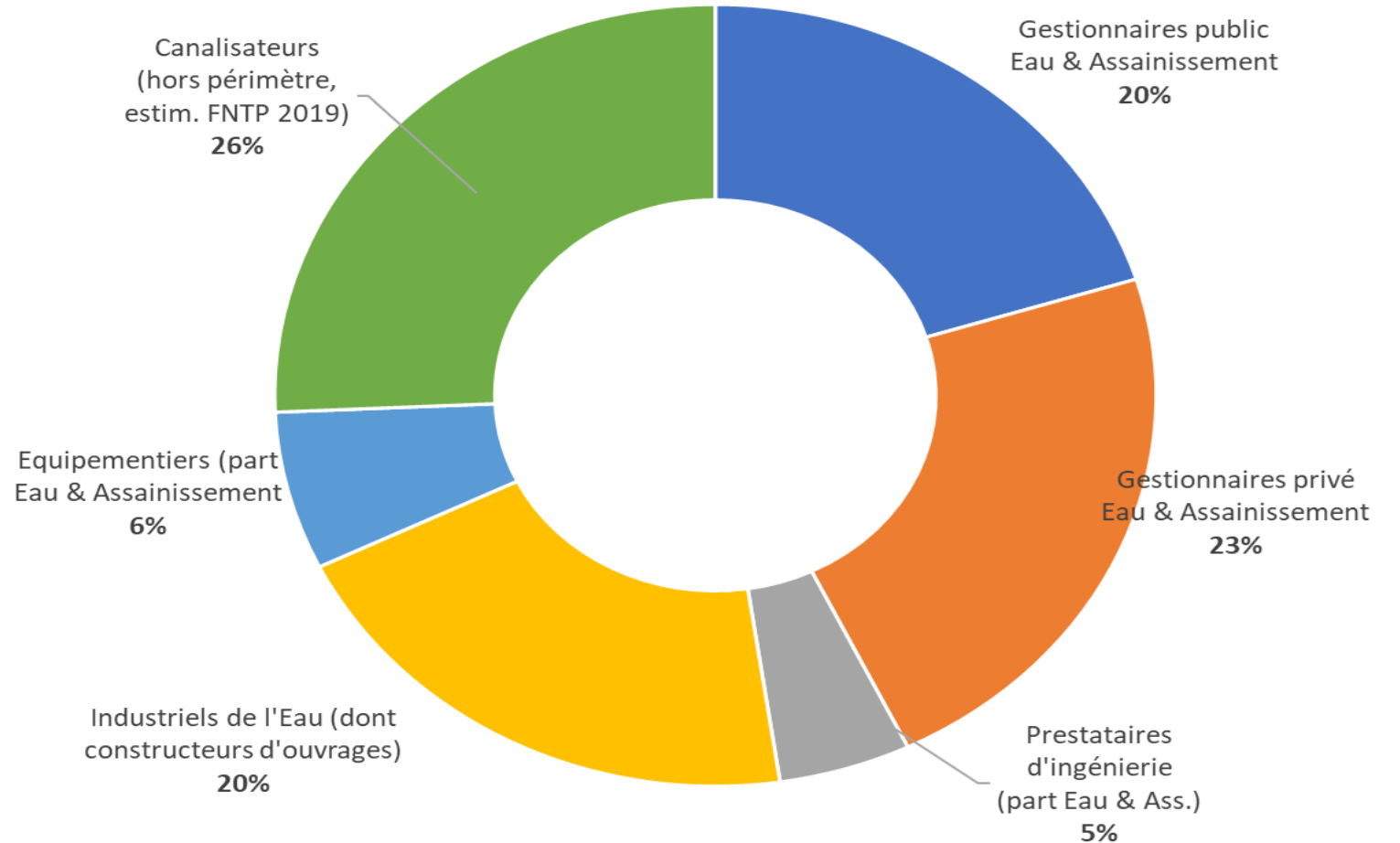
Conduite de l'étude

- **Objet de l'étude : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) de la FFE à horizon 2025**
- **Maîtrise d'ouvrage : Filière Française de l'Eau (FFE)**
- **Financement : Ministère de l'Emploi, du Travail et de l'Insertion + FFE**
- **Maîtrise d'œuvre : Ernst & Young**
- **Co-pilotage : OiEau et UIE**
- **Périmètre : acteurs de la FFE, petit et grand cycle de l'eau, national**
- **Publication de l'étude : 9/03/21 <http://www.lafilierefrancaisedeleau.fr/>**

Acteurs de la filière

Répartition des effectifs de la Filière Française de l'Eau Estimation 2020 - Traitement EY

**FFE =
+ de 5 000 entreprises ou entités**



Emplois de la filière

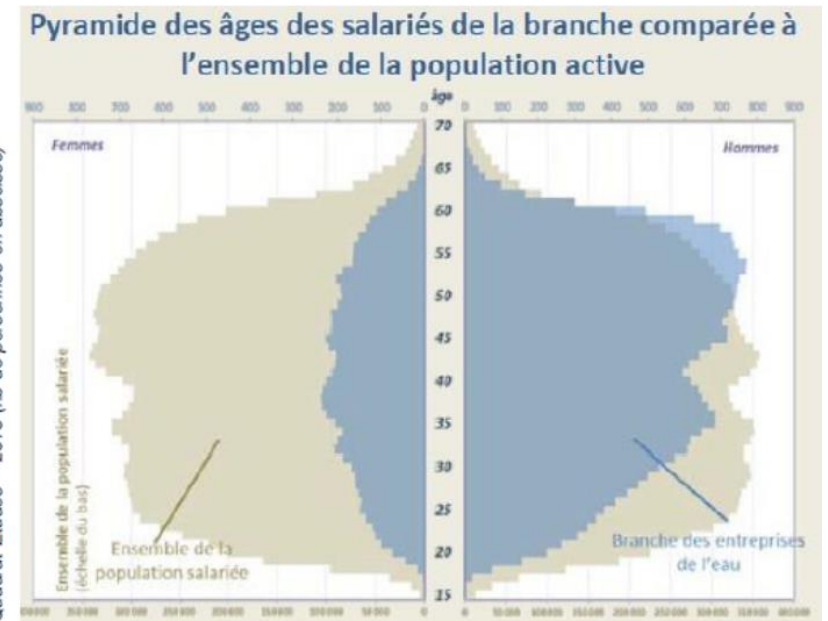
124 000 ETP en 2020

Diversité élevée des besoins métiers et compétences

Forte diversité des actions RH à mener

13 000 ETP à recruter, dont renouvellement de plus de 7 000 ETP sur 2020 – 2025

Plus d'une centaine de métiers





Quelles variables influentes sur le plan des RH ?

Volume d'investissements infrastructures, équipements, services : **6 Milliards d'€/an** depuis 2016

Plans de relance (national et A. Eau) créeraient + de **1 500 ETP** entre 2020 et 2025

Milieu urbain et semi-urbain : population + dense, ouvrages industrialisés, réseaux + courts

Accélération des investissements technologiques (compteurs connectés, automatismes, ...)

Besoin de **spécialisation métier**

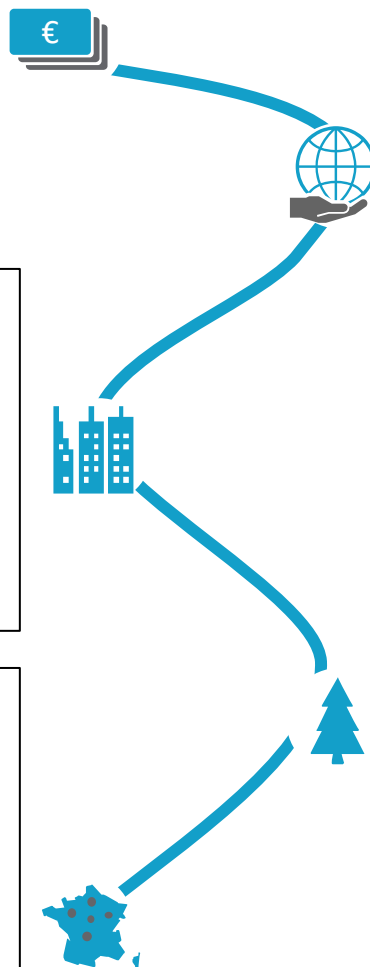
- Besoins de **compétences maintenance et relation client** (relève, digitalisation)

Loi NOTRe : transfert de compétences eau et assainissement aux intercommunalités

Mutualisation de capacités RH, techn., financières

Besoin accru de professionnalisation de tous métiers

1^{er} facteur de recrutements 2020-2025 :
+ de **2 000 ETP**



Nouveaux enjeux :

Vieillesse réseaux, phénomènes climatiques, diversification des pollutions, énergie, ressource eau, ...

Élargissement des compétences et des investissements RH pour le même service

Milieu rural et montagnard :

Populations - denses, + variables. Ouvrages + déconcentrés, petits. Réseaux + longs. Digitalisation – présente. Ressources économiques variables

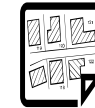
Priorité : maintenance et aménagement

Besoin de **polyvalence**

Modèle très différent pour le même service



13 000 ETP à recruter jusqu'en 2025

Electromécanicien.ne /
technicien.ne-maintenanceTechnicien.ne instrumentation et
mesuresSpécialiste automatismes et
télégestionSpécialiste ordonnancement -
programmation de travaux8 métiers =
55% des
recrutements 2020-
2025Responsable études
techniquesDessinateur.rice-
projeteur.se-technicien.ne
SIG

Technico-commercial.le

Chef.fe d'équipe (travaux,
exploitation, maintenance)

- **Elargir le recrutement par compétences Métiers « inter-filières »,
en + des spécialistes Métiers Eau**



Tensions sur le recrutement

— **Attractivité salariale, géographique. Collectivités « regroupées »**
Concurrence sur ces profils au sein de la filière et avec d'autres acteurs
(industries, énergie)

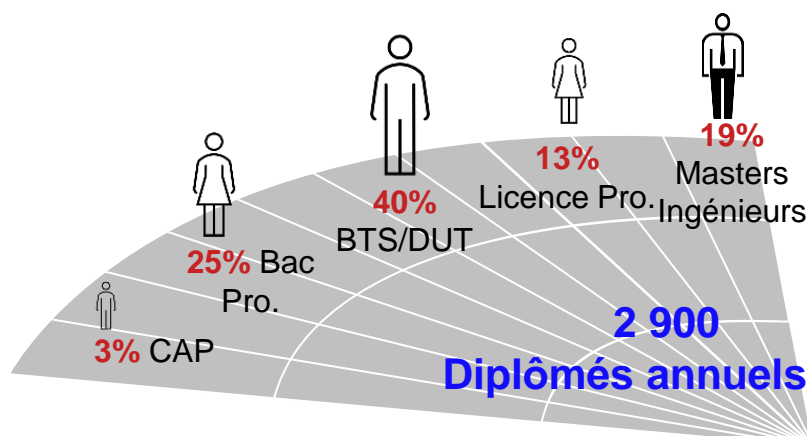
+ **Attractivité : aspects environnementaux, sociétaux, géographiques et territoriaux**

Accélération des tensions dans le domaine de l'**ingénierie de l'eau**
(techn., ingé., collectivités et BE)



For Pro spécialisée dans le domaine de l'eau

- For Pro initiale : **capacité intéressante** de diplômés annuels / somme des niveaux de recrutements



... mais **taux de poursuite d'étude élevé** :

1200 diplômés « spécialisés eau » / an
continuent leurs études dans filière
autre que eau

- For pro continue externe : **offre robuste** sur les domaines techniques

► **atout de la filière**, permettant des actions structurées + nombreuses sur **besoins en compétences techniques et une forte adaptation** (thèmes nouveaux, ...)

► mais budgets polarisés sur **santé/sécurité**
Pas assez sur **formations métiers**

- For Pro continue interne : **poids relatif très important**. Budget supérieur au budget de formation « classique » de l'organisation.

Mais, **trop lente / vitesse accélérée des départs** 2020 - 2025 (retraites)



PRINCIPALES MESURES POUR L'EMPLOI ET LA PROFESSIONNALISATION

- 1 **Rationaliser l'effort de For Pro continue interne par l'AFEST** pour regagner des marges de manœuvre / temps de formation, qualité pédagogique et suivi RH
- 2 **Décrire finement les métiers, activités et compétences au niveau de la filière** en tant que base pédagogique et amorcer le déploiement de politiques GPEC au sein des acteurs locaux. Mieux faire dialoguer offre, demande de recrutement (communication métiers) et For Pro
- 3 **Compléter le dispositif de certifications existantes** par des certifications qui faciliteraient l'élargissement des profils recrutés (ex : CQP Ingénierie de l'eau, poss. de certifier uniquement certains blocs de compétences des CQP comme celui de technicien de maintenance)
- 4 **Élargir les profils potentiels de recrutements en tensions**, en s'appuyant sur les dispositifs de formation interne ou de filières, pour un **raisonnement global « recrutement ◀▶ formation**
- 5 **S'appuyer sur les atouts de la For Pro continue du secteur : offre de formation externe robuste** présentant une capacité qui permet de sécuriser la réponse pour toutes les tailles d'acteurs et **d'accélérer la réponse sur de nouveaux champs d'enjeux** (ex : ressource en eau, détection et traitement des micropolluants, eaux pluviales, GEMAPI, ...), **alternance** (notamment sur les populations peu qualifiées)



la filière française de l'eau



Attractivité



PRINCIPALES MESURES POUR L'EMPLOI ET LA PROFESSIONNALISATION

18 propositions en matière d'emploi et de professionnalisation pour accompagner les transformations de la filière sur la période 2021-2025

1. Structurer des points « réflexes mobilités Eau » intra-filière (ex : relève).
2. Structurer des points « réflexes mobilités » inter-filières.
3. Unifier la communication métiers sur base de la cartographie (ex : levier « ressource et environnement et local de l'eau »).
4. Déployer des dispositifs GPEC simplifiés (notamment départs de compétences).

Mesures en
transverses
emploiMesures
transverses
profession-
nalisation

5. Structurer une stratégie AFEST simplifiée pour les acteurs locaux.
6. Créer une cartographie des métiers et des compétences (techniques, organisationnelles, comportementales).
7. Créer un référentiel détaillé d'activités, en appui à l'AFEST : 8 métiers en tension.
8. Offrir plus de formations professionnelles continues externes sur site (ex : modules intras, comodales, %age distanciel (notamment sur domaines techniques)).

13. Accentuer l'offre de formation professionnelle en métrologie.
14. Créer un parcours de formation « Manager de l'eau » (mobilité techniciens)
15. Accentuer l'offre de formations recherches de fuites sur tout le territoire.
16. Accentuer l'offre de formation professionnelle continue sur la détection et le traitement de micropolluants (eau potable et assainissement).
17. Développer les formations professionnelles « modélisation et maintenance prédictive » (IA).
18. Développer les sensibilisations « masses d'eaux et stress hydriques » (+lien fuites).

Mesures par
types de
compé-
tences
(profession-
nalisation)Mesures
métiers en
tension
(profession-
nalisation)

9. Diagnostiquer les tensions/métier par territoire (ex : bassin versant/région).
10. Créer un CQP-I Ingénierie de l'eau (populations masters/ingénieurs).
11. Dupliquer et élargir des CQP à double-entrée par compétences ET métier (ex : ordonnanceur/ordonnancement ► Coupler avec formation professionnelle continue externe existante).
12. Créer un CQP « Eaux pluviales et GEMAPI », sous forme de blocs (opérateurs et techniciens).



la filière française de l'eau



Merci pour votre attention

A votre disposition afin de répondre à vos interrogations

Merci pour votre attention